



Verein Wohlfahrt e.V.
Kirchplatz 11
41061 Mönchengladbach

Institutionelles Gewalt- schutzkonzept

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	0
1. Präambel	2
2. Präventionsfachkraft	3
3. Erstellung der Risikoanalyse	3
3.1 Durchführung der Risikoanalyse	3
3.2 Ergebnisse der Risikoanalyse	6
4. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung	7
4.1 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	7
4.2. Ablauf zum Führungszeugnis und zur Selbstauskunftserklärung	7
5. Beschwerdewege	8
6. Verhaltenskodex	9
7. Aus- und Fortbildung	10
8. Maßnahmen zur Stärkung von hilfebedürftigen Erwachsene	10
9. Qualitätsmanagement	10
ANHANG	12
Verfahrensschritte bei Meldungen über sexuellen Übergriffe:	12
Allgemeine Handlungsempfehlungen und Verfahrenswege bei Vermutung von Übergriffen	15
Externe Beratungs- und Beschwerdestellen für die Region Mönchengladbach sind:	16
Zur Verhinderung einer Beschäftigung von Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden sind. .	18
Selbstauskunftserklärung	19
Abfrage polizeiliches Führungszeugnis	20
Abfrage erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	21
Antrag für ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)	22
Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex gem. § 6 PräVO	23
Verhaltenskodex Verein Wohlfahrt e.V. , Bewo	24
Risiko- und Potenzialanalyse	27
Literaturverzeichnis	30
Links	31

1. Präambel

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der von uns Betreuten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Gewalt wahrnehmen. Für die Fachkräfte ist Prävention gegen Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes unserer leistungsberechtigten Personen in unseren Diensten, insbesondere vor Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, leistungsberechtigten Personen, Angehörigen etc., aber auch 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, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und leistungsberechtigten Personen partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt werden.

Unser institutionelles Gewaltschutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen, Handlungen und Verhalten zu reflektieren, und uns dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag zu führen. Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden institutionellen Gewaltschutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres institutionellen Gewaltschutzkonzeptes 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 Gewaltschutzkonzept als ein Element zur nachhaltigen Regelung bzw. des Qualitätsmanagements zur Prävention gegen 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 der Arbeit;
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt jeglicher Art;
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der leistungsberechtigten Personen;
- Fördern der Selbstkompetenzen leistungsberechtigten Personen;
- Besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art;
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den leistungsberechtigten Personen;

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

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

2. Präventionsfachkraft

Nach § 12 der Präventionsordnung (PrävO) benennen wir eine Präventionsfachkraft. Für den Verein Wohlfahrt wurde Frau Silke Kirstein mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt.

Frau Kirstein ist zu erreichen unter der Telefon-Nr.: 0162-2070895 oder per E-Mail unter: s.kirstein@verein-wohlfahrt.de

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartnerin für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen Gewalt;
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützt uns bei der Erstellung und Umsetzung des/der institutionellen Gewaltschutzkonzepte/s;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in Strukturen und Gremien
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für die leistungsberechtigten Personen 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

3. Erstellung der Risikoanalyse

Ausgehend von den Ausführungsbestimmungen zu § 3 PrävO wurde für jede Einrichtung des Vereins Wohlfahrt eine Risikoanalyse erstellt. Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten leistungsberechtigten Personen. Deshalb war es uns als Einrichtung wichtig, dass wir gemeinsam mit den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erarbeitung des institutionellen Gewaltschutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Beteiligung der leistungsberechtigten Personen und der Angehörigen etc. Sie wurden über die schützenden Strukturen, die es zu entwickeln galt, informiert und eingeladen, sich bei der Entwicklung einzubringen.

3.1 Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Institution zu erkennen. Die Einrichtungsleitung, hat Organisations-

strukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft. Mithilfe eines Fragebogens sowie Gesprächen wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung nach ihrer Sichtweise befragt und die Ergebnisse in das Konzept einbezogen.

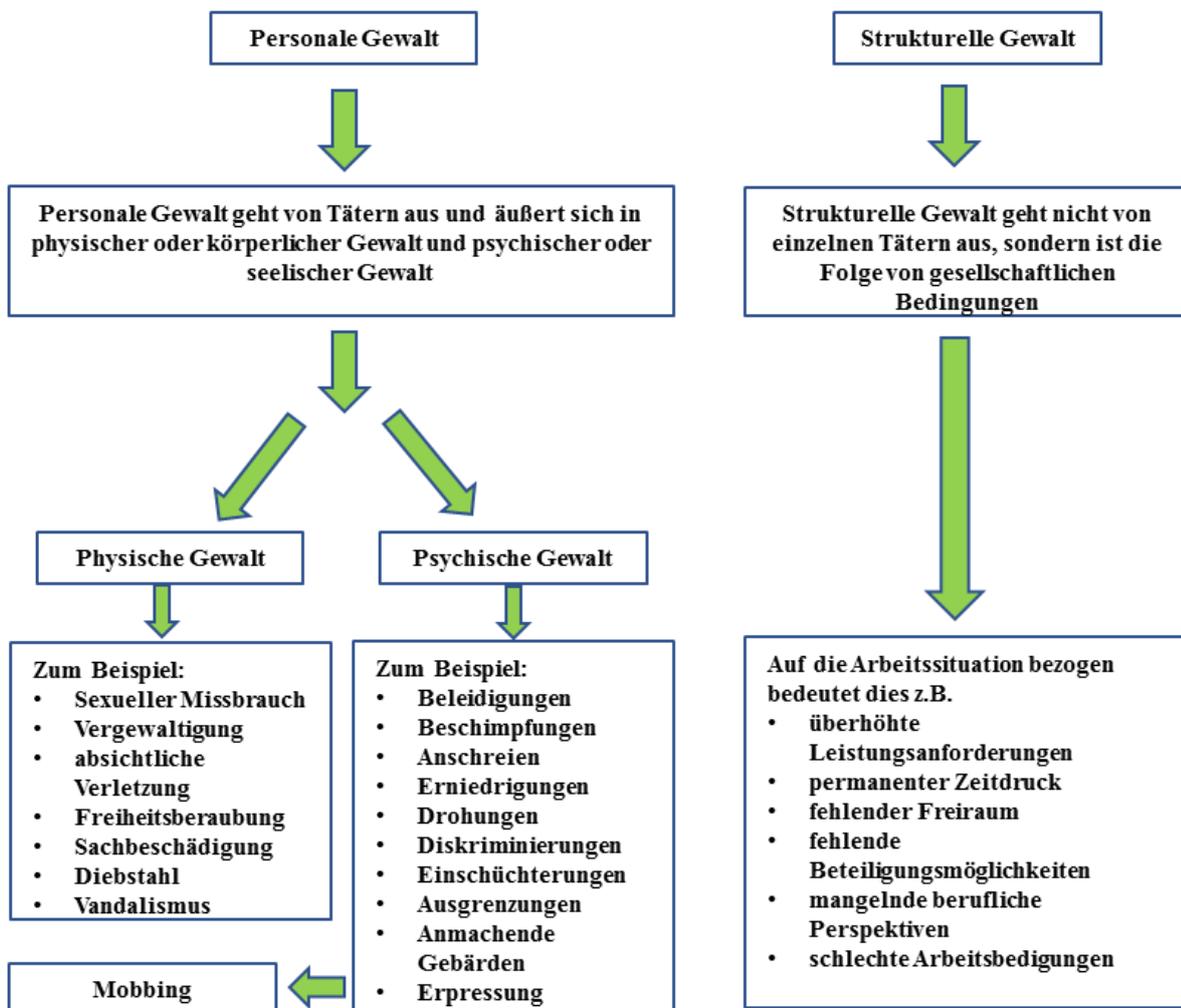
Eine weitere wichtige Säule wird im zweiten Schritt für uns die Beteiligung der betreuten Menschen, der Angehörigen etc. bei der Umsetzung des Konzeptes vor Ort in der Einrichtung.

