



Institutionelles Schutzkonzept des SKF Rhein-Erft-Kreis e.V.

**Wir schaffen sichere Orte für Kinder,
Jugendliche und hilfe- und
schutzbedürftige
Erwachsene**

SkF Rhein-Erft-Kreis e.V.

An St. Severin 11 - 13

50226 Frechen

Tel. 02234 603980

www.skf-erftkreis.de

Stand: 2020

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort.....	3
1.1.	Kultur der Achtsamkeit	4
1.2.	Begrifflichkeit „Gewalt“	5
2.	Analyse der Schutz- und Risikofaktoren	6
2.1.	Zielgruppen und Partizipation.....	6
2.2.	Ergebnisse	6
2.2.1.	Ehrenamtliche Einsatzbereiche	7
2.2.2.	Hauptamtliche Fachbereiche.....	7
3.	Umsetzung des institutionelles Schutzkonzeptes.....	8
3.1.	Schützende Strukturen aufbauen, Sicherheitslücken schließen	8
3.2.	Personalauswahl und –entwicklung.....	9
3.3.	Erweitertes Führungszeugnis	11
3.4.	Verhaltenskodex	12
3.5.	Selbstauskunftserklärung	13
3.6.	Beratungs- und Beschwerdewege im SkF bei Grenzverletzungen und Gewalt.....	13
3.7.	Qualitätsmanagement	15
3.8.	Nachhaltige Aufarbeitung	15
3.9.	Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen	16
	Erwachsenen und von Kindern und Jugendlichen	16
4.	Links und Anlagen	18
4.1.	Links	18
4.2.	Unser Leitbild	20
4.3.	Verhaltenskodex	23
4.4.	Selbstauskunftserklärung	25
4.5.	Interventionsfahrplan bei sexualisierte Grenzverletzung.....	26
	und Gewalt für die caritativen Träger im Erzbistum Köln	26
4.6.	Organigramm	27
4.7.	Quellen.....	27

1. Vorwort

Gemäß der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen“ (Präventionsordnung, siehe Anhang) vom 1. Mai 2014 sind alle kirchlichen Rechtsträger, so auch der SkF Rhein-Erft-Kreis e.V., gehalten bis zum 31.12.2018 ein institutionelles Schutzkonzept zu erarbeiten.

Die Bestandteile des Schutzkonzeptes orientieren sich an den Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept des Erzbistums Köln.

Der „unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs“ der Bundesregierung, Herr Johannes Rörig, hat in einer Arbeitshilfe zum Thema Schutzkonzepte folgendes ausgeführt: „Schutzkonzepte umfassen eine Reflexion und Auseinandersetzung mit einrichtungsin-
ternen Strukturen, dem zugrundeliegenden Konzept, den Regeln, der Organisationskultur und der Haltung der Beschäftigten.“ (Manuela Röttgen, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept Heft 1, 2017)

Für das vorliegende institutionelle Schutzkonzept des SKF haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfand und haben haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen partizipativ mit einbezogen. Das Schutzkonzept des SkF Rhein-Erft-Kreis e.V. soll dazu beitragen eigene Haltungen und Verhalten zu reflektieren und zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen. Darüber hinaus soll es bereits existierende schützende Strukturen aufzeigen und Beschwerdewege transparenter machen.

Wir tragen gemeinsam Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen. Durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen wollen wir Menschen vor sexualisierter Gewalt und vor grenzverletzendem Verhalten durch haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter*innen schützen. Für unsere (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen sex. Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Der Schutz vor (sex.) Gewalt durch Dritte, also außerhalb des Vereins, liegt uns ebenso am Herzen. Hier gelten jedoch andere Verfahrenswege und Zuständigkeiten, die nicht Inhalt dieses Schutzkonzeptes sind. (Vorgaben gem. §8a SGB VIII)

Die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis kann nur gelingen, 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.

Das Schutzkonzept sehen wir als ein Element des Qualitätsmanagements im SkF. Wir haben es ergänzt um eine trägerspezifische Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren in den 8 haupt- und 5 ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern. (siehe unter Punkt 2)

1.1. Kultur der Achtsamkeit

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen ist uns im SkF Rhein-Erft-Kreis e.V. ein zentrales Anliegen. Mit einer Kultur der Achtsamkeit wollen wir die körperliche, geistige und seelische Unversehrtheit unserer Klient*innen und Bewohner*innen, egal ob Kinder und Jugendliche oder schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, in den Mittelpunkt stellen.

Es bedarf einer klaren Grundhaltung jeder einzelnen haupt- oder ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter*in, um gemäß einer **Kultur der Achtsamkeit** die Begegnung mit Kindern oder Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu gestalten.

Für die Arbeit in den Diensten und Einrichtungen des SkF heißt das konkret:

- Wir begegnen den Menschen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir achten ihre Rechte und individuellen Bedürfnisse.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für Themen und Probleme, die die Menschen bewegen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

Unsere Klient*innen sollen diese Haltungen bei uns überall spüren können. Sie müssen die Gewissheit haben, dass sie offen sprechen und bei Problemen Hilfe erwarten können. Denn sie sollen sich bei uns gut aufgehoben fühlen und sichere Lebensräume finden. Das ist aus unserer Sicht die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wir legen Wert darauf, wie wir als Mitarbeiter*innen im Verein miteinander umgehen und überprüfen und verbessern stetig unsere Strukturen, damit ein wertschätzender Umgang miteinander gelingen kann.



1.2. Begrifflichkeit „Gewalt“

Gemäß § 2 PrävO umfasst der Begriff sexualisierte Gewalt „alle strafbaren, sexualbezogenen Handlungen und auch sonstige sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen“.

Als Jugendhelfeträger waren und sind wir seit jeher verpflichtet, Gewalt in einer erweiterten Form zu definieren gemäß Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG). In Anlehnung an die Definition des DiCV (gemäß Wohn- und Teilhabegesetz NRW) wollen wir Kinder, Jugendliche sowie hilfe- und schutzbedürftige Erwachsene vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Grenzverletzungen sowie Machtmissbrauch schützen.

