



## Inhalt

Vorwort.....	2
1. Personalauswahl und -entwicklung .....	3
2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung .....	4
3. Verhaltenskodex .....	4
4. Aus- und Fortbildung.....	5
5. Beschwerdewege/Verfahrensordnung .....	6
6. Qualitätsmanagement.....	6
6.1. Informationen über Präventionsmaßnahmen .....	7
6.2. Unterstützungsleistungen und Hilfen zur Aufarbeitung nach Vorfällen sexualisierter Gewalt .....	8
6.3. Information der Öffentlichkeit .....	8
7. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und von Kindern und Jugendlichen .....	8
Anlage 1 Risikoanalyse: Auswertung und Fazit.....	10
Anlage 2 Verhaltenskodex im Fachbereich Kinder-, Jugend- und Familienhilfe .....	12
Anlage 3 Verhaltenskodex im Fachbereich Menschen mit Behinderung .....	15
Anlage 4 Prozessbeschreibung Krisenkommunikation.....	18
Anlage 5 Muster Selbstauskunftserklärung .....	20
Anlage 6 Verfahrenswege .....	21
Anlage 7 Platz für eigene Anmerkungen .....	22

## Vorwort

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 unserer Bewohnerinnen und Bewohner, Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten sowie Kinder und Jugendliche in den Mittelpunkt stellt.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen. Für die (pädagogischen) 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 und 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 (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten, Angehörigen etc., aber auch sexuelle Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert daraufgelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfand, Mitarbeitende und Klientinnen und Klienten partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt wurden, denn unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion 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 zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Diensten und Einrichtungen.

## 1. Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisiert die Geschäftsführung die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur. Ein Gespräch mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen nicht toleriert wird.

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs soll neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Werteorientierung zusätzlich im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ folgende Aspekte thematisiert werden:

- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen / Schutzbefohlenen Erwachsenen
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen / Schutzbefohlenen Erwachsenen
- Psychohygiene und (Selbst-)Fürsorge der Mitarbeiter/-innen

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 gegen (sexualisierter) Gewalt.

Angesprochen werden insbesondere:

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

Auch bei der Auswahl und Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden gelten diese Regelungen.



## 2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 PrävO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung (Anlage 5) versichert die Mitarbeiterin, 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 dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

### **Externe Partner und Dienstleister**

Wir haben uns intensiv damit auseinandergesetzt, in welcher rechtlichen Verantwortung wir Dienstleister beauftragen, die mit Klienten in direktem und ggf. unbeaufsichtigtem Kontakt stehen.

Nach intensiver Prüfung bleibt der Bereich der rechtlichen Betreuung risikobehaftet.

Dieses Ergebnis ist mit den Vereinsbetreuern ausführlich thematisiert worden.

Die Vereinsbetreuer sind gehalten, unsere Leitlinien zur Prävention sexualisierter Gewalt gegenüber jedem fremden Dienstleister zu thematisieren.

Im persönlichen Kontakt zu den Betreuten verschaffen sich die Vereinsbetreuer sensibel einen Eindruck davon, ob unsere Leitlinien von den Dienstleistern eingehalten werden.

Im Verdachtsfall wird die vereinsinterne Präventionsfachkraft hinzugezogen.

## 3. Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, um Grenzverletzungen zu vermeiden. Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Es geht darum zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den sich uns



anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sicherstellen. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeitenden sowie alle Nutzenden ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden notwendig.

Jeder/Jede haupt- bzw. ehrenamtlich Mitarbeitende erkennt den rechtsträgerweit gültigen Verhaltenskodex und ggf. den einrichtungs-/angebotsspezifischen Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte bzw. tätige haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit Gültigkeit des Institutionellen Schutzkonzeptes durch Unterzeichnung an. Er muss von jedem/jeder Mitarbeitenden als Voraussetzung für eine Tätigkeit/Arbeit mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden individuell unterzeichnet werden. Dieser/Diese wird/werden in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt. Der rechtsträgerweit gültige Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigefügt.

Da sich die Arbeit in der Kinder- Jugend- und Familienhilfe von der Tätigkeit mit Menschen mit Behinderung unterscheidet, haben die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen entschieden, dass für jeden Fachbereich eigene Verhaltensregeln festgelegt werden (siehe Anlage 2 und 3).

#### **4. Aus- und Fortbildung**

Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen und haben dadurch Handlungssicherheit.

Das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes.

Bereits hier wird auch die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert und geprüft, welche Mitarbeitenden in welchem Umfang geschult werden müssen, und deren Schulung veranlasst. Aktuelle Mitarbeitende werden gemäß der folgenden Übersicht innerhalb eines Jahres nach Inkraftsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes geschult. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult, beginnend nach Inkraftsetzung des ISK.

Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltages in Präsenz- oder Blendet Learning-Angeboten durch interne/externe Referentinnen und Referenten.

## Arbeitsfelder Kinder- und Jugendhilfe

Format	Präventionsschulung C	Präventionsschulung B	Präventionsschulung A
	Teamleiter/-innen	Pädagogische Mitarbeiter/-innen in Diensten und Einrichtungen, Ehrenamtliche	Verwaltungskräfte
Umfang	16 UE = 12 Std.	8 UE = 6 Std.	4 UE = 3 Std.

## Arbeitsfelder Alten- und Behindertenhilfe

Format	Intensiv	Basis plus	Basis
	Mitarbeitende im ambulant betreuten Wohnen, MA stationäres Wohnen, Tagesstrukturierung, Treffpunkt, Teamleitung, Einrichtungsleitung	Rechtliche Betreuer, Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen	Hauswirtschaftliche Mitarbeitende, Facility Management / Hausmeister
Umfang	16 UE = 9 Std.	8 UE = 6 Std.	4 UE = 3 Std.

## 5. Beschwerdewege/Verfahrensordnung

Das Vorhandensein eines Beschwerdemanagements begreifen wir als Chance zur Weiterentwicklung einer menschengerechten fachlichen Arbeit. Sich beschweren zu können, ein offenes Ohr zu finden, bedeutet Vertrauen aufzubauen und Hilfe zu bekommen. Unser Ziel ist es, eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur zu schaffen.

In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden beschrieben und für die Adressaten verständlich bekannt gemacht. Mit allgemeinen Beschwerden wird wie im Qualitätsmanagement beschrieben verfahren.

In der Anlage findet sich ein Schema in dem die Verfahrenswege im Fall eines Vorfalls von sexualisierter Gewalt nach der Präventionsordnung dargestellt

## 6. Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Einrichtungen und Diensten wird das Institutionelle Schutzkonzept des SkF e.V. Leverkusen in unser Qualitätsmanagement integriert.



Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen dieses Qualitätsmanagements, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Auffrischung alle 5 Jahre) und die Regelungen zur Schulung des Institutionellen Schutzkonzeptes, sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle 5 Jahre.

Ein Vorfall sexualisierter Gewalt zeigt, dass das Schutzkonzept nicht vollständig wirksam war, weil ein oder mehrere Schutzfaktoren nicht gegriffen haben. Darum muss im Zuge der nachhaltigen Aufarbeitung auch eine intensive Überprüfung des Schutzkonzeptes stattfinden.

Große strukturelle Veränderungen, wenn beispielsweise größere Teile eines Teams oder Leitungsverantwortliche wechseln, wenn eine Zielgruppe sich verändert oder ein inhaltliches Konzept überarbeitet wird, ziehen ebenfalls eine Überprüfung des Schutzkonzeptes nach sich.

Spätestens alle 5 Jahre ist davon auszugehen, dass sich Veränderungen ergeben haben und mögliche Risikofaktoren nicht mehr bewusst sind.

Der Träger Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Leverkusen hat zwei Mitarbeiterinnen zu Präventionsfachkräften ausgebildet, die die Entwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstoßen und wachhalten.

Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement sind der Vorstand und die Geschäftsführung des SkF e.V. Leverkusen.

## **6.1. Informationen über Präventionsmaßnahmen**

Die Information über die Präventionsmaßnahmen der Einrichtung und die Bekanntmachung des Institutionellen Schutzkonzeptes liegen in der Verantwortung des Trägers.

Die Präventionsmaßnahmen werden in Team- und Dienstgesprächen thematisiert. Die Präventionsfachkraft stellt sicher, dass das Thema Prävention sexualisierter Gewalt dauerhaft kommuniziert und beraten wird.

Das Institutionelle Schutzkonzept, welches ein Gütesiegel der Einrichtung darstellt, wird in Ansichtsexemplaren vorgehalten. Bewerberinnen wird dieses in Bewerbungsgesprächen ausgehändigt.

Einzelne Aspekte des Schutzkonzeptes werden auf der Homepage als Auszug veröffentlicht, hierzu zählen die Kontaktdaten der Präventionsfachkraft, die internen Beratungs- und Beschwerdewege und die Hinweise auf externe Beratungsstellen.

Alle uns anvertrauten Minderjährigen, deren Erziehungsberechtigte und erwachsene Schutzbefohlene müssen jederzeit die Möglichkeit haben, ihre Sorgen und ihre Kritik an die Einrichtungen und Dienste weiterzugeben.

Gleiches gilt für Ideen und Anregungen.

Dazu bieten sich bestehende Rückmeldewege an oder es entstehen im Rahmen der Beschwerdewege neue Möglichkeiten. Wenn diese Wege und Instrumente bekannt sind und die Einladung sie zu nutzen positiv bei den Zielgruppen ankommt, dann

entsteht oder wächst die Motivation Kritik und Anregungen, aber auch Lob und Wertschätzung weiterzugeben.