Sie werden dann über die schützenden Strukturen, die es individuell weiterzuentwickeln gilt, informiert und eingeladen, sich einzubringen.

„In der Wissenschaft wird generell unterschieden zwischen personaler Gewalt, die direkt vom Menschen ausgeübt wird und struktureller Gewalt, die von den gesellschaftlichen Bedingungen unter denen Menschen leben ausgeht.“

(siehe: www.vbg.de/wbt/gewaltpraevention/daten/html/404.htm Stand 24.08.2018)

Welche Form von Gewalt gibt es



Bei der **personalen Gewalt** wird Gewalt immer durch handelnde Personen direkt angewendet. Jedoch sind Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten insbesondere – aber nicht aus-

schließlich – in Verbindung mit Abhängigkeitserkrankungen/Hafterfahrung/psychischen Erkrankungen sowie einer Vergangenheit in prekären Wohnverhältnissen in erheblichem Maße auch **struktureller Gewalt** ausgeliefert.

Strukturelle Gewalt ist immer dann gegeben, wenn:

- Gewalt in das System eingebettet ist,
- ungleiche Machtverhältnisse bzw. ungleiche Lebenschancen bestehen
- Freiräume und Möglichkeiten zur Selbstbestimmung eingeschränkt sind. Strukturelle Gewalt begünstigt das Auftreten sexualisierter Verhaltensweisen (vgl. Koordinierungsstelle 2012 S.3)

Sexualisierte Gewalt hat kein Gesicht! Das bedeutet: Sie hinterlässt meist keine sichtbaren Spuren und findet im Verborgenen statt.

Sexualisierte Gewalt gegenüber schutz- und hilfebedürftigen Personen

=

Machtmissbrauch durch physische und psychische sexualisierte Gewalt



Betroffene/r (Opfer)
(ist machtlos)

Kennzeichen:

- Verhalten ist nicht erwünscht
- Opfer ist einwilligungsunfähig (unmöglich oder Verboten sich zu äußern)



Betroffene/r (Täter)
(ist machtvoll)

Kennzeichen:

- Verhalten ist zielgerichtet und geplant
- Ausnutzen von Autorität, Macht oder Vertrauen um eigene (sexualisierte) Bedürfnisse zu befriedigen

(s. Fortbildungsunterlagen Caritas-campus: Prävention Behindertenhilfe - Leitung –Praxishandbuch S.35, Stand 20. Mai 2018)

Diese beiden Darstellungen sind von Bedeutung zur Erarbeitung der Risikoanalyse. So haben wir dieses Wissen bei unserer Bearbeitung zu Grunde gelegt und unsere Strukturen hinterfragt.

3.2 Ergebnisse der Risikoanalyse

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 Gewaltschutzkonzept aufgenommen und umgesetzt haben.

In der Wissenschaft wird generell unterschieden zwischen personaler Gewalt, die direkt vom Menschen ausgeübt wird und struktureller Gewalt, die von den gesellschaftlichen Bedingungen unter denen Menschen leben ausgeht.

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 ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben.
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- Informationsmanagement (Information der Betreuten über die Struktur der Einrichtung / Regelungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etc.)
- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (mögliche Anwesenheit bei Pflegesituationen, Untersuchungen etc.)
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen in der alltäglichen Arbeit (Fehlerkultur)
- Vorhandene (enge) Betreuungsverhältnisse und Bezugsbetreuung, Beratungs- und Betreuungssituationen
- räumliche Gegebenheiten
- Gestaltung von Dienst- / Arbeitsplänen
- Risikoorte und -zeiten, insbesondere Wohn- und Transportsituationen
- Regelungen Ferienzeiten mit personeller Unterbesetzung wurden in die Analyse einbezogen.
- Der Themenkomplex Umgang mit Sexualität (Sexualberatung, sexuelle Selbstbestimmung etc.) und Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten, Meldeverfahren fanden Berücksichtigung.
- Zu prüfen waren das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung.

