



**Sozialdienst katholischer Frauen e.V.  
Bonn und Rhein Sieg Kreis**

# **Institutionelles Schutzkonzept**

Prävention gegen Grenzverletzungen, Übergriffe und  
(sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und  
schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen

# Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b>	<b>3</b>
<b>Grundsätzliche Informationen</b>	<b>5</b>
Gesetzliche Grundlagen	
Begriffsbestimmungen	
Benennung einer Präventionsfachkraft	
<b>Risikoanalyse</b>	<b>6</b>
Durchführung	
Auswertung	
<b>Persönliche Eignung und Personalentwicklung</b>	<b>8</b>
<b>Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung</b>	<b>9</b>
Erweitertes Führungszeugnis	
Selbstauskunftserklärung	
Externe Partner und Dienstleister	
<b>Beschwerdewege/ Intervention</b>	<b>12</b>
Umgang mit Verdachtsfällen	
Weitere Vorgehensweise bei Vorliegen eines Verdachts	
Nachhaltige Aufarbeitung	
<b>Verhaltenskodex</b>	<b>14</b>
<b>Aus- und Fortbildung</b>	<b>15</b>
<b>Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Kindern und Jugendlichen</b>	<b>16</b>
<b>Qualitätsmanagement</b>	<b>17</b>
<b>Anlagen/Verweise</b>	<b>19</b>

## Präambel

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Bonn und Rhein-Sieg-Kreis (SkF) ist als Rechtsträger ein Fachverband der Kinder-, Jugend- und Gefährdetenhilfe.

Rund 60 berufliche und 160 ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen sind für den SkF im Einsatz. Die zielgerichteten, breit gefächerten Hilfe- und Beratungsangebote erreichen Minderjährige und Erwachsene, Kinder, Frauen und Familien in unterschiedlichsten Lebens- und/oder Notlagen. Krisensituationen, schwierige soziale oder wirtschaftliche Verhältnisse, psychische, geistige oder körperliche Beeinträchtigungen sowie Gewalt- oder Missbrauchserfahrungen führen die Menschen zu uns.

Das Wohl und der Schutz der uns anvertrauten Menschen ist uns ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, an einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer Klientinnen und Klienten, Kunden und Kundinnen jeglichen Alters und auch unserer Mitarbeiter\*innen in den Mittelpunkt stellt.

Wir, der SkF, tragen gemeinsam Verantwortung gegenüber den Menschen, die sich uns anvertrauen. Diese nehmen wir wahr durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritischer Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt. Für die pädagogischen Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Bei der Entwicklung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) war und ist es uns wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von Minderjährigen und schutz- oder hilfbedürftigen Erwachsenen, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, in unseren Diensten anzuregen. Damit fördern wir die Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Prävention innerhalb des SkF.

3

Unser ISK soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zur handlungsleitenden Orientierung im Arbeitsalltag zu werden.

Bei der Erstellung des vorliegenden ISK wurde daher besonders Wert daraufgelegt, dass ein Entwicklungsprozess in allen Fachbereichen und Diensten des SkF unter Einbeziehung der Mitarbeitenden, der Mitarbeitervertretung und den Ehrenamtskoordinatorinnen stattfand.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres ISK in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Offenheit, Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird. Dazu gehört vor allem ein offenes und angstfreies Klima, in dem Mitarbeiter\*innen sich trauen, Anregung und Kritik zu üben. Außerdem sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- die aktive Umsetzung der eigenen Werthaltung (Leitbild des SkF) in die (pädagogische) Arbeit
- die Sensibilisierung für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- das Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten/beratenen Personen
- das Fördern der Selbstkompetenzen sowie die Stärkung der Selbstwirksamkeit der betreuten/beratenen Personen
- das besonnene aber auch entschiedene Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- das kritische Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den betreuten/beratenen Personen
- klare Beschwerdewege und Verfahren

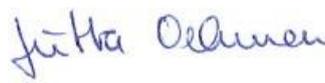
Die Weiterentwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in unseren Diensten beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit den hierfür relevanten Personen und Gruppen.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Diensten und Einrichtungen.

Siegburg im Januar 2023



Petra Uertz  
SkF-Rat



Jutta Oehmen  
Vorständin

## Grundsätzliche Informationen

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erstmalig in den Jahren 2017/18 auf Basis der 2014 vom Erzbistum Köln für alle kirchlichen Rechtsträger erlassenen "Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen" erarbeitet.

Seitdem gab es eine stetige Weiterentwicklung und Vereinheitlichung der kirchenrechtlichen Grundlagen seitens der NRW-Bistümer sowie der Deutschen Bischofskonferenz.

