



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



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

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	1	24.12.2018	Seite 2 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14



Inhaltsverzeichnis

- 1 VORWORT DES VORSTANDES 4**
- 2 GRUNDLAGE DES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTE 5**
- 3 PRÄVENTIONSFACHKRAFT 6**
- 4 PRÄAMBEL 6**
- 5 RISIKOANALYSE 8**
 - 5.1 ARBEITSKREISE ZUR ERSTELLUNG DER RISIKOANALYSE 9
 - 5.2 RISIKOANALYSE MIT EHRENAMTLICHEN 9
 - 5.3 RISIKOANALYSE MIT SCHUTZBEFOHLENE ERWACHSENEN UND IHREN ANGEHÖRIGEN 10
 - 5.4 RISIKOANALYSE MIT ANGEHÖRIGEN VON MINDERJÄHRIGEN 11
 - 5.5 ERGEBNISSE DER RISIKOANALYSE 11
 - 5.6 AUSWERTUNG DER RISIKOANALYSE 13
- 6 PERSÖNLICHE EIGNUNG/ PERSONALAUSWAHL UND PERSONALENTWICKLUNG 13**
- 7 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG 14**
 - 7.1 FORMALER ABLAUF UND DOKUMENTATION (FÜHRUNGSZEUGNIS/SELBSTAUSKUNFT) 14
- 8 BESCHWERDEWEGE 16**
- 9 VERHALTENSKODEX 17**
- 10 AUS- UND FORTBILDUNG 18**
- 11 MAßNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN SOWIE SCHUTZ- ODER
HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN 19**
- 12 QUALITÄTSMANAGEMENT 20**
- 13 LITERATURVERZEICHNIS 21**

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	1	24.12.2018	Seite 3 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

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

Als Folge dieser Skandale und um das Risiko zukünftiger Gefährdungen Schutzbefohlener drastisch zu senken, erließ die Deutsche Bischofskonferenz die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“. Die im Jahr 2014 aktualisierte Präventionsordnung für das Bistum Aachen verpflichtet alle kirchlichen Rechtsträger, somit auch die Caritasverbände, eigene Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu erlassen.

Das institutionelle Schutzkonzept ist als ein Bündel von Bestimmungen und Vorschriften zu verstehen, die allesamt das Ziel haben, unterschiedliche Aspekte der Präventionsbemühungen zu regeln. Bei Vorkommnissen oder dem Verdacht sexualisierter 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 KlientInnen 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 Schutzkonzept

Vor diesem Hintergrund hatte der Caritasverband das erklärte Ziel, die Erarbeitung des Schutzkonzeptes 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:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 4 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

2 Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage des folgenden Teils der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung, den wir daher an den Beginn unseres Schutzkonzeptes stellen:

Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept (veröffentlicht im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014)

1. „Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.
2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln.
3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte Institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das Institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.
4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.
5. In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 - 10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.“

Das erarbeitete Institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 31.12.2018 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und dem Präventionsbeauftragten der Diözese Aachen zuzuleiten.

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	1	24.12.2018	Seite 5 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

3 Präventionsfachkraft¹

Nach §12 PräVO benennen wir als kirchlicher Rechtsträger zwei Präventionsfachkräfte für unseren RCV und beauftragen sie mit der Wahrnehmung der im Folgenden genannten Aufgaben.

Die benannten Präventionsfachkräfte sind in der Anlage 1 dieses Schutzkonzeptes aufgeführt.

Unsere Präventionsfachkräfte

- sind Ansprechpartner*innen für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und können über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützen den regionalen Caritasverband bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes;
- bemühen sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des regionalen Caritasverbandes;
- beraten uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und –maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und tragen mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- sind Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und
- geben Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.

4 Präambel²

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 Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, bei unseren Mitarbeitenden anzuregen. Dies spiegelt sich auch in der partizipativen Erarbeitung der Risikoanalyse und der Verhaltenskodizes wider.

Zu dem Zwecke der partizipativen Erarbeitung des Schutzkonzeptes haben wir innerhalb unseres Verbandes zwei Arbeitskreise gegründet, die sich aus Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Einrichtungen und Diensten sowie Personalebene zusammensetzen, und

¹ Vgl. Heimes, S.7

² Vgl. Heimes, S.8 f.

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 6 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

denen repräsentativ für den gesamten Verband die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes anvertraut worden ist. In regelmäßigen Arbeitskreistreffen wurden dort die einzelnen Bausteine diskutiert und Entwürfe erarbeitet.