## **6.2. Unterstützungsleistungen und Hilfen zur Aufarbeitung nach Vorfällen sexualisierter Gewalt**

Sexualisierte Gewalt ist nicht auf das Täter-Opfer-Geschehen reduzierbar. Auch das Umfeld ist betroffen: die Angehörigen des betroffenen Minderjährigen, Mitarbeiter/-innen, ehrenamtlich Tätigen, Gemeindemitglieder, Engagierte in Gruppen, Gremien und Räten etc.

Der zur Kenntnis gekommene Vorfall sexualisierter Gewalt belastet auch sie, irritiert, macht (zunächst) ohnmächtig und sprachlos. Gleichwohl sind diese Belastungen durch sensible und fachkundige Begleitung zu bewältigen.

Bei einem Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt in der Einrichtung, prüft der Rechtsträger in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Diese Unterstützungsleistungen sind in jedem Fall individuell abzuwägen. Es besteht die Möglichkeit einer geschlechtsspezifischen Hilfe der Aufarbeitung.

Unsere Prozessbeschreibung zur Krisenintervention beschreibt den Umgang für eine geordnete und nachhaltige Aufarbeitung von Vorfällen als Zeichen eines guten Qualitätsmanagements.

Die Prozessbeschreibung ist als Anlage 3 beigefügt.

## **6.3. Information der Öffentlichkeit**

Der kirchliche Rechtsträger hat die Aufgabe die Öffentlichkeit angemessen zu informieren, wenn es einen Vorfall sexualisierter Gewalt gab. Um den Schutz und die Privatsphäre aller Beteiligten zu wahren und die Öffentlichkeit trotzdem angemessen zu informieren, sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten und Persönlichkeitsrechte zu wahren. Zur Beratung und Unterstützung kann die Pressestelle des Erzbistums oder des Dach- bzw. Spitzenverbands hinzugezogen werden. Auch hier ist es sinnvoll, einen Handlungsleitfaden und eine Abfolge von Schritten festzuhalten, an die sich Verantwortliche halten können.

## **7. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und von Kindern und Jugendlichen**

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu arbeiten. Unter präventivem Arbeiten verstehen wir, die Ressourcen der Klientinnen und Klienten und Bewohnerinnen und Bewohner zu stärken. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begegnen ihren Klienten mit einer





wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung mit dem Ziel des Empowerments. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Mitarbeitenden thematisieren mit den ihnen anvertrauten Personen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Unterstützend wird den Klientinnen und Klienten angeboten, 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.

Folgende Ideen setzen wir ab Inkrafttreten des Institutionellen Schutzkonzeptes zum 01.01.2019 um:

In unseren Diensten und Einrichtungen werden ab 2019 Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt auch in sogenannter Leichter Sprache – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – für die Bewohnerinnen und Bewohner/ Klienten und Klientinnen und Kindern und Jugendlichen sowie deren Angehörige vorhanden sein und allen Vorgenannten zugänglich gemacht.

Ausgehend von unserem Leitbild, ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen die Stärkung der Selbstkompetenz unserer Bewohnerinnen und Bewohner, Klientinnen und Klienten und der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu unterstützen.

Maßnahmen zur Stärkung dienen der Prävention von (sexualisierter) Gewalt. Die Stärkung von Kindern und Jugendlichen erfolgt größtenteils über die Haltung ihnen gegenüber. Die hierzu entwickelten Grundsätze finden sich speziell im Verhaltenskodex wieder.

Dieses Schutzkonzept wurde von Frau Geroneit-Jepp und Frau Alberts verfasst.

Das Schutzkonzept ist in der Sitzung des Vorstandes am 12.12.2018 genehmigt worden und tritt am 01.01.2019 in Kraft.

---

Ute Dirks  
Vorstandsvorsitzende

## **Anlage 1**

### **Risikoanalyse: Auswertung und Fazit**

Alle Bereiche des SkF Leverkusen haben sich einer strukturierten Risikoanalyse unterzogen. Die Auswertung erfolgte durch zwei neutrale Personen. Die ausgewerteten Ergebnisse der Risikoanalyse fließen in das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) ein.

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse der Risikoanalyse dar.

#### **1.1. Persönliche Eignung/ Personalauswahl/ -entwicklung**

In allen befragten Einrichtungen des SkF Leverkusen e.V. findet eine grundsätzliche Auseinandersetzung und Sensibilisierung bezogen auf die Thematik der sexualisierten Gewalt statt. Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen gehören verschiedenen Berufsgruppen an. Je nach Position und Aufgabenbereich variiert die Nähe zum Klienten. Bei Neueinstellungen werden erweiterte Führungszeugnisse kontrolliert und bei Bedarf vorgezeigt. Es wurden Grenzverletzungen durch Klienten gegenüber haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen in verbaler und körperlicher Form genannt, sowie Überschreitungen der persönlichen Grenze von Nähe und Distanz.