In Anlehnung daran erarbeitete der Deutsche Caritasverband (DCV) eigene Leitlinien zum Umgang mit Verdachtsfällen, denen sich die Fachverbände der Caritas 2021 größtenteils anschlossen – so auch der SkF e.V. Bonn und Rhein-Sieg-Kreis (SkF) laut Vorstandsbeschluss vom 29.04.2021.

Am 22.08.2022 beschloss die Mitgliederversammlung des SkF, dass der Verein die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz – oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung PräVO)“ der fünf kath. NRW – Bistümer vom 01.05.2022 in der jeweiligen Fassung als verbindlich anerkennt und anwendet. Das Gleiche gilt, wenn die vorgenannten Bestimmungen durch andere Regelungen ersetzt werden. Die Satzung des SkF e.V. Bonn und Rhein-Sieg-Kreis wurde entsprechend ergänzt.

Im Zuge dieser Entwicklung wurde in 2021 unser Schutzkonzept an die Leitlinien angepasst und wegen der Änderung der Präventionsordnung 2022 eine nochmalige Überarbeitung erforderlich.

Um aktuelle Entwicklungen aufzugreifen und das Thema „Prävention“ stets auf dem neuesten Stand zu halten, wird das ISK zukünftig spätestens alle 5 Jahre überprüft und ggf. angepasst.

## Gesetzliche Grundlagen

Maßgeblich für unser überarbeitetes Schutzkonzept sind

- die neue **Präventionsordnung NRW** („Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“), die in den fünf katholischen Bistümern in Nordrhein-Westfalen am 01.05.2022 in Kraft getreten ist
- sowie die **Interventions-Leitlinien** des deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen, die am 19.02.2021 veröffentlicht wurden

## Begriffsbestimmungen

Wenn wir in diesem Schutzkonzept sowie im Verhaltenskodex von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sprechen, so verstehen wir darunter die Personengruppe aller bei uns rat- und hilfeschuchenden Menschen, da sie in ihrer jeweiligen persönlichen Lage mehr oder weniger verletztlich sind und sich ggf. in finanzieller Hinsicht in einem Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis befinden.

## Benennung einer Präventionsfachkraft

Seit 2017 hat der SkF e.V. Bonn und Rhein-Sieg-Kreis eine ausgebildete hauptamtliche Präventionsfachkraft benannt, deren Name auf der Homepage des Verbandes und in entsprechenden Aushängen genannt ist.

Die Präventionsfachkraft übernimmt folgende Aufgaben:

- sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren;
- sie fungiert als Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention sexualisierter Gewalt;

- sie unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte;
- sie bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers;
- sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen;
- sie trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- sie benennt Fort- und Weiterbildungsbedarf im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt;
- sie ist Kontaktperson vor Ort für den Präventionsbeauftragten der Erzdiözese.

## Durchführung und Auswertung einer Risikoanalyse

### Durchführung

In folgenden Teams unserer Fachbereiche wurde erstmals 2017 mithilfe des Fragebogens zur Erstellung einer Risikoanalyse der Ist-Zustand unserer Arbeit im Hinblick auf mögliche Risikenvon Übergriffigkeiten im jeweiligen Tätigkeitsfeld ausführlich diskutiert, festgestellt und dokumentiert:

#### Leben und Teilhabe

- in der Allgemeinen Sozialberatung
- in der Fachberatung Frau + Flucht
- bei den Rechtliche Betreuungen

#### Eltern werden, Elternsein

- im Adoptionsdienst
- bei *esperanza*, unserer Schwangerschaftsberatungsstelle
- in den Frühen Hilfen, bei den Familienhebammen und den Angeboten „Aufwind“ und „Hallo Baby“
- in der Kindertagespflege
- in der Kindertagesstätte (diese wurde in 2022 geschlossen)

#### Kinder, Jugend und Familie

- Ambulante Hilfen zur Erziehung
- im Bereich der Vormundschaften

#### Verwaltung

- Arbeit im direkten Kundenkontakt (Zentrale)

Die wesentlichen Fragestellungen dabei waren:

- Was ist die Besonderheit der jeweiligen Zielgruppe? Warum ist sie ggf. besonders gefährdet, mögliches Opfer von Übergriffen zu werden?
- Welche organisatorisch-hierarchischen Arbeitsstrukturen gibt es im SkF?
- Wie steht es um die Umgangskultur in unserem Verband und die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander und den Klient\*innen gegenüber?
- Welche präventiv wirkenden Konzepte und Dienstanweisungen gibt es bereits? Was muss noch erstellt werden?

