

**Institutionelles Schutzkonzept
Caritasverband Region Mönchengladbach e. V.**



Institutionelles Schutzkonzept Caritasverband Region Mönchengladbach e. V.





Herausgeber

Caritasverband Region Mönchengladbach e.V.
 Albertusstraße 36, 41061 Mönchengladbach
 Tel. 02161 / 8102-0
 E-Mail: infos@caritas-mg.de, www.caritas-mg.de

1. aktualisierte Version 2023

Inhalt

1	Was ist ein/das Institutionelle/s Schutzkonzept?	5
2	Die Präventionsfachkräfte	9
3	Präambel	10
4	Die Erstellung der Risikoanalyse	12
5	Die persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung	16
6	Das (erweiterte) Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung	16
7	Ablauf zum Führungszeugnis und zur Selbstverpflichtungserklärung	17
8	Externe Partner und Dienstleistende	19

9	Meldewege	19
10	Vorgehen zur Meldung	20
11	Einleiten von Maßnahmen	21
12	Der Verhaltenskodex	24
13	Aus- und Fortbildung	25
14	Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	26
15	Rehabilitation	26
16	Das Qualitätsmanagement	27
	Anlage	28
	Literatur	50
	Weblinks	51

1 Was ist ein/das Institutionelle/s Schutzkonzept?

Jede/r haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterIn und jeder von uns betreute Mensch, unwichtig ob jung oder alt, gebrechlich oder mit einem angeborenen Handicap hat das Recht auf ein sicheres Miteinander oder zuhause. Viele Menschen sind auf Begleitung, Betreuung, Beratung und Pflege angewiesen. Dabei entwickelt sich zwischen den Beteiligten ein enges Arbeits- und Beziehungsfeld, in dem alle aufeinander angewiesen sind. Es kann zwischen den Beteiligten zu Spannungen und Missverständnissen und in der Folge davon auch zu Machtausübung, Abhängigkeit und Gewalt kommen. Anfänge von jeder Form von Gewalt sind manchmal schwer zu erkennen. Sexueller Missbrauch, physische oder psychische Gewalt, Willkür und Diskriminierung haben bei uns keinen Platz. Wir setzen uns daher gezielt aufmerksam und offen mit dem Thema auseinander und tabuisieren es nicht. So wollen wir mit diesem Schutzkonzept eine Kultur des achtsamen Umgangs miteinander schaffen und stärken.

Um dieser Haltung Rechnung zu tragen, haben wir uns beginnend mit der Bedeutung und den Grundlagen der Ausführungsbestimmungen zu § 3 der Bischöflichen Präventionsordnung (PrävO) auseinandergesetzt und diese bearbeitet. Wir stellen sie daher auch an den Anfang unseres Schutzkonzeptes:

1.1 Rahmenbedingungen zum Institutionellen Schutzkonzept¹

- 1.1.1 „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/Die Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.
- 1.1.2 Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln.
- 1.1.3 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.
- 1.1.4 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.
- 1.1.5 In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4–10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerde- bzw. Meldewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.“

Das im Projektgremium erarbeitete Institutionelle Schutzkonzept für den Caritasverband Region Mönchengladbach e. V. ist daher seit dem 01.01.2019 verbindlich in unseren Einrichtungen und Diensten umzusetzen und in geeigneter Weise zu veröffentlichen, weiter individuell vor Ort in unseren Einrichtungen und Diensten zu bearbeiten und zu vertiefen. Die 1. Auflage des Institutionellen Schutzkonzeptes wurde zum 31.12.2018 der Präventionsbeauftragten der Diözese Aachen zugeleitet und die 1. aktualisierte Version zum 31.12.2023.

¹ veröffentlicht im kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014



Am 26.02.2021 hat der Deutsche Caritasverband (DCV) Leitlinien für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen beschlossen, die als gleichwertig zur „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ anerkannt wurden. Die vom DCV in 2014 entwickelten Empfehlungen zur Prävention gegen den sexuellen Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas treten somit in den Hintergrund. Die neuen Leitlinien sorgen nun für ein einheitliches und rechtssicheres Vorgehen in all seinen Mitgliedsorganisationen und Bereichen. Mit unserer Entscheidung für die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV), möchten wir Rechnung tragen, die Wahrnehmung, Aufklärung und Unterbindung von (sexualisierter) Gewalt zu intensivieren und unsere Mitarbeiter*innen und Ehrenamtler*innen weiter zum Thema (sexualisierte) Gewalt zu sensibilisieren.

Dieses Schutzkonzept ist gültig für alle Einrichtungen des Caritasverbandes Region Mönchengladbach e.V. (s. auch Adressen und das Organigramm auf unserer Homepage unter www.caritas-mg.de) als diese sind:

- **Im Bereich Alter und Pflege:**
 - Caritaszentrum Holt Pflegewohnhaus
 - Caritaszentrum Giesenkirchen
 - Caritaszentrum Neuwerk
 - Caritaszentrum Rheydt
 - Caritas-Pflegewohnhaus Theresianum
 - Caritas-Kurzzeitpflege Holt
 - Ambulanter Pflegedienst Mönchengladbach/ Korschenbroich mit den Pflegeteams
 - Nord
 - Ost
 - Süd
 - West
 - Palliativ

- Koordination Seniorenbegleitung
 - Koordination ambulanter Hospizdienst
 - Gesundheitliche Vorsorgeplanung n. § 132 g SGB XI
 - Beratung n. § 37.3 SGB XI
- Ambulant betreute Wohngemeinschaften
- Caritas-Tagespflege Holt
- Caritas-Tagespflege Korschenbroich
- Caritas-Tagespflege St. Johannes
- Caritas-Tagespflege Venn
- Servicewohnen Holt
- Servicewohnen St. Johannes
- Servicewohnen Korschenbroich
- **Im Bereich Soziales und Familie**
 - Paul Moor-Schule
 - Caritas-Kindergarten
 - Caritas-Hausnotruf
 - Wohnen im Alter
 - Mobiler Mahlzeitendienst
 - Freiwilligenzentrum
 - Frühförderzentrum Rheydt
 - Familienpflege
 - Schuldner- und Sozialberatung
 - Gemeindesozialarbeit
 - youngcaritas
 - Housing-first
 - Mittagstisch für wohnungslose Menschen
 - Integrationsarbeit für geflüchtete Menschen
- **Bereich Verwaltung**
 - EDV
 - Personalabteilung
 - Controlling
 - Finanzbuchhaltung
 - Ambulante und stationäre Abrechnung
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Datenschutz
 - Projekte und Statistik
 - Zentrale Dienste
 - Qualitätsmanagement / Präventionsfachkräfte

Die Aufgabe der jeweiligen Einrichtungsleitung vor Ort liegt in der Umsetzungs- und Durchführungsverantwortung dieses Konzeptes. Dies beinhaltet unter anderem:

- Das Thema Haltung zu Grenzüberschreitungen bzw. Verletzungen in Vorstellungsgesprächen anzusprechen.
- Bei Einstellungsgesprächen die Haltung des Verbandes zu kommunizieren
Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung vor Arbeitsbeginn einzufordern.
- Der Verhaltenskodex wird bis zum Ende der Probezeit besprochen und unterzeichnet.
- Unterjährige Nachfrage zum Umgang mit dem Thema in Mitarbeiterjahresgesprächen (Fürsorgepflicht)
- Kontrolle der verpflichtenden Schulung zum Thema bezogen auf die Berufsgruppe
- Das Thema in den Dienstbesprechungen regelmäßig wach zu halten.
- Bei Verdachtsfällen / Grenzüberschreitungen den vereinbarten Meldeweg einzuhalten.
- Eine angepasste Gesprächskultur und Kommunikation innerhalb der Einrichtung weiterzuentwickeln.
- Die Umsetzung arbeitsrechtlicher Schritte bei Fehlverhalten / Grenzverletzung / Übergriffen.
- Konsequente und transparente Sanktionierung von Regelverstößen bspw. Einleitung einer Kündigung.

2 Die Präventionsfachkräfte

Nach § 12 der Präventionsordnung haben wir als kirchlicher Rechtsträger drei Präventionsfachkräfte benannt, die sich gegenseitig unterstützen und vertreten.

Nina Severens, Diana Versteegen und **Christoph Lesinski** wurden nach einer Ausbildung beim Bistum Aachen mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe durch den Geschäftsführer unseres Caritasverbandes, Frank Polixa, beauftragt.

Die Präventionsfachkräfte sind wie folgt zu erreichen:

Jederzeit per E-Mail: praevention@caritas-mg.net

Telefon: 02161 / 8102-8888

Montag - Donnerstag 09:00 Uhr bis 16:00 Uhr

Freitag 09:00 Uhr bis 13:00 Uhr

2.1 Die Aufgaben der Präventionsfachkräfte

- Die Präventionsfachkräfte sind hauptamtlich tätig und die Ansprechpartner*innen bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie sind die Ansprechpartner*innen für Meldungen zu (sexualisierter) Gewalt, kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und können über interne und externe Beratungsstellen informieren.
- Sie unterstützen unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des / der Institutionellen Schutzkonzepte/s und bemühen sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger.
- Die Präventionsfachkräfte haben eine Lotsenfunktion.
- Sie beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Präventionsmaßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und tragen mit Sorge dafür, dass dabei qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.
- Sie sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventions- und Interventionsbeauftragte des Diözesan- Caritasverbandes (DCV) und des Bistums Aachen und geben Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.
- Sie halten Kontakt zur/m Multiplikator*in bzw. zur/m Schulungsreferenten*in, welche/r die Anwesenheitsschulungen zum Thema für Haupt- und Ehrenamtliche im Caritasverband Region Mönchengladbach e.V. durchführt.

Meldungen zu (sexualisierten) Grenzverletzungen sind von der Präventionsfachkraft mit Priorität zu bearbeiten.

3 Präambel

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und 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 Menschen, die uns anvertraut sind, spüren.

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

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass (sexualisierte) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten, Angehörigen etc., aber auch (sexualisierte) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden. Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir daher Wert daraufgelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen angestoßen wird, indem alle an dem Prozess Beteiligten einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt werden.

Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und uns dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag zu führen. Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis 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 und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

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 u.a.:

- 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 beteiligten Personen
- Fördern der Selbstkompetenzen der beteiligten Personen
- Besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den beteiligten Personen

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unseren Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Menschen, deren Angehörige etc.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Einrichtungen und Dienste nach der zugrunde gelegten Präventionsordnung zu Beginn der Bearbeitung und den neuen Leitlinien des DCVs sind:

- Die Prüfung der persönlichen Eignung bei der Personalauswahl (Einstellung) und Personalentwicklung
- Das (erweiterte) Führungszeugnis und das Ausfüllen der Selbstverpflichtungserklärung liegt zum Einstellungsbeginn vor.
- Der individuelle Verhaltenskodex der Bereiche
- Die festgelegten Meldewege bei Verdacht auf, Äußerungen über und/ oder Wahrnehmung von (sexualisierten) Übergriffen
- Aus- und Fortbildung zum Thema je nach Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Ein Qualitätsmanagement zur nachhaltigen Einarbeitung der erarbeiteten Vorgaben in die Struktur bzw. der vorhandenen Regelungen

Die Bestandteile:

Persönliche Eignung, erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung, Verhaltenskodex mit Zustimmungserklärung, das Qualitätsmanagement sowie die vom Deutschen Caritasverband (DCV) und vom Bistum Aachen vor- geschriebenen Verfahrenswege gelten trägerweit bzw. für alle Einrichtungen des Caritasverbandes Region Mönchengladbach e. V. In den Bereichen „Soziales und Familie“, „Alter und Pflege“, „Verwaltung“ gelten arbeitsfeldspezifische, in den NRW-Bistümern abgestimmte, eigene Curricula für die Aus- und Fortbildung sowie je arbeitsfeldspezifische Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, an die wir uns halten.

Für die oben genannten Bereiche haben wir spezielle Verhaltenskodexe erarbeitet, die für alle gültig bzw. bindend und im Anhang zu unserem Schutzkonzept zu finden sind. (s. Anlagen 10–12).