Dem Arbeitskreis Prävention „Kinder und Jugend“ gehörten an:

- als Vertreter des Rechtsträgers Herr Christian Schrödter (Bereichsleiter)
- als qualifizierte Präventionsfachkraft Frau Gundi Bachem
- von der Mitarbeitervertretung Frau Monika Dax (MAV Geschäftsstelle/Fachseminar)
- von der Mitarbeitervertretung Frau Angelika Bierbaum (MAV KiTa)
- als Mitarbeitende in leitender Verantwortung Frau Alexandra Wiesner-Mess (EL Familienzentrum St. Christophorus)
- als Mitarbeitende in leitender Verantwortung Frau Brigitta Patzwahl (EL Familienzentrum St. Clemens)
- als Mitarbeitende Frau Michaela Hövel (Familienzentrum St. Clemens)
- als Praktikant im Rahmen eines Praxissemesters „Soziale Arbeit“ Herr Jan Müllers

Dem Arbeitskreis Prävention „Alter und Pflege“ gehörten an:

- als Vertreter des Rechtsträgers Herr Christian Schrödter (Bereichsleiter)
- als qualifizierte Präventionsfachkraft Frau Anja Reinboth
- als qualitätsbeauftragte Mitarbeitende Frau Andrea Ackers
- von der Mitarbeitervertretung Frau Sabine Evers (MAV ambulante/teilstationäre Pflege)
- von der Mitarbeitervertretung Frau Christine Poullie (MAV AH St. Michael)
- als Mitarbeitende in leitender Verantwortung Frau Jutta Hemmerich (EL CPS Tönisvorst)
- als Mitarbeitende in leitender Verantwortung Frau Stefanie Angermann (PDL AH St. Michael)
- als Mitarbeitender in leitender Verantwortung Herr Heinz Reinecke (EL TP Kempen)
- als Praktikant im Rahmen eines Praxissemesters „Soziale Arbeit“ Herr Jan Müllers

Des Weiteren haben wir bei einzelnen Bausteinen auch über die Arbeitskreise hinausgehend möglichst viele Mitarbeitende einbezogen, um unser Institutionelles Schutzkonzept auf eine breite Basis zu stellen und die Aufmerksamkeit innerhalb des gesamten Verbandes auf die Prävention zu lenken.

Wir haben Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen unseres Verbandes angestoßen wird. Nicht nur Mitarbeitende wurden einbezogen, sondern auch Klient*innen sowie ihre Angehörigen wurden angehört und so weit es uns möglich war partizipativ in den Prozess der Erstellung des Schutzkonzeptes einbezogen.

Unser Institutionelles Schutzkonzept 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 Institutionellen Schutzkonzeptes 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.

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	1	24.12.2018	Seite 7 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept 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 Institutionellen Schutzkonzeptes 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
- Qualitätsmanagement/nachhaltige Einarbeitung in die Struktur

Die Bestandteile Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Qualitätsmanagement sowie die vom Bistum Aachen vorgeschriebenen Verfahrenswege gelten trägerweit bzw. für alle Einrichtungen des Caritasverbandes.

Für die Kinder- und Jugendhilfe, die Altenhilfe, die Eingliederungshilfe und die Krankenhäuser 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 Schutzkonzept zu finden sind.

5 Risikoanalyse

Ausgehend von den Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO (Erstveröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014) haben wir eine Risikoanalyse erstellt.

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	1	24.12.2018	Seite 8 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben. Eine wichtige Säule war für uns die Beteiligung der Bewohner*innen, Klient*innen, deren Angehörigen sowie der ehrenamtlich Tätigen. Sie mussten von den schützenden Strukturen, die es zu entwickeln galt wissen, und waren aufgefordert, sich bei der Entwicklung einzubringen³.

5.1 Arbeitskreise zur Erstellung der Risikoanalyse

Vor diesem Hintergrund haben wir unsere beiden Arbeitskreise „Prävention“ eingesetzt und zunächst mit der Erstellung einer Risikoanalyse beauftragt. Dabei orientierten sich die Arbeitskreise an Fragekatalogen aus der „Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Gemeinschaften der Gemeinden im Bistum Aachen“ bzw. aus der Broschüre des Bistums Aachen „Augen auf – hinsehen & schützen: Orientierungshilfe zur Entwicklung von Institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus“.

