

Institutionelles Schutzkonzept

für den

SkF -

Sozialdienst katholischer Frauen e.V.

im Kreis Kleve

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Selbstverständnis – Erweiterung des Blickfeldes in Richtung „Grenzachtender Umgang“ gemäß den Empfehlungen der AGE in der Diözese Münster	3
2. Risikoanalyse (§ 3 PräVO)	3
2.1. Darstellung vorhandener Risiken	3
2.2. Mögliche Präventionsmaßnahmen – Verknüpfung mit dem Schutzkonzept	4
3. Konzeptionelle Grundlagen	5
3.1. Benennung einer Präventionsfachkraft (§ 12 PräVO)	5
3.2. Überprüfen der persönlichen Eignung von neuen Mitarbeiter:innen (§ 4 PräVO)	5
3.3. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunfts-erklärung (§ 5 PräVO)	6
3.4. Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)	6
3.5. Kooperation mit Beratungsstellen	7
3.6. Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)	7
3.7. Aus- und Fortbildung (§ 9 PräVO)	8
3.8. Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 10 PräVO)	8
4. Vorgehen im Fall eines Fehlverhaltens	
4.1. Melde- und Beratungswege (§ 7 PräVO) bei Fehlverhalten	9
4.2. Vorgehensweise im Fall der Vermutung oder Feststellung von Gewalt, Missbrauch und/oder Diskriminierung	10
4.3. Externe und interne Ansprechpartner	11
Anhang: Muster-Erfassungsbögen für die Gefährdungsdokumentation	
- Meldung einer Grenzverletzung	12
- Dokumentationsbogen einer Verdachtsmeldung durch Dritte	13
- Vermutungstagebuch zur Erfassung eigener Wahrnehmungen	14

Das Schaubild „**Melde- und Beratungswege bei Fehlverhalten**“ finden Sie hinten auf dem Einband

1. Selbstverständnis – Erweiterung des Blickfeldes in Richtung „Grenzachtender Umgang“ gemäß den Empfehlungen der AGE in der Diözese Münster

Die Zusammenarbeit von Vorstand, Geschäftsführung und Mitarbeiter:innen des SkF Kleve (im Folgenden SkF Kleve genannt) ist geprägt von einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung. Allen Beteiligten ist es wichtig, dass die geleistete Arbeit und der Umgang miteinander gewaltfrei und grenzachtend sind. Als Jugendhilfeträger erweitern wir den Blick auf einen generell grenzachtenden Umgang, der jede Form von Gewalt und Grenzüberschreitungen ablehnt.

Wir wollen eine Kultur der

- **Wertschätzung**, damit Angst, Druck und Gewalt keine Chance haben.
- **Transparenz**, damit Klarheit und Offenheit allen Beteiligten Orientierung geben können.
- **Kommunikation**, damit Gespräche, kollegialer Austausch und Supervision zu gegenseitigem Verständnis und zur Selbstreflektion anregen.
- **Fachlichkeit und Sachlichkeit**, damit wir unseren tatsächlichen Handlungsauftrag immer im Blick behalten.
- **Beteiligung**, um gemeinsam nach den besten Lösungen zu suchen.
- **Achtsamkeit**, um das Risiko von Fehlverhalten zu minimieren.
- **Nachhaltigkeit**, damit das Ziel der Gewaltfreiheit und des grenzachtenden Umgangs auch langfristig erreichbar bleibt.

Bildung eines Projektteams

Zur Umsetzung der gesetzten Ziele im Rahmen des für den SkF Kleve gültigen Institutionellen Schutzkonzeptes haben wir ein Projektteam gebildet, das den fachlichen Rahmen, die Vorgehensweise, die Zuständigkeiten etc. definiert und die einzelnen Schritte der Umsetzung vorgenommen hat.