4 Die Erstellung der Risikoanalyse

Ausgehend von den Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräV O haben wir zu allen Bereichen des Verbandes, Soziales und Familie, Alter und Pflege sowie Verwaltung aus der Sicht der Mitarbeitervertretung je eine Analyse erstellt, diese verglichen und zu einer gemeinsamen Risikoanalyse zusammengefügt. Diese bildete die Grundlage für die weitere Arbeit. Da wir eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen im Gesamtverband tragen, war es dem Träger wichtig, dass wir gemeinsam bereichsübergreifend das Institutionelle Schutzkonzept erarbeiten. Dabei haben wir in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und einzelne Gruppierungen in den Blick genommen. Eine weitere wichtige Säule war im zweiten Schritt für uns die Beteiligung der betreuten Menschen, der Angehörigen etc. bei der Umsetzung des Konzeptes vor Ort in den Einrichtungen und Diensten. Sie wurden über die schützenden Strukturen, die es individuell weiterzuentwickeln galt, informiert und eingeladen, sich einzubringen.

4.1 Die Arbeitsgruppe zur Erstellung und (Weiter-) entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes

In Anbetracht dessen haben wir beginnend ab seit September 2017 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die mit der Erstellung und im weiteren Verlauf mit der Aktualisierung des Institutionellen Schutzkonzeptes und der Risikoanalyse beauftragt wurde. Dieser Arbeitsgruppe gehören/gehört an:

- Herr Georg Bronheim (Einrichtungsleitung ambulante Pflege) seit September 2017
- Frau Gabriele Groos-Böckelmann (Qualitätsmanagement) September 2017 bis Juli 2022
- Frau Eveline Hensen (Einrichtungsleitung stationäre Pflege) seit September 2017
- Frau Walburga Iseken (Einrichtungsleitung Familienpflege und Mitarbeiterin Gemeindesozialarbeit) September 2017 bis August 2020
- Frau Marion Middendorp (Schulleitung Paul Moor-Schule) seit September 2017
- Frau Daniela Pohlen (Mitarbeitervertretung Stationäre Pflege) seit September 2017
- Herr Christoph Lesinski (Qualitätsmanagement) seit August 2022

4.2 Die Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Institution, den Einrichtungen und Diensten zu erkennen. Wir, die oben Genannten, haben uns mit dem Thema (sexualisierte) Gewalt (bspw. Formen und Inhalte, Täterverhalten) befasst und haben hierzu Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.

„In der Wissenschaft wird generell unterschieden zwischen personaler Gewalt, die direkt vom Menschen ausgeübt wird und struktureller Gewalt, die von den gesellschaftlichen Bedingungen unter denen Menschen leben, ausgeht.“

(s.: www.vbg.de/wbt/gewaltpraevention/daten/html/404.htm Stand 24.08.2018)

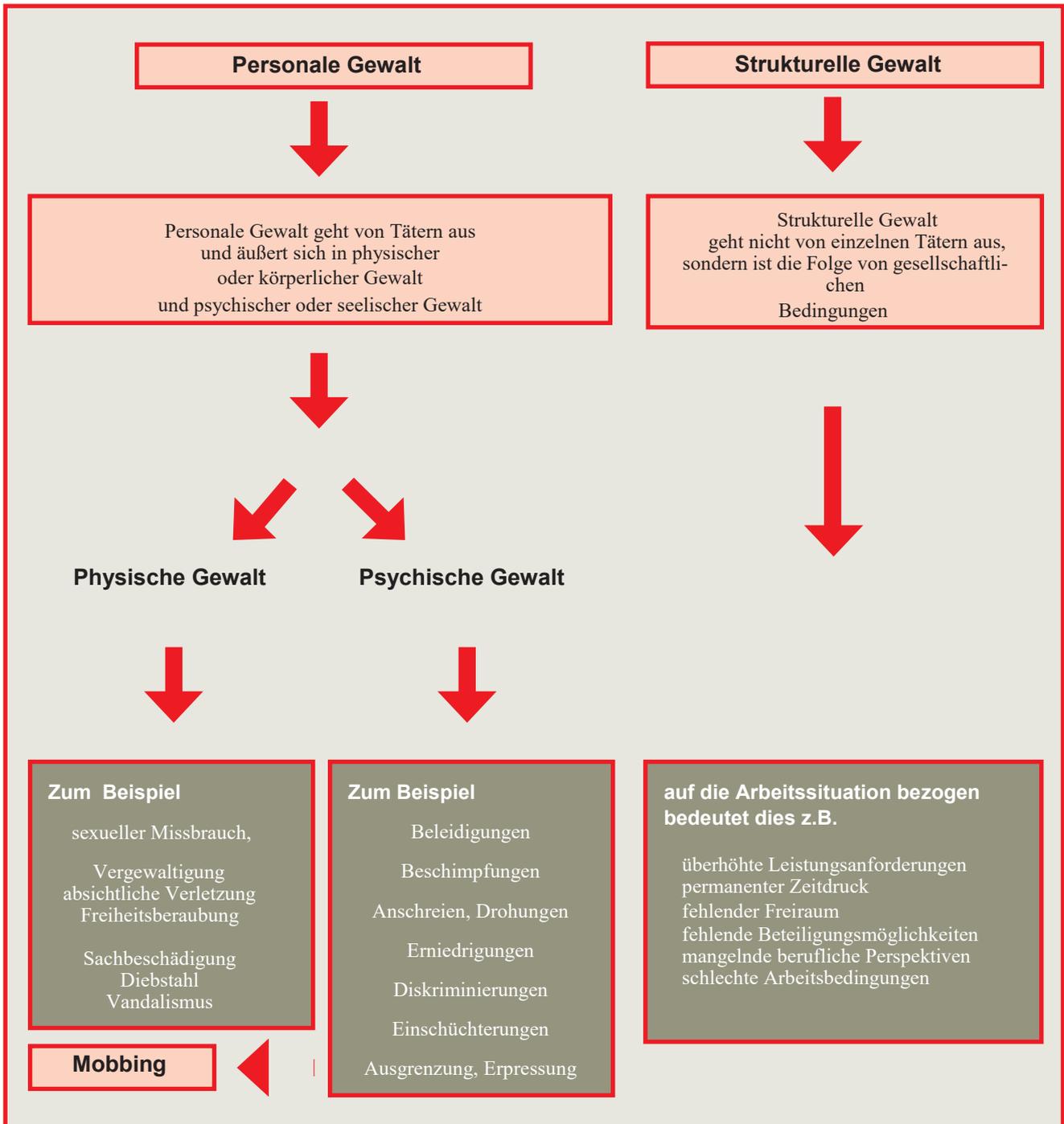


Abbildung 1: Formen der Gewalt

Bei der personalen Gewalt wird Gewalt immer durch handelnde Personen direkt angewendet. Jedoch sind Menschen mit Behinderungen in erheblichem Maße auch struktureller Gewalt ausgeliefert.

Strukturelle Gewalt ist immer dann gegeben, wenn:

- Gewalt in das System eingebettet ist
- ungleiche Machtverhältnisse bzw. ungleiche Lebenschancen bestehen
- Freiräume und Möglichkeiten zur Selbstbestimmung eingeschränkt sind. Strukturelle Gewalt begünstigt das Auftreten sexualisierter Verhaltensweisen (vgl. Koordinierungsstelle 2012, S. 3)

Das bedeutet, dass schon allein:

- das Nichtermöglichen von Partnerschaften und
- das Nicht-Ausleben lassen von Sexualität,

das strukturell begründet wird, als eine Form der sexualisierten Gewalt einzuordnen ist (vgl. Tschan, 2012, S. 27)

Sexualisierte Gewalt hat kein Gesicht! Das bedeutet: Sie hinterlässt meist keine sichtbaren Spuren und findet im Verborgenen statt.

Diese beiden Darstellungen sind von Bedeutung zur Erarbeitung der Risikoanalyse. So haben wir dieses Wissen bei unserer Bearbeitung zugrunde gelegt und unsere Strukturen hinterfragt.

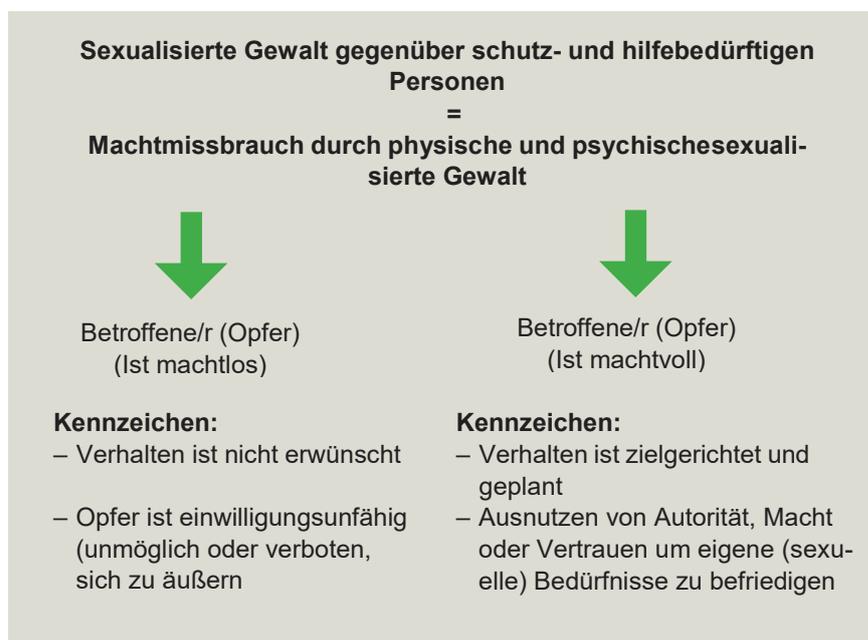


Abbildung 2: siehe Fortbildungsunterlagen Caritas-campus: Prävention Behindertenhilfe - Leitung –Praxishandbuch, S. 35, Stand 20. Mai 2018

Die Ergebnisse der ersten übergreifenden Risikoanalyse aus der Arbeitsgruppe sind die Grundlage für die Entwicklung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen. Mittels Gespräche bspw. mit Erziehungsberechtigten, Bewohnern, Heimbeirat oder bevollmächtigten Angehörigen wurden die Menschen, die uns anvertraut sind, seit 01.01.2019 gezielt einbezogen, um mögliche weitere Risiken und Schwachstellen aufzudecken.

4.3 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 (Information der Betreuten über die Struktur der Einrichtung / Regelungen, Mitarbeitenden etc.)
- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (Pflugesituationen, Untersuchungen etc.)
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen in der alltäglichen Arbeit (Fehlerkultur)
- 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 Themenkomplex Umgang mit Sexualität (Sexualberatung, sexuelle Selbstbestimmung, ggf. Sexualpädagogik etc.) und Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten, Meldeverfahren fanden Berücksichtigung.
- Zu prüfen waren das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Haupt- und Ehrenamtlichen der Einrichtung.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten uns auf, welche konzeptionellen und / oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren, die wir in unser Institutionelles Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt haben.

5 Die persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

Um den Schutz der uns anvertrauenden Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren wir als Personalverantwortliche die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, in Einarbeitungskonzepten, Mitarbeiterjahresgesprächen sowie regelmäßig innerhalb der betriebl. Kommunikationsstruktur der Dienste und Einrichtungen (bspw. als Thema in die Protokolle der Dienstbesprechungen jeder Ebene). Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex zu Beginn der Tätigkeit in unseren Einrichtungen (s. Einarbeitungskonzept) 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 sind, kommen nicht zum Einsatz. Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention vor (sexualisierter) Gewalt. Es werden insbesondere angesprochen:

- 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- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

6 Das (erweiterte) Führungszeugnis und die Selbstverpflichtungserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen im Bereich Familie und Soziales, Alter und Pflege sowie der Verwaltung ein einfaches polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Pädagogisches Personal, Mitarbeitende in der Arbeit mit Minderjährigen, Praxisanleitungen bzw. Mentoren müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Im regelmäßigen Turnus von 5 Jahren erfolgt bereits eine erneute Anfrage und Prüfung eines aktuellen Führungszeugnisses über die Leitungen der Einrichtungen und Dienste (s. Geschäftsanweisung Anlage: 5).

Darüber hinaus fordern wir alle haupt- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden inklusive der Mitarbeiter*innen von Fremddienstleistern gemäß § 2 Abs. 7 PräVO auf, einmalig bereits vor Beginn der Tätigkeit eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben. In der Selbstverpflichtungserklärung versichert die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, 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.