Aufgrund ihrer Zusammensetzung waren die zusammengestellten Arbeitskreise im Zuge der Risikoanalyse dazu 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. Eine Stärke unserer Arbeitskreise bestand in ihrer heterogenen Zusammensetzung, sodass sich Personen aller Hierarchieebenen in ihnen befanden und gleichberechtigt die unterschiedlichen Fragen diskutieren konnten. So konnten Arbeits- und Ablaufstrukturen in den Blick genommen werden, darüber hinaus aber auch informelle Strukturen, die unsere Organisation betreffen.

Durch die Risikoanalyse in den Arbeitskreisen war somit Transparenz auf allen Ebenen gegeben.

5.2 Risikoanalyse mit Ehrenamtlichen

Ein weiterer Bestandteil war die Risikoanalyse mit Ehrenamtlichen. Dafür fand ein Treffen mit dem ehrenamtlichen Team des „Treffpunkt Höhenstraße“ und den ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Altenheime statt. Hierdurch konnten wir repräsentativ alle ehrenamtlichen Helfer*innen aus den Bereichen „Kinder und Jugend“ und „Alter und Pflege“ erreichen.

In den Treffen mit den ehrenamtlich Mitarbeitenden stand zunächst ihre Sensibilisierung für die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vordergrund und es fand eine Information über das Institutionelle Schutzkonzept statt. Danach gab es eine offene Diskussion bezüglich der Risikoanalyse, die sich an einigen Leitfragen orientierten und auf Bereiche abzielte, in denen die Ehrenamtlichen einen hohen Erfahrungsschatz vorzuweisen haben oder in denen ein besonderes Gefahrenpotential gesehen wurde.

Durch die Gespräche mit den ehrenamtlich Mitarbeitenden konnten wir unsere Risikoanalyse um eine Ebene erweitern und auch solche Fragestellungen berücksichtigen, die sich in den

³ Grüner 2016, S. 6

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 9 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

Arbeitskreisen nicht ergeben haben. Außerdem kamen neue Sichtweisen auf die Arbeit mit unseren Klient*innen hinzu.

Dieser Schritt der Risikoanalyse bot uns die Möglichkeit, das Thema der Prävention auch den ehrenamtlich Mitarbeitenden zu vergegenwärtigen, seine Bedeutung zu betonen und Sprachfähigkeit darüber zu schaffen. Zudem boten wir den Ehrenamtlichen die Möglichkeit, durch ihre Sichtweisen an der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes teilzuhaben, und konnten somit seine Akzeptanz auf eine breitere Basis stellen.

5.3 Risikoanalyse mit schutzbefohlenen Erwachsenen und ihren Angehörigen

Exemplarisch führte die Präventionsfachkraft mit einem Bewohnerbeirat und weiteren interessierten Bewohner*innen sowie Angehörigen aus einer stationären Pflegeeinrichtung ein Gespräch über das Schutzkonzept, in dem es um ihre Erfahrungen, den Verhaltenskodex und die Möglichkeiten von Prävention ging. Alle Teilnehmer*innen waren dem Thema gegenüber sehr aufgeschlossen und freuten sich, dass sich der Verband mit so einem schwierigen Thema beschäftigt. Sie waren positiv überrascht, dass man sie als Zielgruppe in den Entstehungsprozess des Konzepts mit einbezieht und zu Wort kommen lässt.

Die Präventionsfachkraft erläuterte in dem Gespräch den gesamten Sachverhalt und schlug den Bogen von der Prävention bis hin zur tatsächlichen Gewaltanwendung. Sehr geholfen hat hierbei der Untertitel des Projekts „Für eine Kultur der Achtsamkeit“.

Die Bewohner*innen waren sich schließlich einig, dass es von guten (Rahmen)Bedingungen abhängt, die Menschen vor potenzieller Gewalt zu schützen, die sich aufgrund von Pflegebedürftigkeit häufig nicht wehren können. Daher begrüßten die Anwesenden die entsprechenden Konzeptinhalte, die von der Präventionsfachkraft beispielhaft vorgestellt wurden. Bezogen auf den Verhaltenskodex hatten alle teilnehmenden Bewohner*innen zunächst Schwierigkeiten mit der Vorgabe, dass das Personal sie nicht duzen darf. Nach den Erläuterungen zur professionellen Beziehung und zur generellen Gleichbehandlung aller, zeigten sie jedoch Verständnis und Einsehen.