## Auswertung

Es zeigte sich, dass bereits schon zum damaligen Zeitpunkt präventiv gearbeitet wurde:

1. durch eine transparente Arbeitsstruktur im gesamten Verein (z.B. häufige Teambesprechungen, Supervision, klare Leitungsstrukturen, offene Kommunikationsstrukturen, Dienstanweisungen, Qualitätsstandards in den einzelnen Arbeitsbereichen und Angeboten) und
2. durch eine in unseren Diensten und Angeboten bereits in weiten Teilen bestehende und praktizierte „Kultur der Achtsamkeit“.

Ein wertschätzender Umgang mit unseren Klient\*innen und auch unter den Mitarbeiter\*innen sowie die Achtung der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der bei uns Rat suchenden Menschen ist für unser Arbeitsverständnis selbstverständlich.

Ein Großteil unserer Klient\*innen, die oftmals in schwierigen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen leben sowie psychisch, geistig oder körperlich beeinträchtigt sind, wendet sich mit vielschichtigen Anliegen, häufig auch finanziellen Problemlagen an unsere Beratungsstellen. Der Gefahr, dass hier leicht Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse entstehen können, sind sich der Verein bzw. die pädagogischen Fachkräfte bewusst. Hier greifen die oben schon genannten strukturellen Maßnahmen (z.B. bestimmte Dienstvorschriften für finanzielle Hilfen, Dienstanweisungen im Betreuungsverein, Dienstanweisung Kinderschutz, Vier-Augen Prinzip, Datenschutzbestimmungen) sowie eine grundsätzlich von Empathie geprägte Beratungsatmosphäre.

Vertrauliche Gespräche, pädagogische Einzelfallhilfen, individuelle Unterstützung etc. finden meist im 1:1-Kontakt statt. Nur so kann eine nachhaltige Vertrauensbasis zwischen Hilfesuchenden und Helfer\*innen aufgebaut werden. Ein Teil solcher Beratungsgespräche unserer sehr breit gefächerten Angebotspalette findet in unseren Einrichtungen unter Anwesenheit von Kolleg\*innen in anderen offen zugänglichen Büroräumen statt.

7

Viele unserer Angebote sind aber konzeptionell als ambulant-aufsuchende Beratung und Begleitung von Familien und Einzelpersonen angelegt. Aufsuchende, niederschwellig ansetzende Sozialarbeit oder Unterstützung bietet große Chancen, birgt aber selbstverständlich erhöhte Risikofaktoren für mögliche Grenzüberschreitungen oder Übergriffe.

Der Einsatz im häuslich-privaten Bereich, in dem sowohl berufliche Mitarbeiter\*innen z.B. in den ambulanten Hilfen zur Erziehung oder als Familienhebamme unterwegs sind, als auch ehrenamtlich Tätige, die als rechtliche Betreuer\*innen, Familienbegleiter\*innen oder Behördenbegleiter\*innen tätig sind, wurde deshalb besonders kritisch beleuchtet.

Hier kommt es durch pädagogische und/oder pflegerische Tätigkeiten zum Teil zu engen Kontakten mit Kindern.

Die Herstellung bzw. weitere Optimierung der Balance zwischen vertraulicher Hilfe und Kontroll-, Reflexions-, Beschwerde- und Präventionsmöglichkeiten für die uns anvertrauten Menschen ist daher sehr wichtig und muss laufend überprüft werden.

Aus den Ergebnissen der Risikoanalyse wurde ein Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden entwickelt, in dem bestimmte Verhaltensregeln festgelegt wurden. Daran arbeiteten konkret Mitarbeiter\*innen der Fachbereiche „Rechtliche Betreuungen“, „Jugend und Familie“, „Frühe Hilfen“ sowie die Leitung der Kindertageseinrichtung mit.

Im Zuge der Überarbeitung unseres Schutzkonzeptes im Jahr 2022 wurde diese Risikoanalyse in allen Fachbereichen bzw. Teams noch einmal gründlich geprüft.

Folgende Tätigkeitsfelder sind inzwischen hinzugekommen:

Im Bereich Leben und Teilhabe

- Beratung Netzwerk FrauenWohnen
- Beratung Fluthilfe
- Beratung in zwei Unterkünften für geflüchtete Frauen, Kinder und Familien in Trägerschaft einer Kommune

Im Bereich Eltern werden, Eltern sein

- ElternRaum
- Hebammenambulanz im Krankenhaus
- FliK (**F**amilien**l**otsinnen **i**n **K**inderarztpraxen)
- ElternLotsinnen im Krankenhaus

Die Überprüfung der neuen Angebote bzw. deren Beratungssettings hinsichtlich der Risiken möglicher Grenzverletzungen oder Übergriffigkeiten ergab, dass keine weiteren Risikoaspekte als die bereits erkannten und oben beschriebenen (1:1-Kontakt, aufsuchende, niederschwellig ansetzende Sozialarbeit, Einsatz im häuslich-privaten Bereich, o.ä.) hinzugekommen sind.