7 Ablauf zum Führungszeugnis und zur Selbstverpflichtungserklärung

Schritt 1:

Die Leitung fordert bei Einstellungsentscheidung vom haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitenden ein (erweitertes) Führungszeugnis ein und lässt sich bereits vor Einstellung die Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben (Formular: 01.01.05a Selbstverpflichtungserklärung HA u. EA). Bei Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses bspw. bei ehrenamtlicher Tätigkeit wird ein Antrag (Formular: 01.01.05d Antrag erw. pol. Führungszeugnis) ausgefüllt und zur Beantragung mitgegeben. Das Formular: 01.01.05b Abfrage pol. Führungszeugnis bzw. 01.01.05c Abfrage erw. pol. Führungszeugnis wird ausgedruckt.



Hinweis:

Bei **Mitarbeiter*Innen von Fremdfirmen** bspw. im Bereich „Alter und Pflege“ wird ebenso geprüft, ob die persönliche Eignung vorliegt. Hierzu wird das Formular: 01.01.05b Abfrage pol. Führungszeugnis an die Leitung des Fremdanbieters weitergeleitet zur Quittierung der Einsichtnahme.



Schritt 2:

Das jeweilige Führungszeugnis wird von der einstellenden Leitung vor Ort eingesehen und die Einsicht des Führungszeugnisses auf dem Formular: 01.01.05b Abfrage pol. Führungszeugnis mit Unterschrift quittiert (Das Führungszeugnis wird nach Einsichtnahme an die / den MitarbeiterIn zurückgegeben. Diese / r quittiert den Erhalt ebenso.)



Schritt 3:

Spätestens am 1. Arbeitstag des haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitenden muss das Formular 01.01.05a Selbstverpflichtungserklärung HA u. EA unterschrieben vorliegen. Dies ist zu prüfen. Dies gilt auch für alle MitarbeiterInnen von Fremddienstleistern.



Schritt 4:

Weiterleitung der Dokumente an die Personalabteilung zur Ablage.

Die Selbstverpflichtungserklärung (s. Anlage 6) und die Dokumentation der Einsicht in das Führungszeugnis (s. Anlagen 7 und 8) werden nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und in der Personalabteilung / Personalakte aufbewahrt.

(Bei Fremdmitarbeiter*Innen verbleiben die Dokumente vor Ort in der Einrichtung.)

Abbildung 3: Ablauf Führungszeugnis

7.1 Beschäftigte im kirchlich-caritativen Dienst im Sinne dieses Schutzkonzeptes

- Alle Dienstnehmer*innen des Caritasverband Region Mönchengladbach e.V.
- zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen
- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in Vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikant*innen
- Mitarbeiter*innen von Fremddienstleistern oder sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer*innen bspw. BWS, NAS, diverse Fahrdienste
- Ehrenamtliche, die ihre freie Zeit für die uns anvertrauten Menschen einbringen, die hauptberuflich tätigen Mitarbeiter*innen im Alltag entlasten und den Schutzbefohlenen Abwechslung, aber auch verlässliche Strukturen bieten.

7.2 Maßnahmen zur Stärkung der jeweiligen Berufs- und Mitarbeitergruppen

- Regelmäßige Veranstaltungen durch das Qualitätsmanagement für neue MitarbeiterInnen in dem das Thema mit aufgegriffen wird
- Anwesenheits- und E-Learning-Schulungen zum Thema
- Einzel- und Gruppen-Supervisionsangebote in Absprache mit der jeweiligen Einrichtungsleitung
- In den regelmäßigen Dienstbesprechungen vor Ort wird (sexualisierte) Gewalt thematisiert und anhand von Fallbeispielen besprochen.
- Jährliches Treffen der Projektgruppe „ISK“ zur Analyse und weiteren Vertiefung
- Schulung in der Gesprächsführung zum ISK sowie im Hinblick auf Auswirkungen von Gesagtem (z. B. Gerüchte, Mutmaßungen)

7.3 Maßnahmen zur Stärkung von Schutzbefohlenen

- 1x jährlich Thematisierung des Schutzkonzeptes in den Einrichtungen (z.B. einrichtungsinterne Gremien, Schulpflegschaft, Bewohnerbeirat, Mieterversammlungen, Angehörigenabende). Bei Bedarf kann eine Präventionsfachkraft hinzugezogen werden.
- Aushändigung des Flyers an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie Bewohner*innen, Angehörigen, Eltern.

8 Externe Partner und Dienstleistende

Anhand der Risikoanalyse haben wir unsere externen Partner, Dienstleistende oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern auf ihren direkten Kontakt mit unseren Klienten bewertet.

Wir fordern alle externen Partner, Dienstleistende, Dienste in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit den Klientinnen und Klienten sind, auf, ein erweitertes bzw. einfaches Führungszeugnis je nach Tätigkeitbereich einzuholen. Das ist durch den externen Dienstleistenden sicherzustellen.

Diesen und anderen Dienstleistenden lassen wir unser Konzept zur Prävention vor (sexualisierter) Gewalt z. B. zur Information ihrer Mitarbeitenden zukommen. In jedem Fall wird von jedem/r MitarbeiterIn eines externen Dienstleisters eine Selbstverpflichtungserklärung zu Beginn der Tätigkeit in unseren Einrichtungen und Diensten vorgelegt und eine Unterschrift eingefordert.

9 Meldewege bei Verdacht auf, Äußerungen über und / oder Wahrnehmung von (sexualisierten) Übergriffen

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 sich uns anvertrauenden Menschen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen und von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt worden sind, damit sie sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

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

Grenzüberschreitungen von Beschäftigten werden nicht geduldet. Wird eine Grenzüberschreitung von Mitarbeiter*innen beobachtet, ist die Situation möglichst sofort zu beenden. Dabei sollte ruhig, aber auch eindeutig und überzeugend vorgegangen werden. Es ist unbedingt sinnvoll, auf den / die Kollegen* in einzuwirken und nicht auf die betroffene Person. Möglich wäre beispielsweise die Aufforderung: „Würden Sie bitte mal mit rauskommen?“ oder ähnliches. Machen Sie klar, dass Sie dieses Verhalten nicht akzeptieren. Sorgen Sie für Sicherheit der / s Betroffenen und informieren Ihre Leitungsebene.

9.1 Wie verstehen wir (sexualisierte) Grenzüberschreitungen?

- Wir verstehen einen Verdacht als Wahrgenommenes, wie Gesehenes oder Gehörtes, das möglicherweise auf eine Missbrauchshandlung schließen lässt. (Hinweis auf Sensibilisierung in Schulungen)
- Wir verstehen Äußerungen als verbale oder nonverbale Signale, die ein/e Schutzbefohlene/r gibt und damit signalisiert, dass ihr/m etwas geschehen ist. „Mir ist da etwas passiert.“
- Wir verstehen einen Übergriff als eine tatsächlich erfolgte personale physische und psychische Gewalt
- Man beobachtet eine Situation, die als Grenzverletzung bzw. als sexueller (sexualisierter) Übergriff wahrgenommen wird, oder man bekommt etwas von jemandem über eine solche Situation erzählt. => Notfall => bei Verdacht, Äußerungen, Übergriff => eine Situation, die Handlungsbedarf erfordert.

Ein Notfall in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt bedeutet für uns immer einen sofortigen Handlungsbedarf zum Schutz der uns anvertrauten Menschen. Jede Grenzverletzung ist zu melden!

Um den Sachverhalt einer Meldung korrekt zu erfassen, wird jede Meldung und die dazu erforderlichen Gespräche protokolliert. Die Gesprächsführung erfolgt wertneutral und am Sachverhalt orientiert.

Auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen und der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) haben wir somit einen angepassten Melde- und Verfahrensweg für uns entwickelt (s. Anlagen 2 und 3).

10 Vorgehen zur Meldung eines Verdachts auf (sexualisierten) Missbrauch / (sexualisierte) Gewalt bei einem schutzbedürftigen Erwachsenen bzw. minderjährigen Schutzbefohlenen

Wahrnehmung einer Situation

- Wir bitten Sie in der Situation ruhig und besonnen zu reagieren.
- Schätzen Sie die Situation sachlich und fachlich ein.
- Handeln Sie besonnen
- Prüfen Sie die Situation auf die Beteiligten (Handelt es sich um einen Angehörigen als Akteur oder um eine/n Schutzbedürftige/n; ist es ein/e Kollege*in der / die ein Fehlverhalten zeigt...).
- Versuchen Sie deeskalierend einzuwirken und den / die Betroffene/n aus der Situation zu nehmen.
- Holen Sie sich Hilfe bei Kolleg*innen / Hinzuziehen einer weiteren Person zur weiteren Einschätzung der Situation
- Reagieren Sie im Notfall sofort (Gefahr für Leib und Leben) und angemessen
- Begeben Sie sich nicht selbst in Gefahr
- Nutzen Sie eine eindeutige Sprache:“ Stopp“, die Sie ggf. mit einer eindeutigen Handbewegung unterstreichen.
- Melden Sie den Vorfall zeitnah einer Person Ihres Vertrauens. Diese wird in jedem Fall an eine/r unserer Präventionsfachkräfte weitergeleitet.

Die Kontaktpersonen bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt oder Missbrauch sind immer die Präventionsfachkräfte des Caritasverbandes Region Mönchengladbach e.V. (s. Seite 24).

- Die Präventionsfachkraft wird mit der meldenden Person das Gespräch suchen.
- Das Gespräch findet vertrauensvoll und wertneutral an einem geschützten Ort statt.
- Sie nimmt den Sachverhalt des Vorfalls auf und führt über das Gespräch ein Protokoll. Im Anschluss an das Gespräch wird dieses Protokoll von den Beteiligten unterschrieben.
- Der / Die Meldende wird über das weitere Vorgehen informiert und beraten.
- Zum Schutz aller Beteiligten wird bis zur Klärung des Sachverhalts Verschwiegenheit vereinbart.
- Die Präventionsfachkraft setzt die zuständige Einrichtungsleitung und die Geschäftsführung in Kenntnis.
- Der Geschäftsführer informiert abhängig vom Einzelfall die zuständige MAV des betreffenden Bereiches (nur wenn Sofortmaßnahmen zum Schutz der Betroffenen notwendig werden).
- Die Einrichtungsleitung unterstützt die Präventionsfachkraft zur Klärung der Situation.
- Der / Die Schutzbefohlene bzw. seine / ihre vertretungsberechtigten Vertrauenspersonen behält die Entscheidungshoheit für seine/ihre Person
- Der / Die Schutzbefohlene wird über die möglichen Interventionsmöglichkeiten beraten.
- Die Präventionsfachkraft informiert und berät die Geschäftsführung und die Einrichtungsleitung hinsichtlich der weiteren Schritte zum Geschehen.

- Mit der verdächtigten Person wird zeitnah ein Gespräch über den vorliegenden Sachverhalt geführt. Diese kann eine Person des Vertrauens zum Gespräch hinzuziehen.
- Von diesem Gespräch wird ebenso ein Gesprächsprotokoll angefertigt, welches beide Gesprächspartner unterschreiben.
- Im weiteren Verlauf ist eine unabhängige Beratungsstelle hinzuzuziehen, die wertneutral das Vorgehen reflektiert und ergänzend weitere Vorgehensweisen und Möglichkeiten zum Vorgehen eröffnen soll.
- Hierzu stehen im DiCV zwei unabhängige nichtkirchliche externe Berater*innen zur Verfügung sowie vier weitere Berater*innen im Präventions- und Interventionsbüro des Bischöflichen Generalvikariats Aachen.
- Sie stammen aus verschiedenen Berufsgruppen und sollen den Betroffenen, den Präventionsfachkräften und den Leitungen beratend zu Seite stehen.
- Sie prüfen das Vorgehen im Prozess auf Plausibilität und unterstützen bzw. ermöglichen auch außerkirchlichen und außerverbandlichen Einrichtungen eine Weiterleitung von dringenden Verdachtsfällen an entsprechende Stellen.
- Jeder Vorfall wird abschließend reflektiert, um begünstigende Strukturen zu erkennen und weitere Vorfälle zu vermeiden.

