



Katholischer Verein  
für soziale Dienste  
in der Region  
Kempen – Viersen e. V.

# Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

## Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel	2
2.	Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes	3
3.	Präventionsfachkraft	4
4.	Risikoanalyse	5
5.	Verhaltenskodex	6
6.	Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung	7
7.	Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	7
8.	Beschwerdewege	8
9.	Aus- und Fortbildung	9
10.	Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	9
11.	Nachhaltige Einarbeitung der Maßnahmen in die Struktur des Verbandes	10
12.	Literaturverzeichnis	12
	Anhang	13

## 1. Präambel

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von sozialen Fachdiensten und ehrenamtlicher Arbeit ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der von uns Betreuten in den Mittelpunkt stellt. Dies sollen die Menschen, die uns anvertraut sind, spüren.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den 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 Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

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

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten, Angehörigen etc., aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen angestoßen wird, Mitarbeitende und Klientinnen und Klienten partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt werden.

Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und uns dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag zu führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als ein Element zur nachhaltigen Regelung bzw. des Qualitätsmanagements zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen. Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Menschen bestmöglich zu schützen.

Dazu gehören u.a.:

- aktive Umsetzung der eigenen und der Institutionellen Werthaltung in die Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten/behandelten Personen
- Fördern der Selbstkompetenzen der betreuten/behandelten Personen
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den betreuten/behandelten Personen

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unseren Fachdiensten und bei unseren Ehrenamtlichen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Menschen, deren Angehörige etc. Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Einrichtungen und Dienste sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- nachhaltige Einarbeitung in die Struktur bzw. die Regelungen

Die Bestandteile Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung sowie die vom Bistum Aachen vorgeschriebenen Verfahrenswege gelten trägerweit bzw. für alle Einrichtungen des SKM – katholischer Verein für soziale Dienste in der Region Kempen-Viersen.

Dieses Konzept wurde nach einem partizipativen Entstehungsprozess unter Beteiligung aller Ebenen im Träger im Jahr 2018 -der durch die zwischenzeitlich geschulte und bestellte Präventionsfachkraft moderiert wurde - am 11.12.2018 vom Vorstand des SKM Kempen Viersen in seiner letzten Sitzung des Jahres beraten und mit sofortiger Wirkung verbindlich in Kraft gesetzt.

Das Konzept wurde im selben Monat auf der Homepage des Vereins veröffentlicht und allen hauptamtlichen MitarbeiterInnen sowie dem Präventionsbeauftragten des Bistums Aachen elektronisch zugeleitet.

## **2. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes**

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage des folgenden Teils der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung, den wir daher an den Beginn unseres Schutzkonzeptes stellen:

### **Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept** (veröffentlicht im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014)

1. „Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.
2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln.

3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte Institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das Institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.

4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.

5. In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 - 10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.“

Das erarbeitete Institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 31.12.2018 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und dem Präventionsbeauftragten der Diözese Aachen zuzuleiten.

### **3. Präventionsfachkraft**

Für unsere Institution wurde Frau Anja Fuge nach einer Ausbildung beim Bistum Aachen am 28. und 29. Mai mit der Wahrnehmung der Aufgabe als Präventionsfachkraft beauftragt.

Frau Anja Fuge ist zu erreichen unter der Telefon-Nr.: 02152/4745 oder per E-Mail unter: a.fuge@skm-kempen-viersen.de

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützt unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des/der Institutionellen Schutzkonzepte/s;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger;
- berät uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und
- gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.

## 4. Risikoanalyse

Ausgehend von den *Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO* (Erstveröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014) haben wir eine Risikoanalyse erstellt. Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben. Die von uns betreuten Klienten/ Klientinnen werden nach Abschluss über die schützenden Strukturen und Verfahrenswege informiert.