Zum Thema „Beachtung der Intimsphäre“ wurde darüber debattiert, ob Türen geöffnet sein müssen. So waren alle Teilnehmenden der Ansicht, dass bei einem Sterbenden die Tür nicht geöffnet sein muss. Man würde ja doch nicht im Vorbeigehen den Bewohner im Bett sehen und es seien so viele Störgeräusche auf dem Gang, vor allem von vorbeifahrenden Pflegearbeits- und Geschirrwagen, dass der Sterbende auch gar keine angemessene Ruhe für seinen Prozess finden könne.

Die Bewohner*innen sprachen sich ebenfalls dafür aus, dass kurzfristige Praktikant*innen nicht in der Intimpflege eingesetzt werden sollten.

Beim Thema Sprache und Wortwahl kamen wiesen die teilnehmenden Bewohner*innen auf das Risiko eines rauerer Umgangston hin, der hin und wieder spürbar wird, wenn das Personal überlastet ist.

Bezogen auf das Beschwerdemanagement wurde diskutiert und für sehr wichtig erachtet, dass alle Bewohner*innen und Angehörige darüber informiert werden sollen, dass sie sich auch anonym beschweren können. Die Angabe des eigenen Namens würde teilweise als Hemmnis bei der Beschwerdeaufnahme erlebt.

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 10 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

5.4 Risikoanalyse mit Angehörigen von Minderjährigen

Im Familienzentrum St. Christophorus wurde am 04.09.2018 ein Elternabend zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ durchgeführt, an dem der Elternbeirat und interessierte Eltern teilnahmen. Inhaltlich wurden von der Bereichsleitung, der Einrichtungsleitung und einer Erzieherin die Bestandteile des institutionellen Schutzkonzeptes vorgestellt. Es wurde auf die Erkenntnisse der bis dato durchgeführten Risiko- und Potenzialanalyse eingegangen und der Entwurf des Verhaltenskodex besprochen.

Der Elternbeirat fand die inhaltlichen Aussagen des Verhaltenskodex nachvollziehbar und gut gelungen. Im Einzelnen wurde z.B. die Regelung zur Verwendung der Rufnamen als sinnvoll erachtet. Die Eltern äußerten den Wunsch, dass Eltern rechtzeitig informiert werden, wenn Schülerpraktikanten in der Einrichtung eingesetzt werden. Sie begrüßten das eingeführte Smiley-System in den WC-Räumen, das gut von den Kindern angenommen wird. Die Einrichtungsleitung und eine Mitarbeiterin stellten weitere Maßnahmen zur Stärkung der Kinder vor wie z.B. das sog. sexualpädagogische Konzept oder auch kindgerechte thematische Bücher. Es wurde erläutert, dass Kinder in der Kita auch weiterhin die Möglichkeit benötigen, ihren eigenen Körper wahrzunehmen und kennenzulernen. Aufgabe der Erzieher*innen ist es, die Grenzen zu wahren, einen geschützten Rahmen zu bieten und sensibel auf Kinderwünsche einzugehen. Als Beispiel wurde der „Wickelbereich“ genannt. Hier werden die Kinder zuerst gefragt, welche Erzieherin das Wickeln übernehmen darf und es wird darauf geachtet, dass die Intimsphäre gewahrt wird und andere Kinder nicht ohne Einverständnis in unmittelbarer Nähe anwesend sind. Abschließend betonten die anwesenden Eltern, dass ihnen ein sehr achtsames Miteinander in den Gruppen und im Kita-Alltag positiv aufgefallen ist.

5.5 Ergebnisse der Risikoanalyse

Im Folgenden werden einige bedeutende Ergebnisse unserer Risikoanalyse dargestellt, die besonders wichtig sind und den größten Einfluss auf die einzelnen Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes hatten. Die gesamte Risikoanalyse ist als Anhang zu diesem Institutionellen Schutzkonzept einsehbar.⁴