11 Einleiten von Maßnahmen nach einem möglichen Vorfall für die betroffenen Mitarbeiter*innen bzw. Teams Fallbearbeitung

- Ruhe bewahren
- Maßnahmen zum Schutz des Schutzbefohlenen je nach Meldung einleiten.
- Maßnahmen zum Schutz des Beschuldigten / Verdächtigten je nach Meldung einleiten.
 - Personenbezogene Maßnahmen
 - Bspw. Einsatzort verändern
 - Organisatorische Maßnahmen
 - Bspw. Dienstplanänderung
 - Strukturelle Maßnahmen
 - Bspw. gleichgeschlechtlicher Nachtwachen- Einsatz
 - Kommunikationsbezogene Maßnahmen
 - Bspw. Unterbindung von Gerüchten
 - Arbeitsrechtliche Maßnahmen
 - Bspw. Kündigung des Arbeitsvertrags
 - Strafrechtliche Maßnahmen
 - Bspw. Anzeige

Die Aufgabe der jeweiligen Einrichtungsleitung vor Ort liegt in der Umsetzungs- und Durchführungsverantwortung für den Meldeprozess. Dies beinhalten im Einzelnen die unten abgebildeten Schritte.

Die zuständigen Präventionsfachkräfte für unseren Verband stehen für jede Meldung eines Verdachtes von (sexualisierter) Gewalt zur Verfügung. Bis zum Beweis des schuldhaften Verhaltens gilt die Unschuldsvermutung.

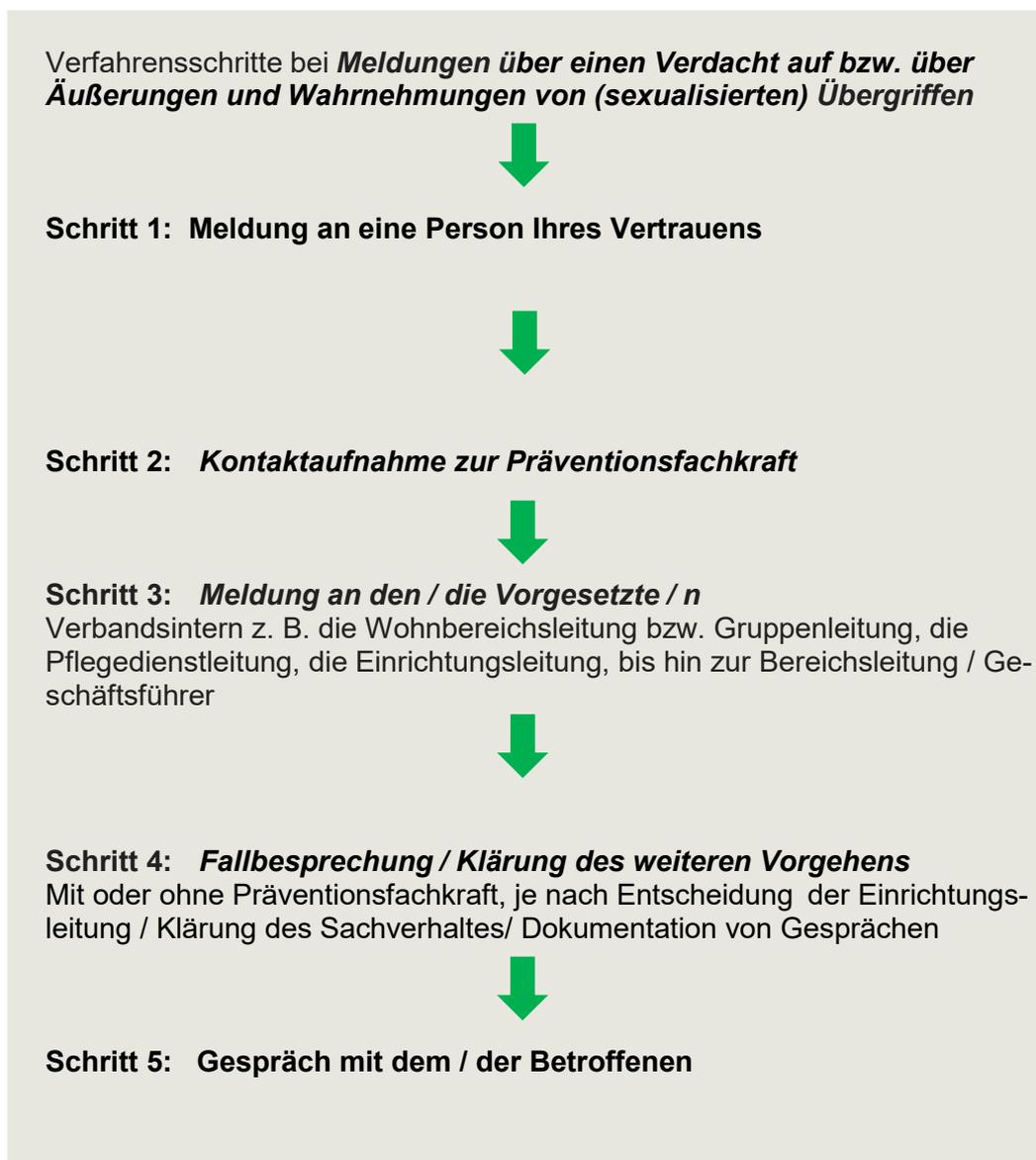


Abbildung 4: Festgelegtes Vorgehen s. Flussdiagramm: Anlage 2a

13. Externe Beratungs- und Meldestellen für die Region Mönchengladbach sind: (s. Anlage 14)

Externe, kirchlich unabhängige Berater des Diözesan Caritasverbandes Aachen (DiCV):

Qualifizierte Ansprechpersonen, die früher Missbrauchsbeauftragte hießen, sind über der Stabsabteilung PIA (Prävention, Intervention, Ansprechperson) erste Anlaufstelle für Betroffene. Sie führen Beratungsgespräche und helfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus kirchlichen Einrichtungen bei der Klärung von Verdachtsmeldungen. Dabei informieren sie auch über mögliche Verfahrenswege und weisen auf unabhängige, externe Beratungsstellen hin. Bei konkreten Verdachtsfällen im kirchlichen Bereich wird die Interventionsstelle einbezogen, die die dafür vorgesehenen Maßnahmen in die Wege leitet.

Die Ansprechpersonen arbeiten unabhängig. Sie 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.

Ansprechpersonen für Betroffene vom DiCV:

Zusammen mit den externen Ansprechpersonen, die vom Bistum beauftragt werden, bilden sie ein Team, das sich fachlich stärkt.

Kirchliche Beratungsstellen

- **Katholisches Beratungszentrum für Ehe-, Familien-, Lebens- und Glaubensfragen**

Betrather Str. 26, 41061 Mönchengladbach
 Telefon: 02161 / 898788
 Telefax: 02161 / 636110
beratungszentrum-moenchengladbach@bistum-aachen.de
www.beratungszentrum-moenchengladbach.de

- **Telefonseelsorge – Krefeld – Mönchengladbach Rheydt – Viersen**

(24 h am Tag – anonym – gebührenfrei)
 Telefon: 0800 / 1110111 oder 0800 / 1110222
www.telefonseelsorgekrefeld.de

Nichtkirchliche Beratungsstellen

- **Zornröschen e.V. – Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen**

Eickener Str. 197, 41063 Mönchengladbach
 Telefon: 02161 / 208886
info@zornroeschen.de
www.zornroeschen.de

- **PECON intakkt**

Schneiderstr. 50
 47798 Krefeld
 Telefon: 02151 / 3271901

Der Umgang mit Beschwerden und dem Beschwerdemanagement ist in unserem Qualitätsmanagement geregelt und damit Teil des Qualitätsmanagementsystems, dem sich die jeweiligen Einrichtungsleitungen verpflichtet fühlen.

Die 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 sowohl intern als auch über unsere Homepage bekannt gemacht.

Die Einrichtungsleitungen haben dafür Sorge zu tragen, dass die Verfahrensschritte und Beratungsangebote zur (sexualisierten) Gewalt für die Mitarbeitenden jederzeit frei zugänglich sind. Hierzu wird es einrichtungsinterne Vereinbarungen geben. Des Weiteren erhalten die Mitarbeitenden in den Präsenzs Schulungen zur (sexualisierten) Gewalt jeweils eine Kopie der Handlungsleitfäden. Weiterhin liegt es in der Verantwortung der einzelnen Einrichtungen weitere Personengruppen zu informieren.

Die Melde- und Verfahrenswege folgen den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes (s. Anlagen 2–4).

12 Der Verhaltenskodex

In unserer Institution hat der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität.

Wirksame Präventionsarbeit gelingt nur dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die punktuell 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 unvertrauten Menschen sind deshalb notwendig.

Zu folgenden Inhalten wurden verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt, die im Anhang (s. Anlagen 10-12) unseres Schutzkonzeptes zu finden sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Sprache und Wortwahl
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Umgang mit / und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Disziplinarmaßnahmen / Respektvoller und achtsamer Umgang miteinander

Jedem Bereich des Caritasverbandes Region Mönchengladbach e.V. ist es unbenommen, für sich ergänzende Kategorien hinzuzufügen.

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 verbindlich zu halten (s. Anlage 13).

Unsere Personalabteilung berücksichtigt das folgende Vorgehen:

Mit allen Mitarbeitenden wird als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen individuell eine Vereinbarung getroffen.

Dazu wird das Formular zur Kenntnisnahme des Verhaltenskodexes zum Ende der Probezeit bzw. für bereits angestellte haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende (mit Gültigkeit dieses institutionellen Schutzkonzeptes) unterzeichnet und in der Personalakte in der Geschäftsstelle bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt.

Das Formular zur Kenntnisnahme des jeweiligen Verhaltenskodexes ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt (s. Anlage 13).

13 Aus- und Fortbildung

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 Kommunikationskompetenz sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Wir schulen aktuell unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenzs Schulungen oder einer Mischung aus Online- und Präsenzs Schulungs-Angeboten (Blended Learning). Dabei nehmen wir die Empfehlungen vom DiCV Aachen und Bistum Aachen zum Schulungsumfang und der Zuordnung der Mitarbeitenden auf.

Dies sind:

- Basiskurse (4 bis 6 UE), (Verwaltungsmitarbeiter*innen, Ehrenamtlichen je nach Tätigkeit,
- Küchenmitarbeiter*innen, Wäschereimitarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen ohne intensiven Kontakt zu Schutzbefohlenen und Minderjährigen)
- Intensivkurse (8 UE) (Pflege- und Sozialdienstmitarbeiter*innen, Haustechniker*innen,
- Lehrer*innen, Mitarbeiter*innen im Soziale- und Erziehungsdienst, zusätzliche Betreuungskräfte,
- Palliativ- Ehrenamtlichen), und
- Leitungskurse (12 UE) Bereichs-, Einrichtungs-, Pflegedienst-, Hauswirtschafts-, und Sozialdienstleitungen sowie Wohnbereichsleitungen sowie deren Vertretungen

Folgendes Vorgehen haben wir festgelegt:

- Jede/r neue/r Mitarbeiter*in erhält eine berufsgruppenbezogene, verpflichtende Grundschulung. Einschlägige Schulungen im Bereich der Prävention, die vor Beginn der Tätigkeit im Caritasverband nachgewiesen werden können, werden anerkannt.
- Diese Grundschulungen können in Anwesenheit, per Videoschulung oder E-Learning absolviert werden. Die Einrichtungsleitung entscheidet, in welcher Form der / die Mitarbeiter*in die Fortbildung absolviert.
- Für die im Anschluss an das E-Learning –Modell erforderliche Durchführung sogenannte Präsenzaufgabe kann die / der Multiplikator / in bzw. Schulungsreferent / in auf Anfrage der jeweiligen Einrichtungsleitung hinzugezogen werden
- Der Teilnahmenachweis für die verpflichtenden Schulungen wird in der Personalakte abgelegt. Die Teilnahmelisten in der jeweiligen Einrichtung.
- Innerhalb eines Zeitraums von 5 Jahren erhält jede/r hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter / in eine Vertiefungsschulung. Diese ist auf die Hälfte der Zeit der Grundschulung festgelegt.
- Die Einrichtungsleitung steuert und kontrolliert die Schulungen im Hinblick auf Erledigung

Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Unsere Präsenzs Schulungen erfolgen durch eine*n externe*n Schulungsreferent*in.

14 Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der uns anvertrauten Menschen zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unserer Einrichtung gelten.

Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den Betreuten und Klienten 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 mit ihnen aus.