2. Risikoanalyse (§ 3 Prävo)

Die Risikoanalyse im SkF Kleve wurde in den Monaten Oktober bis Dezember 2018 auf Basis einer intensiven Befragung in den einzelnen Fachbereichen durch die Präventionsfachkraft anhand eines detaillierten Fragebogens sowie durch die Auswertung einer anonymen, schriftlichen Befragung aller Mitarbeiter:innen zu einzelnen Fragestellungen durchgeführt.

2.1. Darstellung vorhandener Risiken

Der SkF Kleve ist rein ambulant tätig. Ratsuchende kommen zu uns in unsere Beratungsstellen in Kleve in die Turmstraße 36a, d, f und g und in Kevelaer in die Amsterdamer Straße 25.

Wir suchen im Rahmen der Adoptionsvermittlungsstelle, der Jugendhilfe, des Ambulant Betreuten Wohnens für Frauen sowie im Vormundschafts- und im Betreuungsbereich und darüber hinaus punktuell im Rahmen der Schwangerschaftsberatung die Personen/Familien zuhause auf, in ihren Einrichtungen oder begleiten Sie auf Fahrten im Auto.

Darüber hinaus hat der SkF Kleve zwei Kindersecondhandläden, einen in der Hagschen Straße 59 in Kleve und einen in der Amsterdamer Straße 25 in Kevelaer. Hier kommen Kund:innen (zum Teil in Begleitung von Kindern) zum Einkaufen in die Ladenlokale.

Wie Mitarbeiter:innen (hauptberufliche und ehrenamtliche) zu Täter:innen werden können

- Verbal durch Lautstärke und/oder Wortwahl.
- Durch psychische oder physische Gewaltausübung (z.B. Hilfeverweigerung, Terminverweigerung, Antragsverweigerung, bewusstes Nichtwahrnehmen, Willkür, Machtgefälle ausnutzen, Manipulation, Drohung, Vorenthalten von Information, Nichtbeachtung der Ziele unserer Klient:innen, Distanzverlust, Handgreiflichkeiten, sexuelle Grenzübertritt etc.).

Wie Mitarbeiter:innen (hauptberufliche und ehrenamtliche) zum Opfer werden können

- Durch Klient:innen: mit hohem Aggressionspotential bzw. Unberechenbarkeit mit Beeinträchtigungen (Psychisch Kranke, Betreute z.B.)
- Durch Kolleg:innen : aufgrund von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen durch sexuelle Grenzübertritte
- Denkbar sind verbale oder körperliche Attacken - im Rahmen der Dienstausübung. Aber auch in privaten Zusammenhängen sind Attacken möglich

2.2. Mögliche Präventionsmaßnahmen – Verknüpfung mit dem Schutzkonzept

Um sicherzustellen, dass von Mitarbeiter:innen möglichst keine Gefahr ausgeht, ist es wichtig, dass:

- Selbstreflexion geübt wird, unterstützt durch Teamaustausch und Supervision (§ 4, 5 und 6).
- Offenheit bei Vorkommnissen herrscht (§ 7).
- generell dokumentiert wird (§ 8).
- Fortbildungen und Schulungen angeboten und genutzt werden (§ 9).

Damit die Mitarbeiter:innen sich schützen können, soll auf Folgendes geachtet werden:

- Absicherung im Büro bei kritischen Terminen durch mindestens eine zweite Person, die informiert und aufmerksam ist.
- Bei kritischen Hausbesuchen entweder zu zweit hingehen oder den/die Kolleg:in vorab informieren und eine telefonische Rückmeldung vereinbaren.
- Den Klient:innen, die nach Büroschluss klingeln, nicht mehr öffnen und über die Gegensprechanlage auf den nächsten Bürotag verweisen. Wenn konkrete Termine nach Büroschluss vereinbart wurden, muss der/die zuständige Kolleg*in selbst für das Öffnen der Tür sorgen und ggf. durch die Sprechanlage absichern.
- Autofahrten nur mit solchen Klient:innen durchführen, von denen vermutlich keine Gefahr ausgeht.
- Melde- und Beratungswege einrichten und nutzen (§ 7) (s. Schaubild auf der Einbandrückseite)