Kinder und Jugend

- Beachtung fanden hier Kinder und Jugendliche insbesondere im Alter von 2-17 Jahren, die im Umfeld der Stadtteilbüros, der beiden Kindertagesstätten oder anderen Diensten und Projekten des Caritasverbandes anzutreffen sind.
- Wichtig ist es, die Mitarbeitenden externer Dienste in den Blick zu nehmen und zu prüfen, wer regelmäßigen Kontakt zu uns anvertrauten Schutzbefohlenen hat, und von wem deshalb die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei seinem Arbeitgeber verlangt werden soll. Die Ergebnisse der Risikoanalyse wurden im Schutzkonzept unter „6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung“ berücksichtigt und konkretisiert.
- Als besonders sensible Situationen wurden solche mit 1:1 Betreuung bezeichnet, darunter fallen etwa die Unterstützung beim Toilettengang oder das Wickeln in der

⁴ Siehe Anlage 1: Risikoanalyse

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 11 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

- Kita, Ferienfreizeiten im Rahmen der Stadtteilbüros oder auch der Einsatz von Jugendlichen im Zusammenhang mit der Taschengeldbörse.
- Als ein besonderes Risiko wurden Entwicklungsdefizite, Traumatisierungen und schwierige Verhältnisse im Elternhaus beschrieben, da sie häufig zu einem problematischen Bindungsverhalten führen und Kinder zu „einfachen Opfern“ machen können. Insbesondere die Kinder mit heilpädagogischem Förderbedarf in den Kitas sind einem besonderen Risiko ausgesetzt, in Abhängigkeitsverhältnisse zu geraten oder Opfer von Machtmissbrauch zu werden. Ähnliches kann für Jugendliche, die aus sozial schwachen Milieus kommen oder einen Migrationshintergrund haben, gelten.
 - Große Wichtigkeit wurde der Erarbeitung eines verbindlichen Handlungsleitfadens und eines geeigneten Beschwerdemanagements in Fällen von sexualisierter Gewalt in den Einrichtungen zugeordnet, um Handlungssicherheit für die Mitarbeitenden zu schaffen, da ansonsten Überforderung und starke Unsicherheit droht in Krisensituationen.
 - Als ein besonderes Risiko wurde allerdings nicht nur die sexualisierte Gewalt beschrieben, sondern auch andere Gewaltformen (physische/psychische). Dies muss nach Inkrafttreten dieses Institutionellen Schutzkonzeptes unbedingt auch aufgearbeitet werden.
 - Für eine bessere Auseinandersetzung mit Prävention benötigen die Teams in den Kitas mehr Zeit in Teamsitzungen, etwa für Fallbesprechungen oder auch Supervision.

Alter und Pflege

- Der Personenkreis der schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ist innerhalb unseres Verbandes besonders in stationären Pflegeeinrichtungen, in der Tagespflege und in der ambulanten Pflege anzutreffen.
- Viele der Klient*innen sind entweder aufgrund körperlicher oder psychischer (etwa demenzielle Veränderungen) Beeinträchtigungen verstärkt dem Risiko ausgesetzt, dass sie durch ihre Abhängigkeit in Situationen des Machtmissbrauchs geraten; aber auch andere Problematiken, etwa Einsamkeit oder ein erhöhtes Bedürfnis nach Zuneigung, können dieses Risiko verstärken.
- Ein besonderes Risiko sexualisierter Gewalt wird in Pflegesituationen gesehen. Grenzverletzungen durch die Pflege- und Betreuungskräfte können auftreten, wenn die vorhandenen Pflegestandards missachtet werden. Wichtig ist deshalb die Beachtung verbindlicher Pflegestandards, zudem werden bereits individuelle Abfragen über Pflegewünsche durchgeführt.
- Auch Pflege- und Betreuungspersonal läuft Gefahr, Opfer sexualisierter Gewalt zu werden. Ein Handlungsleitfaden für Mitarbeitende, die in grenzverletzende Situation geraten, ist deshalb gewünscht worden.
- Der Verlust professioneller Distanz ist ein Risikofaktor für Gewalt. Vor allem durch ein falsches Verhältnis von Nähe und Distanz kann die Professionalität verloren gehen. Hierfür soll es Regelungen im Verhaltenskodex geben, um die Pflege- und Betreuungskräfte in ihrem professionellen Auftreten zu unterstützen.
- Es gibt bislang keine Leitlinien für den Umgang mit Sexualität. Das fehlende Problembewusstsein und die fehlende Sprachfähigkeit seitens der Klient*innen und Mitarbeitenden werden als ein Risikofaktor angesehen. Insbesondere, da dieses Thema mit einem hohen Maß an Scham belegt ist, droht die Gefahr, dass Probleme oder Vorfälle nicht angesprochen werden⁵. Mitarbeitende wissen zudem oft gar nicht,

⁵ Vgl. Zentrum für Qualität in der Pflege, S.36

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 12 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

was sexualisierte Gewalt oder sexuelle Grenzverletzungen überhaupt sind. Hier ist es wichtig, dass eine umfassende Information stattfindet.