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

Im Bereich Soziales und Familie werden die Leitungen der pädagogischen Einrichtungen durch Kinderschutzbeauftragte unterstützt, welche regelmäßig das Thema Missbrauch wachhalten.

Folgende Ideen bzw. Maßnahmen werden seit 01.01.2023 weiter umgesetzt:

- Installation einer Gruppe zur nachhaltigen Bearbeitung und Reflexion von Vorkommnissen (Risikoanalyse und Nachsorgearbeit) mit je einer/m Vertreter*in Klienten, MAV, MA /Einrichtung?
- Information der Kooperationspartner über das Konzept
- Aushändigen und Auslegen von Flyern zum Meldeweg und Information über die Präventionsfachkräfte für die entsprechenden Bereiche in einfacher Sprache.
- Thematisieren des Institutionellen Schutzkonzeptes und Sexualität in den Einrichtungen durch regelmäßige Arbeit am Thema (Fortbildungsplan, Teilnahme der Präventionsfachkräfte an Angehörigenabenden und Klassenpflegschaftssitzungen/ Elternabende)
- Durchführen kleinerer Projekte zum Thema bspw. mit den PAs / Azubis
- Anwesenheitsschulungen für Leitungen und Mitarbeiter*innen
- Leitfragen zur Thematisierung in Bewerbergesprächen
- Aufnahme des Themas in die Einarbeitungskonzepte und die Mitarbeiterjahresgespräche

15 Rehabilitation

Im Rahmen des Dienstverhältnisses bedeutet Rehabilitation für uns die gemeinsame Wiederherstellung des sozialen/rechtlichen Ansehens einer Person und der Organisation.

Das wichtige Thema der Rehabilitation war zum Redaktionsschluss dieser Auflage (September 2023) noch nicht abschließend bearbeitet, da der Projektgruppe ein Leitfaden aus Aachen noch nicht zur Verfügung gestanden hat. Die Arbeit zu diesem Thema wird seitens der Projektgruppe wieder aufgenommen, sobald ein Leitfaden vorliegt.

Die ausgearbeiteten Informationen hierzu, können zu gegebener Zeit auf unserer Homepage www.caritas-mg.net aktuell nachgelesen werden und sind dort jederzeit verfügbar (s. auch QR-Code auf der Seite 3).

16 Das Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir die Bausteine unseres 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 Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept erneut evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention vor (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

Beispielhaft wurden bei der Überarbeitung dieses Konzeptes folgende Fragen gestellt:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Meldewege aus, 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 melden? (Ansonsten muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.)
- 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 im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?

Der Caritasverband Region Mönchengladbach e.V. hat drei MitarbeiterInnen zur Präventionsfachkraft ausgebildet (s. Anlage 1), die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstoßen und wachhalten. Wir informieren in unseren Einrichtungen per Aushang, wer Präventionsfachkraft ist.

Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement sind:

- Sofia Papadopoulou
- Christoph Lesinski
- Kevin Kolberg

Das Schutzkonzept wurde auf der Homepage des RCV veröffentlicht.

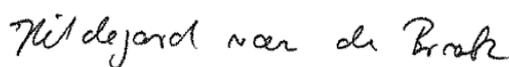
Mönchengladbach, 30.11.2023



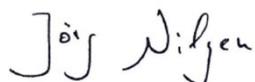
Frank Polixa
Geschäftsführer



Manuela Jansen
Bereichsleiterin Alter und Pflege



Hildegard van de Braak
Bereichsleiterin Soziales und Familie



Jörg Nilgen
Verwaltungsleiter



Anlage

	Seite
1 Information zur Präventionsfachkraft	29
2 Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt	30
3 Allgemeine Handlungsempfehlungen und Verfahrenswege bei Vermutung von Übergriffen	31
4 Leitfaden: Ansprechpersonen Missbrauch im Bistum Aachen	32
5 Geschäftsanweisung: Zur Verhinderung einer Beschäftigung von Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden sind.	34
6 Selbstauskunftserklärung für Haupt- und EhrenamtlerInnen	35
7 Abfrage polizeiliches Führungszeugnis	36
8 Abfrage erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	37
9 Antrag für ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)	38
10 Verhaltenskodex für den Bereich „Soziales und Familie“	39
11 Verhaltenskodex für den Bereich „Alter und Pflege“	42
12 Verhaltenskodex für den Bereich „Verwaltung“	45
13 Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex gem. § 6 PräVO	48
14 Beratungsangebote Region Mönchengladbach	49
15 Literaturverzeichnis und Weblinks	50
16 Anhang / Schaubilder	52

ANLAGE 2

Notfallregelung (sexualisierte) Gewalt

Was tun, wenn man mit einem Verdacht, mit Äußerungen oder einem Übergriff durch (sexualisierte) Gewalt konfrontiert ist?

Definitionen: Wir verstehen ...

Verdacht: als Wahrgenommenes, wie Gesehenes oder Gehörtes, das möglicherweise auf eine Missbrauchshandlung schließen lässt.

Äußerungen: als verbale oder nonverbale Signale, die ein/e Schutzbefohlene/r gibt und damit signalisiert, dass ihr/m etwas geschehen ist. „Mir ist da etwas passiert.“

Übergriff: als eine tatsächlich erfolgte personale physische und psychische Gewalt

Notfall => (Verdacht; Äußerungen, Übergriff) Man beobachtet eine Situation, die als Grenzverletzung bzw. als (sexualisierter) Übergriff wahrgenommen wird, oder man bekommt etwas von jemandem über eine solche Situation erzählt.

Ein Notfall in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt bedeutet für uns einen sofortigen Handlungsbedarf zum Schutz der uns anvertrauten Menschen.

Ruhe bewahren! Überlegt Handeln! Situation prüfen!

Bei einem Verdacht ist als erstes zu prüfen, woher dieser kommt und die Situation ist weiter zu beobachten. Durch überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen vermieden werden.

Kontakt aufnehmen

Es ist wichtig, mit einem Notfall oder einem unguuten Gefühl nicht alleine zu bleiben, sondern in dieser Situation für die eigene Entlastung zu sorgen.

Als Ansprechpartner*innen kommen dafür die Präventionsfachkräfte, Leitungspersonen oder Fachberatungsstellen in Frage. Gemeinsam sollte muss abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind.

Prüfen

Als erstes ist zu prüfen und einzuschätzen, ob es einen sofortigen Handlungsbedarf gibt, etwa wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann. Je nach Sachlage sind Leitungspersonen, Jugendamt, Strafverfolgungsbehörden und die Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen (sexualisierten) Missbrauchs durch Priester, Ordensleute oder andere kirchliche Mitarbeitende im Bistum Aachen zu informieren (Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen (sexualisierten) Missbrauchs im Bistum Aachen). Dabei müssen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt werden.

Dokumentieren

Jeder Notfall muss in allen Schritten sorgfältig dokumentiert werden. Die Protokollierung hilft, sich auch später noch an die Einzelheiten zu erinnern und kann in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein. Das Protokoll ist von den Beteiligten mit Datum und Unterschrift zu unterzeichnen.

Achtung

In einer Situation, in der man mit einem Verdacht auf, mit Äußerungen über und Übergriffen von (sexualisierter) Gewalt konfrontiert ist, sind Sprachlosigkeit und das Gefühl hilflos zu sein normal und kein Zeichen von Versagen.

Reflexion

Es ist wichtig, den gesamten Prozess und die getroffenen Entscheidungen abschließend zu reflektieren. Dazu sollte auf das persönliche Befinden und die Situation im Team geschaut werden. Sinnvoll kann es sein, dazu externe Hilfe in Anspruch zu nehmen.

ANLAGE 3

Allgemeine Handlungsempfehlungen und Verfahrenswege bei Vermutung von Übergriffen

Schritte	Durch haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende	Durch externe haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende (z. B. Reinigungsdienste, Physiotherapeuten, Ärzte, Fahrdienste, Fußpflege, Ehrenamtliche ...)	Zwischen schutz- und hilfebedürftigen Menschen Hinweis: In diesen Fällen besteht im Sinne der PräVO keine direkte Zuständigkeit zur Meldung eines Vorfalls. Inhaltlich gehört dies in den Bereich „Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen“ im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes
1.	Wahrnehmen der grenzverletzenden, übergriffigen und / oder sexuell gewalttätigen Handlung oder Erlangung von Kenntnis durch eine dritte Person (Beobachter*in / Betroffene / r /		
2.	Bei Gefahr für Leib und Leben der / des Betroffenen: Hilfe holen! Sicherheitskräfte einschalten! Notruf tätigen 110 / 112		
3.	Eigene Wahrnehmung, Bericht durch Dritte oder Kenntnis durch Anvertrauen der betroffenen Person		
	Eigene Wahrnehmung, Bericht durch Dritte: <ol style="list-style-type: none"> 1. Schriftlich dokumentieren 2. Eigene Wahrnehmung ernst nehmen und Bericht Dritter ernst nehmen 3. Keine überstürzten Aktionen 4. Keine direkte Konfrontation mit dem/der vermutlich Betroffenen (Täter*in) 5. Keine Information an den / die potenziell Betroffenen (Täter*in) 		
	Kenntnis durch Anvertrauen der betroffenen Person: <ol style="list-style-type: none"> 1. Zuhören, Glauben schenken und Ruhe bewahren 2. schriftlich dokumentieren- Gespräche, Fakten und Situationen 3. den betroffenen Menschen ermutigen, sich anzuvertrauen 4. keine überstürzten Aktionen, keine direkte Konfrontation mit dem / der vermutlichen Betroffenen (Täter*in) 5. auch Berichte über kleine Grenzverletzungen ernst nehmen 6. keine „Warum- Fragen“, sie lösen leicht Schuldgefühle aus 7. Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle der berichtenden / betroffenen Person respektieren 8. keine logischen Erklärungen einfordern, Sprachbarrieren beachten, Übersetzungen von neutraler Seite ermöglichen 9. keinen Druck ausüben, auch keinen Lösungsdruck 10. Vertraulichkeit der Gespräche mit Option auf eigene Beratung durch Ansprechpersonen benennen 11. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind 12. Keine Information an den / die potenziell Betroffenen (Täter*in) 13. Einbinden der betroffenen Person in weitere Schritte 		
4.	Besonnen handeln! Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden und ungute Gefühle zur Sprache bringen. Dies können z.B. die Präventionsfachkräfte des Caritasverbandes Region Mönchengladbach e. V. sein.		
5.	Information des eigenen Trägers / Dienstvorgesetzten / der Leitung	Eigene Grenzen und Möglichkeiten sowie Einrichtungsstrukturen erkennen und akzeptieren. Hilfe holen!	Eigene Grenzen und Möglichkeiten kennen und akzeptieren. Hilfe holen!
6.	Eine der Ansprechpersonen des jeweiligen (Erz-) Bistums informieren (diözesane Regelung beachten)	Information des Trägers / Dienstvorgesetzten, der eigenen Leitung über die Geschehnisse und bereits erfolgten Handlungsschritte. Verantwortung in andere Hände legen	Information der eigenen Einrichtung / Dienstvorgesetzten / Leitung über die Geschehnisse und bereits erfolgten Handlungsschritte

(Quelle: Blended Learning- Schulung Altenhilfe, 2018; H. Weiß)



ANLAGE 4

Ansprechpersonen Missbrauch im Diözesan Caritasverband Aachen

A) Was tun, wenn...? Erstansprache und Betreuung

1. Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter/innen und ehrenamtlich Tätige: Meldung bei einer der beauftragten Ansprechpersonen.

<https://www.caritas-ac.de/fuer-traeger-amp-einrichtungen/schutz-vor-sexualisierter-gewalt/ansprechpersonen>

Herr Werner Schumacher
Mobil 01520 / 3451279

wschumacher@ansprechperson.caritas-ac.de

Frau Barbara Baumann
Mobil 01520 / 3478253

bbaumann@ansprechperson.caritas-ac.de

2. Erste fachliche Einschätzung.
3. Auch bei außerkirchlichen Fällen möglich – dann Kontaktvermittlung an entsprechend zuständige Stellen.
4. Protokoll des Gesprächs.
5. Beratung / Vermittlung seelsorgerischer oder therapeutischer Unterstützung möglich.
6. Ansprechperson informiert das Opfer über den Verlauf.