#### **1.2. Beschwerdewege/ Intervention**

Die Auswertungen der Risikoanalyse haben ergeben, dass ein Beschwerdesystem vorhanden ist, welches die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen als zufriedenstellend wahrnehmen. Die Mitarbeitenden des Angebotes „Tagesstruktur“ haben keine ausreichenden Kenntnisse über das Beschwerdemanagement. Die Strukturen der Einrichtungen sind durch das Organigramm für alle transparent und bekannt. Die Kommunikations- und Ansprechkulturen werden überwiegend als offen und positiv beschrieben. Ein regelmäßiger, fachlicher Austausch als Basis für Prävention und Intervention bezogen auf sexualisierte Gewalt, findet statt. Bei der Beantwortung der Fragen im Themenbereich des Krisenmanagements sind fehlende Verfahrensregeln, Unwissenheit der Zuständigkeit und Vernetzung von externen Fachstellen und Ansprechpartner, deutlich geworden.

#### **1.3. Verhaltenskodex**

Aus mehreren Fragen ging hervor, dass in folgenden Bereichen festgelegte Regelwerke oder Orientierungshilfen fehlen: Konkrete Handlungsanweisungen über den alltäglichen Umgang mit Fehlern, gemeinsame Sprache über Sexualität und Aufklärung, dokumentieren von ungeschriebenen Regeln, sowie Nähe und Distanz; In den genannten Bereichen ist die Umsetzung in vielen Punkten den Beschäftigten frei überlassen

Regeln werden für die Klienten in den einzelnen Einrichtungen gemeinsam erstellt und bei Regelverstößen wird individuell, nicht willkürlich, sondern pädagogisch begründet, interveniert.

#### **1.4. Aus- und Fortbildungen**

Eine Motivation der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen, sich in Form von Fort- und Weiterbildung mit dem Thema der Prävention gegen sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen, geht klar aus der Auswertung der Risikoanalyse hervor. Ebenfalls wurde der Wunsch nach Deeskalationstraining und die Weiterentwicklung der gleichgeschlechtlichen Betreuung gefordert.

#### **1.5. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**

Ein Ergebnis des Fragebogens war die Forderung nach mehr Aufklärung über definierte Zuständigkeiten und Strukturen der Einrichtung für die Klienten. Alle Schriftstücke, sei es Broschüren oder interne Konzepte, sollen in leichter Sprache zur Verfügung stehen.

Im Fragebogen wurden lediglich Grenzüberschreitungen von Klienten an haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen genannt. Ebenfalls sollte ein Regelwerk zum Thema Nähe und Distanz für die Klienten im ISK enthalten sein, um diese für alle zugänglich und verständlich zu machen.

Die Zielgruppen der Einrichtungen haben durch ihre Biografien eine allgemeine Vulnerabilität, unter anderem durch vergangene Erlebnisse, Einsamkeit und Wunsch nach Nähe und Zärtlichkeit. Durch fehlende gemeinsame Sprache über Sexualität wird die Thematisierung zusätzlich erschwert.

#### **1.6. Qualitätsmanagement**

Resultierend aus den Ergebnissen der Risikoanalyse lässt sich ablesen, dass Methoden, Lösungswege, Handlungsstrukturen und Konzepte in den Einrichtungen vorhanden sind, aber die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen mit der Nutzung/Kenntnis nicht ausreichend vertraut/aufgeklärt sind. Ein Beispiel dafür ist, dass lediglich die Verwaltung von Aussagen zu Gewaltprävention in Konzepten, Leitbild oder Leitlinien der Einrichtung informiert ist. Eine Verbesserung der Nutzungs- und Informationsweitergabe ist notwendig, da besonders eine Einrichtung in Bezug auf vorhandene Beschwerdesysteme, Krisenmanagement und Kommunikationswege Informationslücken aufweist.

## **Anlage 2**

# **Verhaltenskodex im Fachbereich Kinder-, Jugend- und Familienhilfe**

### **Vorbemerkung**

Dieser Verhaltenskodex wird jedem haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden vorgelegt. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden. Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang insbesondere mit den Nutzenden dar.

### **Verhaltenskodex**

#### **Haltung des Rechtsträgers**

Der SkF e.V. Leverkusen bietet Menschen jeden Alters Lebensräume an, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen, ihre Begabungen und ihre Beziehungsfähigkeit entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen die sich uns anvertrauenden Menschen sich angenommen und sicher sind.