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 Gewaltschutzkonzept aufgenommen und umgesetzt haben.

4. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

Um den Schutz unserer leistungsberechtigten Personen in unserer Einrichtung verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur von Diensten und Einrichtungen. Ein Gespräch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass Gewalt kein Tabuthema in unserer Einrichtung 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 zu den Themen Prävention und Gewalt.

In Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ehrenamtlich Tätigen 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

4.1 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Darüber hinaus werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 2 Abs. 7 PräVO aufgefordert, 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/wurde und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist/wurde. 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.

4.2. Ablauf zum Führungszeugnis und zur Selbstauskunftserklärung

Die Leitung fordert bei Einstellungsentscheidung vom haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein (erweitertes) Führungszeugnis ein und lässt sich bereits vor Einstellung die Selbstauskunftserklärung unterschreiben.

Das jeweilige Führungszeugnis wird von der einstellenden Leitung vor Ort eingesehen und die Einsicht des Führungszeugnisses mit Unterschrift quittiert (Das Führungszeugnis wird nach Einsichtnahme an die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter zurückgegeben. Diese/r quittiert den Erhalt ebenso.)

Spätestens am 1. Arbeitstag der/des haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiterin / Mitarbeiters muss die Selbstauskunftserklärung unterschrieben vorliegen. Dies ist zu prüfen. Dies gilt auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Fremddienstleistern.

Die Dokumente werden an die Personalabteilung weitergeleitet.

5. Beschwerdewege

Nur gemeinsam können wir als Personen und Institution zum Schutz der leistungsberechtigten Personen beitragen. Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der leistungsberechtigten Personen. 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 leistungsberechtigten Personen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet. Durch Aushänge, werden die Beschwerdewege für die leistungsberechtigten Personen öffentlich gemacht. Jede Mitarbeiterin / jeder Mitarbeiter ist ansprechbar bei Beschwerden.

Zuständige Präventionsfachkraft für unsere Institution ist:
Silke Kirstein

Auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen haben wir auf unsere Einrichtungen einen angepassten Melde- und Verfahrensweg für uns entwickelt (s. Anlagen 2 und 3).

Verfahrensschritte bei **Meldungen über sexuellen Übergriffe**



Schritt 1: **Kontaktaufnahme zur Präventionskraft**



Schritt 2: **Meldung an den / die direkte / n Vorgesetzte / n**



Verbandsintern z.B. die Wohnbereichsleitung, die Pflegedienstleitung, die Einrichtungsleitung bis zur Bereichsleitung / Geschäftsführer

Schritt 3: **Fallbesprechung im Team**



Mit oder ohne Präventionsfachkraft, je nach Entscheidung der Einrichtungsleitung/
Dokumentation von Gesprächen

Schritt 4: **Externe Beratungsstellen einschalten**



Präventionsfachkraft berät in der Situation und zeigt weitere Wege auf und äußert
Präventionsempfehlungen

Schritt 5: **Meldung an bischöflich beauftragte Ansprechperson (s. Anlage 4)**

Die **zuständigen Präventionsfachkräfte** für unseren Verband stehen für jede Meldung eines Verdachtes von (sexualisierter) Gewalt zur Verfügung. Bis zum Beweis des schuldhaften Verhaltens gilt die Unschuldsvermutung.

Externe Beratungs- und Beschwerdestellen für die Region Mönchengladbach sind: (s. Anlage 14)

- **Katholisches Beratungszentrum für Ehe-, Familien-, Lebens- und Glaubensfragen**
Bettrather Str. 26, 41061 Mönchengladbach
Telefon: 02161 / 898788
Telefax: 02161 / 636110
beratungszentrum-moenchengladbach@bistum-aachen.de
www.beratungszentrum-moenchengladbach.de
- **Telefonseelsorge – Krefeld – Mönchengladbach Rheydt – Viersen**
(24 h am Tag – anonym – gebührenfrei)
Telefon: 0800 / 1110111 oder 0800 / 1110222
www.telefonseelsorgekrefeld.de

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. (s. Anlagen 2-4)

6. Verhaltenskodex

In unserer Institution hat der Schutz vor Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität. Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die punktuell Kontakt mit leistungsberechtigten Personen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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. 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
- Sprache und Wortwahl
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Umgang mit / und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Disziplinarmaßnahmen / Respektvoller und achtsamer Umgang miteinander
- Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den leistungsberechtigten Personen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen individuell eine Vereinbarung getroffen. Dazu wird der Verhaltenskodex bei Einstellung bzw.

für bereits angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. ehrenamtlich Tätige (ab Gültigkeit dieses institutionellen Schutzkonzeptes) unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt. Der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterzeichnende Verhaltenskodex, ist diesem institutionellen Schutzkonzept beigelegt. (siehe Anhang)

7. Aus- und Fortbildung

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

Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenzs Schulungen- oder eine Zusammensetzung aus Online- und Präsenz-Schulungs-Angeboten. Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventions-schulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult. Das Thema Prävention gegen Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungsverfahrens einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. Spätestens alle fünf Jahre werden Vertiefungsveranstaltungen durchgeführt, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an vertiefenden Schulungsinhalten richten.

8. Maßnahmen zur Stärkung von hilfebedürftigen Erwachsenen

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Stärkung der Selbstkompetenz der leistungsberechtigten Personen 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 leistungsberechtigten Personen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den leistungsberechtigten Personen 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 gemeinsam aus.

9. Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen wurden Bausteine unseres institutionellen Gewaltschutzkonzeptes in unsere Regelstruktur integriert. Regelmäßig überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des institutionellen Gewaltschutzkonzeptes bedarf. Unsere Regelstruktur beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (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 Gewalt berücksichtigt.

Einmal jährlich werden folgende Fragen besprochen und notwendige Ergänzungen und Veränderungen durch die Präventionskraft vorgenommen.

- 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 2022 noch nicht vorlagen?

ANHANG

Anlage 1

Aushang in der Einrichtung

.....