### **Arbeitsgruppe zur Erstellung der Risikoanalyse**

Vor diesem Hintergrund haben wir eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die mit der Erstellung einer Risikoanalyse beauftragt war. Dieser Arbeitsgruppe gehörten an:

- als Vertreter des Vorstandes Herr Rohde
- als Geschäftsführer Herr Fiedler
- als qualifizierte Präventionsfachkraft Frau Fuge
- von der Mitarbeitervertretung Frau Fuge
- als Ehrenamtskoordinatorin Frau Hess

### **Durchführung der Risikoanalyse**

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Institution/unserer Einrichtung/unseren Diensten zu erkennen. Wir, die oben Genannten, haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft. Mithilfe einer Abfrage/eines Fragebogens/eines Gesprächs haben wir alle Mitarbeiter und einen Teil der ehrenamtlich Tätigen miteinbezogen.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen.

### **Beachtung fanden folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:**

- Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) wurden einbezogen.
- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über sexualisierte Gewalt und Prävention ermittelt.
- Organisations- und Ablaufstrukturen und -regelungen (auch informelle Strukturen) wurden untersucht.
- Der aktuelle Stand des Informationsmanagement (Information der Betreuten über Möglichkeiten der Beschwerde) wurde abgefragt.

- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern, wurden ermittelt.
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit vorhandene (enge) Betreuungsverhältnisse und Bezugsbetreuung, Beratungs- und Betreuungssituationen (Bedingungen, die sexualisierte Übergriffe erleichtern könnten) wurde ermittelt.
- Räumliche Gegebenheiten (Risikoorte, die Übergriffe begünstigen könnten) wurden abgefragt.
- Vorhandene Möglichkeit zu Austausch und Reflexion wurde ermittelt.

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

## **5. Verhaltenskodex**

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

Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die punktuell Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben.

Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind deshalb notwendig.

Den Verhaltenskodex haben wir in unserer Institution in einer hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt.

Für folgende Bereiche haben wir gemeinsam verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt, die im Anhang unseres Schutzkonzeptes zu finden sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakten/ Angemessenheit von Kleidung
- Sprache und Wortwahl
- Zulässigkeit von Geschenken
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Respektvoller und achtsamer Umgang miteinander

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Unsere Personalabteilung berücksichtigt das folgende Vorgehen:

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

Dazu wird der Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeitende bzw. tätige Ehrenamtliche (ab Gültigkeit dieses Institutionellen Schutzkonzeptes) unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt.

Der von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt.

## **6. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung**

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur von Diensten und Einrichtungen. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist. Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz. Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt. Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden insbesondere:

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

## **7. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PrävO genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.



Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 PrävO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Die für Personalfragen verantwortliche Mitarbeiterin der Verwaltung, z. Zt. Frau Graulich, hält die Aktualität der Führungszeugnisse und das Unterschreiben der Selbstauskunftserklärung der hauptamtlichen MitarbeiterInnen nach.

Für die Dokumentation der vorgezeigten Führungszeugnisse der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ist die Ehrenamtskoordinatorin, z.Zt. Frau Hess, zuständig.

## **8. Beschwerdewege**

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen beitragen. Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden Menschen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

### Zuständige Präventionsfachkraft für unsere Institution ist:

Frau Anja Fuge

Telefon: 02152/ 4745

### Interne Beschwerdestelle ist:

Herr Stephan Fiedler, Geschäftsführung

Telefon: 02162/ 8179838

### Externe Beratungs- und Beschwerdestelle in unserer Region ist:

Katholisches Beratungszentrum für Ehe-, Familien-, Lebens- und Glaubensfragen in Mönchengladbach

Kontaktperson: Herr Dr. Lüke

Telefon: 02161/ 898788

Auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen haben wir auf unsere Institution angepasste Melde- und Verfahrenswege für uns entwickelt, die im Anhang zu unserem Schutzkonzept zu finden sind. Die Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege sind für Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in leichter Sprache.

Die Melde- und Verfahrenswege folgen den „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ und den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes.

## **9. Aus- und Fortbildung**

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Wir schulen unsere aktuell Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags.

Dabei nehmen wir die Empfehlungen von Caritas und Bistum zum Schulungsumfang und der Zuordnung der Mitarbeitenden auf.

Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeitenden, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines Jahres nach Einstellung geschult. Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungsinhalten richten. Unsere Schulungen der Hauptamtlichen erfolgen mithilfe externer Multiplikatorinnen/ Multiplikatoren.