2. Analyse der Schutz- und Risikofaktoren

2.1. Zielgruppen und Partizipation

Zur Erstellung einer differenzierten Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren haben sich die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen aus 8 Fachbereichen des Vereins (rechtliche Betreuung/Vormundschaften, Flexible Hilfen, Schwangerenberatung Esperanza, Frühe Hilfen, Tagespflege, Familienzentrum, Pflegekinderdienst) ausgetauscht und ihre Ergebnisse verschriftlicht. Bei der Risikoanalyse haben auch ehrenamtliche Mitarbeiter*innen aus 5 exemplarischen Einsatzbereichen (Familienbegleiter*innen, Hausaufgabenhelfer-Team, Einzelnachhilfe, Freizeitangebote) mitgearbeitet.

Die Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren sehen wir als einen fortlaufenden Prozess, in dem auch neue Arbeitsfelder immer wieder eingebunden werden und die bestehende Analyse spätestens nach 5 Jahren einer neuen Einschätzung unterzogen wird.

2.2. Ergebnisse

Die Mitarbeiter*innen haben das fachspezifische Risiko ihrer Fachbereiche in den Blick genommen und sich dabei an den folgenden Themen orientiert.

- Rahmenbedingungen (örtlich, zeitlich, strukturell, kulturell)
- Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakt und Verhalten
- Sprache und Wortwahl
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken (email, Fotos, Facebook, WhatsApp...)
- Disziplinarmaßnahmen
- Besondere Gefahrenmomente/Grenzen
- Sonstiges

Zur Bewertung der Risiken verwendeten die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen eine Skalierung von 1 (sehr geringes Risiko) bis 10 (sehr hohes Risiko).

Zur Minimierung möglicher Risiken wurden entsprechende Schutzfaktoren bzw. Lösungsideen je Bereich diskutiert und festgehalten.

2.2.1. Ehrenamtliche Einsatzbereiche

In den ehrenamtlichen Einsatzbereichen können folgende Faktoren ein erhöhtes bis hohes Risiko darstellen:

- Einzelkontakt zu Kindern bzw. Jugendlichen in der Nachhilfe
- Überforderungssituationen bei Disziplinschwierigkeiten
- Wenn Kinder von sich aus körperliche Nähe suchen, getröstet werden wollen o.ä.
- Annahme und Vergabe von Geschenken
- Abhängigkeit von der Hilfe des ehrenamtlichen Helfers
- Kulturelle Unterschiede
- Sprachbarrieren (mangelnde Ausdrucksfähigkeit und Sprachverständnis)

Durch folgende Schutzfaktoren werden die Risiken minimiert:

- Kontinuierliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Ehrenamtskoordinatorinnen
- Offene Türen bei Einzelkontakten bzw. bei der Nutzung öffentlicher Räume
- Keine Treffen außerhalb des Dienstverhältnisses
- Austauschtreffen und Fortbildungen
- Aufklärung von Eltern und Kindern über Beschwerdesystem z.B. Visitenkarten für Kinder „Du kannst dir Hilfe holen“
- Unterschiede respektieren und kommunizieren ohne zu bewerten

2.2.2. Hauptamtliche Fachbereiche

In einzelnen Fachbereichen wurde ein durchgängig hohes Risiko analysiert. Gründe dafür liegen im Arbeitsauftrag (Einzelkontakt, Hausbesuche, Körperpflege), in der teils problembelasteten Klientel (Abhängigkeitsverhältnis, Projektionen, Einsamkeit, Hilflosigkeit) oder in den Fähigkeiten bzw. den Einschränkungen der Klientel (mangelnde Sprachkenntnisse oder Ausdrucksfähigkeiten, Unkenntnis der eigenen Rechte und Beschwerdewege).

Um die Risiken zu minimieren setzt der Verein auf folgende Vorgaben und Strukturen, die auch von den Mitarbeiter*innen im SkF als hilfreich erlebt werden:

- Transparenz im Team
- Dienstbesprechungen, Supervision, Fortbildungen
- Jährliche Mitarbeiter*innengespräche (siehe Punkt 3.2.)
- Informeller Austausch zur Psychohygiene
- Privatsphäre und Hausregeln bei Hausbesuchen beachten
- Näheren Körperkontakt vermeiden, Kindern/Eltern und Schutzbefohlene um Erlaubnis

- fragen
- Angemessene Distanz wahren
 - Schweigepflicht und Datenschutz beachten
 - Berichtswesen
 - Im Familienzentrum regelmäßiger Wechsel von Kleinteam
 - Bei mangelnden Deutschkenntnissen oder Verständigungsschwierigkeiten Dolmetscher hinzuziehen
 - Sensibilisierung für das räumliche Setting eines Klientenkontaktes

3. Umsetzung des institutionelles Schutzkonzeptes

3.1. Schützende Strukturen aufbauen, Sicherheitslücken schließen

Gemäß dem britischen Psychologen James Reason geht das sogenannte „Schweizer Käse Modell“ davon aus, dass aus einer Gefahr ein Schaden entstehen kann, wenn die dazwischen liegenden „Sicherheitsbarrieren“ versagen, also Löcher entstehen. Sicherheitsbarrieren können Menschen oder getroffene Vorkehrungen wie Schutzfaktoren sein. Im folgenden Gliederungspunkt finden sich die vom SkF getroffenen Schutzvorkehrungen.

Die Löcher im Sicherheitssystem entstehen durch aktives und latentes Versagen. Sie werden durch beitragende Faktoren (z.B. Bedingungen, Vorgeschichten, Beziehungen) beeinflusst und sind außerdem „dynamisch“, d.h. sie öffnen, schließen oder verschieben sich im Laufe der Zeit.