Verfahrensschritte bei Meldungen über sexuellen Übergriffe:

- Schritt 1: Kontaktaufnahme zur Präventionskraft
- Schritt 2: Meldung an den / die direkte / n Vorgesetzte / n
Einrichtungsleitung, bis zur Bereichsleitung / Geschäftsführer
- Schritt 3: Fallbesprechung im Team mit oder ohne Präventionsfachkraft, je nach Entscheidung der Einrichtungsleitung/ Dokumentation von Gesprächen
- Schritt 4: Externe Beratungsstellen einschalten. Präventionsfachkraft berät in der Situation und zeigt weitere Wege auf und äußert Präventionsempfehlungen

Die zuständige Präventionsfachkraft steht für jede Meldung eines Verdachtes von Gewalt zur Verfügung. Bis zum Beweis des schuldhaften Verhaltens gilt die Unschuldsvermutung.

Anlage 2

Notfallregelung

Was tun, wenn man mit einem Verdacht, mit Äußerungen oder einem Übergriff auf (sexualisierte) Gewalt konfrontiert ist?

Definitionen: Wir verstehen unter....

Verdacht: als Wahrgenommenes, wie Gesehenes oder Gehörtes, das möglicherweise auf eine Missbrauchshandlung schließen lässt. (Hinweis auf Schulungen)

Äußerungen: als verbale oder nonverbale Signale, die ein/e Schutzbefohlene/r gibt und damit signalisiert, dass ihr/m etwas geschehen ist. „ Mir ist da etwas passiert.“

Übergriff: als eine Tat!sächlich erfolgte personale physische und psychische Gewalt

Verdacht, Äußerungen, Übergriff

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

Ein Notfall in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt bedeutet für uns: Wir erwarten einen sofortigen Handlungsbedarf zum Schutz der uns anvertrauten Menschen.

Ruhe bewahren ! Überlegt handeln! Situation prüfen!

Durch überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen vermieden werden.

Kontakt aufnehmen

Es ist wichtig, mit einem Notfall oder einem ungunstigen Gefühl nicht alleine zu bleiben, sondern in dieser Situation für die eigene Entlastung zu sorgen.

Als Ansprechpartner / Ansprechpartnerinnen kommen dafür die Präventionsfachkräfte, Leitungspersonen oder Fachberatungsstellen in Frage. Gemeinsam muss abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind.

Prüfen

Bei einem Verdacht, bei Äußerungen oder einem Übergriff ist als erstes 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 (sexualisiertem) Missbrauchs durch Priester, Ordensleute oder andere kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Dokumentieren

Jeder Notfall muss in allen Schritten sorgfältig dokumentiert werden. Die Protokollierung hilft, sich auch später noch an die Einzelheiten zu erinnern und kann in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein. Das Protokoll ist von den Beteiligten mit Datum und Unterschrift zu unterzeichnen.

Achtung

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

Reflexion/ Aufarbeitung

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.

(z.B. Supervision, externe Berater DiCV)

Anlage 3

Allgemeine Handlungsempfehlungen und Verfahrenswege bei Vermutung von Übergriffen

Schritte	Durch haupt- und ehrenamtlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Durch externe haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Reinigungsdienste, Physiotherapeuten, Ärzte, Fahrdienste, Fußpflege, Ehrenamtliche...)	Zwischen schutz- und hilfebedürftigen Menschen Hinweis: In diesen Fällen besteht im Sinne der PräVO keine direkte Zuständigkeit zur Meldung eines Vorfalls.(?) Inhaltlich gehört dies in den Bereich „Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen“ im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes
1.	Wahrnehmen einer grenzverletzenden, übergriffigen und / oder sexuell gewalttätigen Handlung oder Erlangung von Kenntnis durch eine dritte Person (Beobachter / in / Betroffene / r /.....)		
2.	Bei Gefahr für Leib und Leben der / des Betroffenen: Hilfe holen! Sicherheitskräfte einschalten! Notruf tätigen 110 / 112		
3.	<p>Eigene Wahrnehmung, Bericht durch Dritte oder Kenntnis durch Anvertrauen der betroffenen Person</p> <p>Eigene Wahrnehmung, Bericht durch Dritte: Schriftlich dokumentieren Eigene Wahrnehmung ernst nehmen und Bericht Dritter ernst nehmen Keine überstürzten Aktionen</p> <p>Keine direkte Konfrontation mit dem/der vermutlich Betroffenen (Täter/Täterin) Keine Information an den / die potenziell Betroffenen (Täter/Täterin)</p> <p>Kenntnis durch Anvertrauen der betroffenen Person: Zuhören, Glauben schenken und Ruhe bewahren schriftlich dokumentieren- Gespräche, Fakten und Situationen den betroffenen Menschen ermutigen, sich anzuvertrauen keine überstürzten Aktionen, keine direkte Konfrontation mit dem / der vermutliche Betroffenen (Täter/Täterin) auch Berichte über kleine Grenzverletzungen ernst nehmen keine „Warum- Fragen“, sie lösen leicht Schuldgefühle aus Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle der berichtenden / betroffenen Person respektieren keine logischen Erklärungen einfordern, Sprachbarrieren beachten, Übersetzungen von neutraler Seite ermöglichen keinen Druck ausüben, auch keinen Lösungsdruck Vertraulichkeit der Gespräche mit Option auf eigene Beratung durch Ansprechpersonen benennen Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind Keine Information an den / die potenziell Betroffenen (Täter/Täterin) Einbinden der betroffenen Person in weitere Schritte</p>		
4.	Besonnen handeln! Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden und ungute Gefühle zur Sprache bringen. Dies können z.B. die Präventionsfachkräfte des Caritasverbandes Region Mönchengladbach e. V. sein.		
5.	Information des eigenen Trägers / Dienstvorgesetzten / der Leitung	Eigene Grenzen und Möglichkeiten sowie Einrichtungsstrukturen erkennen und akzeptieren. Hilfe holen!	Eigene Grenzen und Möglichkeiten kennen und akzeptieren. Hilfe holen!
6.	Eine der Ansprechpersonen des jeweiligen (Erz-) Bistums informieren (diözesane Regelung beachten)	Information des Trägers / Dienstvorgesetzten, der eigenen Leitung über die Geschehnisse und bereits erfolgten Handlungsschritte. Verantwortung in andere Hände legen	Information der eigenen Einrichtung / Dienstvorgesetzten / Leitung über die Geschehnisse und bereits erfolgten Handlungsschritte