Für die Schulung der ehrenamtlichen Mitarbeiter wird die Ehrenamtskoordinatorin des SKM, z.Zt. Frau Hess, Anfang 2019 als Multiplikatorin ausgebildet.

Die Schulung der noch nicht geschulten haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beginnt im Jahr 2019 und soll möglichst innerhalb eines Jahres abgeschlossen sein.

Die für Personalfragen verantwortliche Mitarbeiterin der Verwaltung, z. Zt. Frau Graulich, wird die Schulungen der hauptamtlichen Mitarbeiter dokumentieren und Schulungsbedarf melden.

Für die ehrenamtlichen Mitarbeiter wird die Aufgabe der Dokumentation des Schulungsbedarfs die Ehrenamtskoordinatorin, z.Zt. Frau Hess, übernehmen.

Über diese Präventionsschulung hinaus bietet die Ehrenamtskoordinatorin des SKM interessierten ehrenamtlich Mitarbeitenden des SKM eine Schulung zum Thema Nähe und Distanz an.

In dieser Schulung werden die ehrenamtlich Tätigen auf ihre Rolle im Kontakt mit Klienten vorbereitet und sensibilisiert.

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

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen zu unterstützen. Dazu gehört, dass

wir die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unserer Einrichtung gelten.

Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den Betreuten und Klienten mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte thematisieren mit den ihnen anvertrauten Menschen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus. Gleichzeitig unterstützen die Fachkräfte die Betreuten bei Bedarf darin, sich – intern oder extern – mit Themen wie z. B.: der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität), die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen), Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse) zu beschäftigen.

Zur besseren Orientierung der Klienten und der Vermittlung von Sicherheit durch Transparenz sind an Türen der Sozialarbeiter Namensschilder angebracht. Bis Ende des Jahres 2018 werden auch Namensschilder für die mit Klienten arbeitenden Verwaltungskräfte angefertigt.

Über diese eigentliche Präventionsschulung hinaus bietet der SKM interessierten ehrenamtlich Mitarbeitenden des SKM eine Schulung zum Thema Nähe und Distanz an. In dieser Schulung werden die ehrenamtlich Tätigen auf ihre Rolle im Kontakt mit Klienten vorbereitet und sensibilisiert. Parallel werden auch die von ehrenamtlich Tätigen betreuten Klienten in Gesprächen vorbereitet, aufgeklärt und begleitet. In unseren Diensten und Einrichtungen werden ab 2019 Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt in sogenannter Leichter Sprache – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – für die von uns Betreuten sowie deren Angehörige vorhanden sein und zugänglich gemacht. Zusätzlich wird das entsprechende Material an die Anbieter von Integrationskursen für Flüchtlinge bereitgestellt, um die Vermittlung dieser sensiblen Thematik breit aufzustellen.

## **11. Nachhaltige Einarbeitung der Maßnahmen in die Struktur des Verbandes**

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir die Bausteine unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in unsere Regelstruktur integriert.

Regelmäßig überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unsere Regelungen beinhalten auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Vertiefung alle fünf Jahre) und die Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre. Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention vor (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 anvertrauten Personen, sich über diese Wege zu beschweren? Ansonsten muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?
- Der SKM hat eine Kraft zur Präventionsfachkraft ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstößt und wachhält.
- Als Präventionsfachkraft ist bei uns tätig:

Name	Anja Fuge
Telefon	02152/ 4745
Email	a.fuge@skm-kempen-viersen.de
Adresse	Kirchstr. 1, 47906 Kempen

Wir informieren in unserer Einrichtung per Aushang oder in anderer geeigneter Weise, wer Präventionsfachkraft ist.