Als Instrumente der Partizipation unserer Klient\*innen an einer Risikoeinschätzung und der Fortentwicklung unseres Beschwerdemanagements werden folgende Möglichkeiten genutzt bzw. (weiter)entwickelt:

- Zufriedenheitsabfrage bei Klienten\*innen in verschiedenen Angeboten
- Auswertung bei HAKUNA MATATA und Kindertagespflege
- Stärkung der Kinderrechte bei Einzel- und Gruppenangeboten für Kinder und Jugendliche
- Niederschwelligkeit unserer Aushänge als „Plakataktion“ (Beleidigung, Mobbing, sexuelle Übergriffe) bzw. Handout für Klient\*innen

## **Persönliche Eignung/ Personalauswahl und –entwicklung**

8

Da uns das Wohl und der Schutz der uns anvertrauten Menschen ein elementares Anliegen ist, beginnt die Prävention bereits bei der Einstellung von hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen.

So thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention/sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz. Nur auch diesbezüglich geeignetes Personal wird eingestellt.

In der betrieblichen Kommunikationsstruktur, in den Teambesprechungen, in der Leitungskonferenz ist die Prävention/sexualisierte Gewalt kein Tabuthema. Ebenso wird im professionellen Kontext - wie z.B. in teambezogener Supervision - das Thema reflektiert.

Die Präventionsordnung wie auch der Umgang mit dem § 8a SGB VIII ist Bestandteil der für jeden Arbeitsplatz vorhandenen Stellenbeschreibung. Zum Verfahren des § 8a SGB VIII gibt es eine spezielle Dienstanweisung (Verweis Dienstanweisung).

In wenigstens einmal jährlich geführten Mitarbeiterjahresgesprächen wird die Prävention, der Umgang mit Nähe und Distanz, die wertschätzende Grundhaltung, der professionelle Umgang mit Schutzbefohlenen, Über- und Unterforderungssituationen, Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen thematisiert. (Verweis MAJ; Fragebogen Einstellungsgespräche)

Die Mitarbeiter\*innen werden regelmäßig zur Prävention geschult und weitergebildet.

Auch die Auswahl und der Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter\*innen unterliegen bestimmten Kriterien. Erstgespräche mit den Ehrenamtskoordinator\*innen gehören zum Standard. Dabei werden u.a. Motivation und gegenseitige Erwartungshaltungen abgeklärt, auf die Pflicht zur Einhaltung bestimmter Rahmenbedingungen hingewiesen (z.B. Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses, Teilnahme an Präventionsschulungen, Verpflichtung zum Datenschutz) und somit das Thema „Prävention (sexualisierter) Gewalt“ angesprochen.

## **Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

### **Erweitertes Führungszeugnis**

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer Sexualstraftat verurteilt sind.

Deswegen wird von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen, Honorarkräften, Praktikant\*innen, Übungsleiter\*innen zu Beginn ihrer Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis verlangt. Alle 5 Jahre muss es erneut eingereicht werden.

In einem dafür vorgesehenen Formular wird die Eignung des/der Mitarbeiter\*in dann vermerkt und gemäß den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen des KDG (Gesetz über den kirchlichen Datenschutz) archiviert. Das Erweiterte Führungszeugnis bleibt im Besitz des/der Mitarbeiter\*in. Bei Auffälligkeiten wird sofort die Vorständin informiert.

Verpflichtend für berufliche und ehrenamtlich tätige Betreuer\*innen ist seit dem 01.01.2023 zusätzlich die Anforderung eines Führungszeugnisses sowie die Vorlage eines Auszugs aus dem Schuldnerverzeichnis zur Vorlage bei der Betreuungsbehörde, die beide alle 3 Jahre erneut eingereicht werden müssen.

Des Weiteren müssen die Erweiterten Führungszeugnisse für Mitarbeiter\*innen unseres Adoptionsdienstes alle 5 Jahre dem Landschaftsverband Rheinland vorgelegt werden.