(Quelle: Blended Learning- Schulung Altenhilfe, 2018; H.Weiß)

Anlage 4

Externe Beratungs- und Beschwerdestellen für die Region Mönchengladbach sind:

- Katholisches Beratungszentrum für Ehe-, Familien-, Lebens- und Glaubensfragen
Betrather Str. 26, 41061 Mönchengladbach
Telefon: 02161 / 898788
Telefax: 02161 / 636110
beratungszentrum-moenchengladbach@bistum-aachen.de
www.beratungszentrum-moenchengladbach.de
- Telefonseelsorge – Krefeld – Mönchengladbach Rheydt – Viersen
(24 h am Tag – anonym – gebührenfrei)
Telefon: 0800 / 1110111 oder 0800 / 1110222
www.telefonseelsorgekrefeld.de

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

Bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt durch kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ehrenamtlich Tätige: Meldung bei einer der beauftragten Ansprechpersonen:

<https://www.bistum-aachen.de/Aufarbeitung/hilfe-beratung/ansprechpersonen/>

Hotline Tel: 0173-9659436

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

Martin van Ditzhuyzen – martin.vanditzhuyzen@bistum-aachen.de

Ansprechpartner zur Prüfung von Vorwürfen des sexuellen Missbrauchs durch Geistliche bzw. pastorale MitarbeiterInnen im Dienst des Bistums Aachen

Marita EB – marita.ess@bistum-aachen.de

Ansprechpartnerin zur Prüfung von Vorwürfen des sexuellen Missbrauchs, die sich auf andere kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Ehrenamtliche im Bistum Aachen beziehen

1. Erste fachliche Einschätzung.
2. Auch bei außerkirchlichen Fällen möglich – dann Kontaktvermittlung an entsprechend zuständige Stellen.
3. Protokoll des Gesprächs.
4. Beratung / Vermittlung seelsorgerischer oder therapeutischer Unterstützung möglich.
5. 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 Dienstgebervvertretung 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.

Anlage 5

Zur Verhinderung einer Beschäftigung von Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden sind.

Spätestens mit der Entscheidung für eine Tätigkeit im Verein Wohlfahrt e.V. (hauptamtliche sowie ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) muss die/der entsprechende Mitarbeiterin/Mitarbeiter (haupt- und ehrenamtlich) ein polizeiliches Führungszeugnis bzw. ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und Ehrenamtler und Ehrenamtlerinnen, die für die Übernahme von Aufgaben schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Hilfe nach §§67-69 SGBXII betraut werden, haben wir als Verein Wohlfahrt e.V. die Verpflichtung vor Beginn der Tätigkeit durch Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zu prüfen, dass keine Straftaten im Sinne der o.g. Paragraphen vorliegen oder aktuell ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wurde. Falls eine Straftat aus dem Führungszeugnis hervorgeht, ist über die Bereichsleitung mit der Geschäftsleitung zu klären, ob die vorgesehene Tätigkeit übernommen werden darf¹.

Vor Beginn der Tätigkeit ist daher die zuständige Einrichtungsleitung verpflichtet, von der/dem neuen Mitarbeiterin / Mitarbeiter, Ehrenamtlerin / Ehrenamtler im Bereich der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis anzufordern. (In allen anderen Bereichen reicht ein einfaches polizeiliches Führungszeugnis.)

Stellt eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses, hat diese/r eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die zuständige Einrichtungsleitung, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach SGB XIII § 5 Präventionsordnung (schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) vorliegen.

Im Abstand von spätestens 5 Jahren (Aufforderung nach 4,5 Jahren) wird generell durch die jeweils zuständige Einrichtungsleitung erneut die persönliche Eignung der Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern und ehrenamtlich Tätigen durch Einsicht in ein aktuelles polizeiliches Führungszeugnis überprüft. Zusätzlich fordern wir die Abgabe einer unterschriebenen Selbstauskunftserklärung aller haupt- und ehrenamtlich Tätigen ein.

Kann ein polizeiliches Führungszeugnis nicht vorgelegt werden, ist in jedem Fall von der/dem betreffenden Mitarbeiterin / Mitarbeitern eine schriftliche Selbstauskunftserklärung vorzulegen. Die Daten der Einsichtnahme sind unverzüglich zu löschen, wenn der Zweck der Einsichtnahme erfüllt ist (bspw. bei begründeter Nichteinstellung oder Beendigung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses).

¹ (SGB XIII § 72a Absatz 1 und § 5 Präventionsordnung – „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ v. 01.05.2014)

Anlage 6

Selbstauskunftserklärung**Selbstauskunftserklärung für Haupt- und Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Name, Vorname

Geb. Datum

Tätigkeit

Rechtsträger

In Ergänzung des von mir vorgelegten

polizeilichen Führungszeugnisses

erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses

versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt² 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 meiner/m Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

Diese Dokumentation ist unverzüglich zu vernichten, wenn keine Tätigkeit aufgenommen wird. Ansonsten ist diese Dokumentation spät. 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu vernichten.

² §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201 a Abs.3, 225, 232 bis 233a, 234, 235, oder 236 StGB
§ 2 Abs.1 Satz 1 und 2, sowie § 2 Abs. 2 WTG-DVO

Anlage 7

Abfrage polizeiliches Führungszeugnis

Name:

Vorname:

Ggf. Geburtsname

Geb. Datum:

Tag der Wiederholungsprüfung spät. nach 4,5 Jahren

Datum:

Das polizeiliche Führungszeugnis wurde ohne Ausfertigung einer Kopie zurückgegeben

Unterschrift Einrichtungsleitung:

Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter:

Diese Dokumentation ist unverzüglich zu vernichten, wenn keine Tätigkeit aufgenommen wird. Ansonsten ist diese Dokumentation spät. 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu vernichten.