„**Aktives Versagen**“ sind Handlungen (Fehler und Verstöße), die von in der Einrichtung Tätigen begangen werden.

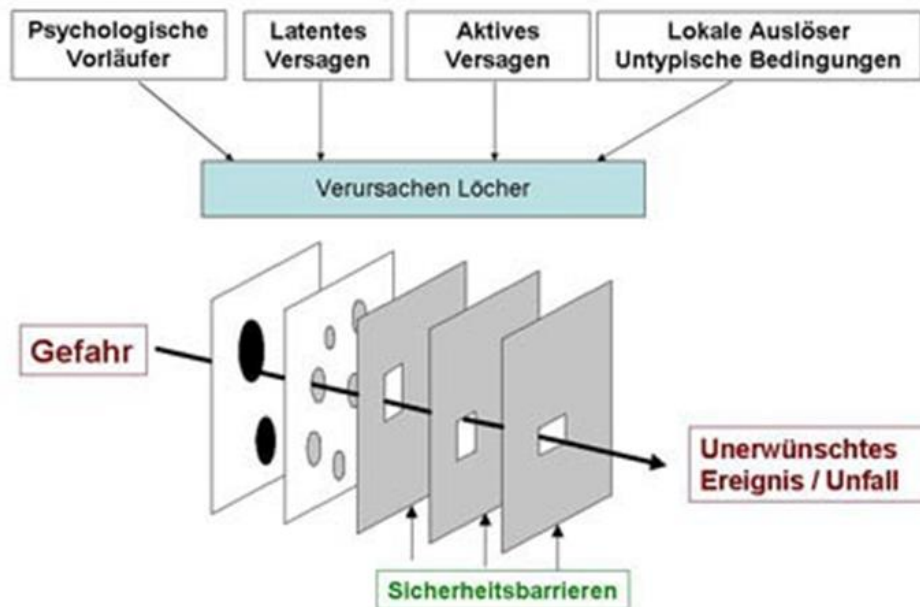
„**Latentes Versagen**“ entsteht durch (Fehl-) Entscheidungen der Leitungsebene.

Die Auswirkungen dieser „falschen“ Entscheidungen zeigen sich erst dann, wenn sie mit anderen Faktoren zusammentreffen und die Sicherheitsbarrieren durchbrochen werden können. Das latente Versagen kann aktives Versagen auslösen bzw. dazu beitragen.

Auch **psychologische Vorläufer** (z.B. persönliche Probleme der Mitarbeiter*in, z.B. familiärer Stress, fachliche Überforderung, Differenzen im Team, Arbeitsverdichtung im Team z.B. durch Langzeiterkrankungen) können aktives Versagen verursachen.

Daher bemühen wir uns latente Sicherheitslücken, das Funktionieren der Sicherheitsbarrieren und die zum Auftreten eines Schadens beitragenden Gründe kontinuierlich zu analysieren und zu

verbessern, um die Sicherheit zu erhöhen.



Dieses Modell soll dazu beitragen die Ursachen und den Umgang mit Fehlern, unsere „Fehlerkultur“ im Verein, zu veranschaulichen. Es zeigt einen fortlaufenden Prozess, mit möglichen Ursachen von Fehlern auf den einzelnen Ebenen der Institution. Demnach können Fehler passieren. Ein offener, konstruktiver Umgang mit den Fehlern sowie das Erarbeiten von Lösungsstrategien ist das erklärte Ziel unserer „Fehlerkultur“.

3.2. Personalauswahl und –entwicklung

Die Personalverantwortlichen des SkF thematisieren die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt und Grenzverletzungen in den Vorstellungsgesprächen sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstrukturen von Diensten und Einrichtungen. Dadurch wird der Schutz der uns anvertrauten Erwachsenen und Minderjährigen verbessert und nachhaltig sichergestellt. Sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen sollen in unseren Diensten und Einrichtungen kein Tabuthema sein. In den jährlich stattfindenden Mitarbeiterinnen*innen-gesprächen werden deshalb auch der Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement angesprochen.

Im Sinne der Prävention stellen wir nur fachlich und persönlich geeignete Personen ein. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind (§§ 72a Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches (StGB)), kommen weder im hauptamtlichen noch im ehrenamtlichen Bereich zum Einsatz.

Umsetzung des institutionelles Schutzkonzeptes

Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt. In regelmäßigen

- Dienstbesprechungen
- Teamsitzungen
- bei informellen kollegialen Gesprächen
- in der Supervision, bei Mitarbeiter*innen Gesprächen und
- bei Aus- und Fortbildungen

wird das Thema (sexualisierte) Gewalt und Grenzverletzung im Sinne der Personalentwicklung bei Bedarf aufgegriffen.

Angesprochen werden insbesondere:

- das institutionelle Schutzkonzept, der Verhaltenskodex und die Beschwerdewege
- die Fehlerkultur des Vereins (Einarbeitung, individuelle unter- oder Überforderungssituationen, Kommunikationswege)
- ein angemessenes, professionelles Verhältnis von Distanz und Nähe zu den anvertrauten Menschen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Aus- und Fortbildungen

Unsere Mitarbeiter*innen werden durch Schulungen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ sensibilisiert und erhalten ein Basiswissen, das zu mehr Handlungssicherheit führt. Um dies zu gewährleisten ist die Schulung Teil unseres Einarbeitungskonzeptes.

Bereits hier wird die verpflichtende Bereitschaft zur Präventionsschulung thematisiert und geprüft bzw. veranlasst. Neu eingestellte Mitarbeitende sollen möglichst innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult werden.

Die Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO schreiben vor, das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ zum integralen Bestandteil der Arbeit werden zu lassen und die Kenntnisse und das Wissen der Mitarbeitenden immer wieder, spätestens nach 5 Jahren, aufzufrischen. Der Umfang unserer Schulungen variiert nach Einsatzbereich und Funktion der Mitarbeitenden und orientiert sich an den Empfehlungen des DiCV.