**Das Verfahren ist wie folgt geregelt:**

<b>Verfahren Erweitertes Führungszeugnis / FZ zur Vorlage bei einer Behörde</b>			
	<b>Wer fordert an?</b>	<b>Einsichtnahme und Unterzeichnung Formular</b>	<b>Ablage</b> in Personalakte/ gesondertem Ordner in verschließbarem Schrank
<b>Hauptamtliche Mitarbeiter*innen</b>			
<b>Neueinstellung</b> Anforderung erw. FZ mit Bewerberfragebogen	VWL	VWL Verwaltungsleitung (VWL)/ Mitarbeiter*in (MA) Vorlage vor Arbeitsbeginn!	VWL
nach 5 Jahren	VWL	VWL VWL/ Mitarbeiter*in (MA)	VWL
Honorarkräfte Praktikant*innen Übungsleiter*innen	FGL/VWL	Fachgebietsleitung (FGL)/MA Weiterleitung an VWL	VWL
<b>MA im Bereich gesetzl. Betreuungen zusätzl.:</b> Anforderung FZ und Auszug aus dem Schuldnerverzeichnis	FGL/VWL	Betreuungsbehörde	Betreuungsbehörde
nach 3 Jahren	VWL	Betreuungsbehörde	Betreuungsbehörde
<b>Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen</b>			
<b>Tätigkeitsbeginn</b> Anforderung erw. FZ	Koordinatorin Ehrenamt (EA)/ VWL	Koordinatorin EA/ Ehrenamtliche*r (EA) Weiterleitung an VWL	VWL
nach 5 Jahren	Koordinatorin EA Erinnerung durch VWL an Koordinatorin EA	Koordinatorin EA/EA Weiterleitung an VWL	VWL
<b>Tätigkeitsbeginn EA ges. Betreuer*innen</b> Anforderung Erw. FZ	Mitarbeiter*in Querschnitt/ BtG/ VWL	Mitarbeiter*in Querschnitt/ BtG/ EA ges. Betreuer*in Weiterleitung an VWL	VWL
Nach 5 Jahren	Mitarbeiter*in Querschnitt/ BtG Erinnerung durch VWL an Mitarbeiter*in Querschnitt	Mitarbeiter*in Querschnitt/ BtG/ EA ges. Betreuer*in Weiterleitung an VWL	VWL
<b>EA ges. Betreuer*innen zusätzl.:</b> Anforderung FZ und Auszug aus dem Schuldnerverzeichnis	Betreuungsbehörde	Betreuungsbehörde	Betreuungsbehörde
Nach 3 Jahren	Betreuungsbehörde	Betreuungsbehörde	Betreuungsbehörde

## **Selbstauskunftserklärung**

Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß §5 Abs. 4 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin, 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 zukünftig diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies dem/der Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen des KDG verwaltet und aufbewahrt.

Mit dem Dienstvertrag unterschreiben neue Mitarbeiter\*innen die Selbstauskunftserklärung. (Checkliste Einstellung).

Ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen, Praktikanten\*innen und regelmäßig tätigen Honorarkräften legen wir die Selbstauskunftserklärung ebenfalls zur Unterzeichnung vor. Dafür zuständig ist die direkte Vorgesetzte/Fachgebietsleiterin bzw. Ehrenamtskoordinatorin oder Mitarbeiter\*in Querschnitt/ BtG.

Die Selbstauskunftserklärungen werden in der Personalakte bzw. einem gesonderten Ordner analog des Erweiterten Führungszeugnisses abgelegt.

## **Externe Partner und Dienstleister**

### **Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

Folgende externe Partner, Dienstleister oder Mitarbeitende von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft sind derzeit für uns oder in Kooperation mit uns tätig:

#### **Ohne direkten Kundenkontakt:**

- Reinigungskräfte/Fensterputzer
- Gartenarbeiter

#### **Mit direktem Kundenkontakt:**

- Honorarkräfte (z.B. Dolmetscher, päd. Fachkräfte bei Gruppenveranstaltungen)
- Freiberufliche Referent\*innen
- Mitarbeitende von Taxiunternehmen

Mitarbeitende von Kooperationspartnern:

- Katholisches Bildungswerk Rhein-Sieg-Kreis (für Angebote Babynest, Sprachkurse für Flüchtlingsfrauen, o.ä.)
- SKM - Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e.V.
- Caritasverband Rhein-Sieg e.V.
- Ehrenamtlich Tätige von Elfen helfen e.V. Troisdorf
- Ehrenamtlich Tätige von F.i.T. – BOX Troisdorf

Anhand der Risikoanalyse haben wir unsere Partner und Dienstleister auf ihren direkten Kontakt mit unseren Klienten bewertet und dementsprechend folgende Regelung festgelegt:

Alle Personen, die alleine oder regelmäßig Kontakt zu unseren (minderjährigen od. volljährigen) Schutzbefohlenen haben, müssen dem SkF grundsätzlich ein erw. Führungszeugnis vorlegen.

Wir klären mit den jeweiligen externen Partnern, Dienstleistern und Vereinen, ob regelmäßig ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis eingeholt wird. Im Zweifel und bei Honorarkräften fordern wir die externen Kräfte selbst auf, uns ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen.

