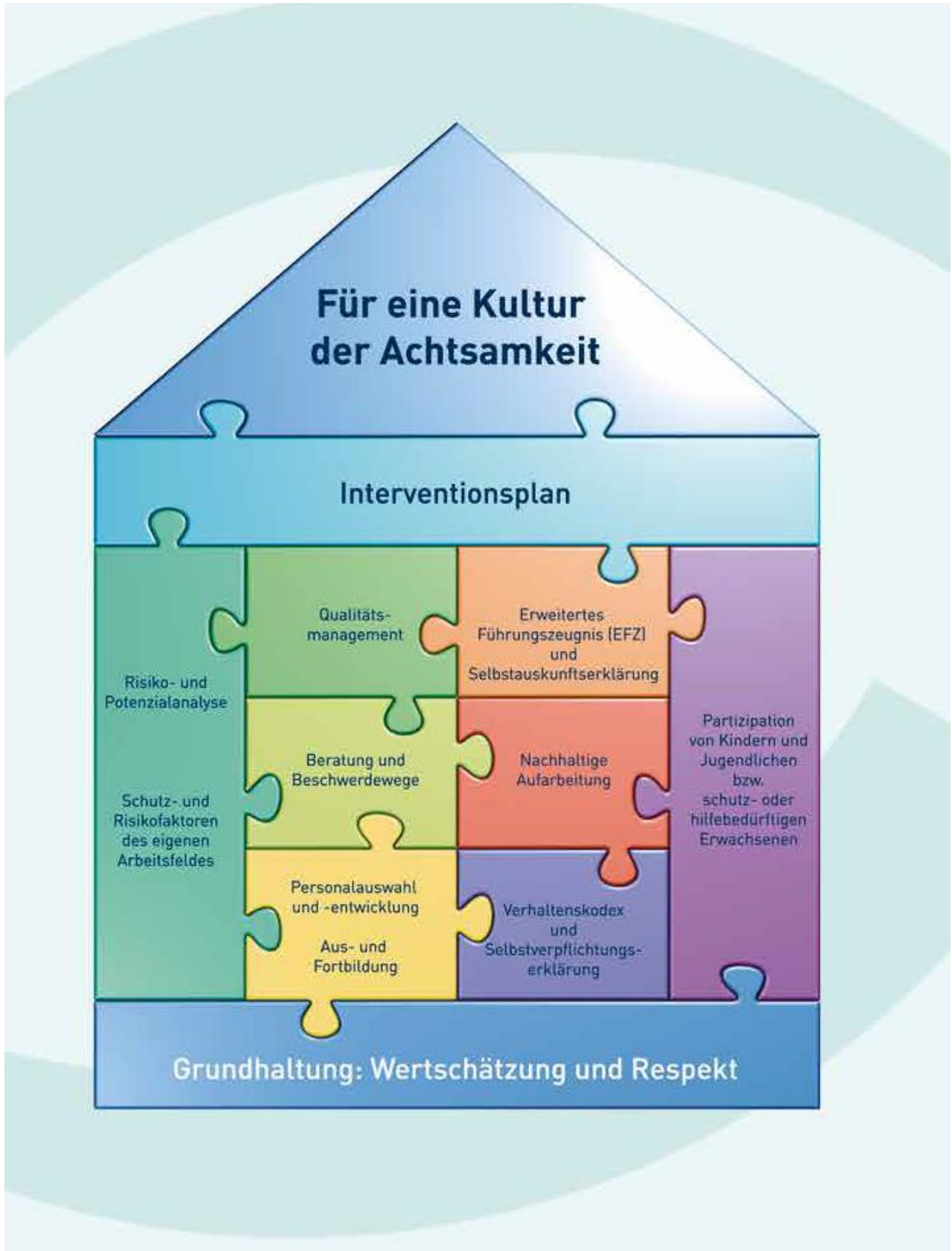




**Institutionelles Schutzkonzept  
des Caritasverbandes  
für die Region Kempen-Viersen e.V.  
zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt  
an Minderjährigen und  
schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**

Stand: 12/2023



Quelle: Prävention im Bistum Aachen. Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept (nach § 3 ff. PräVO)

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	2	12/2023	Seite 2 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention



# Inhaltsverzeichnis

- 1 VORWORT DES VORSTANDES ..... 4**
- 2 GRUNDLAGE DES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTE (ISK)..... 5**
- 3 PRÄVENTIONSFACHKRAFT UND INTERNE ANSPRECHPERSON ..... 6**
- 4 PRÄAMBEL ..... 6**
- 5 RISIKOANALYSE ..... 8**
  - 5.1 ARBEITSFELDBEZOGENE ÜBERARBEITUNG DER RISIKOANALYSE..... 8
- 6 PERSÖNLICHE EIGNUNG/ PERSONALAUSWAHL UND PERSONALENTWICKLUNG ..... 9**
- 7 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG ..... 10**
  - 7.1 FORMALER ABLAUF UND DOKUMENTATION (FÜHRUNGSZEUGNIS/SELBSTAUSKUNFT) ..... 10
  - 7.2 EXTERNE PARTNER UND DIENSTLEISTENDE ..... 11
- 8 BESCHWERDEWEGE UND HANDLUNGSLEITFÄDEN ..... 11**
  - 8.1 PRÄVENTIONSFACHKRÄFTE UND INTERNE ANSPRECHPERSONEN ..... 12
  - 8.2 LEITUNGSKRÄFTE ALS WEITERE ANSPRECHPERSONEN ..... 12
  - 8.3 EXTERNE BERATUNGS- UND BESCHWERDESTELLE..... 12
  - 8.4 EXTERNE ANSPRECHPERSONEN..... 12
    - 8.4.1 *Ansprechpersonen der Caritas:* ..... 13
    - 8.4.2 *Ansprechpersonen des Bistums Aachen:*..... 13
    - 8.4.3 *Interventionsstelle des DiCV..... 14*
    - 8.4.4 *Präventionsbeauftragte für das Bistum Aachen ..... 14*
- 9 VERHALTENSKODEX..... 14**
- 10 AUS- UND FORTBILDUNG ..... 15**
- 11 MAßNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN SOWIE SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN ..... 16**
- 12 QUALITÄTSMANAGEMENT ..... 16**
- 13 LITERATURVERZEICHNIS ..... 18**

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	2	12/2023	Seite 3 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention

# 1 Vorwort des Vorstandes

Sehr geehrte haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende,

(sexualisierte) Gewalt an Jugendlichen und Kindern in Einrichtungen, die sich eigentlich ihrem Schutz und ihrer Förderung verschrieben haben, war in den vergangenen Jahren ein allgegenwärtiges Thema in der Medienlandschaft. Es verging kaum Zeit, ohne dass neue schockierende Berichte über Missbrauch und Erniedrigung der Schutzbefohlenen auftauchten. Besonders schockierend war dabei, dass die Kirchen oftmals Träger dieser in die Schlagzeilen geratenen Einrichtungen waren.

## *Präventionsordnung*

Am 1. Mai 2022 hat der Bischof von Aachen die aktualisierte „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ erlassen. Sie gilt für alle kirchlichen Rechtsträger im Bistum Aachen.

Ziel der Präventionsordnung ist es, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken. Die körperliche und psychische Unversehrtheit von Menschen, die in unseren caritativen Diensten und Einrichtungen Betreuung, Beratung und Behandlung erfahren, steht bei diesem Anliegen im Mittelpunkt.

Das institutionelle Schutzkonzept wurde entsprechend der aktualisierten Präventionsordnung überarbeitet und angepasst. Bei Vorkommnissen oder Verdachtsfällen im Hinblick auf (sexualisierte) Gewalt soll es ein einheitliches und planvolles Vorgehen zur Aufklärung ermöglichen. So werden potentielle Opfer bestmöglich geschützt und Mitarbeitende in einer solchen psychisch belastenden Situation nicht alleine gelassen.

## *Kultur der Achtsamkeit*

Allerdings besteht das Ziel des Schutzkonzeptes nicht bloß in einer Systematisierung des Umgangs mit (sexuellen) Gewaltvorwürfen, sondern es soll vielmehr dazu beitragen, dass eine Kultur des achtsamen und offenen Umgangs miteinander in den Einrichtungen des Caritasverbandes etabliert wird. Dafür werden sowohl die Beziehungen von Mitarbeitenden und Klient\*innen als auch die von den Mitarbeitenden untereinander reflektiert. Langfristig soll das Klima für alle Menschen, die im Zusammenhang mit dem Caritasverband stehen, verbessert werden. Das „Institutionelle Schutzkonzept“ soll nachhaltige Wirkung entfalten.

## *Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK)*

Vor diesem Hintergrund hatte der Caritasverband das erklärte Ziel, die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) auf eine möglichst breite Basis zu stellen und viele Mitarbeitende direkt oder indirekt in diesen Prozess einzubeziehen. Die Phase der Erarbeitung wurde dabei genutzt, um ein Bewusstsein zu schaffen für die Problematik und möglichst viel Zustimmung und Unterstützung zu finden. Auch die Zielgruppen der Kinder/Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Angehörige sollten - soweit möglich - gehört und einbezogen werden. Prävention begreift die umfassende Information und Einbeziehung aller Beteiligten als einen wichtigen Schritt zur Erreichung des gemeinsamen Ziels. Diesen Weg gilt es beharrlich weiter zu beschreiten, um am Ende ein Ergebnis zu erzielen, dass die Arbeit innerhalb des Caritasverbandes um einen wertvollen Aspekt bereichern kann.

Diesen Weg wollen wir gemeinsam mit Ihnen gehen!