#### **Selbstverpflichtung des Mitarbeitenden**

##### **Gestaltung von Nähe und Distanz**

Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

Wir schließen uns grundsätzlich nicht mit den Minderjährigen in einem Raum ein. Wenn es die Arbeit oder das Vertrauensverhältnis nicht beeinträchtigt, lassen wir die Türen offenstehen.

Wir achten darauf, dass unsere Beziehungen zu den Minderjährigen nicht herausgehoben oder intensiv freundschaftlich gestaltet sind, wie z. B. gemeinsame private Urlaube.

Wir nehmen individuelle Grenzempfindungen ernst. Wir respektieren diese und kommentieren diese nicht abfällig.

Beobachten wir Grenzverletzungen, weisen wir darauf hin und thematisieren diese in Mitarbeitergesprächen oder in der Supervision. Wahrgenommene Grenzverletzungen thematisieren wir mit den Familien und im Team.

##### **Angemessenheit von Körperkontakt**

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen.

Allerdings haben sie altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorauszusetzen, d. h., der Wille des Kindes oder der/des Jugendlichen ist ausnahmslos zu respektieren. Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.



Wir sind uns bewusst, dass unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, zu unterlassen sind.

Wir gehen sensibel mit dem Körperkontakt zu den Minderjährigen um. Wir beschränken diesen auf die Dauer und den Zweck einer Versorgung wie z.B. Erste Hilfe, Pflege, Trost.

Wenn körperliche Zuwendung von Seiten der Minderjährigen eingefordert wird, gehen wir besonnen damit um und achten auf eine angemessene Regulation von Nähe und Distanz. Wir reflektieren den Wunsch verbal und altersgemäß mit den Minderjährigen.

### **Sprache und Wortwahl**

Wir sprechen die Minderjährigen mit ihrem Vornamen an. Wir verwenden keine Kosenamen oder Spitznamen.

In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Minderjährigen.

Wir passen unsere verbale und nonverbale Interaktion an unsere jeweiligen Rollen und Aufträge an. Wir passen diese an die jeweilige Zielgruppe und deren Bedürfnisse an. Wir gehen gegen jegliche sprachliche Grenzverletzung vor, sobald wir diese feststellen.

### **Beachtung der Intimsphäre**

Wir akzeptieren die Zimmer der Minderjährigen als deren Privat- bzw. Intimsphäre. Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, außer in öffentlichen Sammelduschen in Schwimmbädern, ist untersagt. Bei Begleitung zu Sport- oder Schwimmstätten kleiden wir uns getrennt von den Minderjährigen um. Bei gemeinsamen Arztbesuchen achten wir darauf, dass wir die Intimsphäre der Minderjährigen achten und verlassen ggf. das Untersuchungszimmer.

### **Zulässigkeit von Geschenken**

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, Kinder und Jugendliche zu freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

### **Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

Wir achten bei der Auswahl von Filmen, Computerspielen oder Druckmaterialien darauf, die Minderjährigen nicht mit pornografischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten zu konfrontieren.

Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, 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 Betreuungs-



aufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.

Wir verpflichten uns, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Minderjährige auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Wir sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

Wir beobachten, fotografieren oder filmen die uns anvertrauten Minderjährigen nicht in unbekleidetem Zustand.

### **Disziplinarmaßnahmen**

Grundsatz unserer Arbeit sollte es sein, auf Disziplinarmaßnahmen gänzlich zu verzichten. Sollte es dennoch in den verbleibenden Einzelfällen pädagogisch angezeigt sein zu Sanktionen zu greifen, sind bei diesen folgenden Regeln zu beachten:

1. Das geltende Recht ist zu beachten.
2. Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist zu untersagen.
3. Dies gilt auch, wenn ein Einverständnis der Schutzperson vorliegt.
4. Die Sanktion muss in einem pädagogisch angemessenen Verhältnis zu dem zu korrigierendem Verhalten stehen.
5. Die Sanktionen müssen dem Schutzbefohlenen Minderjährigen altersentsprechend erläutert werden.

Die oben genannten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und erkenne sie an. Mir ist bekannt, dass Verstöße gegen diese Verhaltensvorschriften arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben können.

---

Name	Datum	Unterschrift
------	-------	--------------

## **Anlage 3**

# **Verhaltenskodex im Fachbereich Menschen mit Behinderung**

### **Vorbemerkung**

Dieser Verhaltenskodex wird jedem haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden vorgelegt. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden. Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang insbesondere mit den Nutzenden dar.

### **Verhaltenskodex**

#### **Haltung des Rechtsträgers**

Der SkF e.V. Leverkusen bietet Menschen jeden Alters Lebensräume an, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen, ihre Begabungen und ihre Beziehungsfähigkeit entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen die sich uns anvertrauenden Menschen sich angenommen fühlen und sicher sind.