Diesen und zukünftigen externen Dienstleistern/ Partnern händigen wir unseren Verhaltenskodex sowie unseren Beschwerdeausgang zur Information aus.

Dafür zuständig ist die direkte Vorgesetzte/Fachgebietsleiterin.

## Beschwerdewege/ Intervention

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden Kinder und Jugendlichen sowie Klientinnen und Klienten 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. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Unsere Melde- und Verfahrenswege folgen den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen vom 08.07.2020 (freigegeben am 19.02.2021). Diese regeln die Verfahrensabläufe und Zuständigkeiten im Falle des sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeiter\*innen.

„Wenngleich die Leitlinien den Fokus auf sexualisierte Gewalt legen, ist zu beachten, dass es vielfältige Täter/Täterinnen-Betroffene-Konstellationen gibt und dass sexualisierte Gewalt eine spezifische Form von Gewalt ist. Im Alltag gibt es vielfältige Gewaltformen. Dabei sind alle Formen der Gewalt, wie z. B. strukturelle Gewalt, psychische und physische Gewalt, Gewalt über digitale oder andere Medien, gleichermaßen zu verhindern. Die dargestellten Maßnahmen sind, soweit möglich, auch auf diese nicht weiter konkret benannten Gewaltformen bzw. Gewaltverhältnisse zu übertragen.“ (Zitat aus den Leitlinien)

### Umgang mit Verdachtsfällen

Gibt es gegen eine/n Mitarbeiter\*in des SkF eine begründete Vermutung von grenzverletzendem Verhalten oder von sexuellem Missbrauch wenden sich Betroffene und Mitarbeiter\*innen, die davon Kenntnis haben, an eine der folgenden Ansprechpersonen:

#### Die Präventionsfachkraft des SkF:

Zu finden unter [www.skf-bonn-rhein-sieg.de/unser-schutzkonzept/](http://www.skf-bonn-rhein-sieg.de/unser-schutzkonzept/)

#### Unabhängige Ansprechpersonen beim Diözesancaritasverband für das Erzbistum Köln e.V.:

Zu finden unter <https://www.caritasnet.de/ueber-uns/umgang-mit-sexualisierter-Gewalt/hilfe-fuer-betroffene/>

Die kontaktierte Ansprechperson informiert dann die zuständige Person des Rechtsträgers (Vorständin des SkF), zu finden unter [www.skf-bonn-rhein-sieg.de/ueber-uns/](http://www.skf-bonn-rhein-sieg.de/ueber-uns/) welche alle weiteren erforderlichen Handlungsschritte veranlasst.

Diese sind

- Gespräch mit der/dem Betroffenen – Schutz und Unterstützung
- Anhörung der beschuldigten Person
- Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden
- Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls
- Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

Näheres dazu: siehe Leitlinien DCV, Kapitel C (Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises)

<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellemisbrauch/leitlinien-fuer-den-umgang-mit-sexualisi>

Betroffene von sexualisierter Gewalt und deren Angehörige haben darüber hinaus die Möglichkeit, sich an folgende **nichtkirchliche unabhängige Fachberatungsstellen** zu wenden:

### **Kinderschutzbund Sankt Augustin**

Bonner Str. 104a  
53757 Sankt Augustin  
Tel.: 02241 28000  
info@kinderschutzbund-sankt-augustin.de  
www.dksb-sankt-augustin.de

### **Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt**

Wilhelmstr. 27  
53111 Bonn  
Tel.: 0228 635524  
info@beratung-bonn.de  
www.beratung-bonn.de

Dieser Verfahrensweg wird allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen persönlich ausgehändigt, für Kund\*innen bzw. Klient\*innen in allen Dienststellen in geeigneter Weise bekannt gemacht (z.B. durch Aushang in den Dienststellen des SkF und/oder durch Aushändigung) sowie auf der Internetseite des SkF veröffentlicht.

Des Weiteren werden in unseren Diensten und Einrichtungen noch weitere Anlaufstellen (z.B. telefonische oder Online-Beratungsangebote) rund um das Thema „Sexualisierte Gewalt“ in geeigneter Weise bekannt gemacht. So wird signalisiert: Grenzverletzungen und missbräuchliche Übergriffe sind gesamtgesellschaftlich präsent und sollten besprochen und aufgearbeitet werden! Wir wissen das und vermitteln im Bedarfsfall an andere Fachstellen. Bei Bekanntwerden von Übergriffen von Kindern oder Jugendlichen untereinander in unseren Diensten (z.B. im Rahmen von Jugendhilfemaßnahmen) wenden sich die mit dem Fall betrauten Mitarbeiter\*innen an für diese Problematik spezialisierte Beratungsstellen, z.B.

- Punktum! - Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch (Köln)
- Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.

