

# **Institutionelles Schutzkonzept des Sozialdienstes katholischer Frauen e.V. Neuss**

Das Institutionelles Schutzkonzept (IsK) des Sozialdienstes katholischer Frauen e.V. Neuss baut auf den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen vom 26. August 2013 und der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) des Erzbistums Köln vom 01. Mai 2014 (PrävO) auf und setzt die Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung der Erzbistums Köln vom 01. Mai 2014 um.

Der Vorstand des Sozialdienstes katholischer Frauen e. V. Neuss gibt mit Beschluss des Vorstandes von 20.08.2020 das nachfolgende Konzept für seine Dienste und Einrichtungen verbindlich vor.

Neuss, 24.11.2020

---

Vorstand

---

Vorstand

# Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Präambel.....   | 1  |
| 1 Persönliche Eignung – Personalauswahl und Personalentwicklung.....  | 3  |
| 2 Aus- und Fortbildung .....  | 3  |
| 3 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung.....   | 6  |
| 3.1 Externe Partner und Dienstleister (bspw. Reinigungsunternehmen).....  | 6  |
| 4 Risikoanalyse .....   | 7  |
| 4.1 Fachbereiche und Strukturen .....   | 7  |
| 4.2 Nähe und Distanz .....  | 7  |
| 4.3 Bauliche Gegebenheiten.....   | 7  |
| 5 Verhaltenskodex.....  | 7  |
| 6 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden (Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene) ..... | 8  |
| 7 Beschwerdewege und Intervention.....  | 9  |
| 7.1 Meldewege bei einem Verdacht auf Ausübung sexualisierter Gewalt.....  | 9  |
| 8 Qualitätsmanagement .....   | 10 |
| Anlage 1: Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex .....   | 13 |

„Jede und jeder Einzelne, der in der Arbeit und der Seelsorge mit Kindern und Jugendlichen tätig ist, trägt Verantwortung dafür, dass die Katholische Kirche ein sicherer Raum für Kinder und Jugendliche ist. Der Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit ist unsere gemeinsame Aufgabe und Herausforderung.“ (Zitat Oliver Vogt, Präventionsbeauftragter Erzbistum Köln)

## Präambel

Das Wohl der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von Diensten und Einrichtungen ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, an der Weiterentwicklung einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer uns anvertrauten Menschen, Klienten, Familien sowie der Kinder und Jugendlichen in den Mittelpunkt stellt.<sup>1</sup>

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch bewerteter Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen wird, weil unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen ist, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar ist.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention von und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt an schutz- oder hilfebedürftigen Menschen als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Diensten und Einrichtungen.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden bestmöglich zu schützen. Dazu gehören u.a.:

- aktive Umsetzung der eigenen Werthaltung (Leitbild) in der (pädagogischen) Arbeit;
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt;
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden;
- Fördern der Selbstkompetenzen der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden;
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art;
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den Nutzenden.

---

<sup>1</sup> Der Lesbarkeit halber wird im weiteren Text der Begriff Nutzende verwendet.

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in den Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(gruppen). Dazu gehören auch die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden. Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Dienste und Einrichtungen sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung/ Personalauswahl und -entwicklung (§ 4 Prävo);
- erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 Prävo);
- Verhaltenskodex (§ 6 Prävo);
- Aus- und Fortbildung/ Qualifikation (§ 9 Prävo);
- Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden (§ 10 Prävo);
- Beschwerdewege/ Intervention (§ 7 Prävo);
- Qualitätsmanagement (§ 8 Prävo).

# **1 Persönliche Eignung – Personalauswahl und Personalentwicklung**

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

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 von (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;
- die Regelungen gelten ebenfalls bei der Auswahl und Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden.

## **2 Aus- und Fortbildung**

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die in ihrer Arbeit Kontakt mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden haben, werden zum Thema (sexualisierte)

Gewalt geschult. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit sollen die Schulungsmaßnahmen dazu beitragen, die Interventionsbereitschaft, die Handlungssicherheit und den Wissensstand zu erhöhen.

Das Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. Bereits hier wird von den Bereichs-, Fachbereichs- oder Einrichtungsleitungen die verpflichtende Teilnahme an einer Präventionsschulung thematisiert. Gleichzeitig wird geprüft, in welchem Umfang die neuen Mitarbeitenden geschult werden muss, und die Schulung veranlasst. Dabei soll die Schulung innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung erfolgt sein.