Wenn Klient:innen oder deren Umgebung zum Täter oder Opfer werden

- Unser besonderes Augenmerk liegt auf dem Wohlergehen und der Sicherheit von Schutzbefohlenen, Kindern, Ungeborenen, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.
- Wir arbeiten in dem Wissen, dass jeder der in seinem Leben Opfer von häuslicher* und/oder sozialer Gewalt geworden ist, zum Täter werden kann oder verstärkt gefährdet ist erneut zum Opfer zu werden. (*Wir sprechen von häuslicher Gewalt, wenn Personen innerhalb einer bestehenden oder aufgelösten familiären, ehelichen oder eheähnlichen Beziehung physische, psychische oder sexuelle Gewalt ausüben oder androhen. Es geht also um Verhaltensmuster, die darauf abzielen, eine Person zu kontrollieren und zu dominieren.)
- Wir sind achtsam, ob Klient:innen genügend Unterstützung bekommen und die Bereitschaft haben, diese anzunehmen um Überforderung vorzubeugen.
- Wir unterstützen Klient:innen bei Bedarf im Umgang mit Ämtern/Behörden/Einrichtungen um sicherzustellen, dass sie angemessen behandelt werden.

Wenn wir Kenntnis davon erlangen, dass bei unseren Klient:innen oder in deren Umfeld von anderen Grenzen überschritten werden (in jeder Art und Weise), werden wir analog zu unseren Melde- und Beratungswegen (s. Schaubild auf der rückwärtigen Umschlagseite dieser Broschüre) tätig, je nachdem in welchem Zusammenhang die Grenzverletzung wahrgenommen wird (§ 7).

3. Konzeptionelle Grundlagen

3.1. Benennung einer Präventionsfachkraft (§ 12 PräVO)

Frau Adrienne Falk-Esveld (Sozialpädagogin BA Social Work) ist seit 2017 die Präventionsfachkraft nach § 8a KJHG beim SkF Kleve.

- Sie ist/wird laufend entsprechend fortgebildet.
- Sie ist erste Ansprechpartnerin bei Fragen zur Prävention sexualisierter bzw. jedweder Gewalt und bei Fragen zum grenzachtenden Umgang.
- Sie ist Schulungsreferentin.
- Sie hat Lotsenfunktion bei Verdachtsmeldungen, kennt die internen Wege und vermittelt bei Bedarf an externe Beratungsstellen.
- Sie berät und unterstützt den Vorstand bzw. die Geschäftsführung des SkF Kleve bei der Einführung, Umsetzung und Fortführung des institutionellen Schutzkonzeptes

3.2. Überprüfen der persönliche Eignung von neuen Mitarbeiter:innen (§ 4 PräVO)

Es gilt, Einstellungen von Mitarbeiter:innen mit grenzverletzenden Verhaltensweisen zu verhindern.

In unseren Stellenausschreibungen wird unser Selbstverständnis zum grenzachtenden Umgang zum Ausdruck gebracht. Es gibt einen Hinweis auf Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses.

Bewerbungsunterlagen werden aufmerksam geprüft, besonders im Hinblick auf Lückenlosigkeit, häufige Wechsel, Fachlichkeit und persönliche Eignung. In Zweifelsfällen Nachfragen beim vorherigen Arbeitgeber.

Im Bewerbungsgespräch wird das Schutzkonzept des SkF kurz erläutert, und es werden geeignete Fragen gestellt, um die Kultur der Grenzachtung und die Kenntnisse von Schutzkonzepten zu thematisieren. Es sollen eindeutige Signale der Null-Toleranz ausgesandt werden.

3.3. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)

Jeder/jede Mitarbeiter:in in unseren Beratungsdiensten (auch Ehrenamtliche), die mit Kindern oder Jugendlichen zu tun haben, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (§ 30a BZRG).

Personen, die wegen einer Straffälligkeit nach §§ 171,174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225,232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches rechtskräftig verurteilt wurden, können nicht beschäftigt werden.