### **Weitere Vorgehensweise bei Vorliegen eines Verdachts:**

#### **Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene**

Gemäß den Leitlinien (LL) des DCV unterrichtet der SkF die/den Betroffene\*n bzw. deren gesetzlichen Vertreter\*in selbst oder durch eine externe Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung. Der betroffenen Person, Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt.

#### **Hilfen für betroffene Fachdienste des SkF**

Gemäß den LL des DCV informiert der SkF unter Wahrung der Rechte der Beteiligten die Mitarbeiter\*innen des betroffenen Fachdienstes über den Stand des laufenden Verfahrens und hat für die Unterstützung Sorge zu tragen, damit sie die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen können.

## **Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung**

Bei erweislich falscher Beschuldigung ist der SkF gemäß den LL des DCV im Einvernehmen mit dem/der beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.

Näheres dazu siehe Leitlinien des DCV, Kapitel D (Hilfen)

<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-fuer-den-umgang-mit-sexualisi>

## **Nachhaltige Aufarbeitung**

Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe in Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt sind vom SkF sorgfältig zu dokumentieren.

Sollte es zu einem Vorfall kommen, so ist das gesamte Schutzkonzept im Hinblick auf mögliche Lücken zu überprüfen.

Damit ein Vorfall von allen Beteiligten gut aufgearbeitet und abgeschlossen werden kann, unterstützt der SkF die Bereitstellung von Gesprächsangeboten zur Stabilisierung des irritierten Systems bzw. vermittelt weitere Hilfen (z.B. Teamsupervision, Coaching für die Leitung, fachliche Begleitung bei der Planung von Hilfsangeboten zur Krisenintervention, therapeutische Unterstützung bei einer akuten Belastungsreaktion).

## **Verhaltenskodex**

Jedem haupt- und ehrenamtlich Tätigen, der Kontakt mit Kindern und Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen hat, wird unser Verhaltenskodex ausgehändigt. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten im Arbeitsalltag geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen dar. Es geht darum zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeiter\*innen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen notwendig.

Der Verhaltenskodex wird neuen Mitarbeiter\*innen – auch Praktikant\*innen und Honorarkräften - in den ersten Tagen nach Arbeitsbeginn (erste Arbeitswoche) mit allen anderen Dienstanweisungen ausgehändigt (s. Checkliste Einstellung).

Mit ihrer Unterschrift erkennen berufliche Mitarbeiter\*innen den Verhaltenskodex als verbindliche Verhaltensregeln an, die bei Nichteinhaltung – je nach Schwere des Verstoßes - arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können.

Ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen werden darauf hingewiesen, dass die Nichteinhaltung der Verhaltensregeln zur Beendigung ihrer Tätigkeit führen kann.

Ein unterzeichnetes Exemplar wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt, ein Exemplar ist für die/den Mitarbeiter\*in bestimmt.

Unser Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept im Anhang beigelegt und auf der Homepage des SkF einzusehen.

## Aus- und Fortbildung

Die beruflichen Mitarbeiter\*innen und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen und dadurch Handlungssicherheit.

Unsere Mitarbeitenden werden gemäß der folgenden Übersicht geschult:

- Die Teilnahme an den Schulungen wird personenbezogen per Teilnahmebescheinigung/Zertifikat erfasst.
- Die Kopie der Teilnahmebescheinigung/Zertifikat kommt ins Personalbüro und wird dort in einem gesonderten Ordner in einem verschließbaren Schrank abgeheftet.
- Die Aufforderung zur Wiedervorlage nach 5 Jahren erfolgt über das Personalbüro (PB) an die jeweilige Fachgebietsleitung (FGL).

Bei Kurzzeitpraktikant\*innen wird durch die FGL ein Informationsgespräch zum Thema „Prävention sexualisierte Gewalt“ durchgeführt und die Broschüre des Erzbistums Köln „Augen auf – hinsehen & schützen“ ausgehändigt.

Berufliche Mitarbeiter\*innen nutzen die entsprechenden Präventionsschulungsangebote des DiCV oder anderer Fachverbände.

Für ehrenamtlich Tätige in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien erfolgt die Schulung durch die Präventionsfachkraft und Multiplikatorin des SkF.

Hinsichtlich der Inhalte und des zeitlichen Umfangs der Schulungen orientieren wir uns arbeitsfeldbezogen an den Vorgaben der Curricula-Empfehlungen des Erzbistums Köln.

Ehrenamtliche gesetzl. Betreuer\*innen nehmen an einer auf diese Zielgruppe zugeschnittenen In-House-Schulung des SkF oder an einer Schulung in Kooperation mit anderen Betreuungsvereinen teil.

