



**Institutionelles Schutzkonzept  
für Kinder und Jugendliche und  
für erwachsene Menschen  
in Diensten und Einrichtungen  
des Sozialdienstes Katholischer Männer  
für den Rhein-Erft-Kreis e. V.**

## **Impressum**

Sozialdienst Katholischer Männer  
für den Rhein-Erft-Kreis e. V.  
Christian Schumacher (Vorstandsvorsitzender)  
Gerd Roß (stellv. Vorsitzender EA)  
Kerpener Str. 10  
50374 Erftstadt-Gymnich

Tel: 02235 – 7995-0

E-Mail: [christian.schumacher@skm-rek.de](mailto:christian.schumacher@skm-rek.de)  
[www.skm-rek.de](http://www.skm-rek.de)

Inkraftsetzung am 01. Oktober 2018

## Präambel

Das Wohl der sich uns anvertrauenden Menschen war und ist dem Sozialdienst Katholischer Männer für den Rhein-Erft-Kreis e. V. als Träger von Diensten und Einrichtungen ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer Bewohner<sup>1</sup>, Kunden, Klienten sowie Kinder und Jugendlichen in den Mittelpunkt stellt.

Der SKM versteht sich als Dienstleister, der Menschen Unterstützung und Hilfe in einem professionellen und passgenauen Hilfesystem anbietet. Der Wille des Menschen steht dabei im Mittelpunkt unserer Dienstleistungen mit dem Ziel, ihn in seiner Selbstbestimmung, Autonomie und Teilhabe in allen gesellschaftlichen Facetten zu fördern. Der SKM handelt nach den in der katholischen Soziallehre verankerten Prinzipien der Subsidiarität, der Solidarität und der Personalität. In erster Linie sehen wir in dem Menschen, der unsere Dienstleistung in Anspruch nimmt, seine Fähigkeiten und Talente. Die Grundhaltung von gelebter Gleichheit und Geschwisterlichkeit prägt die Arbeit des Sozialdienstes Katholischer Männer für den Rhein-Erft-Kreis e. V.

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 des vorliegenden Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und Maßnahmen zur Prävention zu implementieren.

Ganz bewusst haben wir den Prozess der Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung unsere Dienste und Einrichtungen in den Blick genommen. Neben der Einbeziehung der Mitarbeiter war die Beteiligung der Bewohner und Klienten eine wichtige Säule. Sie waren aufgefordert, sich bei der Entwicklung aktiv einzubringen.

Der Entwicklung dieses Konzeptes ging eine umfangreiche Risikoanalyse voraus. Sie war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in den Arbeitsfeldern unseres Verbandes zu erkennen. Dabei sind im Besonderen die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse, etc.) untersucht worden. Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitern, Angehörigen aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

Es ist uns 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. **Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes**

### 1.1 **Verhaltenskodex**

Bei der Erstellung des Verhaltenskodex haben sowohl Mitarbeiter des SKM als auch Vertreter des Bewohnerbeirates mitgewirkt.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen dar. Er soll eine Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Mit der Unterschrift unter unseren Verhaltenskodex bekundet der Mitarbeiter seinen Willen und sein Bemühen, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Ziel dieser Vereinbarung im Verbund mit Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung ist, dass sich bei den Mitarbeitern eine Haltung durchsetzt, die den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt zum obersten Ziel hat und Bedürfnisse und Grenzen der sich uns anvertrauenden Menschen respektiert.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln (Verhaltenskodex ist eine Dienstanweisung). Diese Regeln werden durch die Unterzeichnung von den Mitarbeitern des SKM anerkannt.

Allen Mitarbeitern ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind eindeutige Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den sich uns anvertrauenden Menschen notwendig.

#### 1.1.1 *Geltungsbereich*

Der Verhaltenskodex wird von jedem hauptamtlichen Mitarbeiter des SKM bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeiter mit Gültigkeit des Institutionellen Schutzkonzeptes unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt. Ein Muster des zu unterzeichnenden Verhaltenskodex ist im Anhang beigefügt (**Anlage1**).

### 1.1.2 *Sprachgebrauch*

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe, deren Bedürfnisse und Alter entsprechend angepasst sein.

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt zu sein
- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Erwachsene Menschen werden mit Frau und Herr sowie ihrem Nachnamen angesprochen
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen
- Sexualisierte Sprache von Seiten der Betreuungspersonen ist im Arbeitsumfeld nicht erlaubt. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen oder den Kindern und Jugendlichen
- Über sexualisierte Sprache von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen oder Jugendlichen wird offen mit diesen gesprochen. Es werden Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten angeboten.