Die erste Schulung im SkF fand für alle Mitarbeiter*innen in 2013 statt. 2018 erfolgt die Auffrischungsschulung.

3.3. Erweitertes Führungszeugnis

Ein Führungszeugnis ist eine Urkunde, die bescheinigt ob die betreffende Person vorbestraft ist oder nicht. Im Unterschied dazu werden im Erweiterten Führungszeugnis auch sexualstrafrechtliche Verurteilungen aufgenommen, auch wenn sie im niedrigen Strafbereich liegen, eine Jugendstrafe verhängt wurde oder nur Maßnahmen der Besserung und Sicherung angeordnet wurden. (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB)

Im Kinder- und Jugendhilfebereich wird das erweiterte Führungszeugnis für die Prüfung der persönlichen Eignung auf der Grundlage des § 72 a SGB VIII von hauptamtlichen Mitarbeiter*innen wie von ehrenamtlichen eingefordert. Das gilt für alle, die im Verein eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger aufnehmen.

Unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen müssen gem. § 5 PräVO alle 5 Jahre ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Sichtung vorlegen, unabhängig davon in welchen Arbeitsfeldern sie tätig sind. Nach Einsichtnahme werden die Führungszeugnisse zurückgegeben. Über das Jahr der Vorlage erfolgt ein Eintrag in den Personalunterlagen. Die Kosten für das Zeugnis übernimmt i.d.R. der Verein.

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

Die Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses zur Einsicht erfolgt gemäß der kirchlichen Datenschutzordnung in der jeweils geltenden Fassung (siehe Anhang).

3.4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex soll haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen Orientierung geben für adäquates Verhalten, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Wirksame Prävention kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeiter*innen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeiter*innen 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 unserer Klientel besonders wichtig.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch Unterzeichnung von den Mitarbeitenden anerkannt.

Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

Die Mitarbeiter*innen des SkF Rhein-Erft-Kreis e.V. verpflichten sich durch Unterzeichnung des Verhaltenskodexes zur Einhaltung (Verhaltenskodex im Anhang).

3.5. Selbstauskunftserklärung

Der SkF Rhein-Erft-Kreis e.V. lässt sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung von seinen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen dahingehend vorlegen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in §2 Abs. 2 oder 3 PräV O genannten Straftat verurteilt und auch insoweit ein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unvermittelt Meldung zu machen. Fragen nach eingestellten Ermittlungsverfahren oder nach tilgungsreifen oder getilgten Vorstrafen sind nicht zulässig. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

3.6. Beratungs- und Beschwerdewege im SkF bei Grenzverletzungen und Gewalt

In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in sogenannter leichter Sprache.

In der Regel ist immer die direkte Vorgesetzte die Ansprechperson für Anregungen, Wünsche, Kritik und Beschwerden. Die Anliegen können im Gespräch vorgetragen oder schriftlich eingereicht werden. Wenn ein Gespräch mit der direkten Vorgesetzten nicht möglich erscheint, sollen die Anregungen, Wünsche, Kritik und Beschwerden der Geschäftsführung vorgetragen werden. Die Vorgesetzte wendet sich unmittelbar an die Geschäftsleitung, um das weitere Vorgehen abzusprechen. Die Geschäftsleitung informiert den Vorstand über den Vorfall und die gegebenenfalls eingeleiteten (arbeitsrechtlichen) Schritte und gleichzeitig die /den Interventionsbeauftragten des Bistums und des Diözesancaritasverbandes. (Ablaufschema im Anhang, Aktuelle Namen und Telefonnummern der Leitungskräfte auf der Homepage des Vereins: www.skf-erftkreis.de)

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vor, sind die Mitarbeiter*innen gehalten, sich an die **Beauftragten Ansprechpersonen des Erzbistums** zu wenden. Die Melde- und Verfahrenswege folgen dann dem Vorgehen bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln gem. den Ausführungsbestimmungen (siehe Anhang). Im Verein sind zwei „zuständige Personen des Rechtsträgers“ benannt, die von dem Beauftragten des Erzbistums informiert werden, falls sich eine Mitarbeiter*in oder Dritte wegen einem Vorfall bei ihnen meldet.

Die Präventionsbeauftragte des Vereins sorgt innerhalb des Vereins vor allem für die Fortbildungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in Bezug auf Prävention. Sie kann auch von Mitarbeiter*innen angesprochen werden, die sich unsicher sind, wie sie ein bestimmtes Verhalten

von Kolleg*innen einschätzen sollen.

Präventionsfachkraft:

Dorothee Micken-Schlappal: Tel. 02234 60398 13

Darüber hinaus sind die jeweiligen Abteilungsleitungen des SkF Rhein-Erft-Kreis e.V. zu informieren:

Hildegard Mohlberg (Familienzentrum Brühl), Tel. 02232 445 41

Michaela Hüls-Gesing (Rechtl. Betreuung, Vormundschaften, Ehrenamt/Integration)

Tel. 02234 603 98 25

Britta Enders (Kinder- und Familie, Pflegekinderdienst), Tel. 02234 603 98 23

Petra Motzfeld (Mutter/Vater-Kind Haus), Tel. 02233 968 910

Als zuständigen Personen des Rechtsträgers wurden benannt:

Ulrike Schubert (Geschäftsführerin) Tel. 02234 603 980

Barbara Bau van der Straeten (Vorstand) Tel. 02234-603980

Informationen über Vorfälle sexualisierter Gewalt werden den folgenden Ansprechpersonen des Generalvikariats gegeben:

Dr. Ulrike Bowi

psychologische Psychotherapeutin, Kinder- und Jugendpsychotherapeutin

Tel.: 01520 1642-234

Frau Petra Dropmann

Supervisorin, Coach, Rechtsanwältin

Tel.: 01525 2825-703

Herr Dr. Hans Werner Hein

Allgemeinmediziner, Psychotherapeut und Supervisor

Tel.: 01520 1642-394

Verschiedene regionale Beratungsstellen beraten zur Thematik. Mehr Informationen dazu befinden sich im Anhang als Links.