## 12. Literaturverzeichnis

1. Bistum Aachen - Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)  
<http://praevention.kibac.de/praeventionsordnung->
2. Bistum Aachen - Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen  
<http://praevention.kibac.de/praeventionsordnung->
3. Deutsche Bischofskonferenz: LEITLINIEN für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz  
<https://www.dbk.de/themen/thema-sexueller-missbrauch/normen-und-leitlinien/>
4. Rahmenordnung PräVO DBK  
[http://www.praeventionkirche.de/fileadmin/redaktion/diverse\\_downloads/presse\\_2012/2013-151b-Ueberarbeitung-Leitlinien\\_Rahmenordnung-Praevention\\_Rahmenordnung.pdf](http://www.praeventionkirche.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2012/2013-151b-Ueberarbeitung-Leitlinien_Rahmenordnung-Praevention_Rahmenordnung.pdf)
5. Empfehlungen DCV  
<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/empfehlungen-zurpraevention-gegen-sexue>
6. Arbeitshilfe Verhaltenskodex des Bistums Aachen  
<http://praevention.kibac.de/verhaltenskodex>
7. Curricula für Erwachsenenhilfe ab S. 40 im Mantelschutzkonzept der Bistümer NRW  
<http://praevention.kibac.de/institutionelles-schutzkonzept>
8. Schulungscurricula Kinder- und Jugendhilfe des Bistums Aachen  
<http://praevention.kibac.de/schulung/>

## Anhang

Aushang Präventionsfachkraft	14
Checkliste Bewerbungen	15
Muster Selbstauskunftserklärung	16
Formblatt Dokumentation Führungszeugnis	17
Informationen zu Beschwerdewegen	18
Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt	19
Leitfaden Ansprechpartner Missbrauch im Bistum Aachen	20
Verhaltenskodex Hauptamt	22
Verhaltenskodex Ehrenamt	24
Empfehlung des Bistums zum Schulungsumfang	26
Verantwortliche Personen intern und extern	27



Katholischer Verein  
für soziale Dienste  
in der Region  
Kempen – Viersen e. V.

## **Information zur Präventionsfachkraft**

Zur Präventionsfachkraft nach § 12 der Bischöflichen Präventionsordnung für das Bistum Aachen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist in unserer Institution/ Einrichtung SKM Kempen- Viersen benannt:

<b>Name</b>	<b>Anja Fuge</b>
<b>Telefon</b>	<b>02152/ 4745</b>
<b>Email</b>	<b>a.fuge@skm-kempen-viersen.de</b>
<b>Adresse</b>	<b>Kirchstr. 1, 47906 Kempen</b>

### **Unsere Präventionsfachkraft**

- ist Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren
- unterstützt unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger
- berät uns bei der Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und unterstützt den Träger darin, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter



## Checkliste Bewerbungen

### 1. Bewerbungsunterlagen:

Prüfen auf z.B.:

- Analyse der Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel
- „Trennung im gegenseitigen Einvernehmen“
- Arbeitsbescheinigung statt qualifiziertem Zeugnis
- Fehlende Zeugnisse
- Lücken oder massive Brüche im Lebenslauf

### 2. Bewerbungs- /Erstgespräch

Im Erstgespräch sollten Sie auf die Präventionsordnung des Bistums Aachen und die damit verbundenen Verpflichtungen hinweisen:

- Teilnahme an einer Präventionsschulung
- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
- Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung

Einstieg in das Thema:

- Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen der Vergangenheit zu lernen
- Voraussetzung für eine Anstellung ist wertschätzender und grenzwahrender Umgang und transparentes Handeln
- Haben Sie sich schon über die Präventionsarbeit im Bistum Aachen informiert und/oder Fragen dazu?
- Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und Distanz? Wie haben Sie diese ggf. in Ihrer vorherigen Tätigkeit gestaltet und was wäre Ihnen bezogen auf Ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld wichtig?

Darstellung des Leitbildes:

- Vorstellung des Leitbildes/ ISK in Kürze
- Finden sie sich in diesem Leitbild wieder und können Sie sich vorstellen unter diesem zu arbeiten?





Katholischer Verein  
für soziale Dienste  
in der Region  
Kempen – Viersen e. V.

## Selbstauskunftserklärung

---

Name, Vorname

---

Geburtsdatum

---

Tätigkeit, Rechtsträger

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt<sup>1</sup> 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 umgehend mitzuteilen.

---

Datum, Unterschrift

---

<sup>1</sup> §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 201 a Abs.3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 StGB

## Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)

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

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabesetz und dem Eingliederungshilferecht (ab 01.01.2018) ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

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

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

---

Vor- und Nachname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

---

Anschrift

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

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

---

Datum

---

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

---

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

---

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden.

Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmung des § 72a (5) SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie nach § 124, SGB IX (ab dem 01.01.2018) ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Das EFZ ist in meinem persönlichen Besitz geblieben.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person des Trägers

---

Unterschrift des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin



Katholischer Verein  
für soziale Dienste  
in der Region  
Kempen – Viersen e. V.

## Informationen zu Beschwerdewegen

### **Zuständige Präventionsfachkraft für unsere Institution:**

Frau Anja Fuge

Telefon: 02152/ 4745

### **Interne Beschwerdestelle:**

Herr Stephan Fiedler, Geschäftsführung

Telefon: 02162/ 8179838

### **Externe Beratungs- und Beschwerdestelle in unserer Region:**

Katholisches Beratungszentrum für Ehe-, Familien-, Lebens- und Glaubensfragen in Mönchengladbach

Kontaktperson: Herr Dr. Lüke

Telefon: 02161/ 898788



## Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Was tun, wenn man mit einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt konfrontiert ist?

### **Verdacht**

Man beobachtet eine Situation, die als Grenzverletzung bzw. als sexueller Übergriff wahrgenommen wird, oder man bekommt etwas von jemandem über eine solche Situation erzählt.

### **Ruhe bewahren**

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

### **Kontakt aufnehmen**

Es ist wichtig, mit einem Verdacht oder einem unguuten Gefühl nicht alleine zu bleiben sondern in dieser Situation für die eigene Entlastung zu sorgen. Als Ansprechpartner/innen kommen dafür die Präventionsfachkraft, Leitungspersonen oder Fachberatungsstellen in Frage. Gemeinsam sollte abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind. Eine anonyme Beratung zur Einschätzung der Situation kann durch die Missbrauchsbeauftragten des Bistums Aachen erfolgen.

### **Prüfen**

Als erstes ist zu prüfen und einzuschätzen, ob es einen sofortigen Handlungsbedarf gibt, etwa wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann. Je nach Sachlage sind Leitungspersonen, Jugendamt, Strafverfolgungsbehörden und die Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs durch Priester, Ordensleute oder andere kirchliche Mitarbeitende im Bistum Aachen zu informieren (Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs im Bistum Aachen - Hotline 0173 - 96 59 436). Dabei müssen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt werden. Eine offizielle Meldung erfolgt durch den Geschäftsführer.

### **Dokumentieren**

Der gesamte Prozess sollte in allen Schritten sorgfältig dokumentiert werden. Das hilft, sich auch später noch an die Einzelheiten zu erinnern und kann in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein.

### **Achtung**

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

### **Reflexion**

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

## **Leitfaden Ansprechpersonen Missbrauch im Bistum Aachen**

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

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

<http://praevention.kibac.de/ansprechpartner-bei-begrueendetem-verdacht>

#### **Hotline Tel: 0173 - 96 59 436**

Es ist eine Mailbox aktiviert, auf der eine Nachricht hinterlassen werden kann. Die Informationen werden vertraulich behandelt.