### 1.1.3 *Optisches Erscheinungsbild*

Durch allzu freizügige Kleidung, die einem Arbeitsplatz mit Publikumsverkehr, Menschen mit Behinderung und/oder Kindern und Jugendlichen nicht angepasst ist, können Irritationen und persönliche Grenzverletzungen auftreten. Mitarbeiter sind daher angehalten, sich stets angemessen und der Situation entsprechend zu kleiden.

### 1.1.4 *Nähe/Distanz*

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

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Ergotherapie usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Minderjährigen sind zu unterlassen, wie zum Beispiel der Austausch von privaten Telefonnummern und E-Mail-Adressen, Freundschaftsanfragen über soziale Medien oder gemeinsame private Urlaube
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

#### 1.1.5 *Körperkontakt*

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Sie haben dabei altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Immer sind hier Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, der freie Wille der Schutzperson, erwachsen oder minderjährig, ist ausnahmslos zu respektieren.

- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorauszusetzen. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden
- Körperkontakt zum Zweck der Versorgung, wie z.B. Pflege, Hilfe oder Trost ist nur zu diesem Zweck und für diese Dauer erlaubt
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.

#### 1.1.6 *Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen*

Bei der Arbeit mit Menschen kommt es immer wieder zu Situationen, die nicht planbar oder vorhersehbar sind. Grenz- und Gefahrensituationen sind Situationen, in denen nicht unmittelbar einzuschätzen ist, inwiefern eine deutliche Gefahrensituation daraus entstehen könnte.

- Ein vorsichtiges Eingreifen in Form eines körperlichen Zurückhaltens ist in Situationen geboten, die zu einer schwerwiegenden Verletzung des Schutzbefohlenen oder eines anderen führen könnte
- Dieser - in jedem Fall angemessene - Körperkontakt ist ausschließlich zum Zweck des Schutzes und nur für diese Dauer erlaubt.

#### 1.1.7 *Zulässigkeit von Geschenken*

Geschenke und Bevorzugungen stellen keine Maßnahmen dar, um das Selbstbewusstsein schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener zu stärken. Ebenso wenig ersetzen sie ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Vielmehr können Geschenke die emotionale Abhängigkeit fördern, wenn sie nur ausgewählten Schutzbefohlenen zuteilwerden. Daher gehört es zu den Aufgaben der Mitarbeiter, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke, die speziell für einzelne, ausgewählte Schutzbefohlene gekauft oder besorgt wurden und in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

## 1.2 **Aus- und Fortbildung**

### 1.2.1 *Schulung der Mitarbeiter*

Die Mitarbeiter sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit. Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist deshalb Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes, einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Die Teilnahme an Präventionsschulungen ist verpflichtend. Neue Mitarbeiter haben spätestens zehn Monate nach Dienstantritt und Mitarbeiter, die sich bereits in einem Dienstverhältnis befinden, bis zum 31. Dezember 2020 an einer Schulung teilgenommen. Das Schulungscontrolling obliegt der zuständigen Abteilungsleitung. Der Schulungsumfang richtet sich nach der Intensität des Kontaktes zum anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. Kind oder Jugendlichen. Je intensiver der Kontakt, desto höher das Gefahrenpotential. Das bedeutet: je enger, vertraulicher und intensiver der Kontakt, desto umfangreicher sollte die Fortbildung sein.

Einzelheiten hierzu regelt das in der Anlage 2 befindliche Schulungskonzept.

Themenbereiche der Aus- und Fortbildung sind:

- Vermittlung und Sicherstellung von grundlegenden rechtlichen und fachlichen Basisinformationen
- Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit Menschen mit Behinderung und mit Kindern und Jugendlichen, Umgang mit Nähe und Distanz, Gewinnung von Handlungssicherheit
- Kennenlernen von Präventionsmaßnahmen und Handlungsleitfäden bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen; Kennen von Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb des SKM.