- Eine regelmäßige einrichtungsbezogene Reflexion des Beschwerdemanagements (insbesondere die Aufnahme von Beschwerden) wurde als wichtig erachtet, um zukünftig zu vermeiden, dass Klient*innen im Falle von Beschwerden negative Sanktionen befürchten aufgrund der empfundenen und tatsächlichen Abhängigkeit. Diese Angst muss das Beschwerdemanagement ihnen nehmen, sodass Beschwerden und Fehler offen angesprochen werden können.
- Zur Auseinandersetzung mit dem Thema der sexualisierten Gewalt wünschen sich die Mitarbeitenden mehr Zeit hierfür in Teamsitzungen. Auch Supervision wird als sinnvoll erachtet, um die Sprachfähigkeit und das Bewusstsein zu fördern, da in dessen Fehlen, wie bereits beschrieben, ein Risikofaktor gesehen wird.

5.6 Auswertung der Risikoanalyse

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen.

Sie zeigten uns, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen sexualisierte Gewalt erforderlich waren, die wir dann bei der Erstellung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes berücksichtigen konnten.

6 Persönliche Eignung/ Personalauswahl und Personalentwicklung⁶

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 etwa 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 Verhaltenskodex⁷ 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.⁸

⁶ Vgl. Heimes, S.15

⁷ Siehe Anlage 3: Verhaltenskodizes

⁸ Siehe Anlage 2: Personalauswahl, persönliche Eignung, Personalentwicklung

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 13 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

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 Selbstauskunftserklärung⁹

Wir setzen in unseren Einrichtungen und Diensten keine Personen ein, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräV O 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 arbeiten zu dürfen. Für den Arbeitsbereich mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, insbesondere im Pflegebereich, gibt es zum Zeitpunkt der Erstellung des Schutzkonzepts noch keine ausreichende gesetzliche Grundlage, um erweiterte Führungszeugnisse zu verlangen, so dass wir diese erst einfordern werden, wenn zukünftig eine klare gesetzliche Regelung existiert.

Dennoch fordern wir alle Mitarbeitenden, die regelmäßig Kontakt zu Minderjährigen oder schutzbefohlenen Erwachsenen haben, gemäß § 2 Abs. 7 PräV O auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung¹⁰ abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die/der Mitarbeitende, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass ein solches Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird, verpflichtet er/sie sich, dies den Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen.

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.

⁹ Vgl. Heimes, S.13

¹⁰ Siehe Anlage 5: Selbstauskunftserklärung

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 14 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

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 Personalabteilung der zuständigen Bereichsleitung. Näheres ist im Anhang zu diesem Schutzkonzept geregelt¹¹.

Vorgehen bei hauptamtlich 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 ehrenamtlich 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.¹²

Externe Partner und Dienstleistende

Im Zuge unserer Risikoanalyse haben wir die externen Partner und Dienstleistenden, die in unseren Einrichtungen tätig sind, im Hinblick auf ihren direkten Kontakt mit uns anvertrauten Menschen bewertet und die Gefährdungspotentiale in den Blick genommen.

Folgende externe Partner müssen den Ergebnissen unserer Risikoanalyse zufolge ein EFZ ihrer Mitarbeitenden nachweisen können:

Bereich „Kinder und Jugend“:

- Externe Therapeuten in den KiTas
- Fahrdienste (in Kooperation mit den KiTas)
- Ehrenamtliche Betreuer*innen/Familienpat*innen
- Hausmeisterdienste
- Hauswirtschaftliche Mitarbeitende

Wir fordern alle unsere externen Partner (insoweit es eine gesetzliche Grundlage gibt), deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit den Klient*innen in unseren Einrichtungen kommen und für die unsere Risikoanalyse die Notwendigkeit aufgezeigt hat, dazu auf, sich in regelmäßigen Abständen von der persönlichen Eignung durch Vorlage eines EFZ ihrer Mitarbeitenden zu überzeugen¹³.