Peter Babinetz  
Vorstand

Christian Schrödter  
Vorstand

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	2	12/2023	Seite 4 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention

## 2 Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK)

Die Erstellung unseres ISK erfolgte auf Grundlage der Bischöflichen Präventionsordnung von 2022 (PrävO) und der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen.

Auszug aus der PrävO:

### § 3 Institutionelles Schutzkonzept

(1) Auf der Basis einer Schutz- und Risikoanalyse hat jeder kirchliche Rechtsträger ein institutionelles Schutzkonzept entsprechend den §§ 4-10 zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. [...]

(2) Alle Bausteine dieses Schutzkonzeptes sind zielgruppengerecht und lebensweltorientiert zu konzipieren. In das institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4-10 der Präventionsordnung (Personalauswahl und -entwicklung, erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Präventionsschulungen, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) aufzunehmen.

(3) Schutzkonzepte in Einrichtungen und Diensten werden in Abstimmung mit der diözesanen Koordinationsstelle ausgestaltet (siehe § 11 Abs. 5). Sie sind nicht genehmigungspflichtig, jedoch zur fachlichen Prüfung der Koordinationsstelle zuzuleiten. Geprüft wird, ob die unter Punkt II. (Institutionelles Schutzkonzept) genannten Paragraphen in das Schutzkonzept aufgenommen wurden. Zusätzlich muss deutlich werden, dass eine Schutz- und Risikoanalyse durchgeführt, das Schutzkonzept partizipativ erarbeitet und durch den kirchlichen Rechtsträger in Kraft gesetzt wurde. Mit der Unterschrift übernimmt der kirchliche Rechtsträger die Verantwortung für die Umsetzung und Ausgestaltung des Schutzkonzeptes. Die kirchlichen Rechtsträger erhalten von der Koordinationsstelle eine Rückmeldung zur fachlichen Prüfung.

(4) Das erarbeitete institutionelle Schutzkonzept ist in geeigneter Weise allen Beschäftigten und Ehrenamtlichen in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers bekannt zu geben.

Am 28.05.2021 hat der Vorstand des Caritasverbandes für die Region Kempen-Viersen e.V. beschlossen, die "Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen" zur Grundlage für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in unserer Institution zu machen.

Im Jahr 2023 wurde die geltende PrävO in die Satzung des regionalen Caritasverbandes übernommen. Unser Schutzkonzept ist auf Grundlage der beiden genannten aktualisierten Regelwerke von uns überarbeitet worden.

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	2	12/2023	Seite 5 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention

### 3 Präventionsfachkraft und interne Ansprechperson<sup>1</sup>

Nach §12 der PräVO haben wir geeignete Personen zu Präventionsfachkräften (PFK) benannt, die die nachhaltige Umsetzung der PräV.ordnung unterstützen und zugleich als interne Ansprechpersonen nach S. 5 der DCV-Leitlinien fungieren. Sie absolvieren eine Qualifizierungsmaßnahme zur PFK beim Bistum und nehmen angemessen und im erforderlichen Rahmen an den Austauschtreffen des Bistums/ des DiCV teil. Die Benennung erfolgt befristet für 5 Jahre. Eine Wiederbenennung ist möglich. Die Präventionsbeauftragte des Bistums und die Präventionsreferentin des DiCV wurden schriftlich über die Benennung in Kenntnis gesetzt.

Die benannten Präventionsfachkräfte sind in Kapitel 8.1 dieses Schutzkonzeptes aufgeführt.

#### Unsere Präventionsfachkräfte

- sind Ansprechpartner\*innen für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- unterstützen unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes.
- bemühen sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unseres regionalen Caritasverbandes.
- beraten uns bei der Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und unterstützen den Träger darin, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.
- sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und geben Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.
- sind auch **interne Ansprechpersonen**. Sie kennen und unterstützen bei den Verfahrenswegen zu Verdachtsmeldungen und können über interne und externe Beratungsstellen informieren.

### 4 Präambel<sup>2</sup>

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen ist uns als Träger von Diensten und Einrichtungen ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der von uns Betreuten in den Mittelpunkt stellt. Dies sollen die Bewohner\*innen, Patient\*innen und die betreuten Minderjährigen in unseren Einrichtungen und alle weiteren Klient\*innen, die unsere Dienste in Anspruch nehmen, so auch spüren.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt, wahrnehmen. Für unsere Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen ISK im Jahr 2018 und bei der Aktualisierung im Jahr 2023 wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des

<sup>1</sup> Vgl. Heimes, S.8

<sup>2</sup> Vgl. Heimes, S.6

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	2	12/2023	Seite 6 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention



Schutzes von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, bezogen auf alle Formen von Gewalt, bei unseren Mitarbeitenden anzulegen.

Zu dem Zwecke der partizipativen Überarbeitung des ISK haben wir Ende 2022 eine Steuerungsgruppe gebildet, in der alle Arbeitsbereiche unseres Verbandes vertreten waren. Die Steuerungsgruppe hat in regelmäßigen Abständen bis Ende 2023 getagt. Die verschiedenen Bausteine des ISK wurden bereichsintern unter Einbeziehung von Mitarbeitenden und den jeweiligen Zielgruppen weiterbearbeitet und auf das jeweilige Arbeitsfeld hin konkretisiert.