### 1.2.2 *Eigene Positionierung der Mitarbeiter*

Die Mitarbeitenden brauchen eine Haltung, wie mit den sexuellen Bedürfnissen der schutz- und hilfebedürftigen Menschen, den individuellen Lebenserfahrungen und persönlichen Grenzen umzugehen ist. Sexuelle Selbstbestimmung ist ein Thema, das besonders in den Diensten und Einrichtungen der Erwachsenenhilfe Relevanz hat. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter jeden sich ihnen anvertrauenden Menschen in seiner Gesamtheit als Mensch ernst nehmen und es ihm ermöglichen muss, in einer von Grenzverletzungen, Übergriffigkeiten und sexualisierter Gewalt freien Umgebung die erwünschte oder notwendige Hilfe zu erhalten und selbstbestimmte Entscheidungen zur Sexualität treffen zu können. Daher geht es in den Qualifizierungsmaßnahmen um mehr als reine Wissensvermittlung. Das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz ist Bestandteil der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, ebenso die Sensibilisierung für die Wahrnehmung von betroffenen Menschen und Gefährdungssituationen und eine aktive Auseinandersetzung mit Macht und Machtmissbrauch.

### 1.3 **Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und von Kindern und Jugendlichen**

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen zu arbeiten und deren Ressourcen zu stärken.

Ein wesentlicher Gelingfaktor hierfür ist das vom SKM eingesetzte Personal. Die 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 dem Vorgesetzten. Die Mitarbeiter besprechen mit den sich ihnen anvertrauenden Personen Themen, die der Prävention dienen und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Unterstützend wird den Klienten angeboten, sich intern oder extern mit Themen zu beschäftigen, wie:

- der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität)
- die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt, Vernachlässigung, Anlaufstellen)
- Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen)
- Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse).

In den Diensten und Einrichtungen des SKM werden ab 2019 Broschüren zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt für die Bewohner und Klienten etc. sowie deren Angehörige vorhanden sein und zugänglich gemacht.

Die Vorteile und Grenzen im Umgang mit Medien werden in den Einrichtungen und Diensten des SKM thematisiert.

Die oben genannten Themenstellungen werden nach Bedarf in den einzelnen Einrichtungen und Diensten in einfacher Sprache verschriftlicht.



## 1.4 **Beschwerdemanagement und Intervention in Fällen von (sexualisierter) Gewalt**

In den Diensten und Einrichtungen des SKM werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Zentral für die Vermeidung, Beendigung und die Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt sind verbindliche interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege sowie zuständige Ansprechpersonen.

In den Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für die sich uns anvertrauenden Menschen, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden bekannt gemacht und für jeden zugänglich, je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in sogenannter „Leichter Sprache“.

### 1.4.1 *Interne Beschwerdewege*

Jeder Klient hat die Möglichkeit, Unzufriedenheiten, Beschwerden und Anregungen jeglicher Art den Mitarbeitenden oder der Leitung des Bereichs persönlich vorzutragen.

Je nach Beschwerdeart wird die Bearbeitung bis spätestens 14 Tage nach Vortragen bearbeitet. Die Beschwerde wird mit Hilfe einer standardisierten Protokollvorlage erfasst. Durch das Protokoll der Beschwerdebearbeitung wird eine genaue und sichere Dokumentation sowie Evaluation der eingegangenen Beschwerde sichergestellt. Außerdem werden Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten schriftlich festgehalten. Das Protokollformular der Beschwerdebearbeitung ist in der Anlage beigefügt (Anlage 3).

Darüber hinaus hat jeder Bewohner/jeder Klient die Möglichkeit, sich bei Unzufriedenheiten sowie mit Anregungen und Beschwerden an den Bewohnerbeirat des entsprechenden Wohnhauses oder den SKM als Träger der Einrichtungen bzw. Dienste zu wenden.

### 1.4.2 *Externe Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden*

Der SKM für den Rhein-Erft-Kreis e. V. hat eine externe Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden mit Anbindung an den Verband eingerichtet. Damit konstituiert der SKM eine zusätzliche unabhängige Ansprechpartnerin für die Belange von Kindern und Jugendlichen sowie von erwachsenen Menschen, die Leistungen durch ihn erhalten.

Diese können sich zukünftig mit Unzufriedenheiten und Beschwerden oder mit Anregungen direkt und ohne Einschaltung von Zwischeninstanzen (Hausleitung, Abteilungsleitung, Vorstand) an die externe Anlaufstelle wenden.

Mit der externen Anlaufstelle sind keineswegs die internen Beschwerdewege oder die Vertretungsgremien wie beispielsweise der Bewohnerbeirat außer Kraft gesetzt. Der SKM versteht die externe Anlaufstelle vielmehr als Ergänzung der bestehenden Beschwerdemöglichkeiten.

Falls möglich sind die Beschwerden bzw. Anregungen schriftlich per E-Mail bei der externen Anlaufstelle einzureichen. Die Schriftform ist keine unabdingbare Voraussetzung. Im Einzelfall werden Beschwerden bzw. Anregungen auch telefonisch entgegengenommen.