¹¹ Siehe Anlage 4: Erweitertes Führungszeugnis: Personengruppen

¹² Siehe Anlage 5: Erweitertes Führungszeugnis – Anschreiben, Antragsstellung, Dokumentation

¹³ Siehe Anlage 6: Erweitertes Führungszeugnis – Anschreiben an externe Partner

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version 1	Datum 24.12.2018	Seite Seite 15 von 21	Dateiname 01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14
--	--------------	---------------------	--------------------------	---

Dies ist durch den externen Dienstleistenden sicherzustellen. Wir lassen den externen Dienstleistenden weiterhin Informationen über unsere Leitlinien zur Prävention sexualisierter Gewalt zur Belehrung ihrer Mitarbeitenden zukommen.

8 Beschwerdewege¹⁴

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der schutz- und hilfebedürftigen Menschen in unseren Einrichtungen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden und sich angemessen bei der Entwicklung einbringen können. Deshalb haben wir uns dazu entschieden, im gesamten Prozess der Erarbeitung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes die uns anvertrauten Menschen sowie deren Angehörige – soweit möglich – einzubeziehen.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Wichtige Ansprechpartner bei Beschwerden sind die zuständigen Präventionsfachkräfte in unserem Verband.

Externe Beschwerdestellen in unserer Region sind:

Für den Bereich „Kinder und Jugend“:

- Zornröschen e.V. – Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen
Eickener Straße 197
41063 Mönchengladbach
Telefon: 02161-20 88 86
info@zornroeschen.de
- die örtlichen Jugendämter.
Die zuständigen Ansprechpartner sind den Einrichtungen bekannt.

Für den Bereich „Alter und Pflege“:

- Aufsicht nach dem Wohn- und Teilhabegesetz (WTG)
Kreishaus Viersen
Rathausmarkt 3
41747 Viersen
Die zuständigen Ansprechpartner sind den Einrichtungsleitungen bekannt
- *Weitere externe Beschwerdestellen sind ggf. dem Pflegevertrag zu entnehmen.*

¹⁴ Vgl. Heimes, S.15

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 16 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

Auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen haben wir auf unsere Institution angepasste Melde- und Verfahrenswege entwickelt, die im Anhang zu unserem Schutzkonzept zu finden sind¹⁵.

Die Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege werden für Kinder und Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Angehörige sowie alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden beschrieben und bekannt gemacht. Dazu teilen wir die Handlungsleitfäden an alle Mitarbeitenden unseres Verbandes aus. Ihre Anwendung in (Verdachts-)Fällen sexualisierter Gewalt wird aufgrund unserer Verhaltenskodizes von unseren Haupt- und Ehrenamtlichen erwartet.

Die Nachsorge für betroffene Opfer, Beteiligte und Mitarbeitende ist Teil unserer Kultur der Achtsamkeit und die Maßnahmen werden einzelfallbezogen an die Bedürfnisse angepasst (z.B. Supervision, Vernetzung mit Beratungsstellen, Vermittlung von Hilfsangeboten).

Bei der Information der Öffentlichkeit achten wir auf die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und ihren Datenschutz und stimmen das weitere Vorgehen mit den externen Beratungsstellen ab.

Die Melde- und Verfahrenswege folgen den „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeitende im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ und den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes.

9 Verhaltenskodex¹⁶

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.

Die Verhaltenskodizes haben wir in unserem Verband in den Arbeitskreisen „Alter und Pflege“ und „Kinder und Jugend“ gemeinsam erarbeitet. Durch die Arbeitskreise fand bei der Erarbeitung auch eine Einbindung der Mitarbeitervertretungen statt, wie sie in den Ausführungsbestimmungen zu § 6 PräVO verlangt wird. Zudem wurden über die Teambesprechungen in unseren Einrichtungen alle Mitarbeitenden einbezogen und bekamen die Möglichkeit, sich vor Beschluss der Verhaltenskodizes zu äußern.

Für folgende Bereiche haben wir gemeinsam verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt, die im Anhang unseres Schutzkonzeptes zu finden sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Erscheinungsbild und Kleidung
- Angemessenheit von Körperkontakt

¹⁵ Siehe Anlage 7 und 8: Handlungsleitfäden

¹⁶ Vgl. Heimes, S.16

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 17 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Disziplinarmaßnahmen
- Verhalten bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Der 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 von neuen Mitarbeitenden bei der Einstellung unterzeichnet. Bereits angestellte Mitarbeitende müssen den Verhaltenskodex spätestens ab Inkrafttreten dieses Schutzkonzeptes unterzeichnen. Der unterzeichnete Verhaltenskodex wird in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt. Der von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt¹⁷.