Anlage 8

Abfrage erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

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

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabegesetz und dem Eingliederungsrecht (ab 01.01.2018) ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie § 124 SGB IX (ab dem 01.01.2018) sowie der § 5 der Präventionsordnung 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/Mitarbeiterin hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt. Das erweiterte Führungszeugnis wurde vorgelegt am: _____ (Datum)
- Es ist **kein** Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach 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 genannten Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmung des § 72 a (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 Erweiterte Führungszeugnis ist in meinem persönlichen Besitz geblieben.

Ort und Datum: _____

Unterschrift der für die Einsichtnahme
zuständige Person der Einrichtung

Unterschrift Mitarbeiter/Mitarbeiterin

Diese Dokumentation ist unverzüglich zu vernichten, wenn keine Tätigkeit aufgenommen wird.

Ansonsten ist diese Dokumentation spät.

3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu vernichten.

Anlage 9

Antrag für ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Geltungsbereich für alle Personen, die direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen innerhalb ihrer haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeit haben

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabegesetz und dem Eingliederungshilferechts (ab 01.01.2018) sowie §5 Präventionsordnung ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat³ vorhanden ist.

Der **Verein Wohlfahrt e.V.** als Arbeitgeber bestätigt hiermit, dass

Frau/Herr _____

Vor und Nachname der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters

_____ geboren am

Anschrift

aufgefordert ist, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30 a BZRG (Bundeszentralregister) vorzulegen. Es wird bestätigt, dass das erweiterte Führungszeugnis benötigt wird für:

Die Prüfung der persönlichen Eignung nach §72 a SGB XIII – KJHG (für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen).

Die Prüfung der persönlichen Eignung nach §75 Abs.2 SGB XII (für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter bei der Betreuung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen).

Die Prüfung der persönlichen Eignung nach §124 Abs.2 SGB IX ab (01.01.2018 - für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Betreuung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen).

Die Prüfung der persönlichen Eignung zur ehrenamtlichen Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Förderung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Bei der Tätigkeit handelt es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit, daher beantragen wir hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung.

Ort und Datum: _____

³ 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

Anlage 10

Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex gem. § 6 Prävo

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden:

Name, Vorname

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 11

Verhaltenskodex Verein Wohlfahrt e.V. , BeWo ASH

Der Verein Wohlfahrt e. V. bietet Menschen Unterstützung und Hilfeleistung an und unterstützt sie in der Entfaltung ihrer Persönlichkeit, ihrer religiösen und sozialen Kompetenz, ihrer Begabungen und ihrer Beziehungsfähigkeit. Die Lebensräume in all unseren Bereichen 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, die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen anvertrauten 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 leistungsberechtigten Personen und deren Familien / Bezugssystemen ist geprägt von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Ich engagiere mich für ein Klima, das von Achtsamkeit geprägt ist und 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 durch uns begleiteten Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit personenbezogenen Daten der mir Anvertrauten in Bildern und Medien, sowie im Kontext des Internets.

Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten leistungsberechtigten Personen bewusst.

Ich handele nachvollziehbar und gewissenhaft. 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.

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

In der sozialpädagogischen/-arbeiterischen Arbeit mit leistungsberechtigten Personen und deren Familien / Bezugssysteme sowie innerhalb der beratenden, begleitenden und versorgenden Dienste 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, Einzeltermine usw. finden in der Regel in einem offen zugänglichen Raum statt. Dieser darf auf keinen Fall abgeschlossen werden.

Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zu Bezugspersonen, Minderjährigen bzw. Auszubildenden sind zu unterlassen, wie z.B. gemeinsame private Urlaube oder private Kontakte zu Betreuten außerhalb des beruflichen Kontextes

Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und zeitnah mit den Beteiligten / Betroffenen reflektiert werden.

2. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen und sollen auch nicht grundsätzlich verboten werden. Allerdings müssen sie altersgerecht sein und dürfen das pädagogisch / medizinisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person vorauszusetzen, d.h. der Wille der leistungsberechtigten Personen ist ausnahmslos zu respektieren, auch und vor allem die Ablehnung! Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten.

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

Körperkontakt ist sensibel und auch nur anlass- und zweckgebunden erlaubt (Versorgung, Therapie).

3. Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Von daher hat jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter der anvertrauten leistungsberechtigten Personen und deren Familien / Bezugssysteme angepassten Umgang geprägt zu sein.

Alle leistungsberechtigten Personen werden gesiezt.

In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet.

Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und an die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein. Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

4. Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, dass es zu wahren gilt.

Niemand darf gegen seinen Willen fotografiert oder gefilmt werden, insbesondere nicht in unbedecktem Zustand oder in aufreizender, leicht bekleideter Pose.

5. Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den Maßnahmen, die dazu dienen, leistungsberechtigten Personen und deren Familien / Bezugssysteme, zu stärken.

Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Personengruppen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Schutzbefohlene, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat sinnvoll und adäquat zu erfolgen.

Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornografischen, gewaltverherrlichenden oder rassistischen Inhalten sind in allen Kontexten verboten.

Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit leistungsberechtigten Personen ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen 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 auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

Wir dulden weder den Erwerb, den Besitz noch die Weitergabe von gewalttätigen, pornografischen sowie rassistischen Medien, Daten oder Gegenständen.

Bezugspersonen und leistungsberechtigten Personen dürfen in unbekleidetem Zustand (Umziehen, Duschen...) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden. Die o.g. Grundsätze zur Achtung der Intimsphäre sind zu beachten.

7. Disziplinarmaßnahmen

Die Wirkung von Strafen ist nur schwer abzuschätzen und daher gut zu durchdenken. Falls Sanktionen unabdingbar sind, ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur Handlung stehen - und angemessen, konsequent, aber für den Bestraften auch plausibel sind.