Bei Kenntnis eines Falles sexualisierter Gewalt bzw. einem konkreten Verdacht hat die externe Anlaufstelle zwingend die zuständigen Ansprechpersonen im Erzbistum Köln (1.4.3) sowie die zuständige Person des Rechtsträgers gemäß den Ausführungsbestimmungen zur Intervention (1.5.6) zu kontaktieren. Die Information hat unverzüglich zu erfolgen. Dabei sind die im Flussdiagramm (Anlage 5) dargestellten genauen Interventionswege zu beachten.

Anonyme Beschwerden sind nicht zulässig und werden nicht weiterverfolgt. Die externe Anlaufstelle unterliegt grundsätzlich der Schweigepflicht und hat die Bestimmungen des Kirchlichen Datenschutzes zu beachten.

Der Vorstand des SKM für den Rhein-Erft-Kreis e. V. hat Frau Anette Gövert mit Wirkung zum 01. Oktober 2018 mit der Wahrnehmung der Aufgabe als externe Anlaufstelle des SKM betraut.

Frau Gövert ist ehrenamtlich tätig. Sie ist unter folgenden Kontaktdaten zu erreichen:

E-Mail: [anette.goevert@gmx.de](mailto:anette.goevert@gmx.de)

Telefon: 02233 / 169 00 44 (Zeitweise läuft ein Anrufbeantworter, der besprochen werden kann)

Neben der externen Anlaufstelle des SKM gibt es weitere externe Beschwerdestellen. Eine Auflistung ist in der Anlage beigefügt (**Anlage 4**).

#### 1.4.3 *Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt*

Für die Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt gibt es innerhalb des Erzbistums Köln gemäß den Leitlinien und Ausführungsbestimmungen beauftragte Ansprechpersonen, die zu kontaktieren sind. Dies sind:

- Frau Hildegard Arz (Tel.: 015201642-234)
- Herr. Dr. Emil Naumann (Tel.: 015201642-394)
- Herr Jürgen Dohmen (Tel.: 01521642-126).

Eine dieser drei Personen ist zwingend bei Kenntnis eines Falles sexualisierter Gewalt bzw. einem konkreten Verdacht zu kontaktieren. Die Information hat unverzüglich zu erfolgen. Die genauen Interventionswege sind in einem Flussdiagramm dargestellt (Anlage 5).

Die aufgeführten Personen sind für die Entgegennahme sämtlicher Fallmeldungen, Beratungsanfragen und die Begleitung von Betroffenen zuständig. Im weiteren Verlauf der Intervention wird es zu einer Beratung und ggf. einer Vermittlung seelsorgerischer und/oder therapeutischer Unterstützung kommen.

Der Interventionsbeauftragte des Erzbistums, Herr Oliver Vogt, wird das weitere Vorgehen abstimmen und koordinieren. Dazu gehören die Anhörung des Beschuldigten und die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. Der Interventionsbeauftragte wird von einem Beraterstab, besetzt mit externen Fachleuten, unterstützt.

Für eine nachhaltige Aufarbeitung sämtlicher Fälle ist die Präventionsbeauftragte Frau Manuela Röttgen zuständig.

Die Klienten, Bewohner und Angehörigen werden über Aushänge über die Beschwerdewege informiert.

## 1.5 **Maßnahmen des SKM zur Implementierung und Verankerung des Institutionellen Schutzkonzeptes**

### 1.5.1 *Persönliche Eignung, Personalauswahl und –entwicklung*

Um den Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Einrichtungen und Diensten des SKM verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen.

Gespräche mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlichen, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, deren Angehörige, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema.

### 1.5.2 *Führungszeugnis*

In den Diensten und Einrichtungen des SKM werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräV O genannten Straftat verurteilt sind.

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

Gemäß Beschluss des Vorstandes vom 17. August 2017 gilt diesbezüglich bis auf Widerruf folgende Regelung:

- Bei Einstellung neuer Mitarbeiter im Haus St. Kilian, im Anton Leininger Haus, im Ambulant Betreuten Wohnen der Eingliederungshilfe sowie in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe wird ab sofort ein erweitertes Führungszeugnis angefordert. Neue Mitarbeiter, die in anderen als den genannten Arbeitsfeldern tätig werden, legen ein einfaches Führungszeugnis vor
- Mitarbeiter in den genannten Aufgabenfeldern, die bereits in einem Dienstverhältnis stehen, wurden aufgefordert, bis spätestens zum 01. Januar 2018 ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Die Frist zur Wiedervorlage beträgt fünf Jahre
- ehrenamtliche Mitarbeiter, die im Haus St. Kilian, im Anton-Leininger Haus, im Ambulant Betreuten Wohnen der Eingliederungshilfe sowie in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe tätig sind, haben ebenfalls ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen
- für Mitarbeiter in anderen als den genannten Arbeitsfeldern des SKM besteht derzeit noch keine verbindliche gesetzliche Regelung, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Sofern sich die gesetzlichen Bestimmungen ändern, wird die Verpflichtung zur Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses auf diese Mitarbeiter erweitert
- für ehrenamtliche Mitarbeiter der Tafeln und den anderen als den genannten Arbeitsfeldern des SKM besteht derzeit noch keine verbindliche gesetzliche Regelung, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Das erweiterte Führungszeugnis wird von der Personalabteilung im 4-Augen-Prinzip geprüft, die Prüfung vermerkt und das Zeugnis dem Mitarbeitenden wieder ausgehändigt.

### 1.5.3 *Selbstauskunftserklärung*

Der SKM fordert alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Diese wird vom Mitarbeiter unterzeichnet und in der Personalakte abgelegt.

In der Selbstauskunftserklärung versichert der Mitarbeiter, dass er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet wird, verpflichtet er sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Das Formular Selbstauskunftserklärung ist im Anhang als **Anlage 6** beigelegt.

#### 1.5.4 *Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern*

Im Rahmen der Risikoanalyse hat der SKM seine externen Partner, Dienstleister und die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft daraufhin untersucht, ob ein direkter Kontakt zu den Bewohnern/Klienten besteht und wie intensiv dieser ggf. ist. Im Falle häufigerer und intensiverer Kontakte von Mitarbeitenden der Kooperationspartner zu den Bewohnern/Klienten fordert der SKM die Kooperationspartner auf, für diese Mitarbeiter ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen (beispielsweise Pflegedienste, Betreuungsdienste, Physiotherapeuten).

Allen anderen Kooperationspartner, deren Mitarbeiter einen einmaligen bzw. kurzzeitigen und weniger intensiven Kontakt zu den Bewohnern/Klienten haben, lässt der SKM Informationen über seine Leitlinien zur Prävention (sexualisierter) Gewalt mit dem Hinweis zukommen, die Mitarbeiter, die zum Einsatz kommen, vor der Leistungserbringung zu informieren bzw. aufzuklären. In der **Anlage 7** findet sich ein Informationsblatt für die externen Dienstleister.

#### 1.5.5 *Präventionsfachkraft des SKM*

Mit der Benennung einer geeigneten Person, die aus der Perspektive des Rechtsträgers eigene präventionspraktische Bemühungen befördert und die die nachhaltige Umsetzung der Präventionsordnung unterstützt, erfüllt der SKM die Vorgaben gemäß § 12 der Präventionsordnung.

Der Vorstand des SKM für den Rhein-Erft-Kreis e. V. hat Frau Doris Geibel mit Wirkung zum 01. Oktober 2016 zur Präventionsfachkraft des SKM für den Rhein-Erft-Kreis e. V. ernannt. Frau Geibel ist hauptamtliche Mitarbeitende im Anton Leininger Haus. Sie wurde im Rahmen einer mehrtägigen Schulungsmaßnahme des Erzbistums Köln, die im Juli und August 2016 stattfand, für die Übernahme dieser Aufgabe qualifiziert.

Frau Geibel übernimmt als Präventionsfachkraft des SKM folgende Aufgaben:

- Sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren
- sie fungiert als Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- sie unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte
- sie bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers
- sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- sie trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen

- sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf
- sie ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte der Erzdiözese.

#### 1.5.6 *Zuständige Person des Rechtsträgers gemäß den Ausführungsbestimmungen zur Intervention*

Der Vorstand des SKM hat mit Beschluss vom 09. August 2018 Herrn Christian Schumacher mit Wirkung zum 01. September 2018 zur zuständigen Person des Rechtsträgers gemäß den Ausführungsbestimmungen zur Intervention benannt.

Zu den Aufgaben der zuständigen Person des Rechtsträgers gehört es

- insbesondere Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen sowie an erwachsenen Schutzbefohlenen an die vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen weiterzuleiten
- von den beauftragten Ansprechpersonen Informationen entgegenzunehmen und an das Leitungsorgan des Rechtsträgers weiterzuleiten
- den Interventionsbeauftragten des Erzbistums regelmäßig über den Stand des Verfahrens und dessen Abschluss zu informieren.