10 Aus- und Fortbildung¹⁸

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld für die Themen Prävention und 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 auf¹⁹.

Dies gilt ebenso für neu einzustellende Mitarbeitende, bei denen bereits vor die Einstellung die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen anzusprechen ist. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines Jahres nach der Einstellung geschult. Die Prävention sexualisierter Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verhaltensanweisungen. 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 Multiplikator*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.

¹⁷ Vgl. Anlage 3: Verhaltenskodizes

¹⁸ Vgl. Heimes, S.19

¹⁹ Vgl. Anlage 9: Schulungsumfang

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 18 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

11 Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen²⁰

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen zu fördern. Dazu gehört auch, dass wir die von uns Betreuten 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. Bereits in unsere Einrichtungen bzw. Dienste aufgenommene Klient*innen erhalten diese Informationen umgehend nach Inkrafttreten dieses Institutionellen Schutzkonzeptes.

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. Die Partizipation und Förderung der Selbstkompetenz betrachten wir dabei als einen wichtigen Schritt zur Prävention, da Menschen in unsere Diensten und Einrichtungen so zu mehr Selbstwirksamkeit gelangen sollen. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den Betreuten und Klient*innen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung.

In unseren Kindertagesstätten wird deshalb mit teiloffenen Konzepten gearbeitet. Die Kinder können entsprechend ihrer individuellen Interessen in den unterschiedlichen Bildungsbereichen spielen und lernen. Wichtig ist es uns dabei, die Selbständigkeit und Entscheidungsfähigkeit der Kinder zu fördern, damit sie als selbstbewusste und autonome Menschen aufwachsen können. Diese Partizipation ist in den ganzen Alltag in den Kitas eingewoben. Exemplarisch lässt sich hier nennen, dass die Kinder selbst über die Essensauswahl und Spielgelegenheiten entscheiden. Die Mitarbeitenden beziehen sie zudem aktiv in die Gestaltung des Tages und auch in Abläufe mit ein.

In unseren Altenheimen haben die Bewohner*innen durch den „Bewohnerbeirat“ ein eigenes Gremium, das ihre Interessen vertritt und ihnen Gehör verschaffen kann.

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.

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

In unseren Diensten und Einrichtungen werden wir ab Januar 2019 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 machen.

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“²¹ und „Trau dich“²².

²⁰ Vgl. Heimes, S. 21

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 19 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

12 Qualitätsmanagement²³

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung zur Präventionsarbeit in unseren Einrichtungen und Diensten haben wir die Bausteine dieses Institutionellen Schutzkonzeptes 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 Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Vertiefung alle fünf Jahre) und die Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Wir verpflichten uns dazu, spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten oder nach einer Krisenintervention unser Schutzkonzept zu evaluieren und ggf. anzupassen. Dies geschieht im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) unseres Qualitätsmanagements. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention gegen sexualisierte Gewalt berücksichtigt.

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die uns anvertrauen Personen, sich über diesen Weg zu beschweren? Andernfalls wird an dieser Stelle dringender Handlungsbedarf bestehen.
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, sodass einige der Verhaltensregeln unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die so im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?
- Hat unser Caritasverband ausreichend Mitarbeitende zu Präventionsfachkräften ausbilden lassen und tragen sie zur Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit bei, indem sie immer wieder Denkprozesse anstoßen und wachhalten?

Unsere zwei Präventionsfachkräfte sind entsprechend ausgebildet und werden die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit im Blick behalten und vorantreiben.

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

²¹ Hrsg.: DCV (2015)

²² Hrsg.: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2016)

²³ Vgl. Heimes, S.22

Freigegeben von:	Version	Datum	Seite	Dateiname
Babinetz/Schrödter, Vorstand	1	24.12.2018	Seite 20 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14

13 Literaturverzeichnis

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

Deutsche Bischofskonferenz (2013): Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Aachen (Präventionsordnung)

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. (2018): Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt: Textvorschläge mit Erläuterungen für caritative Rechtsträger im Bistum Aachen. (Hrsg. Caritasverband für das Bistum Aachen) – Aachen

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

Freigegeben von: Babinetz/Schrödter, Vorstand	Version	Datum	Seite	Dateiname
	1	24.12.2018	Seite 21 von 21	01 Schutzkonzept - Prävention 2018-12-14