3.7. Qualitätsmanagement

Wir überprüfen regelmäßig mit Hilfe unserer Steuerungsgruppe und den Abteilungsleitungen, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet z.B. die Anpassung des Verhaltenskodexes, die Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich der Beschwerdewege und die Schulungsmodalitäten für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende. Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Intervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt.

Der SkF Rhein-Erft-Kreis e.V. hat eine Präventionsfachkraft ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstößt und wachhält. Ergänzend dazu wurde eine Steuerungsgruppe mit der Geschäftsführung und einer Abteilungsleitung initiiert, die die nötigen Schritte unterstützt und begleitet.

3.8. Nachhaltige Aufarbeitung

In Verdachtsfällen und nach einem Vorfall, in denen ein hauptamtlich oder ehrenamtlich Tätiger der Einrichtung beschuldigt ist, nimmt der SkF eine intensive Auswertung der Krise vor und bietet individuelle Unterstützungs- und professionellen Hilfsangebote für die verschiedenen Personengruppen an bzw. vermittelt dahin.

Der SkF leitet die nötigen Schritte ein, um die Arbeitsfähigkeit und den „Alltag“ wieder herstellen zu können.

Unterstützungsangebote für das Team können sein:

- Gesprächsangebote zur Stabilisierung für die unterschiedlichen Personenkreise, um die Situation reflektieren zu können.
- Vorübergehende Aufstockung des Personalschlüssels bei Täterschaft eines/einer Kollegen/in.
- Entlastung des Teams durch unterstützenden Einsatz nicht vom Vorfall betroffener Kollegen/in).
- Evtl. therapeutische Unterstützung bei einer akuten Belastungsreaktion.
- Supervision für das Team.
- Coaching für die Leitung.
- Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen, um Freiräume zur Einzel- und Teambesprechung zu ermöglichen.

- Fachliche Begleitung bei der Planung von Hilfsangeboten zur Krisenintervention.
- (...)

Unterstützungsangebote für Eltern/Angehörige/näheres soziales Umfeld:

- Information und Gesprächsangebote und Zusammenarbeit mit einer therapeutisch qualifizierten Fachkraft einer Beratungsstelle
- Hinweise auf Beratungsstellen

Unterstützungsangebote für Kinder und Jugendliche:

- Bei Bedarf Vermittlung therapeutischer Hilfe.
- Gestaltung eines strukturierten Alltags.
- Evtl. Durchführung ergänzender Angebote durch kompetente qualifizierte Fachkräfte.
- Ggfls. schrittweise Umgestaltung der mit den Gewalterfahrungen besetzten Räumlichkeit(en).
- (...)

Unterstützungsangebote für erwachsene Schutzbefohlene:

- Bei Bedarf Vermittlung therapeutischer Hilfe und Beratung
- Wechsel in der Zuständigkeit der Betreuer*in
- Gesprächsangebote
- (...)

3.9. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und von Kindern und Jugendlichen

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu arbeiten. Unter präventivem Arbeiten verstehen wir, die Ressourcen der Klient*innen und Bewohner*innen zu stärken. Eine wesentliche Grundlage hierfür ist das von uns eingesetzte Personal. Unsere Mitarbeiter*innen begegnen ihren Klient*innen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung mit dem Ziel des Empowerments. In Team- und Einzelgesprächen wird regelmäßig an dieser Haltung gearbeitet. Die Mitarbeitenden thematisieren auch mit denen ihnen anvertrauten Personen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit Ihnen aus.

Außerdem wird den Klienten angeboten, sich intern oder extern mit Themen wie z.B. der eigene Körper (Sensibilität für die physische Integrität), die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt, Vernachlässigung und Anlaufstellen), Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse) zu beschäftigen.

Die Stärkung von Kindern und Jugendlichen erfolgt größtenteils über die respektvolle und achtsame Haltung Ihnen gegenüber. Unser Verhaltenskodex ist hier als handlungsleitende Orientierungshilfe für unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen zu verstehen.

Umsetzung des institutionelles Schutzkonzeptes

In unseren Diensten und Einrichtungen sowie auf unserer Homepage werden auch Broschüren und Downloads zum Thema sexualisierte Gewalt und Beschwerdewege in sogenannter leichter Sprache - ggf. mehrsprachig, bildhaft, kindgerecht (inklusiv) vorhanden und zugänglich gemacht werden.

4. Links und Anlagen

4.1. Links

Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Erzbistums Köln

https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/thema/praevention/.content/.galleries/downloads/Ausfuehrungsbestimmungen_OeA.pdf

Regionale Beratungsstellen

Im **Hilfeportal** des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung finden sich Beratungsstellen in der Region.

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/nc/adressen/hilfe-in-ihrer-naehe/kartensuche.html>

FREIO e.V. – Kontakt-, Informations- und Präventionsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Jungen im Rhein - Erft – Kreis, mit Sitz in Pulheim.

<https://freio-ev.de/>

Gewaltlos.de – Beratungschat für Mädchen und Frauen

Gewaltlos.de ist ein Beratungsangebot für Mädchen und Frauen, die Gewalt erfahren haben. Die Beratung findet ausschließlich im Internet statt. Jede Frau darf anonym bleiben, wenn sie dies möchte. Zentrales Medium ist ein Chat, der von den Beraterinnen bei gewaltlos.de betreut wird. Die Chatzeiten werden in den wöchentlichen Chat News bekannt gegeben. Die Beratung findet in öffentlich nicht zugänglichen Einzelchats statt. Darüber hinaus werden Fragen und Themen in einem Forum besprochen. Auch hier gibt es einen öffentlich zugänglichen und einen geschützten Teil.