Bereits haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende sollen innerhalb eines Jahres nach Inkraftsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes geschult sein. Den erforderlichen Umfang der Schulung prüft die Bereichs-, Fachbereichs- oder Einrichtungsleitung und veranlasst die Schulung.

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden nehmen spätestens alle fünf Jahre an Vertiefungsveranstaltungen teil, die auf den von den NRW-Präventionsbeauftragten veröffentlichten Curricula basieren. Die Auffrischung der Inhalte kann auch in Fortbildungen und Schulungen zu aktuell relevanten Themen mit Bezug zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt erfolgen.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenz- oder Blended-Learning-Angeboten durch interne/externe Referent\*innen. In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt müssen insbesondere das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz Bestandteil der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein (Schulungsfelder siehe § 9 Absatz 2 PräVO).

Es werden drei Arten von Schulungen angeboten, Intensiv (Halbtages Schulung), Basis-Plus (Ganztages Schulung) und Basis (Zweitägess Schulung) sowie eine mündliche Belehrung für Mitarbeitende, die bei Angeboten einmalig aushelfen.

Folgender Schulungsumfang der Erstschulungen gem. § 9 der Ausführungsbestimmungen dient zur Orientierung:

| <b>Format</b>           | <b>Intensiv</b>  | <b>Basis Plus</b>   | <b>Basis</b>   |
|-------------------------|--|---|--|
| Vorschlag zur Zuordnung | Führungskräfte mit operativer Verantwortung / leitende Mitarbeitende mit Personal- und Strukturverantwortung | Mitarbeitende mit einem regelmäßigen und/oder intensiven pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt zu den Nutzenden              | Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt   |
| Beispiele               | Teamleitungen, Einrichtungsleitungen, Gesamtleitungen  | Mitarbeitende im ambulanten Wohnen, Mitarbeitende im stationären Wohnen, Mitarbeitende von Beratungsdiensten, pädagogische Mitarbeitende, Jahrespraktikant*innen, Freiwilligendienstleistende | Hauswirtschaftliche Mitarbeitende, Mitarbeiter des Facility-Management, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Fahrdienste |
| Umfang                  | 2 Tage<br>(16 Unterrichtsstunden)  | 1 Tag<br>(8 Unterrichtsstunden)   | ½ Tag<br>(4 Unterrichtsstunden)  |

Es ist zu prüfen, ob bzw. welche Mitarbeitenden ohne Kontakt zu den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden in einer Informationsveranstaltung über das Institutionelle Schutzkonzept informiert werden.

Bei haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden wird eine Kopie des Schulungszertifikates des Mitarbeitenden abgelegt. Die Aufforderung zur Teilnahme an einer Vertiefungs-/Auffrischungsveranstaltung nach spätestens fünf Jahren wird mithilfe eines Wiedervorlagesystems ggf. durch die Personalabteilung sichergestellt.

Es sind Verantwortliche zu benennen, die den Prozess bei ehrenamtlich Mitarbeitenden steuern (fristgerechte Schulung und deren Umfang, Aufbewahrung der Schulungszertifikate).

## **3 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

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

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende müssen entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis (EFZ) gilt für alle ehrenamtlich Tätigen ab dem 16. Lebensjahr, die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten bzw. Veranstaltungen leiten oder begleiten. Das EFZ betrifft im Besonderen alle Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit, Kindertagesstätten, Schulen, Hauswirtschaft und Verwaltung und alle weiteren, die aufgrund ihrer Tätigkeit Einzelkontakt zu Minderjährigen und Schutzbefohlenen haben. In diesen Fachbereichen müssen zudem Praktikant\*innen nach Erreichen des vierzehnten Lebensjahres ein EFZ beantragen.

Beim Träger angestellte Personen müssen das EFZ mit ihrer Bewerbung, spätestens mit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses vorlegen. Ehren- und Hauptamtliche müssen alle fünf Jahre ein aktuelles EFZ einreichen.

Darüber hinaus fordern wir alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden gemäß § 2 Absatz 7 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung (SAE) abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichern die Mitarbeitenden, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt sind und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wird, verpflichten sie sich dies dem Dienstgeber umgehend mitzuteilen. Die SAE wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

### **3.1 Externe Partner und Dienstleister (bspw. Reinigungsunternehmen)**

Anhand der Risikoanalyse wurden externe Partner, Dienstleister oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern identifiziert, die in direktem Kontakt mit sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sind.