#### **Selbstverpflichtung des Mitarbeitenden**

##### **Gestaltung von Nähe und Distanz**

Wir siezen grundsätzlich die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und möchten auch von Ihnen mit einem „Sie“ angesprochen werden.

Wir unterlassen freundschaftliche Beziehungen zwischen uns und der Klientel wie z.B. gemeinsame Urlaube oder Einladungen. Ausgenommen sind durch uns organisierte Freizeit- und Ferienmaßnahmen.

Wir beachten im Umgang mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen deren Grenzen und vermeiden angstmachende Situationen.

Wir nehmen individuelle Grenzempfindungen ernst, achten sie und kommentieren sie nicht abfällig. Wahrgenommene Grenzverletzungen thematisieren wir den uns anvertrauten Menschen und im Team.

##### **Angemessenheit von Körperkontakt**

Körperliche Berührungen haben die freie und erklärte Zustimmung durch die Klientel vorauszusetzen. Sie müssen dem jeweiligen Kontext angemessen sein.

Wir fragen vor körperlichen Berührungen nach dem Einverständnis.

Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

Bei unerwünschtem Körperkontakt seitens der Klientel weisen die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen die Klientel auf deren grenzüberschreitendes Verhalten hin und verwehren sich gegen dieses.



### **Sprache und Wortwahl**

Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation passen wir in Sprache und Wortwahl den Fähigkeiten der jeweiligen Klientel an.

Wir vermeiden Kosenamen, Verniedlichungen, sexistische Sprache, Fäkaliensprache oder Zynismus.

Bei jeglichen sprachlichen Grenzverletzungen – unabhängig, wer diese begeht – schreiten wir ein und beziehen Position.

### **Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe**

Im Rahmen der Selbstbestimmung entscheidet die Klientel über die eigenen Bedürfnisse und Wünsche. Die Selbstbestimmung kann nur eingeschränkt werden, wenn andernfalls persönlicher Schaden oder im Falle des Zusammenlebens mit Anderen Schaden und Einschränkungen für diese Personen abzusehen ist.

Wir berücksichtigen die Wünsche der Klientel in intimen und/oder persönlichen Situationen.

Bei Haus- und Heimbisuchen sowie Besuchen in den Wohngemeinschaften gilt, dass wir vor Betreten des Zimmers anklopfen und auf Antwort warten. Bei Hausbesuchen der ambulanten Dienste gilt dies zur Abwendung von Gefahr für Leib und Leben der Klientel eingeschränkt unter Hinzuziehung von Polizei und den Ordnungsbehörden.

Für die Wohnstätte gilt darüber hinaus, dass Beschäftigte die persönlichen Zimmer grundsätzlich nur in Anwesenheit oder in Absprache mit dem Bewohner / der Bewohnerin betritt. In Ausnahmesituationen, wenn für Klientel (z. B. in einer hilflosen Situation oder bei einem Suizid) oder die Räumlichkeiten (z.B. bei einem Wasserschaden oder einer Ungezieferplage) Gefahr in Verzug ist, kann das Zimmer auch ohne Zustimmung oder Kenntnis betreten werden.

### **Beachtung der Intimsphäre**

In Wohn-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen findet eine besondere Achtsamkeit im Umgang mit der Klientel statt.

Im Wohnsetting ist die gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, nicht erlaubt.

Die Einwilligung zu diesen Hilfen holen wir vorab einmalig schriftlich ein und vergewissern uns vor dem Beginn jeder Handlung, dass die Einwilligung noch besteht.

Wir achten darauf, dass so viel Handlungen wie möglich durch die Klientel selbst durchgeführt werden und nur die Anweisung oder Anreicherung z.B. von Waschhandschuhen, möglichst ausreichend sind. Soviel Hilfe wie nötig, so wenig wie möglich.

### **Zulässigkeit von Geschenken**

Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Klientinnen oder Klienten, die in keinem Zusammenhang mit dem pädagogischen Auftrag stehen, sind nicht erlaubt.

Kleinere Geschenke, die in einem pädagogischen Zusammenhang stehen, müssen im Rahmen eines durch die Geschäftsführung vorgegeben Budgets bleiben und werden nur dadurch legitimiert.

Die Annahme von persönlichen Geschenken ist grundsätzlich nicht erlaubt.





Zu besonderen Anlässen wie Geburtstagen, Weihnachten oder zum Abschied freuen wir uns über eine Grußkarte und die damit verbundene Geste.

Wir nehmen keine Geldgeschenke an. Für Spenden wird eine Quittung ausgestellt. Im Übrigen gilt das Spendenkonzept der Wohnstätte vom 01.03.2013 (Anlage 1) analog für alle Arbeitsbereiche.