Bischöfliche beauftragte Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs

**Herbert Dejosez** - [herbert.dejosez@bistum-aachen.de](mailto:herbert.dejosez@bistum-aachen.de)

**Marita Eß** - [marita.ess@bistum-aachen.de](mailto:marita.ess@bistum-aachen.de)

2. Erste fachliche Einschätzung

3. Auch bei außerkirchlichen Fällen möglich - Dann Kontaktvermittlung an entsprechend zuständige Stellen

4. Protokoll des Gesprächs

5. Beratung/Vermittlung seelsorgerischer oder therapeutischer Unterstützung möglich

6. Ansprechperson informiert das Opfer über den Verlauf

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

1. Die beauftragten Ansprechpersonen stimmen die weiteren Schritte ab und koordinieren das weitere Vorgehen

2. Sie führen Gespräche mit Beschuldigten - Diese werden protokolliert

3. Anhaltspunkte bei Straftatverdacht leiten sie sofort an staatliche Strafverfolgungsbehörden weiter

4. Sie informieren die betroffene Einrichtung über den aktuellen Stand

5. Die Öffentlichkeit wird ausschließlich, wo nötig, durch die Pressestelle informiert

### **C) Wer weiß noch Bescheid? Beraterstab und fachkompetente Stellen**

1. Ein Beraterstab, besetzt mit Mitgliedern verschiedener Fachdisziplinen, unterstützt die beauftragten Ansprechpersonen

2. Bei Gesprächen mit dem/der Beschuldigten kann eine Dienstgebervertretung und eine Juristin/ein Jurist dabei sein

### **D) Damit es nicht wieder passiert! Nachhaltige Aufarbeitung**

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

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

1. Unterstützung des Opfers bei der Antragstellung durch die beauftragten Ansprechpersonen

2. Weiterleitung der Anträge über die beauftragten Ansprechpersonen an die Zentrale Koordinierungsstelle der Dt. Bischofskonferenz

3. Ergebnisse geben die beauftragten Ansprechpersonen an die Betroffenen (Opfer) weiter

#### **F) Wie ist das grundsätzlich geregelt? Administrative Regelungen**

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



## Verhaltenskodex Hauptamt

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

In der pädagogischen Arbeit mit Schutzbefohlenen 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 finden nach Möglichkeit in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Einzelgespräche finden nach Möglichkeit zu den gewöhnlichen Öffnungszeiten der Büroräumlichkeiten statt
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Schutzbefohlenen sind zu unterlassen, wie z. B. gemeinsame private Urlaube.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

### **Angemessenheit von Körperkontakt/ Angemessenheit von Kleidung**

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d. h. der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren. Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten. Es ist auf eine angemessene Kleidung zu achten.

- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorauszusetzen.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

### **Sprache und Wortwahl**

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

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen an die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt zu sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Sexualisierte Sprache von Seiten der Betreuungspersonen ist im Arbeitsumfeld nicht erlaubt.
- Über sexualisierte Sprache von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sollte offen mit diesen gesprochen werden. Es sollten Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten angeboten werden. Auf die Nutzung einer achtsamen und sachlichen Sprache in Bezug auf Sexualität sollte stets hingewiesen werden.
- Die verbale Wertschätzung und persönlichen Distanzwünsche der schutz- und hilfebedürftigen Menschen sollten gewahrt sein. Es ist zu erfragen, wie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene angesprochen werden möchten. Im Zweifelsfall sollte ein achtsames Siezen einem Duzen vorgezogen werden.

## **Zulässigkeit von Geschenken**

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Personen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlichen Tätigen, den Umgang mit Geschenken an und von Klienten reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Schutzbefohlene werden- wenn überhaupt- nur in einem geringen Maße vergeben und ohne, dass daran eine Gegenleistung geknüpft ist.

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

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

- Das gemeinsame Ansehen von pornografischem und gewaltverherrlichendem Bild und Tonmaterial ist verboten.
- Der Austausch von privaten Daten mit Betreuungspersonen zwecks persönlicher Kontaktaufnahme im privaten Bereich ist nicht förderlich, da es zu einer unklaren Rollenfunktion beiträgt und muss transparent gehandhabt werden. Anfreundungen in sozialen Netzwerken sowie Austausch von privaten Adress- wie Telefon- und E-Maildaten zwecks nichtberuflicher Aktivitäten und Informationsaustausch sind unerwünscht.
- Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätig es oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Klientinnen und Klienten/Bewohnerinnen und Bewohner/Betreute dürfen in unbekleidetem Zustand (Umziehen, Duschen...) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden. Die o. g. Grundsätze zur Achtung der Intimsphäre sind zu beachten.

## **Respektvoller und achtsamer Umgang miteinander**

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

- Maßnahmen zu einer respektvollen Gestaltung des Umgangs miteinander sind gewaltfrei umzusetzen. Hierzu sind die gesetzlichen Vorgaben zu freiheitsentziehenden Maßnahmen und Gewaltschutz zu beachten.
- Einwilligungen der Schutzperson/-en in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden.