<https://gewaltlos.de/>

Frauenberatungsstelle Frauen helfen Frauen im Rhein-Erft-Kreis e.V. in Kerpen

www.frauenberatungsstelle-kerpen.de

Für Täter/innen und Gefährdete

Einrichtungsliste "Therapie, Beratung, Betreuung sexuell übergriffiger Kinder und Jugendlicher" der Deutschen Gesellschaft für Prävention und Intervention von Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V. (DgfPI)

<https://www.dgfpi.de/verein/hilfe-finden.html>

Kein Täter werden! - Bundesweites Präventionsnetzwerk

Das Präventionsnetzwerk „Kein Täter werden“ bietet ein an allen Standorten kostenloses und durch die Schweigepflicht geschütztes Behandlungsangebot für Menschen, die sich sexuell zu Kindern hingezogen fühlen und deshalb therapeutische Hilfe suchen. Im Rahmen der Therapie erhalten die betroffenen Personen Unterstützung, um sexuelle Übergriffe durch direkten körperlichen Kontakt oder indirekt durch den Konsum oder die Herstellung von Missbrauchsabbildungen im Internet (sogenannte Kinderpornografie) zu verhindern.

<https://www.kein-taeter-werden.de/>

Dekathlon Männerberatungsstelle in Brühl

www.deklathon.de

4.2. Unser Leitbild

Gestern und heute - Die Arbeit des SkF

Unser Verein wurde 1951 als „Katholischer Fürsorgeverein für Mädchen, Frauen und Kinder Köln-Land“ gegründet. Später wurde der Vereinsname geändert und heißt seitdem Sozialdienst katholischer Frauen Rhein-Erft-Kreis e.V. (SkF Rhein-Erft-Kreis e.V.).

Wir sind dem bundesweit arbeitenden Sozialdienst katholischer Frauen angeschlossen. Bereits Ende des 19. Jahrhunderts schlossen sich katholische Frauen zusammen, die eigenständig ihre christliche und kirchliche Verantwortung leben wollten.

Bis heute ist der Verband in das soziale System von Kirche und Gesellschaft eingebunden. Als Fachverband ist der SkF im Deutschen Caritasverband organisiert.

Anfänglich wurde der SkF Rhein-Erft-Kreis ausschließlich von ehrenamtlichen Frauen geführt. In den 70er Jahren wurden die ersten hauptamtlichen Mitarbeiterinnen eingestellt. Heute ist der Verband im gesamten Erftkreis in den Fachbereichen Betreuungen/Vormundschaften, Beratung für Schwangere und ihre Familien, Arbeit mit Alleinerziehenden, mit Trennungs- und Scheidungsfamilien, Wohngruppen für Frauen und deren Kinder und familiäre Tagesbetreuung tätig.

Hauptamtliche Mitarbeiterinnen arbeiten mit einer Vielzahl von ehrenamtlich engagierten Frauen und Männern zusammen an der Fortentwicklung von Hilfeangeboten im sozialen Bereich.

Die Grundsätze unserer Arbeit

Herausforderung Nächstenliebe - Unsere Werte

Die christliche Botschaft des Evangeliums beschreibt die Wichtigkeit und Einmaligkeit jedes einzelnen Menschen. Das Gebot der Nächstenliebe fordert uns heraus, praktische Hilfe und Begleitung zu leisten, damit Menschen die Chance haben, selbstbestimmt zu leben. Die christliche Sicht auf den Menschen und die Aufforderung zu caritativem Handeln verbinden wir mit sozialer Fachkompetenz.

Die unveräußerliche Würde des Menschen nehmen wir ernst. Dazu gehört, dass Menschen in ihrem eigenständigen Handeln akzeptiert werden.

Frauen in Notlagen - Unsere Zielgruppe

Unsere Zielgruppe sind Frauen in besonderen Notlagen und in verschiedenen Lebenssituationen. Unsere Aufgabe ist es, Notlagen zu erkennen und geeignete, an den Möglichkeiten der einzelnen Frau orientierte Hilfsangebote zu entwickeln. Wir betrachten die Menschen ganzheitlich. Deshalb wird das soziale Umfeld, in dem die Frauen leben, in die Arbeit einbezogen. Daraus ergibt sich die Arbeit mit Familien, Kindern und Partnern. Im Arbeitsfeld Betreuungen richtet sich unser Angebot an Frauen und Männer.

Von Frauen für Frauen - Frauenverband

Der SkF Rhein-Erft-Kreis ist ein ausschließlich von Frauen getragener Verein. Wir machen uns stark für die Probleme und Anliegen von Frauen, weil Frauen immer noch gesellschaftlich benachteiligt sind. Für die Struktur des Vereins bedeutet dies, dass sowohl auf der Ebene der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen- als auch auf der Führungsebene Frauen tätig sind. Auf der Ebene der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sind Frauen wie Männer engagiert.

Der Verein bemüht sich im Rahmen seiner Möglichkeiten, frauen- und familiengerechte Arbeitsplätze anzubieten.

Als Frauen innerhalb der Kirche - Unsere Rolle

Wir sind ein Frauenverband innerhalb der Kirche und verstehen uns als Lobby für Frauen und Familien. Wir fordern und setzen uns dafür ein, dass speziell Frauen in ihren besonderen Notlagen von Kirche wahrgenommen werden. In der Zusammenarbeit mit den Pfarrgemeinden vor Ort möchten wir konkrete Notsituationen aufzeigen und Hilfsangebote entwickeln. Dadurch möchten wir die Botschaft des Evangeliums, sowohl für die Betroffenen als auch für die sich engagierenden Frauen, erfahrbar machen.

Herausforderungen annehmen - Auf Veränderungen reagieren

Politische, kirchliche und gesellschaftliche Veränderungen können lähmend wirken oder anspornen. Uns fordern sie heraus, Stellung zu beziehen, Positionen zu beschreiben und neue Aufgaben zu entwickeln. Wir nehmen veränderte Rahmenbedingungen wahr und wir gestalten unsere Arbeit in diesem Rahmen konstruktiv.