Für unseren regionalen Caritasverband sind somit vier Ausprägungen des ISK vorhanden:

1. Allgemeines Schutzkonzept für den regionalen Caritasverband
2. Spezifisches Schutzkonzept für die Kindertagesstätten
3. Spezifisches Schutzkonzept für den Bereich „Alter und Pflege – Stationäre Hilfen“

Unser ISK soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und uns dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Alltag führen.

Uns ist es wichtig, dass wir dadurch die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit im Zuge der Arbeit mit Menschen aufrechterhalten.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres ISK nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt, deutlich macht und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das ISK als ein Element zur nachhaltigen Regelung bzw. des Qualitätsmanagements zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Menschen bestmöglich zu schützen.

Dazu gehören unter anderem:

- Aktive Umsetzung der eigenen und der institutionellen Werthaltung in die Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten Personen
- Fördern der Selbstkompetenzen der betreuten Personen
- Besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber den betreuten Personen

Bestandteil des ISK für unsere Einrichtungen und Dienste sind nach der Präventionsordnung:

- Risikoanalyse
- Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	2	12/2023	Seite 7 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention

- Qualitätsmanagement/nachhaltige Einarbeitung in die Struktur

Die Bestandteile Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Qualitätsmanagement sowie die vorgeschriebenen Verfahrenswege gelten trägerweit bzw. für alle Einrichtungen des Caritasverbandes. Für die Kinder- und Jugendhilfe sowie die Altenhilfe gelten arbeitsfeldspezifisch in den NRW Bistümern abgestimmte eigene Curricula für die Aus- und Fortbildung sowie arbeitsfeldspezifische Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, an die wir uns halten. Für die Kinder- und Jugendhilfe sowie für die Arbeitsbereiche der Erwachsenenhilfe gelten jeweils zusätzliche spezielle Verhaltenskodizes, die im Anhang zu unserem ISK zu finden sind.

## 5 Risikoanalyse

Ausgehend von § 3 PräVO haben wir unsere Risikoanalyse aktualisiert. Aufgrund unserer Erfahrungen mit dem ISK in den letzten Jahren haben wir Erkenntnisse gewinnen können, die auch in die Risikoanalyse mit eingeflossen sind. Gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen haben wir bei Erarbeitung des ISK unsere Dienste und Einrichtungen erneut in den Blick genommen. Auch die Beteiligung der betreuten Menschen, der Angehörigen etc. ist dabei erfolgt. Sie wurden und werden weiter eingeladen und angefragt, sich bei der Reflexion und Weiterentwicklung einzubringen. Über die schützenden Strukturen werden sie informiert.

### 5.1 Arbeitsfeldbezogene Überarbeitung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse wurde arbeitsfeldbezogen in den jeweiligen Bereichen unseres Caritasverbandes aktualisiert. Somit waren wir in der Lage, die Gefährdungspotenziale im Hinblick auf (sexualisierte) Gewalt auf allen Ebenen unseres Verbandes zu beschreiben sowie auch das bereits vorhandene Wissen bezüglich der Prävention auf allen Verbandsebenen zu berücksichtigen.

In der Risikoanalyse konnten die Arbeits- und Ablaufstrukturen in den Blick genommen werden, darüber hinaus aber auch informelle Strukturen, die unsere Organisation betreffen. Durch die themenbezogene Kommunikation in den Teams vor Ort war die Transparenz auf allen Ebenen gegeben.

#### **Beachtung fanden folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:**

- Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) wurden einbezogen
- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über (sexualisierte) Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- Informationsmanagement (Wo erhalten Betreute Information über die Struktur der Einrichtung/Regelungen, Mitarbeitenden etc.)

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version 2	Datum 12/2023	Seite Seite 8 von 18	Dateiname 01 Schutzkonzept - Prävention
--	--------------	------------------	-------------------------	--



- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (Pflagesituationen, Untersuchungen etc.)
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit
- vorhandene (enge) Betreuungsverhältnisse und Bezugsbetreuung, Beratungs- und Betreuungssituationen
- räumliche Gegebenheiten
- Gestaltung von Dienst-/Arbeitsplänen
- Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Wohn- und Transportsituationen
- Regelungen für Nachtdienste, Feiertage und Ferienzeiten mit personeller Unterbesetzung wurden in die Analyse einbezogen.
- Der Umgang mit Sexualität in unseren Einrichtungen und Dienstes wie etwa sexuelle Bildung, sexuelle Selbstbestimmung, Sexualberatung...) und Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten, Meldeverfahren fanden Berücksichtigung
- Zu prüfen war das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen der Einrichtung.