#### 1.5.7 *Qualitätsmanagement und Konzeptentwicklung*

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in den Diensten und Einrichtungen des SKM haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement (QM) integriert. Darüber hinaus ist das Institutionelle Schutzkonzept Bestandteil der Konzeptionen der einzelnen Arbeitsfelder.

Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen des Qualitätsmanagements und der Weiterentwicklung unserer Konzeptionen, ob es einer Ergänzung, Überarbeitung bzw. Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeiter (Auffrischung alle fünf Jahre) und die Regelungen zu Schulungen zum Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse und deren erneute Einholung alle fünf Jahre.

#### 1.5.8 *Evaluation*

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich der 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, sind sie an die Klienten, Angehörigen und Mitarbeitenden angepasst kommuniziert?

- Wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Personen, diesen Beschwerdeweg zu gehen? Ansonsten muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen oder haben sich in der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?

Der Vorstand des Sozialdienstes Katholischer Männer (SKM) für den Rhein-Erft-Kreis e. V. hat das *Institutionelle Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche und für erwachsene Menschen in Diensten und Einrichtungen des Sozialdienstes Katholischer Männer für den Rhein-Erft-Kreis e. V.* am 30. August 2018 beschlossen und mit Wirkung zum 01. Oktober 2018 in Kraft gesetzt.

## Verzeichnis der Anlagen

Anlage 1	Verhaltenskodex
Anlage 2	Schulungskonzept
Anlage 3	Protokollformular der Beschwerdebearbeitung
Anlage 4	Liste weiterer externer Beschwerdestellen
Anlage 5	Flussdiagramm Interventionswege
Anlage 6	Selbstauskunftserklärung
Anlage 7	Information für externe Dienstleister



## Anlage 1



Sozialdienst  
Katholischer Männer  
für den Rhein-Erft-Kreis e. V.

### Verhaltenskodex

Der SKM bietet Menschen 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 sie angenommen und sicher sind.

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

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und 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 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 Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.

Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst.

Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

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

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

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

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/oder Gewaltanwendung nahelegt, halte ich mich an die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und die im Erzbistum Köln vorgegebenen Meldewege.

Der in der Einrichtung, in der ich tätig bin, entwickelte und dort geltende Verhaltenskodex für den Umgang miteinander ist mir bekannt und ich halte mich an diesen.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift



## Schulungskonzept

Alle Mitarbeiter werden mindestens alle fünf Jahre und spätestens sechs bis zwölf Monate nach Dienstbeginn, je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenz- und/oder Blended Learning-Angeboten, durch interne oder externe Referenten geschult.

Die Schulungen erfolgen in drei unterschiedlichen Abstufungen:

- **Schulungsumfang *Intensiv*** (entspricht einem Schulungsumfang von etwa 8-10 Unterrichtseinheiten à 45 Min.) für
  - Mitarbeiter mit einem intensiven pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
  - Führungskräfte mit operativer Verantwortung / leitende Mitarbeitende mit Personal und Strukturverantwortung

Beispiele:

Mitarbeiter im Ambulant Betreuten Wohnen der Eingliederungs- bzw. Wohnungslosenhilfe

Mitarbeiter der stationären Wohnangebote

Mitarbeiter der Fachberatungsstelle für wohnungslose Menschen

Mitarbeiter der Rechtlichen Betreuung

Teamleitungen, Einrichtungsleitungen, Abteilungsleitungen, Gesamtleitungen

- **Schulungsumfang *Basis plus*** (entspricht einem Schulungsumfang von etwa 6-8 Unterrichtseinheiten à 45 Min.) für
  - Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen

Beispiele:

Nachwachen

Ehrenamtliche Mitarbeiter (ausgenommen die ehrenamtlich arbeitenden Mitarbeiter der Tafeln)

Praktikanten ab einer Praktikumszeit von drei Monaten

- **Schulungsumfang *Basis*** (entspricht einem Schulungsumfang von etwa 2-4 Unterrichtseinheiten à 45 Min.) für
  - Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt

Beispiele:

Reinigungskräfte

Facility Management

Fahrdienste

Verwaltungskräfte

Praktikanten bis zu einer Praktikumszeit von drei Monaten

**Anlage 3**



Sozialdienst  
Katholischer Männer  
für den Rhein-Erft-Kreis e. V.