Zusammen arbeiten und sich vernetzen - Profil bewahren und stärken

Die praktische Arbeit vollzieht sich in der direkten Begegnung (Beratung, Begleitung, Unterstützung) mit Hilfesuchenden und in der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, Vereinen, Kirchengemeinden, Politik und Verwaltung. Wir können strukturelle Verbesserungen von Lebenssituationen durch die Vernetzung der Hilfssysteme und in der Zusammenarbeit mit anderen erreichen. Das eigene Profil zu bewahren und die gegenseitige Akzeptanz von Unterschieden ist dafür die Grundlage.

Miteinander arbeiten - Unsere Mitarbeiter*innen

In unserem Verband sind hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen tätig. Jede/r Mitarbeiter/in leistet einen wichtigen Beitrag und trägt zum Erfolg unserer Arbeit bei. Unter professioneller Arbeit verstehen wir zielgerichtetes, ressourcen- und bedarfsorientiertes Handeln.

a) Fachlich qualifizierte hauptamtliche Mitarbeiter*innen stehen für die Fachlichkeit unseres Verbandes. Eigenverantwortliches Arbeiten, Teamarbeit, regelmäßige Reflexion, Supervision und Fortbildungen gehören zu unseren Standards. Wir unterstützen die fachliche und berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen.

b) Ehrenamtliche Mitarbeiter*Innen sind Partner/Innen in der Arbeit mit einem ganz eigenen Auftrag. Ihr Engagement ermöglicht einerseits die Erweiterung unserer Angebotspalette und andererseits kurzfristige und spontane Hilfe. Deshalb ist die Gewinnung, Begleitung und Schulung ehrenamtlicher Mitarbeiter/Innen ein eigenes Arbeitsfeld des SKF.

Unser Ziel ist ein von Wertschätzung und gegenseitiger Achtung und Respekt geprägtes Miteinander. Als katholischer Verein bieten wir auch Raum für religiöse Bedürfnisse und Elemente.

Wir sind in der Nähe - Arbeitsorganisation und Struktur

Unsere Arbeitsorganisation orientiert sich an der ländlichen Struktur des Rhein-Erft-Kreises, in dem wir tätig sind. Durch eine Vielzahl von Beratungsstellen und Einrichtungen können wir mit unseren Angeboten ortsnah und flexibel sein. Es gibt definierte Arbeitsbereiche, deren Aufgaben klar besprochen sind. Wir verpflichten uns zur Wahrung von Verhältnismäßigkeit und zur Wirtschaftlichkeit in unserem Handeln.

Außerdem praktizieren wir ein strukturiertes und durchlässiges Informations- und Besprechungssystem. Bei Bedarf werden zusätzliche Arbeitskreise gebildet, die sich mit konzeptionellen und

übergreifenden Fragestellungen befassen.

Die organisatorischen und strukturellen Belange der Arbeit sind in der Dienst- und Geschäftsordnung festgelegt. Der SkF Rhein-Erft-Kreis ist ein eingetragener Verein (e.V.), der von einem ehrenamtlichen Vorstand geleitet wird. Der Führungsstil ist kooperativ, die Teambildung wird unterstützt und Handlungsspielräume werden gewährt.

Ausblick

Im Wandel der Zeit bemühen wir uns, zeitnah an die Fragen und Bedürfnisse der Menschen anzuknüpfen und unsere Arbeit nach außen und nach innen daran auszurichten. Der Sozialdienst katholischer Frauen Rhein-Erft-Kreis e.V. versteht sich in diesem Sinne als „lernende Organisation“.

4.3. Verhaltenskodex

**Verhaltenskodex
für die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des
Sozialdienstes kath. Frauen Rhein-Erft-Kreis e.V.**

Der Sozialdienst katholischer Frauen Rhein-Erft-Kreis e.V. will allen Menschen, insbesondere Kindern und Jugendlichen sowie den uns anvertrauten erwachsenen Schutzbefohlenen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen sie sich angenommen fühlen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen liegt sowohl bei den haupt- und nebenberuflichen, als auch bei den ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Alle MA sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und Klienten und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen und jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, verpflichtet.

Grundlage unserer Arbeit ist eine „**Kultur der Achtsamkeit**“. Diese wird in einem fortlaufenden Prozess gelebt und weiterentwickelt. Hierzu bedarf es der präventiven Aneignung von Wissen und der Schaffung von kurzen Beschwerdewegen und eines guten Umgangs mit Fehlern. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit allen Klient*innen.

Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter*innen und die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit insbesondere mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.

2. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Kinder, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und meine eigenen Grenzen. Ich beachte dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet.

3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrau-

ten Minderjährigen und Schutzbefohlenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, noch grenzüberschreitendes (sexualisiertes) Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe – wenn möglich - aktiv dagegen Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, leite ich die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein.

5. Die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst)-Ansprechpersonen für meinen Verband und im Erzbistum sind mir bekannt. Ich nehme bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung an.

6. Ich unterlasse jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen. Es ist mir bewusst, dass diese disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen haben.

7. Ich verpflichte mich zur Teilnahme an regelmäßigen Schulungen in Fragen des Kinder- und Jugend- und Erwachsenenschutzes, unter Berücksichtigung der Vorgaben der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen des Erzbistums Kölns, zu denen der SkF mich auffordert.

Ort und Datum

Unterschrift Mitarbeiter*in

4.4. Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung für die haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes katholischer Frauen Rhein-Erft-Kreis e.V.