Die Ergebnisse der aktuellen Risikoanalyse zeigten uns auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren, die wir in unser ISK aufgenommen und umgesetzt haben. Die Risikoanalyse ist als Anhang zu diesem ISK einsehbar.<sup>3</sup>

## 6 Persönliche Eignung/ Personalauswahl und Personalentwicklung<sup>4</sup>

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur von Diensten und Einrichtungen. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist.

Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt worden sind, kommen nicht zum Einsatz in unseren Diensten und Einrichtungen. Von jeder/jedem Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie/er den Verhaltenskodex<sup>5</sup> als die Grundlage ihres/seines professionellen Handelns akzeptiert.

Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt. Weitere Leitlinien für die Personalauswahl und Personalentwicklung finden sich im Anhang zu diesem Schutzkonzept.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Siehe Anlage 1: Risikoanalyse

<sup>4</sup> Vgl. Heimes, S.11

<sup>5</sup> Siehe Anlage 3: Verhaltenskodizes

<sup>6</sup> Siehe Anlage 2: Personalauswahl, persönliche Eignung, Personalentwicklung

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version 2	Datum 12/2023	Seite Seite 9 von 18	Dateiname 01 Schutzkonzept - Prävention
--	--------------	------------------	-------------------------	--

Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. in Gesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden aber insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- und Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

## 7 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung<sup>7</sup>

Gemäß § 5 PrävO setzen wir in unseren Einrichtungen und Diensten keine Personen ein, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 PrävO genannten Straftat verurteilt worden sind. Haupt- und ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, um innerhalb unseres Verbandes mit Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten zu dürfen.

Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 5 Abs. 2 PrävO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die\*der Mitarbeiter\*in, dass sie\*er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie\*ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie\*ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie\*er sich, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

### 7.1 Formaler Ablauf und Dokumentation (Führungszeugnis/Selbstauskunft)

Das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) ist in einem verschlossenen Umschlag mit der Aufschrift „vertraulich/Führungszeugnis“ an die Personalabteilung zu senden. Ausschließlich die Personalabteilung nimmt Einsicht und überprüft das EFZ auf Eintragungen und dokumentiert dies auf einem entsprechenden Formular. Die\*der Mitarbeitende erhält das EFZ ohne Einbehaltung einer Kopie zurück zusammen mit dem Dokumentationsbogen, auf dem die\*der Betreffende unterschreiben muss, dass sie\*er mit der Speicherung der angegebenen Daten einverstanden ist. Der unterschriebene Dokumentationsbogen wird an die Personalabteilung zurückgesandt und dort in der Personalakte archiviert. Je nach Personengruppe und Eintragung kann durch eine Eintragung im EFZ ein Ausschlussgrund für ein Beschäftigungsverhältnis vorliegen, wenn es sich um in der PrävO genannte Straftaten handelt. Das Vorliegen dieser Eintragungen meldet die

<sup>7</sup> Vgl. Heimes, S.12

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version 2	Datum 12/2023	Seite Seite 10 von 18	Dateiname 01 Schutzkonzept - Prävention
--	--------------	------------------	--------------------------	--

Personalabteilung der zuständigen Bereichsleitung. Näheres ist im Anhang zu diesem Schutzkonzept geregelt<sup>8</sup>.

*Vorgehen bei hauptamtlichen Mitarbeitenden:*

Im Einstellungsprozess geben die Einrichtungsleitungen den Antrag für das EFZ und das Formular zur Selbstauskunftserklärung an die zukünftigen Mitarbeitenden heraus. Die unterschriebene Selbstauskunftserklärung wird in der Personalakte abgelegt.

Während die Selbstauskunftserklärung nur einmalig auszufüllen ist, muss ein EFZ nach fünf Jahren wieder angefordert werden. Die Personalabteilung führt eine entsprechende Liste und informiert die jeweilige Bereichsleitung. Die Bereichsleitung wiederum informiert die zuständige Einrichtungsleitung, die die Verantwortung dafür trägt, dass die\*der Mitarbeitende ein neues EFZ innerhalb der erforderlichen Frist vorlegt.

*Vorgehen bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden:*

Bei ehrenamtlich Tätigen sind unmittelbar die Einrichtungsleitungen dafür verantwortlich, die die Vorlage, Dokumentation und Überwachung der erneuten Vorlage des EFZ sicherzustellen.

Erforderliche Formblätter und Vordrucke zur Dokumentation und Antragstellung befinden sich im Anhang zu diesem Schutzkonzept.<sup>9</sup>

## 7.2 Externe Partner und Dienstleistende

Gemäß § 5 Abs. 5 PräVO haben wir im Zuge unserer Risikoanalyse auch Ehrenamtliche, unsere externen Partner und Dienstleistende, die in unseren Einrichtungen tätig sind, im Hinblick auf ihren direkten Kontakt mit uns anvertrauten Menschen bewertet und die Gefährdungspotentiale in den Blick genommen.

Alle externen Partner, die in regelmäßigem Kontakt mit unseren minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen sind, fordern wir auf, ein EFZ einzuholen. Das ist durch den externen Dienstleistenden sicherzustellen.