### **Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

Wir gewährleisten den Zugang zu Medien und soziale Netzwerke ggf. durch Begleitung und Unterstützung.

Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten. Veröffentlichungen dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung der Betroffenen, und wenn vorhanden, der rechtlichen Vertretung vorgenommen werden.

Wir beobachten, fotografieren oder filmen die Klientel nur mit deren erkennbarer Zustimmung. Wir beobachten, fotografieren oder filmen die Klientel auf keinen Fall in unbedecktem oder hilflosem Zustand.

### **Regeln des Zusammenlebens**

Die Regeln des Zusammenlebens orientieren sich an den Bedürfnissen und individuellen Situationen der Klientinnen und Klienten. Grenzen werden gesetzt, wenn andernfalls persönlicher Schaden oder Schaden und Einschränkungen für andere Personen abzusehen ist.

Bei notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung der Regeln des Zusammenlebens ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Wir beachten fachliche Normen sowie geltendes Recht.

Einwilligungen der Klientel in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden.

Die oben genannten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und erkenne sie an. Mir ist bekannt, dass Verstöße gegen diese Verhaltensvorschriften arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben können.

---

Name

Datum

Unterschrift

## Anlage 4

### Prozessbeschreibung Krisenkommunikation

Für diesen Prozess ist verantwortlich

< Das ist Situationsabhängig und wird von Fall zu Fall einzeln entschieden >



Krisen sind Ereignisse, die

- unverhofft auftreten
- stark von außen gesteuert sind
- von einem hohen öffentlichen Interesse begleitet werden
- massiven Entscheidungs- und Handlungsdruck hervorrufen
- schwerwiegende kurz- bzw. langfristige Folgen haben können

Hierzu zählen z.B.

- Schadensereignisse wie Brände in den stationären Einrichtungen sowie den ambulant betreuten Einrichtungen
- Todesfälle ungeklärter Art und Verantwortung in unserem Betreutenkreis
- Interne Ereignisse wie Massenentlassungen oder Entlassungen allgemein
- Gesellschaftliche innerkirchliche Ereignisse, bei denen der Verein als Einrichtung der katholischen Kirche betrachtet wird

Nach Kenntnis von Ereignissen, die eine Krise hervorrufen können, erfolgt die umgehende Einberufung des Krisenstabes durch dessen Leiter anhand der hinterlegten Telefonliste.

Der Krisenstab setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

1. Geschäftsführung Frau Geroneit-Jepp
2. Vorstandsvorsitzende Frau Ute Dirks
3. FAL MmB Frau Mechthild Alberts
4. NN für Presseüberwachung und Protokolle
5. Weitere Mitglieder nach Anlass

Der Krisenstab kann zu jeder Tages- und Nachtzeit einberufen werden. Er sollte sich umgehend in der Geschäftsstelle Düsseldorfer Straße 2, 51379 Leverkusen, zusammensetzen, um das Ereignis zu analysieren und festzulegen, ob es sich um eine Krise handelt oder nicht.



**Person für den  
Pressekontakt  
bestimmen**

Bei Eintritt eines Krisenfalls ist eine Person zu bestimmen, die den alleinigen Kontakt mit der Presse hält. Diese kann auch ein hinzugezogener Dritter sein.

Nur diese Person ist berechtigt, mit der Presse zu sprechen.

**Informations-  
weitergabe**

Nachdem der Krisenstab den Eintritt einer Krise festgestellt hat, werden folgende Personen telefonisch in der festgelegten Reihenfolge informiert:

1. Frau Steinhausen und Frau Tillmann
2. Herr ten Hoevel als Vorsitzender des Wirtschaftsbeirates

**Benachrichtigungs-  
ketten**

Je nach Auswirkung der Krise sind folgende weiteren Schritte einzuleiten:

- Vorbereitung einer ersten Presseerklärung
- Versand derselben per Mail, Telefon oder SMS an einen festgelegten [Verteiler laut Liste](#)
- Information über die Sachlage an
  - o Mitarbeiter des betroffenen Bereiches
  - o alle Mitarbeiter bei besonderen Krisen
    - per Betriebsversammlung oder Mitarbeiteranschreiben/Aushang
- Hinweis an alle Mitarbeiter, dass nur die vom Krisenstab autorisierte Person mit der Presse, dem Rundfunk und dem Fernsehen reden wird.

**Erste Betroffenheits-  
kundgebung**

Je nach Anlass stellen sich ein Mitglied des Vorstandes und die Geschäftsführung an dem Auslösungsort der Krise den Betroffenen und deren Angehörigen sehr zeitnah, um die persönliche Betroffenheit und eine rückkaltlose Aufklärung der Ursachen kundzutun. Auch hierbei ist nur derjenige im direkten Kontakt zu der Presse, der vorher vom Krisenstab dazu bestimmt wurde.