Alle Mitarbeiter:innen werden nach erfolgter Schulung aufgefordert, die Selbstauskunftserklärung (gem. § 5PrävO) zu unterschreiben.

3.4. Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)

Die hauptberuflichen Mitarbeiter:innen sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.

Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

Die gleiche Haltung und Aufmerksamkeit sowie grenzachtenden Umgang bringe ich auch meinen Kolleg:innen und sonstigen Mitarbeiter:innen entgegen.

Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes (sexualisiertes) Verhalten in Wort und Tat, unabhängig davon, ob ich es intern oder in externen Zusammenhängen wahrnehme. Ich beziehe dagegen aktiv

Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

Ich informiere mich über die Melde- und Beratungswege und die Ansprechpartner meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen, Kolleg:innen und sonstigen Mitarbeiter:innen disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Folgen hat.

Jede/jeder hauptberufliche Mitarbeiter:in und jede/jeder ehrenamtlich Tätige unterschreibt dazu den Verhaltenskodex.

3.5. Kooperation mit Beratungsstellen

Caritasverband Kleve e.V.
Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Familien
Katja Kleinebenne
Hoffmannallee 66-68, 47533 Kleve
Telefon: 02821/72 09-300

Impuls Frauenberatungsstelle
Markt 15, 47574 Goch
Tel. 02823/41 91 71

Opferschutzbeauftragter der Kreispolizeibehörde Kleve
Joachim Verhoeven
Kanalstraße 7, 47533 Kleve
Tel. 02823/108-19 77
E-Mail: Joachim.Verhoeven@polizei.nrw.de

3.6. Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)

Das gesamte Thema Prävention bzw. grenzachtender Umgang wird einmal jährlich in einer Dienstbesprechung mit allen Mitarbeiter:innen zum Thema gemacht, insbesondere deren

- grundsätzliche Bedeutung,
- mögliche Neuerungen und
- angebotene Fortbildungen (Grund- und Vertiefungsschulungen).

Unklarheiten werden besprochen und wenn möglich ausgeräumt.

Bei Neueinstellungen wird ein besonderes Augenmerk auf die persönliche Eignung gelegt.

Neue Mitarbeiter:innen werden in das Thema eingeführt, erhalten die entsprechenden Unterlagen (Schutzkonzept, Erklärungen) und werden für die Grundschulung angemeldet.

Der SkF Kleve überprüft jährlich, ob alle Mitarbeiter:innen

- an den erforderlichen Schulungen (Grundschulung bzw. Vertiefungsschulung nach 5 Jahren) teilgenommen haben und
- den Verhaltenskodex und die Selbstauskunftserklärung unterschrieben haben.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall von Gewalt oder Grenzüberschreitung, bei strukturellen Veränderungen und spätestens nach 5 Jahren überprüft und angepasst.

3.7. Aus- und Fortbildung (§ 9 PräVO)

Jede/r neu eingestellte Mitarbeiter:in wird zur Grundschulung verpflichtet. Das gilt für hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen. Für den Fall, dass keine interne Schulung durch die Schulungsreferentin des SkF Kleve angeboten werden kann, wird die Schulung extern von einem zertifizierten Anbieter/Bildungsträger durchgeführt. Die Mitarbeiter:innen können diese Schulung auf ihren persönlichen Wunsch hin auch wohnortnah wahrnehmen.

Die Teilnahmebescheinigung ist vorzulegen.

Die Grundschulungen für alle hauptberuflichen Beraterinnen der Fachdienste Adoptions- und Pflegekinderdienst, Schwangerschaftsberatung, Vormundschaften und Gesetzliche Betreuungen sowie die Geschäftsführung wurden 2017 durch Frau Adrienne Falk-Esveld (fortgebildete Präventionsfachkraft) vorgenommen.

Die zwischenzeitlich 2018/2019 neu hinzugekommenen Mitarbeiter:innen aus den Fachdiensten, alle bisher nicht geschulten Mitarbeiter:innen aus der FrauenFachberatungsstelle und dem Ambulant Betreuten Wohnen für Frauen, die Verwaltungskräfte sowie die Ehrenamtlichen wurden seit 2019 laufend geschult. Ab 2022 werden die Vertiefungsschulungen erfolgen.