## 8 Beschwerdewege<sup>10</sup> und Handlungsleitfäden

Gemäß §7 PräVO sind interne und externe Beratungsmöglichkeiten zu nennen und Melde- und Beschwerdewege zu beschreiben. Den Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen können wir in unseren Einrichtungen und Diensten am besten gemeinsam erhöhen. In der Herstellung von Klarheit und Beteiligung werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert - und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Die von der „Caritas in NRW“ veröffentlichte Verfahrensbeschreibung zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes sind für uns maßgeblich (siehe Anlage 8). Ergänzend haben wir auf unsere Bereiche angepasste Handlungsleitfäden entwickelt (siehe Anlage 7).

<sup>8</sup> Siehe Anlage 4: Erweitertes Führungszeugnis – Personengruppen

<sup>9</sup> Siehe Anlage 5: Erweitertes Führungszeugnis – Anschreiben, Antragsstellung, Dokumentation

<sup>10</sup> Vgl. Heimes, S.14

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	2	12/2023	Seite 11 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention



Folgende Personen nehmen in unserer Einrichtung Hinweise auf Gewalt entgegen:

## 8.1 Präventionsfachkräfte und interne Ansprechpersonen

Zuständige **Präventionsfachkräfte** und zugleich **interne Ansprechpersonen** für unseren regionalen Caritasverband sind:

Nora Campen (Schwerpunkt: Familie und Erziehung sowie Caritas in Gemeinden)  
Tel. 02153-957235, [n.campen@caritas-viersen.de](mailto:n.campen@caritas-viersen.de)

Sandra Himmels (Schwerpunkt: stationäre Hilfen)  
Tel. 02162-93893472, [s.himmels@caritas-viersen.de](mailto:s.himmels@caritas-viersen.de)

Thomas Kallen (Schwerpunkt: ambulante Hilfen)  
Tel. 02151-993611, [t.kallen@caritas-viersen.de](mailto:t.kallen@caritas-viersen.de)

Heinz Reinecke (Schwerpunkt: teilstationäre Hilfen)  
Tel. 02152-2618, [h.reinecke@caritas-viersen.de](mailto:h.reinecke@caritas-viersen.de)

## 8.2 Leitungskräfte als weitere Ansprechpersonen

Neben den unter 8.1 benannten Ansprechpersonen sind alle Einrichtungsleitungen, Bereichsleitungen und der Vorstand des regionalen Caritasverbandes Ansprechpersonen zur Thematik.

## 8.3 Externe Beratungs- und Beschwerdestelle

*Externe Beratungs- und Beschwerdestelle (in unserer Kommune bzw. unserer Region) ist:*

**Zornröschen e.V.**  
Eickener Str. 197  
41063 Mönchengladbach  
+49 2161 208 886  
[info@zornroeschen.de](mailto:info@zornroeschen.de)  
<http://www.zornroeschen.de>

Weitere Stellen sind zu finden unter: [www.caritas-ac.de/beratungsstellen](http://www.caritas-ac.de/beratungsstellen)

## 8.4 Externe Ansprechpersonen

Betroffene und Fachkräfte können sich auch an die Ansprechpersonen des DiCV Aachen bzw. des Bistums Aachen wenden ([www.ansprechperson.caritas-ac.de](http://www.ansprechperson.caritas-ac.de)).

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	2	12/2023	Seite 12 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention



Die qualifizierten Ansprechpersonen, beauftragt vom Diözesancaritasverband bzw. vom Bistum Aachen, fungieren als erste Anlaufstelle für Betroffene. In ihrer unabhängigen Arbeitsweise führen sie Beratungsgespräche und helfen Mitarbeiter\*innen aus kirchlichen Einrichtungen bei der Klärung von Verdachtsmeldungen. Dabei informieren sie auch über mögliche Verfahrenswege und weisen auf weitere unabhängige, externe Beratungsstellen hin. Bei konkreten Verdachtsfällen im kirchlichen Bereich wird die Interventionsstelle einbezogen, die die dafür vorgesehenen Maßnahmen in die Wege leitet.

### 8.4.1 Ansprechpersonen der Caritas:

Barbara Baumann  
+49 1520 3478253  
[bbaumann@ansprechperson.caritas-ac.de](mailto:bbaumann@ansprechperson.caritas-ac.de)

Werner Schumacher  
+49 1520 3451279  
[weschumacher@ansprechperson.caritas-ac.de](mailto:weschumacher@ansprechperson.caritas-ac.de)

Details zu den Personen sind zu finden unter: <https://www.caritas-ac.de/fuer-traeger-amp-einrichtungen/schutz-vor-sexualisierter-gewalt/ansprechpersonen>

### 8.4.2 Ansprechpersonen des Bistums Aachen:

Herr Martin van Ditzhuyzen  
0174 / 186 21 05

Frau Dr. Christina Engels  
0172 / 71 65 785

Herr Ekekhard Höhl  
0172 / 713 5 935

Frau Monika Meinhold  
0162 / 670 1 367

Her Rainald Rambo  
0174 / 185 16 27

Details zu den Personen sind zu finden unter: <https://www.bistum-aachen.de/aufarbeitung-konsequenzen/Schon-umgesetzt/Unabhaengige-Ansprechpersonen/>

Die Ansprechpersonen sind vom Bischof beauftragt, auf der Grundlage der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch“ an der Seite der Betroffenen zu sein und sie zu unterstützen. Sie helfen auch bei notwendigen Anträgen und Formularen zur Anerkennung des Leids.