Wir fordern alle externen Partner, Dienstleister, Dienste in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sind, auf, entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen. Das ist durch



den externen Dienstleister sicherzustellen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter externer Dienstleister werden mit einem Informationsblatt über die in unserem Verband geltenden Regeln zur Prävention sexualisierter Gewalt informiert.

## **4 Risikoanalyse**

Aufgrund einer individuellen Risikoanalyse werden die Risikobereiche in den einzelnen Fachbereichen identifiziert und fließen in das Schutzkonzept mit ein.

### **4.1 Fachbereiche und Strukturen**

Im Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Neuss engagieren sich in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen (0 bis 24 Jahre) und sonstigen Schutzbefohlenen in den unterschiedlichen Gruppierungen mindestens zwei Verantwortliche (z.B. Erzieher\*Innen, Sozialarbeiter\*innen, Leiter\*innen) um die konkrete Arbeit in der Gruppe.

### **4.2 Nähe und Distanz**

Im Kontext des Themas Nähe und Distanz beachten wir die Leitlinien der Präventionsschulung.

### **4.3 Bauliche Gegebenheiten**

Die Verantwortlichen gehen in der Regel achtsam mit baulichen Risiken um. Räume werden für haupt- und ehrenamtliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen genutzt und können teilweise Risikofaktoren aufzeigen, die uns bewusst sind (z.B. Räume, Toilettenanlagen im Keller).

## **5 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 beigelegt.

## **6 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden (Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene)**

Ergänzend zu den vorher benannten Punkten, fördern und stärken wir unsere Nutzenden in ihrer Selbstkompetenz so, dass sie Übergriffe und Grenzverletzungen erkennen und ansprechen können. Wir stärken ihre Ressourcen und begegnen ihnen mit einer wertschätzenden Haltung mit dem Ziel des Empowerments.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Mögliche Maßnahmen zur Stärkung sind u.a.:

- Angebot an die Nutzenden zur internen oder externen Auseinandersetzung mit Themen, bspw.:
  - der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität), Erkenn von Körpersignalen;
  - eigene Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung, Anlaufstellen),
  - Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen);
  - Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse);
- Beschwerdemanagement;
- Partizipation;
- Themenbezogene Elternabende;
- Angehörigenarbeit;

- Zugang schaffen zu existierenden Broschüren und weiteren Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt in sogenannter Leichter Sprache – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – für die Nutzenden;
- Verhaltensvereinbarungen für den Umgang miteinander.

Die Leitungskräfte legen jährlich einen Maßnahmenkatalog für die in ihrem Arbeitsfeld umzusetzenden Maßnahmen zur Stärkung fest.

## **7 Beschwerdewege und Intervention**

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

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden. Für die Kinder und Jugendlichen ist es wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

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.

Zur Sicherung der Rechte für Kinder und Jugendliche und Schutzbefohlene ist in den jeweiligen Einrichtungen ein Partizipations- und Beschwerdeverfahren konzipiert. Die Schutzbefohlenen, Kinder und Jugendlichen werden unterstützt, ihre Meinung frei zu äußern, zu vertreten und dafür einzustehen. Eine unabhängige Ansprechperson ist in jeder Einrichtung im Rahmen des Beschwerdeweges ausgewiesen.

### **7.1 Meldewege bei einem Verdacht auf Ausübung sexualisierter Gewalt**

Die Melde- und Verfahrenswege folgen den Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeitende im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz und dem Vorgehen bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln gemäß Leitlinien und Ausführungsbestimmungen für caritative Rechtsträger. Diese sind im Verband bekannt gemacht. Für unseren Verband ist eine Zuständige Person des Rechtsträgers benannt.

## 8 Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement integriert.

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

Spätestens nach fünf Jahren, bei strukturellen Veränderungen oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention von (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt. Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die Nutzenden, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, sodass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen?

Wir haben Präventionsfachkräfte ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder befördern. Zur Präventionsfachkraft benannt wurden Frau Gabriele Demming und Frau Petra Buhren (Stand Februar 2019). Diese informieren die in der Kinder- und Jugendarbeit verantwortlichen Leitungen über Neuerungen und Vorgabenänderungen des Erzbistums Köln.

Grundsätzlich verantwortlich für den Gesamtprozess inklusive des Qualitätsmanagements ist die Geschäftsführung.