Schulungen für hauptberufliche Mitarbeiter:innen der Jugendarbeit betragen 12 Zeitstunden. Die Inhalte entsprechen in Art und Umfang den Ausführungsbestimmungen zu § 9 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster vom 01.05.2014 und dem Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster vom 01.05.2014.

Die Schulung für hauptberuflich und ehrenamtlich Tätige in katholischen Einrichtungen mit regelmäßigem Kontakt mit Minderjährigen beträgt 6 Stunden.

Für ehrenamtlich Tätige außerhalb des pädagogischen Dienstes beträgt diese 3 Stunden.

3.8. Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 10 PräVO)

Die Grundhaltung der Fachkraft

ist eine Haltung, die andere ernst nimmt, die nicht wegschaut, sondern hinsieht und da ist, die bereit ist, schwierige Situationen anzusprechen und sich mit den Wahrnehmungen und dem eigenen Verhalten auseinandersetzt.

Daraus folgt:

- Den uns anvertrauten Kindern/Jugendlichen und Familien begegnen wir mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen. Wir unterstützen sie darin, ihre Grenzen wahrzunehmen und zu vertreten.
- Wir stehen für einen achtsamen und verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz.
- Einzelgespräche finden in einem geschützten Rahmen statt. Die Transparenz nach außen wird dabei durch Fenster und/oder einsehbare Türen hergestellt. Um die Anonymität zu wahren, sind diese im oberen Drittel mit einem Sichtschutz versehen.
- Wir kommunizieren und achten die grundlegenden Rechte und individuellen Bedürfnisse der Kinder, Jugendlichen und Familien und stärken diese ggfs. bei der Durchsetzung.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst, sind Ansprechpartner für die Themen und Probleme, die sie bewegen.
- Wir schauen nach möglichen Gefährdungen und sprechen diese an (dazu gehört auch das Medienverhalten mit seinen vielfachen Gefährdungsmöglichkeiten).
- Wir wirken bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Hilfen mit und achten hierbei auf genau die Aspekte, die für einen grenzachtenden Umgang wichtig sind.
- Wir informieren über Rechte von Kindern und Jugendlichen.
- Wir bieten Hilfestellung bei Vorkommnissen, tragen zur Aufklärung bei und begleiten ggf. zu Fachdiensten oder Behörden.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte thematisieren mit den ihnen anvertrauten Menschen Themen, die der Prävention dienen und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Gleichzeitig unterstützen die Fachkräfte die Betreuten darin, sich – intern oder extern- mit Themen wie z.B. der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität), die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen), Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse) zu beschäftigen.

4. Vorgehen im Fall eines Fehlverhaltens

4.1. Melde- und Beratungswege (§ 7 PräVO)

Werden diskriminierendes, gewalttätiges oder grenzüberschreitendes (sexualisiertes) Verhalten in Wort und Tat wahrgenommen, soll dies unverzüglich gemeldet werden.

Das **Schaubild „Melde- und Beratungswege bei Fehlverhalten“** finden Sie hinten auf dem Einband. Die einzelnen zu ergreifenden Maßnahmen sind im Folgenden detailliert aufgelistet.

- Im Falle eines Vorfalls wendet sich der/die Mitarbeiter:in an die Geschäftsführung (Frau Zoller) und/oder an die Präventionsbeauftragte (Frau Falk-Esveld). Diese informiert dann die Geschäftsführung. (Die Kontaktdaten finden Sie auf Seite 13)