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	2	12/2023	Seite 13 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention

### 8.4.3 Interventionsstelle des DiCV

Die Interventionsstelle des DiCV steht zur Beratung der Träger und der Präventionsfachkräfte zur Verfügung (<https://www.caritas-ac.de/intervention>)

Theresia Heimes  
Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt  
+49 241 431 231  
+49 241 431 2982  
[theimes@caritas-ac.de](mailto:theimes@caritas-ac.de)

### 8.4.4 Präventionsbeauftragte für das Bistum Aachen

Frau Mechtild Böltig,  
Präventionsbeauftragte für das Bistum Aachen  
Stabsabteilung Prävention, Intervention, Ansprechpersonen (PIA)  
0241 / 452204  
0174 / 2319527  
[mechtild.boelting@bistum-aachen.de](mailto:mechtild.boelting@bistum-aachen.de)

Die oben genannten Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege sind für Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende beschrieben und bekannt gemacht.

## 9 Verhaltenskodex<sup>11</sup>

In unseren Einrichtungen und Diensten haben der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität.

Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind deshalb notwendig.

In hierarchieübergreifenden Arbeitskreisen und in Abstimmung mit den Mitarbeitervertretungen haben wir in unserem Verband drei Verhaltenskodizes mit entsprechenden Schwerpunkten aus den Arbeitsbereichen<sup>12</sup> entwickelt.

Die Verhaltenskodizes enthalten verbindliche und konkrete Verhaltensregeln zu folgenden Themen:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl

<sup>11</sup> Vgl. Heimes, S.15

<sup>12</sup> siehe Anlage 3e: Verhaltenskodizes – Zuordnung Mitarbeitende

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	2	12/2023	Seite 14 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention



- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Erscheinungsbild und Kleidung
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Disziplinarmaßnahmen
- Verhalten bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Der jeweilige Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Dazu wird der Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeitende bzw. tätige Ehrenamtliche nach Aufforderung unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt. Der von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt.<sup>13</sup>

## 10 Aus- und Fortbildung<sup>14</sup>

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenzen sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltages in Präsenzs Schulungen oder in einer Mischung aus Online- und Präsenzs Schulungs-Angeboten (Blended Learning). Dabei nehmen wir die Empfehlungen von Caritas und Bistum zum Schulungsumfang und der Zuordnung der Mitarbeitenden auf.<sup>15</sup>

Dies gilt ebenso für neu eingestellte Mitarbeitende, mit denen bereits die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult.

Die Prävention sexualisierter Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensweisungen. Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungsinhalten richten. Unsere Schulungen erfolgen mithilfe eigener bzw. externer Schulungsreferent\*innen.

Es ist Aufgabe der jeweiligen Einrichtungsleitungen nachzuhalten und zu dokumentieren, welcher Mitarbeitende wann geschult wurde und wann die Vertiefungsschulungen fällig sind. Die Präventionsschulungen werden in den Regelkreislauf für Schulungen/Fortbildungen eingearbeitet.

<sup>13</sup> Vgl. Anlage 3: Verhaltenskodizes

<sup>14</sup> Vgl. Heimes, S.18

<sup>15</sup> Vgl. Anlage 9: Schulungsumfang

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	2	12/2023	Seite 15 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention

## 11 Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen<sup>16</sup>

Aufgabe aller Mitarbeitenden ist es, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden Menschen zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir diese über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unseren Einrichtungen gelten. Deshalb erhalten alle Betreuten bei der Aufnahme in die Einrichtung eine Information über den jeweils geltenden Verhaltenskodex und über die Beschwerdewege.

Darüber hinaus werden diese Informationen auch frei zugänglich für alle betreuten Menschen und deren Angehörige in unseren Einrichtungen ausgelegt.

Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, indem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den Betreuten und Klient\*innen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung.

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 aus.

In unseren Kitas spielt etwa die Sexualpädagogik eine wichtige Rolle. Als Teil unseres Erziehungs- und Bildungsauftrages beziehen wir sie in viele kindliche Lernprozesse (körperlich, emotional, sozial) mit ein.

Die Fachkräfte unterstützen 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) oder auch der Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse) zu beschäftigen.

In unseren Diensten und Einrichtungen werden Broschüren und weiteres Informationsmaterial zum Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt und zur Aufklärung über die Rechte der uns anvertrauten Menschen in sogenannter Leichter Sprache – ggf. bildhaft und kindgerecht – für die von uns Betreuten sowie deren Angehörige zugänglich gemacht.