.....  
(Datum)

.....  
(Name, Unterschrift)





## Verhaltenskodex Ehrenamt

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

In der Tätigkeit mit Schutzbefohlenen 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.

- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

### **Angemessenheit von Körperkontakt/ Angemessenheit von Kleidung**

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

Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten. Es ist auf eine angemessene Kleidung zu achten.

- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorauszusetzen.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

### **Sprache und Wortwahl**

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

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen an die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt zu sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Sexualisierte Sprache von Seiten des Ehrenamtlichen ist im Arbeitsumfeld nicht erlaubt.
- Über sexualisierte Sprache von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sollte offen mit diesen gesprochen werden. Es sollten Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten angeboten werden. Auf die Nutzung einer achtsamen und sachlichen Sprache in Bezug auf Sexualität sollte stets hingewiesen werden.
- Die verbale Wertschätzung und persönlichen Distanzwünsche der schutz- und hilfebedürftigen Menschen sollten gewahrt sein. Es ist zu erfragen, wie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene angesprochen werden möchten. Im Zweifelsfall sollte ein achtsames Siezen einem Duzen vorgezogen werden.

### **Zulässigkeit von Geschenken**

Exklusive Geschenke können, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Personen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Schutzbefohlene werden- wenn überhaupt- nur in einem geringen Maße vergeben und ohne, dass daran eine Gegenleistung geknüpft ist.

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

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

- Das gemeinsame Ansehen von pornografischem und gewaltverherrlichendem Bild und Tonmaterial ist verboten.
- Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Klientinnen und Klienten/Bewohnerinnen und Bewohner/Betreute dürfen in unbekleidetem Zustand (Umziehen, Duschen...) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden. Die o.g. Grundsätze zur Achtung der Intimsphäre sind zu beachten.

### **Respektvoller und achtsamer Umgang miteinander**

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

- Maßnahmen zu einer respektvollen Gestaltung des Umgangs miteinander sind gewaltfrei umzusetzen. Hierzu sind die gesetzlichen Vorgaben zu freiheitsentziehenden Maßnahme und Gewaltschutz zu beachten.
- Einwilligungen der Schutzperson/-en in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden.

## Empfehlung des Bistums zum Schulungsumfang

Empfehlung des Bistums und Caritasverbandes für das Bistum Aachen e. V. zum Schulungsumfang für Mitarbeitende mit unterschiedlichen Kontaktintensitäten zu den Betreuten/Patienten in caritativen Einrichtungen			
Format	Intensiv	Basis Plus	Basis
<b>Vorschlag zur Zuordnung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mitarbeitende/Ehrenamtliche mit einem intensiven pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen</li> <li>▪ Führungskräfte/ Ärzte mit operativer Verantwortung</li> <li>▪ leitende Mitarbeitende/ Ärzte mit Personal- und Strukturverantwortung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit regelmäßigem pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt zu Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen wie Honorarkräfte, Praktikant(inn)en, Freiwilligendienstleistende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt zu Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen wie Technischer Dienst, hauswirtschaftliches Personal, Reinigungskräfte, Gärtner/-innen, Pförtner/-innen, Verwaltungskräfte</li> </ul>
<b>Umfang</b>	<b>12 Unterrichtsstunden (plus Leitungs-U.-Stunden)</b>	<b>6 Unterrichts- stunden</b>	<b>4 Unterrichtsstunden</b>
1 Unterrichtsstunde = 45 Minuten			



Katholischer Verein  
für soziale Dienste  
in der Region  
Kempen – Viersen e. V.

## **Verantwortliche Personen des SKM Kempen- Viersen**

Stand: 15.11.2018

- Geschäftsführung Stephan Fiedler
- Präventionsfachkraft Anja Fuge
- Personalverwaltung Andrea Graulich
- Ehrenamtskoordinatorin Christina Hess

## **Verantwortliche Personen extern**

Stand: 15.11.2018

- Externe Beschwerdestelle Katholisches Beratungszentrum für Ehe-, Familien-, Lebens- und Glaubensfragen in Mönchengladbach  
Herr Dr. Lüke
- Missbrauchsbeauftragte des Bistums Aachen Herbert Dejosez  
Marita Eß