**Protokoll der Beschwerdebearbeitung**

Eingangsdatum:			
Form der Beschwerde:	schriftlich	mündlich	
Die Beschwerde wurde vorgetragen von:	Klient	Institution	
	ggf. Name		
Die Beschwerde richtet sich an:	Mitarbeiter	anderen Klienten	Organisation
	ggf. Name:		
Bearbeitung der Beschwerde durch:	Einzelgespräch	Teambesprechung	
	Andere Maßnahme		
Thema:			
Inhalt:			
Maßnahmen:			

Bei Bedarf Ergebnisübermittlung an Beschwerdesteller durch:	
---	--

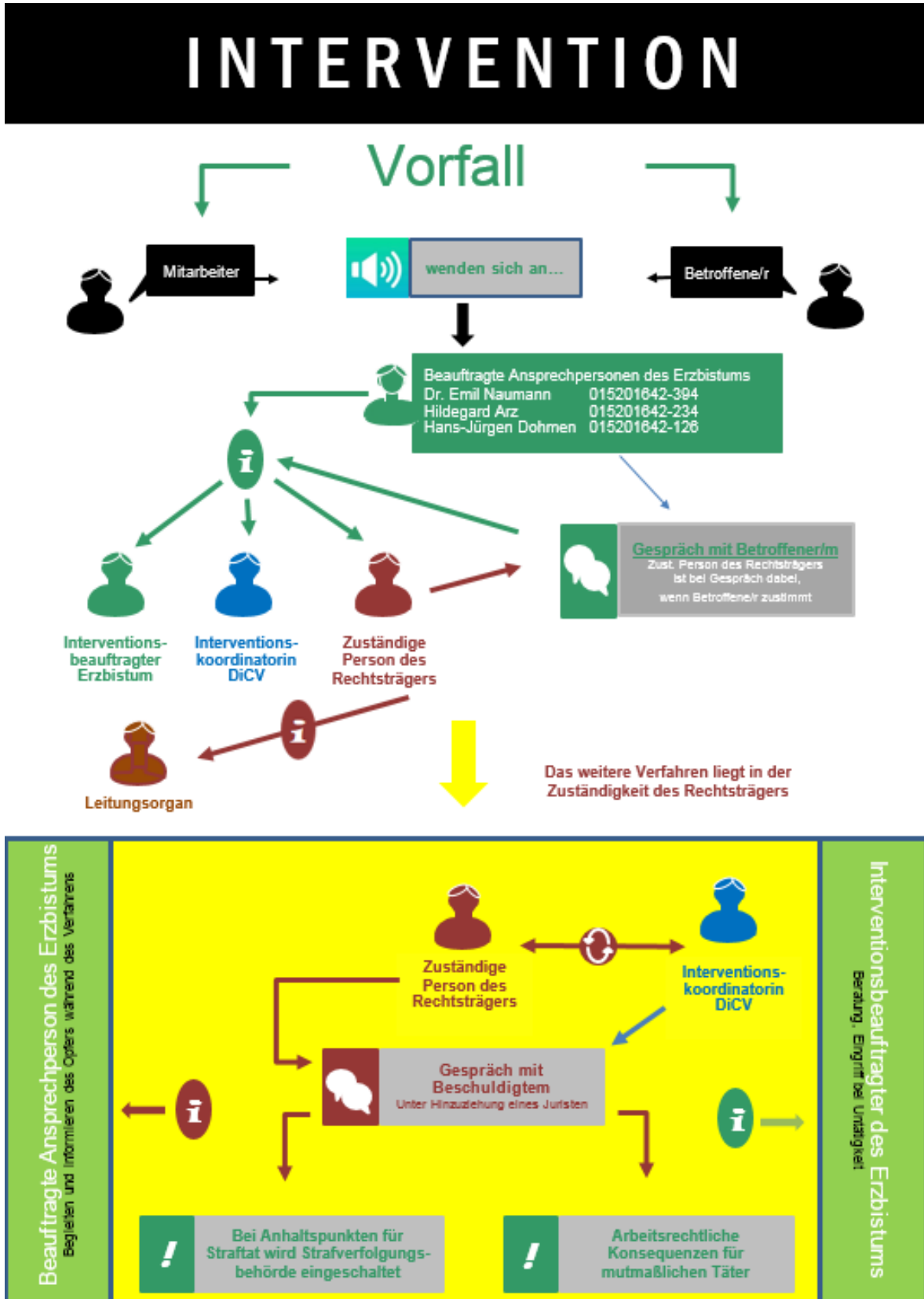
Evaluation:	
-------------	--



**Liste externer Beschwerdestellen**

- Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V., Georgstr. 7, 50676 Köln, Tel: 0221/2010-0, Fax: 0221/2010-100
- Landschaftsverband Rheinland, Dezernat 7, 50663 Köln, Tel: 0 22 1/80 9 - 0
- Wohn- und Betreuungsaufsicht des Rhein-Erft-Kreises (nur für Bewohner der beiden Wohnhäuser), Willy Brandt Platz 1, 50126 Bergheim  
Frau Michler, Tel.: 02271/83-3238, Fax: 02271/83-2369  
E-Mail: heidi.michler@rhein-erft-kreis.de
- Krankenkasse (in der Eingliederungshilfe)  
z.B. AOK Rheinland, Janshof 5-7, 50 321 Brühl, Tel.: 02232 94583-0
- Beschwerderat der PSAG im Rhein- Erft- Kreis (in der Eingliederungshilfe)  
Beschwerderat Psychiatrie, c/o Rat und Tat e.V., Kempener Straße 135, 50733 Köln,  
Telefon: 0163 - 3831686  
E-Mail: beschwerderat@web.de
- Zuständiges Betreuungsgericht (nur für Klienten der Gesetzlichen Betreuung)
- Zuständige Stelle für außergerichtliche Streitbegleitung (nur für Klienten der Wohnungslosenhilfe)  
Zentrum für Schlichtung e.V., Straßburger Str. 8, 77694 Kehl ([www.verbraucher-schlichter.de](http://www.verbraucher-schlichter.de))
- Verbraucherzentrale (nur für Klienten der Wohnungslosenhilfe), Verbraucherzentrale in NRW, Mintropstraße 27, 40215 Düsseldorf, Tel.: 0211/3809-0, Fax: 0211/3809-172

Ausführungsbestimmungen Intervention



## Anlage 6



Sozialdienst  
Katholischer Männer  
für den Rhein-Erft-Kreis e. V.

### Selbstauskunftserklärung

---

Name, Vorname, Geburtsdatum

---

Tätigkeit

---

Rechtsträger

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung<sup>2</sup> 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.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

---