- Sollten Gründe vorliegen, sich nicht an Mitarbeiter:innen des SkF Kleve wenden zu können, kann auch direkt mit den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster (Frau Schulte und Frau Meintrup) Kontakt aufgenommen werden. (Die Kontaktdaten finden Sie auf Seite 13)
- Die Geschäftsführung informiert die Mitarbeitervertretung, sofern die/der Beschuldigte ein/eine Mitarbeiter:in ist.
- Die Geschäftsführung informiert den Vorstand.
- Die Geschäftsführung berät mit der Präventionsbeauftragten den Sachverhalt und die Vorgehensweise.
- Ist der/die Beschuldigte ein/eine Mitarbeiter:in, wird ein Gespräch zur Aufklärung geführt - wenn der/die Mitarbeiter:in dies wünscht, unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung.
- Ist der/die Beschuldigte eine Person, die nicht dem SkF Kleve angehört, nimmt die Geschäftsführung Kontakt zur/zum jeweiligen Vorgesetzten auf bzw. zur zuständigen Behörde, um in einem gemeinsamen Gespräch den Sachverhalt zu klären.
- Sämtliche Gespräche sind zu dokumentieren und von allen Beteiligten des/r Gespräche/s gegenzuzeichnen.
- Je nach Ergebnis der Gespräche werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um den Betroffenen zu schützen, weitere Taten zu verhindern, sachgerecht zu kommunizieren und Konsequenzen für den Beschuldigten zu ziehen. Bei unberechtigten Beschuldigungen muss es zu einer vollständigen Rehabilitation kommen.
- Alle Maßnahmen und deren Hintergründe sind zu dokumentieren (wer macht was und warum).
- Alle Beteiligten müssen jederzeit sensibel und verschwiegen mit den Informationen umgehen. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch bei erwiesener Schuld.

4.2. Vorgehensweise im Fall der Vermutung oder Feststellung von Gewalt, Missbrauch und/oder Diskriminierung

Was ist zu tun, wenn eine Person Gewalt, Missbrauch und/oder Diskriminierung erfahren hat oder Sie es vermuten?

Ruhe bewahren

- Greifen Sie nicht überhastet ein oder bedrängen Sie die beteiligten Personen nicht!
- Konfrontieren Sie den mutmaßlichen Täter und das Opfer nicht mit Ihrem Verdacht!
- Der Schutz aller Betroffenen hat jetzt oberste Priorität!

Aufklärungsprozess

- Gehen Sie mit Ihren Informationen vertraulich und sensibel um. Melden Sie Ihre Kenntnisse, Beobachtungen oder Vermutungen der zuständigen Leitungskraft oder der Präventionsbeauftragten.
- Fertigen Sie eine Gefährdungsdokumentation an. (Erfassungsbögen im Anhang S. 13ff)
- In einem sensiblen, achtsamen und verantwortungsvollen Aufklärungsprozess werden die Anschuldigungen geprüft und die verantwortlichen Personen leiten entsprechende Maßnahmen zügig ein.
- Niemand wird vorverurteilt: weder negativ noch positiv!
- Geben Sie keine Erklärungen ab gegenüber Strafverfolgungsbehörden, Medienvertretern oder der Öffentlichkeit.

4.3. Externe und interne Ansprechpartner

Intern Mareike van Elsbergen
Präventionsfachkraft für den SkF im Kreis Kleve
Turmstraße 36a, 47533 Kleve
02821/75 13-27
m.vanelsbergen@skf-kleve.de

Janneke Zoller
Geschäftsführerin des SkF Im Kreis Kleve
Turmstraße 36a, 47533 Kleve
02821/75 13-11
j.zoller@skf-kleve.de

Extern Caritasverband für die Diözese Münster
Kardinal-von-Galen-Ring 45
48149 Münster
Hildegard Frieling-Heipel, 0173/1 64 39 69
Bardo Schaffner, 0151/43 81 66 95
Peter Frings, 0251/495-60 31

Beate Meintrup
Bischöfliche Beauftragte zur Prävention sexualisierter Gewalt
Domplatz 27, 48143 Münster
0251/495-1 70 11
Meintrup-B@Bistum-Muenster.de

Marion Schulte
Geschäftsführerin der AGE im Bistum Münster
Kardinal-von-Galen-Ring 45, 48149 Münster
0251/89 01-263
Schulte@Caritas-Muenster.de