B) Was passiert dann mit der Meldung? Information und Untersuchungsverfahren

1. Die beauftragten Ansprechpersonen stimmen die weiteren Schritte ab und koordinieren das weitere Vorgehen.
2. Sie führen Gespräche mit Beschuldigten – diese werden protokolliert.
3. Anhaltspunkte bei Straftatverdacht leiten sie sofort an staatliche Strafverfolgungsbehörden weiter.
4. Sie informieren die betroffene Einrichtung über den aktuellen Stand.
5. Die Öffentlichkeit wird ausschließlich, wo nötig, durch die Pressestelle informiert.

C) Wer weiß noch Bescheid? Beraterstab und fachkompetente Stellen

1. Ein Beraterstab, besetzt mit Mitgliedern verschiedener Fachdisziplinen, unterstützt die beauftragten Ansprechpersonen.
2. Bei Gesprächen mit dem/der Beschuldigten kann eine Dienstgebervertretung und eine Juristin / ein Jurist dabei sein.

D) Damit es nicht wieder passiert! Nachhaltige Aufarbeitung

1. Die Nachsorge und begleitende Maßnahmen können beginnen, wenn die Ermittlungen abgeschlossen sind. Hierfür können die beauftragten Ansprechpersonen klärende Hinweise geben und – in Abstimmung mit der Präventionsbeauftragten – nachhaltig wirkende präventive Maßnahmen vorschlagen.

E) Wie stelle ich den Antrag? Auf „Leistungen in Anerkennung des Leids“

1. Unterstützung des Opfers bei der Antragstellung durch die beauftragten Ansprechpersonen.
2. Weiterleitung der Anträge über die beauftragten Ansprechpersonen an die zentrale Koordinierungsstelle der Dt. Bischofskonferenz.
3. Ergebnisse geben die beauftragten Ansprechpersonen an die Betroffenen (Opfer) weiter.

F) Wie ist das grundsätzlich geregelt? Administrative Regelungen

1. Die Ansprechpersonen sind im kirchlichen Anzeiger und auf der Homepage des Bistums Aachen mit Kontaktdaten bekannt gemacht.
2. Sie sind vom Bischof für fünf Jahre berufen.
3. Der Bischof ernennt den Beraterstab für 5 Jahre. Die aktuelle Zusammensetzung ist im kirchlichen Anzeiger für das Bistum Aachen veröffentlicht.

ANLAGE 5

Geschäftsanweisung:

Zur Verhinderung einer Beschäftigung von Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden sind.

Spätestens mit der Entscheidung für eine Tätigkeit im Caritasverband Region Mönchengladbach e. V. (hauptamtliche sowie ehrenamtliche MitarbeiterInnen) muss die/der entsprechende MitarbeiterIn (haupt- und ehrenamtlich) ein polizeiliches Führungszeugnis bzw. ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Bei MitarbeiterInnen und EhrenamtlerInnen, die für die Übernahme von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe vorgesehen sind wie Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren sowie vergleichbarer Kontakt, oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Behindertenhilfe betraut werden, haben wir als Caritasverband Region Mönchengladbach e. V. die Verpflichtung vor Beginn der Tätigkeit durch Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zu prüfen, dass keine Straftaten im Sinne der o.g. Paragraphen vorliegen oder aktuell ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wurde. Falls eine Straftat aus dem Führungszeugnis hervorgeht, ist über die Bereichsleitung mit der Geschäftsleitung zu klären, ob die vorgesehene Tätigkeit übernommen werden darf.²

Vor Beginn der Tätigkeit ist daher die zuständige Einrichtungsleitung verpflichtet, von der/m neuen Mitarbeiter*in / Ehrenamtlichen im Bereich „Soziales und Familie“, „Alter und Pflege“ sowie der „Verwaltung“ ein einfaches polizeiliches Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Pädagogisches Personal, Mitarbeitende in der Arbeit mit Minderjährigen, Praxisanleitungen bzw. Mentoren müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Stellt ein/e MitarbeiterIn bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses, hat diese/r eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die zuständige Einrichtungsleitung, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach SGB XIII § 72a Absatz 1 (bei Minderjährigen) und § 5 Präventionsordnung (schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) vorliegen.

Im Abstand von spätestens 5 Jahren (Aufforderung nach 4,5 Jahren) wird generell durch die jeweils zuständige Einrichtungsleitung erneut die persönliche Eignung der MitarbeiterInnen und ehrenamtlich Tätigen durch Einsicht in ein aktuelles polizeiliches Führungszeugnis überprüft. Zusätzlich fordern wir ab sofort die Abgabe einer unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen ein.

Kann ein polizeiliches Führungszeugnis nicht vorgelegt werden, ist in jedem Fall von der/dem betreffenden MitarbeiterIn eine schriftliche Selbstverpflichtungserklärung vorzulegen.

Die Daten der Einsichtnahme sind unverzüglich zu löschen, wenn der Zweck der Einsichtnahme erfüllt ist (bspw. bei begründeter Nichteinstellung oder Beendigung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses).

Erstellt im Juni 2018

Aktualisiert im November 2023

Frank Polixa, Geschäftsführung

² (SGB XIII § 72a Absatz 1 und § 5 Präventionsordnung – „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ v. 01.05.2022)

ANLAGE 6

Selbstverpflichtungserklärung für Haupt- und EhrenamtlerInnen

 Name, Vorname

 Geb. Datum:

 Tätigkeit

Caritasverband Region Mönchengladbach e. V.

Rechtsträger

In Ergänzung des von mir vorzulegenden

- polizeilichen Führungszeugnisses**
- erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses**

versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt³ rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meiner/m Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

 Ort, Datum

 Unterschrift

Diese Dokumentation ist unverzüglich zu vernichten, wenn keine Tätigkeit aufgenommen wird. Ansonsten ist diese Dokumentation spät. 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu vernichten.

³ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201 a Abs.3, 225, 232 bis 233a, 234, 235, oder 236 StGB § 2 Abs.1 Satz 1 und 2, sowie § 2 Abs. 2 WTG-DVO

ANLAGE 7

Abfrage polizeiliches Führungszeugnis

Name: _____

Vorname: _____

Ggf. Geburtsname: _____

Geb. Datum: _____

Tag der Wiederholungsprüfung spät. nach 4,5 Jahren

Datum: _____

Das polizeiliche Führungszeugnis wurde ohne Ausfertigung einer Kopie zurückgegeben

Unterschrift Einrichtungsleitung: _____

Unterschrift MitarbeiterIn: _____

Diese Dokumentation ist unverzüglich zu vernichten, wenn keine Tätigkeit aufgenommen wird.

Ansonsten ist diese Dokumentation spät. 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu vernichten.

ANLAGE 8

Geltungsbereich für alle Personen, die direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen innerhalb ihrer Tätigkeit haben.

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabegesetz und dem Eingliederungsrecht (seit 01.01.2018) ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat⁴ vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend §72 a SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie § 124 SGBIX (seit dem 01.01.2018) sowie der §5 der Präventionsordnung jede Person von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit oder der Betreuung von Hilfs- oder schutzbedürftigen Erwachsenen auszuschließen ist, die entsprechend den oben angeführten Paragraphen rechtskräftig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis soll nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach **fünf Jahren** vorzunehmen.

Vor und Nachname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

Anschrift

Der/die oben genannte MitarbeiterIn hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde vorgelegt am: _____ (Datum)

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach oben genannten Paragraphen des Strafgesetzbuchs vorhanden

Es ist ein Eintrag nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 1 i, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben genannten Daten einverstanden. Gemäß datenschutzrechtlicher Bestimmung des §72 a (5) SGB VIII, § 75 Abs.2 SGB XII sowie nach § 1 SGB IX (ab dem 01.01.2018) ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Das erweiterte Führungszeugnis ist in meinem persönlichen Besitz geblieben.

Ort und Datum: _____

Unterschrift der für die Einsichtnahmezuständigen

Unterschrift des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin

Person des Trägers

Diese Dokumentation ist unverzüglich zu vernichten, wenn keine Tätigkeit aufgenommen wird. Ansonsten ist diese Dokumentation spät. 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu vernichten.

⁴ nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a 182 bis 184 g, 184 i, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches

ANLAGE 9

Antrag für ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Geltungsbereich für alle Personen, die direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen innerhalb ihrer haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeit haben

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabegesetz und dem Eingliederungshilferechts (ab 01.01.2018) sowie §5 Präventionsordnung ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat⁵ vorhanden ist.

Der **Caritasverband Region Mönchengladbach e.V.** als Arbeitgeber bestätigt hiermit, dass

Frau/Herr _____

Vor und Nachname der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

_____ geboren am:

_____ Anschrift

aufgefordert ist, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30 a BZRG (Bundeszentralregister) vorzulegen. Es wird bestätigt, dass das erweiterte Führungszeugnis benötigt wird für:

- Die Prüfung der persönlichen Eignung nach §72 a SGB XIII – KJHG (für haupt- und nebenamtliche MitarbeiterInnen bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen).
- Die Prüfung der persönlichen Eignung nach §75 Abs.2 SGB XII (für haupt- und nebenamtliche MitarbeiterInnen bei der Betreuung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen).
- Die Prüfung der persönlichen Eignung nach §124 Abs.2 SGB IX ab (01.01.2018 - für haupt- und nebenamtliche MitarbeiterInnen bei der Betreuung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen).
- Die Prüfung der persönlichen Eignung zur ehrenamtlichen Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Förderung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Bei der Tätigkeit handelt es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit, daher beantragen wir hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung.

Ort und Datum: _____

ANLAGE 10

Verhaltenskodex für den Bereich „Soziales und Familie“

Der Caritasverband Region Mönchengladbach e. V. bietet Menschen Unterstützung, Entfaltung und Hilfeleistung an und unterstützt sie in der Entfaltung und Gesundung ihrer Persönlichkeit, ihrer religiösen und sozialen Kompetenz, ihrer Begabungen und ihrer Beziehungsfähigkeit. Die Lebensräume in all unseren Bereichen sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen. Dabei finden sie in dem notwendigen Maß Unterstützung und Begleitung in allen Lebensbereichen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

Ich setze mich für eine Kultur der Achtsamkeit ein und dafür, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird. Ich setze mich dafür ein, dass der Bereich Soziales und Familie ein sicherer Ort für alle ist.

- Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der durch unseren Verband begleiteten Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit personenbezogenen Daten der mir Anvertrauten in Bildern und Medien sowie im Kontext des Internets.
- Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten schutz- und / oder hilfebedürftigen Minderjährigen, Erwachsenen sowie Kundinnen und Kunden bewusst.
- Ich handele nachvollziehbar und gewissenhaft. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, therapeutischen und pflegerischen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Familien / Bezugssysteme sowie innerhalb der beratenden, begleitenden und versorgenden Dienste geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftragsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden in der Regel in einem offen zugänglichen Raum statt. Dieser darf auf keinen Fall abgeschlossen werden.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zu Bezugspersonen, Minderjährigen bzw. Auszubildenden sind zu unterlassen, wie z.B. gemeinsame private Urlaube.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und zeitnah mit den Beteiligten / Betroffenen reflektiert werden.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen und sollen auch nicht grundsätzlich verboten werden. Allerdings müssen sie altersgerecht sein und dürfen das pädagogisch / medizinisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person vorauszusetzen, d. h. der Wille des Kindes, der Jugendlichen oder Schutz-befohlenen Erwachsenen ist ausnahmslos zu respektieren, auch und vor allem die Ablehnung! Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten.

- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und auch nur anlass- und zweckgebunden erlaubt (Versorgung, Pflege, Therapie, Unterricht, Fördereinheiten).

3. Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Von daher hat jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter des anvertrauten Kindes, der / des anvertrauten Jugendlichen und deren Familien / Bezugssysteme oder schutzbedürftigen Erwachsenen angepassten Umgang geprägt zu sein.

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht mit Kosenamen angesprochen. Spitznamen werden nur verwendet, wenn der Betroffene damit einverstanden ist.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet.
- Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und an die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen

4. Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Besonders Settings und Veranstaltungen mit Übernachtungen stellen eine Herausforderung dar. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der schutz- und / oder hilfebedürftigen Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sowie Kundinnen und Kunden, als auch der betreuenden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen.