Bei Disziplinierungsmaßnahmen ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Interventionen im Kontext der Selbst- / Fremdgefährdung sind ausgenommen.

Das geltende Recht ist zu beachten. (Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung, auch wenn sich eine Schutzperson damit einverstanden erklärt, ist verboten).

Aufforderung der leistungsberechtigten Personen zu jeder Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.

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 leistungsberechtigten Personen 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 in unserem institutionellen Schutzkonzept beschriebenen Vorgehensweisen. Der für den Bereich „Familie und Soziales“, in dem ich tätig bin, entwickelte und geltende Verhaltenskodex für den Umgang miteinander ist mir bekannt und ich halte mich an diesen.

Anlage 12

Risiko- und Potenzialanalyse

Für die Umsetzung ist eine systematische Planung notwendig, bei der Ziele, Verfahrensweisen, Zuständigkeiten, Ressourcen und nötige Zeitperspektiven festgelegt werden. Eine externe Begleitung durch eine spezialisierte Fachkraft wird als unterstützende, hilfreiche Ressource empfohlen. Auch die Risikoanalyse ist kontinuierlich fortzuschreiben.

Reflexionsfragen zu strukturellen Risikofaktoren

- Welche Bedingungen vor Ort begünstigen grenzverletzende Verhaltensweisen?
- Welche Gefahrenmomente für Machtmissbrauch oder Übergriffe gibt es angesichts spezifischer professioneller Tätigkeiten oder Interaktionen? Welche davon sind insbesondere vor dem Hintergrund zu berücksichtigen, dass das Angebot meistens von einer Person alleine ausgeführt wird?
- Wie wird der Gewaltschutz sichergestellt, wenn Einzelanbietende die Leistung erbringen?
- Welche Situationen und Bedingungen vor Ort können Personen nutzen, um Gewalt vorzubereiten und zu verüben?
- Wie entstehen Konstellationen, die zu Gefährdungen führen können?
- Gibt es alltägliche Schlüsselsituationen, in denen die Rechte nicht geachtet werden oder außer Acht geraten können?
- Welche präventiven Maßnahmen und Strukturen sind beim Leistungserbringenden bereits vorhanden?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Gibt es Risikofaktoren/mangelnde Leitungsstrukturen, fehlende Anerkennung?
- Wird die eigene Perspektive auf Gewaltschutz, z. B. das eigene Empfinden von unangenehmem, unangemessenem und übergriffigem Verhalten, erfragt und einbezogen?
- Liegt das Gewaltschutzkonzept auch in leichter Sprache vor?

Reflexionsfragen zu konzeptionellen Risikofaktoren

- Welche Beteiligungsstrukturen und Beschwerdeverfahren für alle Beteiligten gibt es?
- Inwieweit wird die Konzeption unter Beteiligung diverser Akteure (z. B. Träger, Leistungserbringende, Fachkräfte, Kinder, Sorgeberechtigte, externe Fachberatungsstelle) regelmäßig überarbeitet, weiterentwickelt und angepasst?

Reflexionsfragen zu zielgruppenspezifischen Risikofaktoren

- Welche individuellen Bedürfnisse, Einschränkungen und Vulnerabilitäten der Klienten müssen beachtet werden?
- Inwieweit könnten das Alter, fehlende oder eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit, Teilhabebeeinträchtigungen oder die Zusammensetzung der Zielgruppe das Risiko von Diskriminierung und Grenzverletzungen begünstigen?
- Inwieweit werden die unterschiedlichen Möglichkeiten der Klienten berücksichtigt, eigene subjektive Sichtweisen und Erfahrungen zu äußern?

Reflexionsfragen zu personellen Risikofaktoren

- Wie wird sichergestellt, dass ausreichend qualifiziertes Personal gemäß unterzeichnetem Vertrag vorhanden ist und sich die Leistungserbringung im Einzelfall am konkreten Bedarf der leistungsberechtigten Person orientiert?
- Welche Fortbildungs- und welche Entlastungsangebote gibt es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- Wie groß ist die Personalfluktuationsrate?

Reflexionsfragen zu Risikofaktoren in Bezug auf Organisationskultur / Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
- Wie wird mit Fehlern umgegangen?

Reflexionsfragen zu Risikofaktoren in Bezug auf die professionelle Beziehung

- Welche Gelegenheiten gibt es im Alltag, in denen es in Interaktionen zu Nähe-Distanz-Problemen kommen kann?
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?

Reflexionsfragen zu räumlichen Risikofaktoren

- Welche Rückzugsräume und Räume der Intimsphäre gibt es und wie werden diese gestaltet, um Grenzverletzungen entgegenzuwirken?
- Welche Räume könnten Gelegenheitsstrukturen für Grenzverletzungen bieten?

Aus-, Fort- und Weiterbildung, Reflexionsfragen

- Welche Formen der Personalentwicklung und -unterstützung in Bezug auf das Thema Gewaltschutz gibt es (Supervision, kollegiale Beratung, regelmäßige Teambesprechungen, regelmäßige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche, Fortbildungsangebote etc.)?
- Findet eine klare Funktions- und Rollenverteilung (Träger, Leitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ggf. Kooperationspartner) Berücksichtigung?
- Welche Qualifikationen/Voraussetzungen benötigt eine Fachkraft, die eingestellt werden soll?
- Welche Professionen arbeiten für das Leistungsangebot?
- Welcher Mehrwert/welche Gefahren werden durch die multiprofessionelle und ggf. interdisziplinäre Zusammenarbeit bezüglich des Gewaltschutzes sichtbar?
- Gibt es Fortbildungen, die für alle in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen verpflichtend festgeschrieben werden?