<sup>2</sup> Insbesondere §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184j, 201a, 225, 232, 233a, 234, 235, 236 Strafgesetzbuch (StGB)



### Information für externe Dienstleister

Sehr geehrte Damen und Herren,

uns ist es sehr wichtig, dass die Menschen, die hier leben bzw. die unsere Beratungsstellen besuchen, vor Gewalt, insbesondere vor (sexuellen) Übergriffen geschützt sind.

Mit den nachfolgenden Auszügen aus dem **Institutionellen Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche und für erwachsene Menschen des Sozialdienstes Katholischer Männer für den Rhein-Erft-Kreis e.V.** möchten wir Sie für dieses Thema sensibilisieren.

Jede (sexuelle) Handlung, die gegen den Willen des Anderen vorgenommen wird, ist (sexuelle) Gewalt. Sie kann durch Worte und Taten ausgeübt werden. Sie beginnt dort, wo die persönliche Grenze von Menschen überschritten wird. Die Mitarbeitenden, aber auch Sie als Dienstleister für die Klienten/Bewohner/Nutzer der Angebote des SKFM haben die Pflicht, sie vor jeder Form von Übergriffen zu schützen.

### Daher sind uns folgende Verhaltensregeln besonders wichtig:

- 1) Wir begegnen den Bewohnern/Klienten und Mitarbeitern mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- 2) Wir achten ihre Rechte, ihre Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- 3) Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- 4) Wir achten die Privatsphäre der Bewohner/Klienten.
- 5) Wir greifen besonnen, aber auch beherzt bei Grenzverletzungen jeglicher Art ein.
- 6) Wir sind offen für Feedback und Kritik und sehen diese als Möglichkeit, unsere eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern. Wir reflektieren unser Handeln selber.

Wenn Sie Fragen zu dem Thema haben, Sie sich unsicher fühlen, einen konkreten Verdacht haben und/oder ausführlichere Informationen wünschen, melden Sie sich bitte bei der Präventionsfachkraft Frau Doris Geibel. Sie erreichen Sie unter der Telefonnummer 02235/7995-21 oder per E-Mail ([praevention@skm-rek.de](mailto:praevention@skm-rek.de)).

Zuständige Person des Rechtsträgers gemäß den Ausführungsbestimmungen zur Intervention ist Herr Christian Schumacher, Vorstandsvorsitzender des SKM für den Rhein-Erft-Kreis e. V., Tel.: 02235-7995-10, E-Mail: [christian.schumacher@skm-rek.de](mailto:christian.schumacher@skm-rek.de).