Das Qualitätsmanagement beinhaltet die folgenden Prozesse:

| <b>Prozess/Maßnahme</b> |   | <b>Fristen/Regelmäßigkeit</b>                                       | <b>Verantwortlich</b>  |
|-------------------------|---|---|------------------------|
| 1.                      | Risikoanalyse   | Anlassbezogen, nach strukturellen Änderungen                        | Präventionsbeauftragte |
|                         | Evaluation ISK  | Alle fünf Jahre   |                        |
| 2.                      | Thematisierung in Bewerberinterviews                              | Regelmäßig  | Sachgebiet Personal    |
| 3.                      | Einholen des Erweiterten Führungszeugnis                          | Alle fünf Jahre sowie bei Einstellung                               | Sachgebiet Personal    |
| 4.                      | Einholen der Selbstauskunftserklärung                             | Einmalig und bei Einstellung  | Sachgebiet Personal    |
| 5.                      | Informationsblatt für externe Dienstleister                       | Regelmäßige Erinnerung  | Allgemeine Verwaltung  |
| 6.                      | Anerkennung Verhaltenskodex                                       | Einmalig und bei Einstellung  | Sachgebiet Personal    |
| 7.                      | Information der Mitarbeitenden über Beschwerde-/Interventionswege | Mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen | Präventionsbeauftragte |

|     |  |  |   |
|-----|--|--|---|
| 8.  | Aus- und Fortbildungen   | Alle fünf Jahre + neue Mitarbeitende<br>(Angebot einmal jährlich)      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dokumentation:</b><br/>Sachgebiet Personal</li> <li>• <b>Inhaltliche Planung:</b><br/>Präventionsbeauftragte</li> <li>• <b>Organisation:</b><br/>Bereichsleitungen mit<br/>Präventionsbeauftragter</li> </ul> |
| 10. | Maßnahmen zur Stärkung:<br>(A) Festlegen eines Maßnahmenkatalogs<br>(B) Thematisierung in Team- und Einzelgesprächen | (A) Jährlich<br>(B) regelmäßig   | Bereichsleitungen, Teamleitungen,<br>Einrichtungsleitungen  |
| 11. | Benennungen und Bekanntmachung<br>(A) Präventionsfachkraft<br>(B) Zuständige Person des Rechtsträgers                | (A) Einmalig und bei Neubenennung<br>(B) Einmalig und bei Neubenennung | Geschäftsleitung  |

# **Anlage 1: Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex**

## **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.

Es geht darum zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Nutzenden sicherstellen. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Der Verhaltenskodex wird von jedem haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden bei Einstellung bzw. für bereits angestellte bzw. tätige haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit Gültigkeit des Institutionellen Schutzkonzeptes durch Unterzeichnung anerkannt und von der Abteilung Personalwesen aufbewahrt. Die von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Erklärung ist der Anlage zu entnehmen.

# Verhaltenskodex

## Haltung des Rechtsträgers

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Neuss bietet Menschen Möglichkeiten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen, ihre Begabungen und ihre Beziehungsfähigkeit entfalten können. Diese Angebote sollen geschützte Orte sein, an denen die Menschen angenommen und sicher sind.

Wir alle tragen gemeinsam die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, auch sexualisierter Gewalt. Wir begegnen einander und den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden in einem wertschätzenden Klima.

Ziel unseres Handelns ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden vor jeglicher Form von (sexualisierten) Übergriffen und Grenzüberschreitungen zu schützen. Hierbei gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen und transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden. Diese Haltung gilt auch für den Umgang der Mitarbeitenden untereinander.



## **Selbstverpflichtung des Mitarbeitenden**

Meine Arbeit mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen und entspricht fachlichen Standards. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit geprägt ist.

Ich setze mich dafür ein, dass die Einrichtung 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 Dienst betreuten/begleiteten/hier lebenden und arbeitenden 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 sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden bewusst.

Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung.

Nehme ich Grenzverletzungen wahr, verpflichte ich mich, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

Ich informiere mich über die entsprechenden Verfahrenswege sowie die verbandseigenen Prozesse zum Thema Prävention, Kinderschutz und die Ansprechpartner im Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Neuss und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

Wenn ich an meine eigenen Grenzen komme, hole ich mir rechtzeitig Unterstützung.

Ich informiere mich, 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 den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange,

der sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Schutzbefohlenen nahelegt, halte ich mich an die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und die im Erzbistum Köln vorgegebenen Meldewege. Sofern es einen einrichtungs-/angebotsspezifischen Verhaltenskodex gibt, verpflichte ich mich, auch diesen gewissenhaft umzusetzen.

Die oben genannten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und erkenne sie an.

---

Name

Datum

Unterschrift