Dazu legen wir in unseren Pflegeeinrichtungen die „Charta der Rechte pflege- und hilfebedürftiger Menschen“ aus und in den Einrichtungen des Bereiches „Familie und Erziehung“ die Broschüren „Kinder dürfen nein sagen“<sup>17</sup> und „Trau dich“<sup>18</sup>.

## 12 Qualitätsmanagement<sup>19</sup>

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung zur Präventionsarbeit in unseren Einrichtungen und Diensten haben wir die Bausteine dieses ISK in unsere Regelstruktur bzw. unser Qualitätsmanagement (QM) integriert.

Regelmäßig überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des ISK bedarf. Unser QM beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Vertiefung alle fünf Jahre) und die

<sup>16</sup> Vgl. Heimes, S. 20

<sup>17</sup> Hrsg.: DCV (2015)

<sup>18</sup> Hrsg.: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2016)

<sup>19</sup> Vgl. Heimes, S.21

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	2	12/2023	Seite 16 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention

Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention vor (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt. Dies geschieht im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) unseres QM. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention vor (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind Vorfälle von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen, Gewaltanwendungen aufgearbeitet und sind diese Erkenntnisse in unsere Risikoanalyse eingebracht?
- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Werden die aktuellen Beschwerdewege eingehalten, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Personen, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt?
- Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die bei der letzten Überarbeitung noch nicht vorlagen?

Der regionale Caritasverband hat die in Kapitel 8.1 benannten Präventionsfachkräfte ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstoßen und wachhalten.

Wir informieren in unseren Einrichtungen und Diensten per Aushang bzw. über unsere Website, wer die Präventionsfachkräfte sind.

Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement in den einzelnen Bereichen sind die jeweiligen Bereichsleitungen und die entsprechenden Qualitätsmanagementbeauftragten.

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	2	12/2023	Seite 17 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention

## 13 Literaturverzeichnis

**Bischöfliches Generalvikariat Aachen (2016):** Institutionelles Schutzkonzept für offene Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen im Bistum Aachen. Arbeitshilfe.

**Caritas in NRW (2022):** Verfahren zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes als Baustein Institutioneller Schutzkonzepte

**Grüner et al. (2016):** Mantelschutzkonzept. Orientierungshilfe zur Entwicklung von Institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus. (Hrsg. Erzbistum Paderborn) – Münster

**Grüner et al. (2017):** Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Gemeinschaften der Gemeinden im Bistum Aachen. (Hrsg. Bischöfliches Generalvikariat) – Aachen

**Heimes et al. (2022):** Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte und andere Formen von Gewalt. Textvorschläge mit Erläuterungen für caritative Rechtsträger im Bistum Aachen. (Hrsg. Caritasverband für das Bistum Aachen) – Aachen (Aktualisierte Fassung)

**Zentrum für Qualität in der Pflege (2017):** ZQP-Report: Gewaltprävention in der Pflege. Berlin

### Online-Dokumente:

Bistum AC: Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung): [https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/praeventionsordnung1/03-2022\\_praeventionsordnung\\_praevo.pdf](https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/praeventionsordnung1/03-2022_praeventionsordnung_praevo.pdf)

Leitlinien DCV: [https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/praevention/leitlinien-des-deuts/leitlinien\\_dcv\\_umgang\\_mit\\_sexualisierter\\_gewalt\\_05-03-21.pdf.pdf](https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/praevention/leitlinien-des-deuts/leitlinien_dcv_umgang_mit_sexualisierter_gewalt_05-03-21.pdf.pdf)

Deutsche Bischofskonferenz: ORDNUNG für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz  
[https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte\\_Gewalt\\_und\\_Praevention/Dokumente/2022-01-24-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sex.-Missbrauch-Minderjaehriger-Interventionsordnung.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/2022-01-24-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sex.-Missbrauch-Minderjaehriger-Interventionsordnung.pdf)

Arbeitshilfe Verhaltenskodex des Bistums Aachen [https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Praevention/\\_galleries/Institutionelles-Schutzkonzept-fuer-offene-Kinder-und-Jugendfreizeitstaetten/A07.1-Muster-Verhaltenskodex-KJA.pdf](https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Praevention/_galleries/Institutionelles-Schutzkonzept-fuer-offene-Kinder-und-Jugendfreizeitstaetten/A07.1-Muster-Verhaltenskodex-KJA.pdf)

Curricula für Erwachsenenhilfe ab S. 40 im Mantelschutzkonzept der Bistümer NRW: [https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/mantelschutzkonzept/03-2016\\_mantelschutzkonzept\\_isk\\_nrw.pdf](https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/mantelschutzkonzept/03-2016_mantelschutzkonzept_isk_nrw.pdf)

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	2	12/2023	Seite 18 von 18	01 Schutzkonzept - Prävention