Vorstellungsgespräch Reflexionsfragen

- Werden die Bewerbenden bereits im Vorstellungsgespräch auf die Maßnahmen zum Gewaltschutz, beispielsweise eine Selbstverpflichtungserklärung bei Tätigkeitsaufnahme, hingewiesen?
- Gibt es einen festgelegten Gesprächsplan und Dokumentationsbogen für Vorstellungsgespräche?
- Wer ist an der Durchführung von Vorstellungsgesprächen beteiligt? Wird hierbei mindestens das „Vier-Augen-Prinzip“ gewährleistet?
- Werden im Vorstellungsgespräch spezielle Fragen gestellt, um Werte, Haltungen und Ideologien der Bewerbenden einschätzen zu können?

Hospitation Reflexionsfragen

- Sind Hospitationen ein Bestandteil des Personalauswahlverfahrens?
- Wird ein Konzept zur Gestaltung der Hospitationen vorgehalten?

Verhaltenskodex/Verhaltensampel/Einarbeitungskonzept

Reflexionsfragen

- Inwieweit gibt es für alle in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen klare Verhaltensregeln zu Themen wie Nähe/Distanz, Machtmissbrauch, Sprache/Wortwahl, Umgang mit Medien/Sozialen Netzwerken, Angemessenheit von Körperkontakten, Beachtung der Intimsphäre, Umgang mit Geschenken, Disziplinarmaßnahmen etc.?
- Verfügt der Leistungserbringende über Instrumente, die leistungsberechtigten Personen vermitteln, was Fachkräfte dürfen und was nicht (z. B. Verhaltensampel in zielgruppengerechter Sprache, grafische Darstellungen)?
- Wie wird sichergestellt, dass der Verhaltenskodex (arbeitsrechtliche) Verbindlichkeit für alle Leistungserbringenden erhält?
- Wie wird gewährleistet, dass sich die in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen mit dem Verhaltenskodex identifizieren und diesen auch in der Praxis leben?
- Welches Verhalten und welche Handlungen werden als Machtmissbrauch oder Grenzüberschreitung gewertet und entsprechend nicht geduldet bzw. sanktioniert?
- Wird transparent beschrieben, wie mit Regelübertretungen umgegangen wird?
- Besteht eine Fehleroffenheit und Transparenz hinsichtlich des Umgangs mit Regelübertretungen, sodass vermieden wird, dass Übertretungen geheim gehalten oder von Leitungsmitgliedern oder Kolleginnen / Kollegen gedeckt werden?
- Gibt es Möglichkeiten, Beobachtungen von Fehlverhaltensweisen zu reflektieren.

Gespräche mit Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter /Teamgespräche Reflexionsfragen

- Gibt es regelmäßige Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen zum Thema Gewaltschutz?
- Wie wird in den unterschiedlichen Gesprächsformaten mit offenen und verdeckten Strukturen, Regeln und Themen wie beispielsweise Koalitionen, Allianzen, Sympathien umgegangen?
- Existiert eine Feedback-Kultur?
- Finden regelmäßige Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen statt, in denen die Aushandlung von Nähe und Distanz im Alltag und der Umgang mit Macht reflektiert werden?
- Finden regelmäßige Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen statt, in denen konkrete, als herausfordernd wahrgenommene Situationen besprochen werden?
- Welche Unterstützungsangebote bietet die leistungserbringende Einrichtung an, um Überforderungssituationen vorzubeugen? Wie werden in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätige Personen vor und bei Überforderungssituationen geschützt.

Anlage 13

Literaturverzeichnis

1. Bistum Aachen - Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)
2. Bistum Aachen – Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
<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 DKB
[https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte Gewalt und Praevention/Dokumente/2023-ORDNUNG-Verfahren-zur-Anerkennung-des-Leids.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/2023-ORDNUNG-Verfahren-zur-Anerkennung-des-Leids.pdf)
5. Empfehlungen DCV
<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/empfehlungen-zur-praevention-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>

Links

1. **Bistum Aachen - Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)**
https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Aufarbeitung/.galleries/dokumente/PraevO-NRW-AC_2022-05.pdf
2. **Bistum Aachen - Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**
https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Aufarbeitung/.galleries/dokumente/PraevO-NRW-AC_2022-05.pdf
3. **Deutsche Bischofskonferenz: LEITLINIEN** für den Umgang mit sexuellem Missbrauch durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeitende im Bereich der DBK
<https://www.dbk.de/themen/thema-sexueller-missbrauch/normen-und-leitlinien/>
4. **Rahmenordnung PräVO DBK**
<https://www.dbk.de/themen/sexualisierte-gewalt-und-praevention/dokumente/ordnung-und-rahmenordnung>
5. **Empfehlungen DCV zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch**
6. **Mantelschutzkonzept der Bistümer NRW**
<http://praevention.kibac.de/institutionelles-schutzkonzept>
7. **Arbeitshilfe Verhaltenskodex des Bistums Aachen**
<http://praevention.kibac.de/verhaltenskodex>
8. **Zusammenfassung in Leichter Sprache; Annerose Siebert; Freiburg 2016;**
36 S., kartoniert, mit Illustrationen; DIN A4, 15,00 €; ISBN 978-3-7841-2900-6
[Flyer](#) [Download deutsche Version](#)
9. **Materialsammlung des DCV zum Thema Sex. Gewalt und Prävention von Missbrauch**
<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/materialien>
10. **Niemand darf mir wehtun!** Handreichung zur Prävention sexueller Gewalt in leichter Sprache; Herausgegeben vom CBP, 2013, 10 S.
[Download;](#) [Bestellen](#)
11. **Sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in pädagogischen Kontexten. Forschung zu Prävention und Schutzkonzepten;** Dokument vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
http://www.bmbf.de/pub/Sexuelle_Gewalt_gegen_Kinder_und_Jugendliche.pdf
12. **Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus**
<http://www.praevention.bistum-trier.de/fachstelle-kinder-und-jugendschutz/archiv-informati-onen/>
13. **Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzept des LVR, LWL für Frühförderung**

Im weiteren Anhang befinden sich Schulungsplakate, die für die Bearbeitung genutzt werden dürfen. Sie stammen aus dem Arbeitskreis zum Institutionellen Schutzkonzept des DICV Aachen.