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit,

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (1) rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

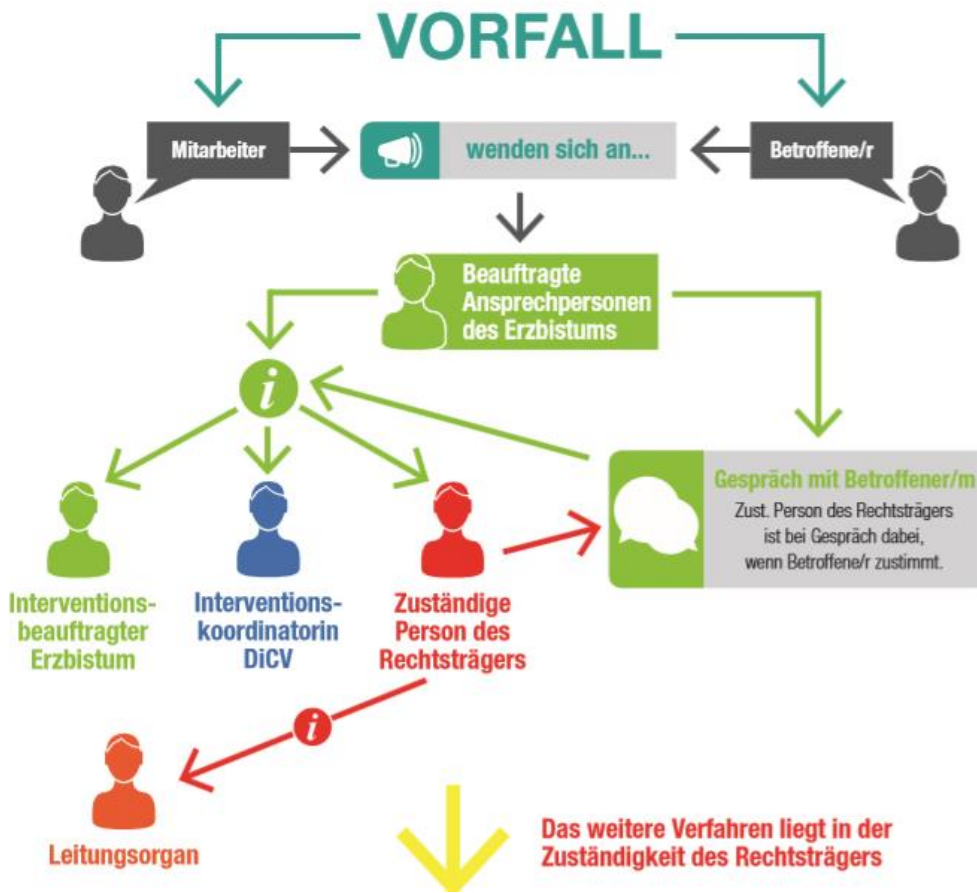
Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort und Datum

Unterschrift

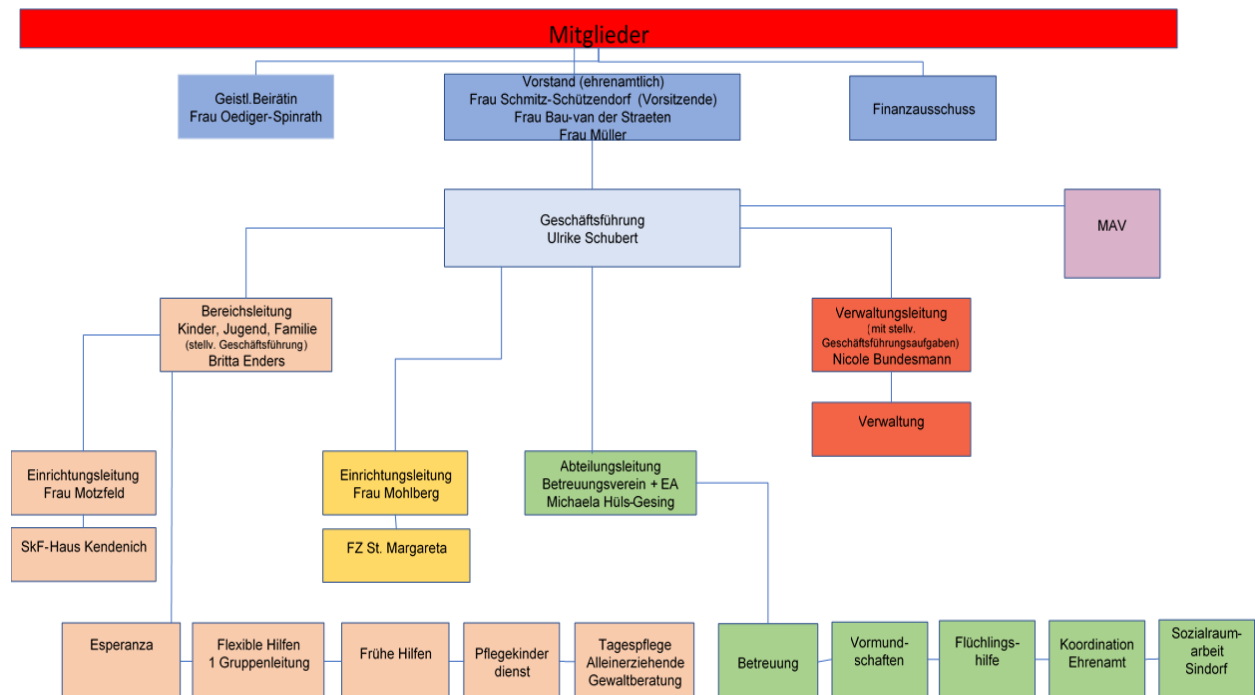
(1) §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB

4.5. Interventionsfahrplan bei sexualisierte Grenzverletzung und Gewalt für die caritativen Träger im Erzbistum Köln



4.6. Organigramm

Organigramm des SKF Rhein-Erft-Kreis e.V. – Stand: 01.01.2020



4.7. Quellen

Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 1-8, Prävention im Erzbistum Köln, Manuela Röttgen, Okt.2017

Handreichung zur Formulierung der Bestandteile eines institutionellen Schutzkonzeptes eines caritativen Trägers, DiCV für das Erzbistum Köln e.V., Friederike Lepper und Wanda Spielhoff, Mai 2017