**Weiteres Vorgehen im  
Verlauf von Krisen**

Weitere Vorgehensweisen werden in der Checkliste Verhalten in der Krise beschrieben.



## Anlage 5

### Muster Selbstauskunftserklärung

#### Selbstauskunftserklärung

gemäß § 5 Absatz 1 Sätze 2 und 3 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ im Erzbistum Köln

-----  
Name, Vorname, Geburtsdatum

-----  
Tätigkeit, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung gemäß § 72a SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit aktuell kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen mich läuft.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies dem Rechtsträger unverzüglich mitzuteilen.

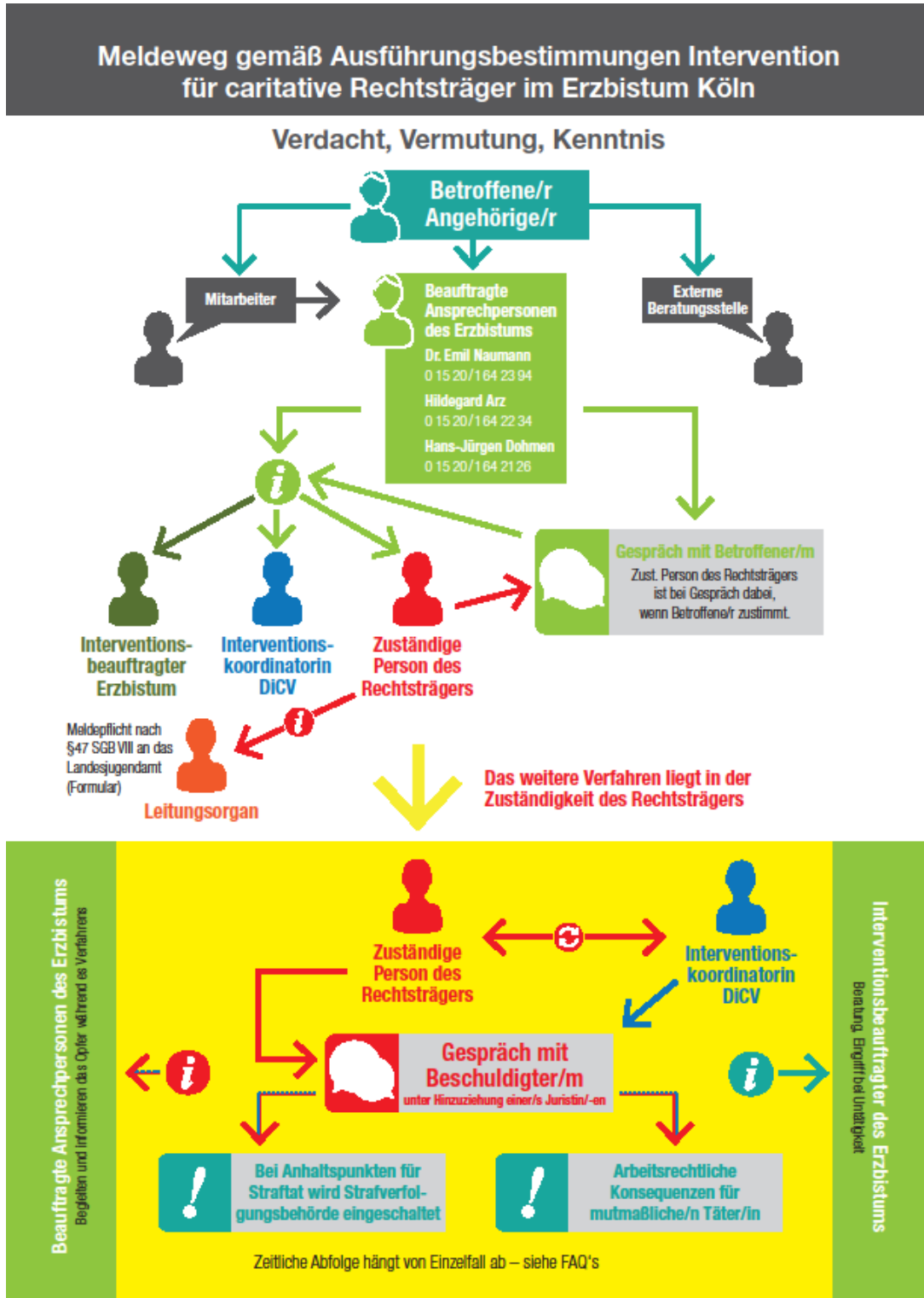
Mir ist bekannt, dass über getilgte oder tilgungsreife Vorstrafen und bereits eingestellte Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden muss.

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

# Anlage 6

## Verfahrenswege





## **Anlage 7**

### **Platz für eigene Anmerkungen**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---