- Das Maß der Unterstützung bei lebenspraktischen Tätigkeiten (zum Beispiel Umkleiden, Körperpflege) ist abhängig vom Grad der Bedürftigkeit des Schutzbefohlenen.
- Niemand darf gegen seinen Willen fotografiert oder gefilmt werden, insbesondere nicht in unbedecktem Zustand oder in aufreizender, leicht bekleideter Pose.

5. Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den Maßnahmen, die dazu dienen, schutz- und / oder hilfebedürftige Kinder und Jugendliche und deren Familien / Bezugssysteme, Erwachsene sowie Kundinnen und Kunden zu stärken.

Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Personengruppen zuteil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Schutzbefohlene, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat sinnvoll und adäquat zu erfolgen.

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornografischen und gewaltverherrlichenden Inhalten sind in allen Kontexten verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Schutzbefohlenen ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Wir dulden weder den Erwerb, den Besitz noch die Weitergabe von gewalttätigen, pornografischen sowie rassistischen Medien, Daten oder Gegenständen.
- Bezugspersonen und schutz- oder hilfsbedürftige Personen dürfen in unbedecktem Zustand (Umziehen, Duschen...) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden. Die o.g. Grundsätze zur Achtung der Intimsphäre sind zu beachten.

7. Disziplinarmaßnahmen

Die Wirkung von Strafen ist nur schwer abzuschätzen und daher gut zu durchdenken. Falls Sanktionen unabdingbar sind, ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur Handlung stehen - und angemessen, konsequent, aber für den Bestraften auch plausibel sind.

- Bei Disziplinierungsmaßnahmen ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Interventionen im Kontext der Selbst- / Fremdgefährdung sind ausgenommen.
- Das geltende Recht ist zu beachten. (Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung, auch wenn sich eine Schutzperson damit einverstanden erklärt, ist verboten).
- Aufforderung der Schutzperson / -en zu jeder Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.
- Sogenannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.

Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt.

Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung bekomme und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.

Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen oder Hilfebedürftigen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/oder Gewaltanwendung nahelegt, halte ich mich an die in unserem Institutionellen Schutzkonzept beschriebenen Vorgehensweisen und die im Caritasverband Region Mönchengladbach e. V. vorgegebenen Meldewege.

Der für den Bereich „Familie und Soziales“, in dem ich tätig bin, entwickelte und geltende Verhaltenskodex für den Umgang miteinander ist mir bekannt und ich halte mich an diesen.

Verhaltenskodex für den Bereich „Alter und Pflege“

Der **Caritasverband Region Mönchengladbach e. V.** bietet Menschen Unterstützung, Entfaltung und Hilfeleistung an und unterstützt sie in der Entfaltung und Gesundung ihrer Persönlichkeit, ihrer religiösen und sozialen Kompetenz, ihrer Begabungen und ihrer Beziehungsfähigkeit. Die Lebensräume in all unseren Bereichen sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen. Dabei finden sie in dem notwendigen Maß Unterstützung und Begleitung in allen Lebensbereichen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten schutz- und hilfebedürftigen NutzerInnen und haupt-/ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ist geprägt von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Ich setze mich für eine Kultur der Achtsamkeit ein und dafür, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird. Ich setze mich dafür ein, dass der Bereich Alter und Pflege ein sicherer Ort für alle ist.

- Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der in unserer Einrichtung / unserem ambulanten Pflegedienst begleiteten Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.
- Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir schutz- oder hilfebedürftigen Menschen bewusst.
- Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pflegerischen, seelsorglichen und pädagogischen Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Menschen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Ich trenne berufliche und private Kontakte und gestalte Beziehungen zu den mir anvertrauten Menschen meinem jeweiligen Auftrag entsprechend.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen mir als Bezugsperson und meinen Schutzbefohlenen (z. B. Nutzer/innen, Betreuungspersonen, Auszubildende, Praktikanten, Minderjährige) unterlasse ich.
- Ich handle nachvollziehbar und ehrlich, Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus. Die individuellen Grenzempfindungen nehme ich ernst und kommentiere sie nichtabfällig.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d. h. der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- Ich respektiere die körperlichen Grenzen meines Gegenübers dem jeweiligen Kontext angemessen und ich werde diese nicht überschreiten.
- Bei der Intim-Pflege unterlasse ich unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, d.h. der Wille des Schutzbefohlenen ist ausnahmslos zu respektieren, auch und vor allem die Ablehnung.

3. Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und non-verbale Interaktionen sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- In persönlicher Interaktion und Kommunikation ist meine Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung an die Bedürfnisse der Schutzbefohlenen angepasst.
- Ich beziehe Position bei sprachlichen Grenzverletzungen. Sexualisierte Sprache von Seiten der Betreuungspersonen im Arbeitsumfeld dulde ich nicht und schreite ein.
- Ich weise auf die Nutzung einer achtsamen und sachlichen Sprache in Bezug auf Sexualität hin und führe Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit. Ich mache keinen Unterschied zwischen Schutzbefohlenen und Betreuungspersonen.
- Ich wahre die verbale Wertschätzung und die persönlichen Distanzwünsche meiner Schutz- und Hilfebedürftigen d.h. ich ziehe ein achtsames „Sie“ dem „Du“ vor.

4. Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Insbesondere Veranstaltungen mit Übernachtung, oder Nachtdienste sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss.

- Ich achte die körperliche und räumliche Intimsphäre der Menschen und werde die mir anvertrauten Schutzbefohlenen vor Schaden bewahren.
- Ich achte darauf, dass eine gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, wie z.B. gemeinsames Umkleiden und Duschen nicht stattfinden.
- Ich unterlasse Übernachtungen von Schutzbefohlenen in meiner Privatwohnung und Übernachtungen in der Wohnung von Schutzbefohlenen.

5. Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen stellen keine Maßnahme dar, um das Selbstbewusstsein schutz- oder hilfebedürftiger Menschen zu stärken. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Personen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Ich nehme keine finanziellen Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an, die in einem Zusammenhang mit meinen Schutzbefohlenen stehen.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien gehört in der heutigen Zeit zum Alltag. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

- Ich achte darauf, dass niemand gegen seinen Willen fotografiert oder gefilmt werden darf, insbesondere nicht in unbedecktem Zustand oder in aufreizender, leicht bekleideter Pose.
- Ich verpflichte mich bei jeder Form von Diskriminierung wie gewalttätiges oder sexistisches Verhalten einzuschreiten, d.h. bei bekannt werden von der Nutzung elektronischer Daten mit Medien wie Handy, Kamera, PC, etc.
- Ich tausche keine privaten Daten zur persönlichen Kontaktaufnahme aus. Eine Anfreundung in sozialen Netzwerken unterlasse ich.

7. Respektvoller und achtsamer Umgang miteinander

Maßnahmen zur Pflege und Aufrechterhaltung eines respektvollen und achtsamen Umgangs miteinander müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und für den Betroffenen plausibel sind.

- Ich achte einen achtsamen und respektvollen Umgang im Miteinander. d.h. ich gestalte den Umgang gewaltfrei, wobei die gesetzlichen Vorgaben zu freiheitsentziehenden Maßnahmen und Gewaltschutz beachtet werden.
- Eine Einwilligung der Schutzperson / -en in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung unterstütze ich nicht.

Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt.

Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung bekomme und werde diese bei Bedarf in Anspruch nehmen.

Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen oder Hilfebedürftigen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/ oder Gewaltanwendung nahelegt, halte ich mich an die in unserem institutionellen Schutzkonzept beschriebenen Vorgehensweisen und die im Caritasverband Region Mönchengladbach e. V. vorgegebenen Meldewege.

Der für den Bereich „Alter und Pflege“, in dem ich tätig bin, entwickelte und geltende Verhaltenskodex für den Umgang miteinander ist mir bekannt und ich halte mich an diesen.

Verhaltenskodex für den Bereich „Verwaltung“

Der Caritasverband Region Mönchengladbach e. V. bietet Menschen Unterstützung, Entfaltung und Hilfeleistung an und unterstützt sie in der Entfaltung und Gesundung ihrer Persönlichkeit, ihrer religiösen und sozialen Kompetenz, ihrer Begabungen und ihrer Beziehungsfähigkeit. Die Lebensräume in allen Bereichen sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen. Dabei finden sie in dem notwendigen Maß Unterstützung und Begleitung in allen Lebensbereichen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten MitarbeiterInnen, KollegInnen, Auszubildenden, PraktikantInnen, Klienten, Kooperationspartnern und externen BesucherInnen ist geprägt von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Ich setze mich für eine Kultur der Achtsamkeit ein und dafür, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird. Ich setze mich dafür ein, dass der Bereich Verwaltung ein sicherer Ort für alle ist.

- Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der in unserer Geschäftsstelle arbeitenden und der die Geschäftsstelle aufsuchenden Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.
- Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen bewusst.
- Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

In der täglichen Arbeit mit Menschen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Ich trenne berufliche und private Kontakte und gestalte Beziehungen meinem jeweiligen Auftrag entsprechend.
- Einzelgespräche führe ich nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten. Ich achte darauf, dass diese jederzeit von außen zugänglich sind.
- Ich unterlasse herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zu Auszubildenden bzw. Minderjährigen.
- Ich nehme individuelle Grenzempfindungen ernst und achte diese. Sie werden von mir nicht abfällig kommentiert. Grenzverletzungen werden von mir thematisiert und werden nicht übergangen.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d. h. der Wille desjenigen ist ausnahmslos zu respektieren. Sie haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein.

- Ich achte darauf, dass körperliche Berührungen dem jeweiligen Kontext angemessen sind. Und nur dann erfolgt, wenn die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person vorausgesetzt werden kann.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, erlaube ich mir nicht.
- Ich gehe achtsam und sensibel mit Körperkontakt um, bspw. erlaube mir diesen nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie bspw. Erste Hilfe oder Trost.

3. Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Von daher hat jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter des Gegenübers angepassten Umgang geprägt zu sein.

- Ich verwende in keiner Form von Interaktion und Kommunikation sexualisierte Sprache. Ebenso dulde ich keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen.
- Verbale und nonverbale Interaktion passe ich meiner jeweiligen Rolle und meinem Auftrag entsprechend sowie an die Zielgruppe und deren Bedürfnisse an.
- Ich schreite bei sprachlichen Grenzverletzungen ein und beziehe Position.
- Ich biete Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten an.

4. Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Insbesondere Veranstaltungen mit Übernachtung, oder Nachtdienste sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss.

- Ich achte die körperliche und räumliche Intimsphäre der Menschen und werde die mir anvertrauten Schutzbefohlenen vor Schaden bewahren.
- Ich zeige jedem verbale Wertschätzung und wahre persönlichen Distanzwünsche von MitarbeiterInnen / KollegInnen und Vorgesetzten
- Ich erfrage, wie jemand angesprochen werden möchte. Ein achtsames Siezen ziehe ich jederzeit einem Duzen vor, es sei denn es geschieht mit dem ausdrücklichen Einverständnis.
- Ich klopfe an und warte auf Rückmeldung.
- Ich gehe respektvoll mit Telefonaten um.
- Meine Kommunikation ist wertschätzend, zielorientiert und respektvoll.

5. Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und sinnvolle Zuwendung ersetzen. Daher gehörtes zu den Aufgaben von verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Ich erlaube mir keine finanziellen Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an Einzelne, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Person stehen.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien gehört in der heutigen Zeit zum Alltag. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat sinnvoll und adäquat zu erfolgen.

- Ich gehe achtsam mit Filmen, Bildern oder Druckmaterial um. Medien mit pornografischen und gewaltverherrlichenden Inhalten sind in meinem Arbeitskontext verboten.
- Ich nutze kein WhatsApp auf meinem Diensthandy. Mir ist klar, dass die Nutzung anderer sozialer Netzwerke auf meinem PC nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig ist; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe entstanden sind.
- Bei Veröffentlichungen beachte ich das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild.
- Ich fühle mich verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Ich beziehe Stellung gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing.

7. Disziplinarmaßnahmen

Die Wirkung von Strafen ist nur schwer abzuschätzen und daher gut zu durchdenken. Falls Sanktionen unabdingbar sind, ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur Handlung stehen – und angemessen, konsequent, aber für den Betroffenen auch plausibel sind.

- Mir sind mögliche Disziplinierungsmaßnahmen (bspw. im Rahmen der Ausbildung) nur in maßvollem und angemessenem Umgang erlaubt. Jede Form von Gewalt, Freiheitsentzug, Nötigung oder Drohung werden explizit ausgeschlossen.
- Ich beachte das geltende Recht.

Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt.

Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung bekomme und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.

Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen oder Hilfebedürftigen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/oder Gewaltanwendung nahelegt, halte ich mich an die in unserem institutionellen Schutzkonzept beschriebenen Vorgehensweisen und die im Caritasverband Region Mönchengladbach e. V. vorgegebenen Meldewege.

Der für den Bereich „Verwaltung“, in dem ich tätig bin, entwickelte und geltende Verhaltenskodex für den Umgang miteinander ist mir bekannt und ich halte mich an diesen.

Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex gem. § 6 PräVO

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden:

Name, Vorname

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift

ANLAGE 14**Beratungsangebote Region Mönchengladbach****Katholisches Beratungszentrum für Ehe-, Familien-, Lebens- und Glaubensfragen**

Betrather Str. 26

41061 Mönchengladbach

Telefon: 02161 / 898788

Telefax: 02161 / 636110

beratungszentrum-moenchengladbach@bistum-aachen.de

www.beratungszentrum-moenchengladbach.de

Telefonseelsorge – Krefeld – Mönchengladbach Rheydt – Viersen

(24 h am Tag – anonym – gebührenfrei)

Telefon: 0800 / 1110111 oder

0800 / 1110222

www.telefonseelsorgekrefeld.de

info@telefonseelsorgekrefeld.de

Zornröschen e.V. – Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

Eickener Str. 197

41063 Mönchengladbach

Telefon: 02161 / 208886

www.zornroeschen.de

PECON intakkt**Institut für individuelle psychologische Lösungen & Gesundheitsservice**

Schneiderstr. 50

47798 Krefeld

Telefon: 02151 / 3271901

pecon@intakkt.de

Literatur

1. Bistum Aachen - Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)
https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Praevention/.galleries/downloads/PraevO-NRW-AC_2022-05.pdf
2. Bistum Aachen – Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
<https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/aufarbeitung-konsequenzen/.galleries/dokumente/20210219-Ausfuehrungsbestimmungen-final.pdf>
3. Rahmenordnung PräVO DKB
http://www.praevention-kirche.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2012/2013-151b-Ueberarbeitung-Leitlinien_Rahmenordnung-Praevention_Rahmenordnung.pdf
4. Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes Freiburg
<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermisbrauch/leitlinien-fuer-den-umgang-mit-sexualisi>
5. Arbeitshilfe Verhaltenskodex des Bistums Aachen
<https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Praevention/.galleries/Institutionelles-Schutzkonzept-fuer-die-Arbeit-mit-Kindern-und-Jugendlichen-in-den-Gemeinschaften-der-Gemeinden-im-Bistum-Aachen/Arbeitshilfe-Institutionelles-Schutzkonzept-fuer-die-Arbeit-mit-Kindern-und-Jugendlichen-in-den-Gemeinschaften-der-Gemeinden-im-Bistum-Aachen.pdf>
6. **Zusammenfassung in Leichter Sprache**; Annerose Siebert; Freiburg 2016;36 S., kartoniert, mit Illustrationen; DIN A4, 15,00 €; ISBN 978-3-7841-2900-6 Flyer Download deutsche Version
7. Heim-Kinder-Zeit - Eine Studie zur Situation von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der katholischen Behindertenhilfe in Westdeutschland (1949 - 1975) Annerose Siebert, Laura Arnold, Michael Kramer; Freiburg 2016; 275 S., 25,00 €; Flyer
8. Kinder dürfen nein sagen! Kinder vor Gewalt schützen: Infos in leichter Sprache für Kinder, Eltern, Erzieher/innen und Lehrer/innen in Deutsch, Arabisch, Englisch, Türkisch, Farsi, Französisch und Russisch; Herausgegeben vom CBP, DCV. und KTK-Bundesverband e. V. 2015; 15 S.; Lambertus-Verlag
9. Niemand darf mir wehtun! Handreichung zur Prävention sexueller Gewalt in leichter Sprache; Herausgegeben vom CBP, 2013, 10 S.

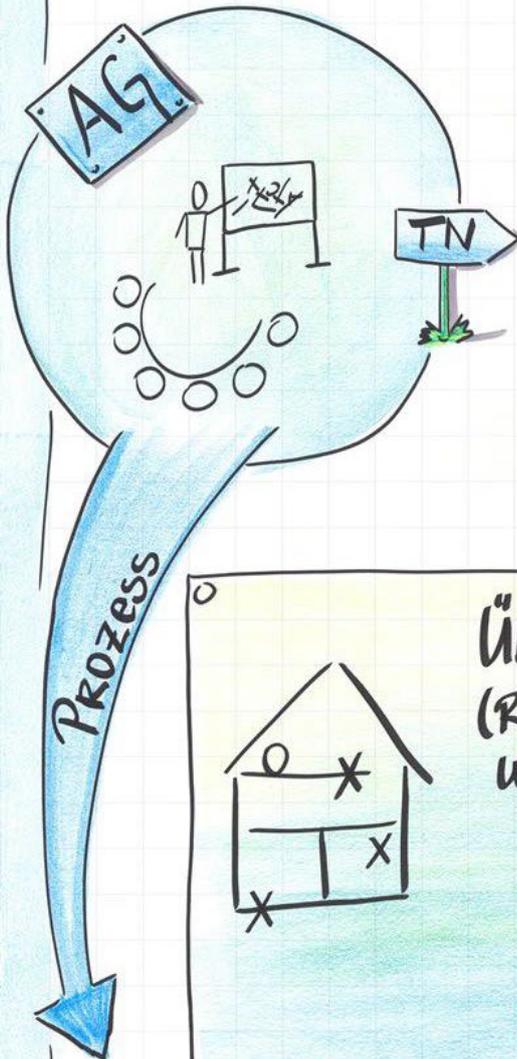
Weblinks

Weitere Informationen, Links und Literaturhinweise finden Sie im CariNet-Ordner.

1. **Bistum Aachen - Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)**
https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Praevention/.galleries/downloads/PraevO-NRW-AC_2022-05.pdf
2. **Bistum Aachen - Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**
<https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/aufarbeitung-konsequenzen/.galleries/dokumente/20210219-Ausfuehrungsbestimmungen-final.pdf>
3. **Deutsche Bischofskonferenz: LEITLINIEN für den Umgang mit sexuellem Missbrauch...durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeitende im Bereich der DBK**
<https://www.dbk.de/themen/thema-sexueller-missbrauch/normen-und-leitlinien/>
4. **Rahmenordnung PräVO DBK**
https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf
5. **Empfehlungen DCV zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch**
<https://www.caritas.de/sexueller-missbrauch>
6. **Mantelschutzkonzept der Bistümer NRW**
<https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Praevention/.galleries/Arbeitshilfe-fuer-caritative-Traeger/Arbeitshilfe-zum-Institutionellen-Schutzkonzept-fuer-caritative-Rechtstraeger.pdf>
7. **Materialsammlung des DCV zum Thema Sex. Gewalt und Prävention von Missbrauch**
<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/materialien>
8. **Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs**
<https://beauftragter-missbrauch.de/>

Im weiteren Anhang befinden sich Schulungsplakate, die für die Bearbeitung genutzt werden dürfen. Sie stammen aus dem Arbeitskreis zum Institutionellen Schutzkonzept des DICV Aachen.

Risikoanalyse



- ☐ Präventionsfachkraft
- ☐ Trägervertretung
- ☐ MAV - Vertretung
- ☐ Leitungsebene
- ☐ Mitarbeitende
- ☐ Ehrenamtliche
- ☐ Vertretung der Betroffenen

Überprüfung der Organisation
(Risiko & Schwachstellen für sexualisierte Gewalt) z.B.:

- ! alltägliche Arbeitsabläufe
- ! Umgang mit Sexualität
- ! Risikoorte und -zeiten
- ! etc.

Ergebnis
der
Auswertung
!

Grundlagen für konzeptionelle und
strukturelle Verbesserungen
⇒ für das ISK !!!

Personalauswahl, ETZ, Handlungsleitfaden

Leitfaden Einstellung

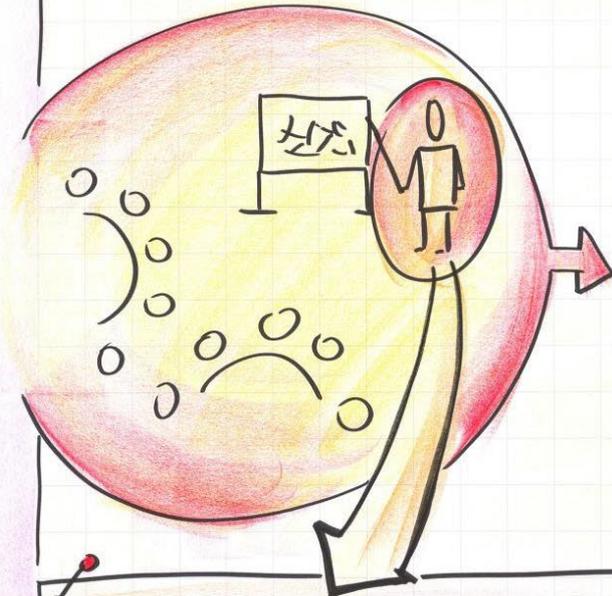
Checkliste

Handlungsleitfaden • Interventionsplan im Vermutungsfall

- Ansprechpersonen und Anlaufstellen
- Erstkontaktperson für Vermutungssituation
- Wer wird wann wie informiert
- Weiterleitung und Übergabe
- genauer Ablauf
- Beschwerdewege
- etc.

Veröffentlichung „Leitfaden“
für jeden/jede einsehbar !!!

Fortbildung & QM



Präventionsschulungen

- A** Intensiv-Schulung 12 UE
- B** Basis Plus 6 UE
- C** Basis 4 UE

Multiplikatoren als
Schulungs-Referenten!

- aus der eigenen Einrichtung
- vom DiCV (Fr. Kremer-Kerschgens)
- über Bildungsforen

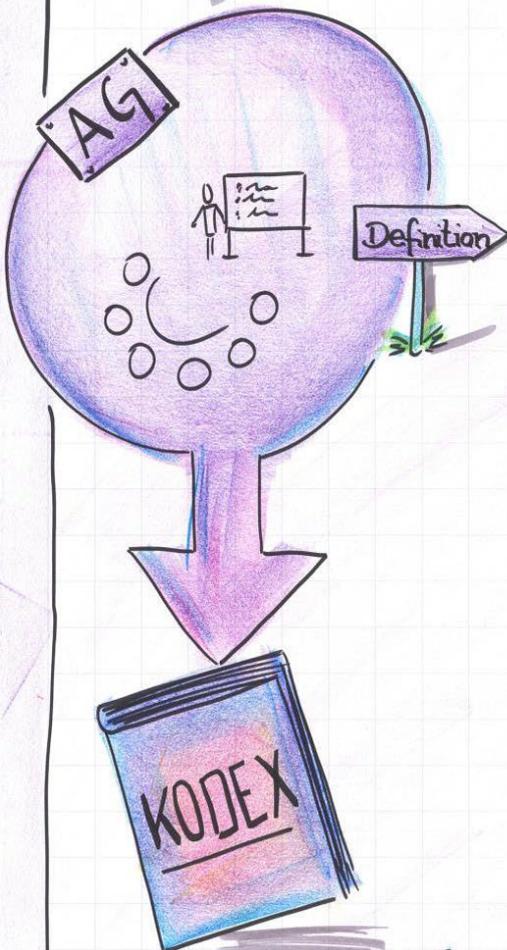
GESUCHT

Fachkräfte zur
Multiplikatorenschulung

„ Altenpflege/-hilfe
+
Krankenhaus
“

Bausteine des ISK werden umfassend in
Organisation + Struktur + Ablauf
verankert !!!

Verhaltenskodex



- Gestaltung v. Nähe + Distanz
- Angemessenheit v. Körperkontakt
- Sprache + Wortwahl
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit v. Geschenken
- Umgang mit und Nutzen von Sozialen Netzwerken
- respektvoller Umgang
- Disziplinierungsmaßnahmen

weitere Schritte:

Kodex wird in die einzelnen Arbeitsfelder gegeben

besprochen, gefüllt, konkretisiert, etc.

UNTERSCHRIFT 

Ablage beim Rechtsberater !!!



Eigene Notizen