15

### Auffrischung der Präventionsschulungen/ Vertiefungsveranstaltungen

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz müssen Bestandteil in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein.

Deshalb nehmen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig an Vertiefungsveranstaltungen teil, die auf den von den NRW-Präventionsbeauftragten der Bistümer veröffentlichten Curricula basieren.

Diese werden für

- berufliche Mitarbeiter\*innen in den jeweiligen Fachbereichen/Teams oder im gesamten SkF im Rahmen einer Inhouse-Schulung durchgeführt.
- ehrenamtlich Tätige in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien im Rahmen von Teamtreffen und/oder gesonderten Angeboten unter Mitwirkung der Präventionsfachkraft/ Multiplikatorin des SkF durchgeführt.
- ehrenamtliche gesetzl. Betreuer\*innen im Rahmen von In-House-Schulungsangeboten des SkF oder Angeboten in Kooperation mit anderen Betreuungsvereinen durchgeführt.

Die Auffrischung der Inhalte hat spätestens alle fünf Jahre zu erfolgen.

Sie kann auch in regelmäßigen Fortbildungen und Schulungen zu aktuell relevanten Themen mit Bezug zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgen (Vertiefungsseminare gemäß PräVO).

**Das Verfahren ist wie folgt geregelt:**

	<b>Wann</b>	<b>Wer</b>	<b>Wo</b>	<b>Kontrolle</b>	<b>Bemerkung</b>
<b>Präventions-Schulung</b> neue Mitarbeiter*innen	Spätestens ½ Jahr nach Einstellung	FGL	DICV / Erzbistum	Präventionsfachkraft /VWL	Hinweis muss in die Check-Liste bei Einstellung
<b>Präventions-Schulung</b> Langzeitpraktikant*innen	Zeitnah, Spätestens ½ Jahr nach Einstellung	FGL	DICV / Erzbistum	Präventionsfachkraft /VWL	Hinweis muss in die Check-Liste bei Einstellung
<b>Vertiefungsschulung</b> Mitarbeiter*innen	Alle 5 Jahre	FGL	In Teams  oder In-House Gesamt SkF	Präventionsfachkraft /VWL	Liste  Mitarbeiter kommt über VWL
<b>Präventions-Schulung</b> neue EA (evtl. mit MA der Verwaltung)	Zeitnah ½ Jahr nach Beginn	Koordinator*in EA	In-House SkF	Präventionsfachkraft / KoordiEA	Möglichkeit eines Infogesprächs nutzen
<b>Vertiefungsschulung EA</b>	Alle 5 Jahre	Koordinator*in EA	In-House SkF (ggf. in den EA-Teams)	Präventionsfachkraft / KoordiEA	Möglichkeit eines Infogesprächs nutzen
<b>Präventions-Schulung neue EA ges. Betreuer*innen</b>	Zeitnah ½ Jahr nach Beginn	Mitarbeiter*in Querschnitt / BtG	In-House SkF in Kooperation mit anderen Betreuungsvereinen	Präventionsfachkraft / Mitarbeiter*in Querschnitt BtG	Möglichkeit eines Infogesprächs nutzen
<b>Vertiefungsschulung EA ges. Betreuer*innen</b>	Alle 5 Jahre	Mitarbeiter*in Querschnitt / BtG	In-House SkF in Kooperation mit anderen Betreuungsvereinen	Präventionsfachkraft / Mitarbeiter*in Querschnitt BtG	Möglichkeit eines Infogesprächs nutzen

Die individuellen Nachweise/Zertifikate über die Teilnahme an Präventionsschulungen und Vertiefungsveranstaltungen werden

- für berufl. Mitarbeiter\*innen in der Personalakte aufbewahrt
- für ehrenamtlich Tätige des SkF von der Koordinator\*in EA aufbewahrt
- für EA gesetzl. Betreuer\*innen von der Mitarbeiter\*in Querschnitt/ BtG aufbewahrt

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

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit Kindern und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu arbeiten. Unter präventivem Arbeiten verstehen wir, die Ressourcen der Klient\*innen zu stärken und deren Selbstwirksamkeit zu fördern. Ein wesentlicher Gelingfaktor hierfür ist das von uns eingesetzte Personal. Unsere Mitarbeiter\*innen begegnen ihren Klient\*innen mit einer wertschätzenden und ressourcen- orientierten Haltung mit dem Ziel des Empowerments. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Mitarbeitendenthematisieren mit den ihnen anvertrauten Personen Themen, die der Prävention dienen und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Beispiele hierfür sind

- a. die ständige Weiterentwicklung von Gewaltschutzkonzepten für die Arbeit in Flüchtlingsunterkünften
- b. Sexualpädagogische Angebote in weiterführenden Schulen
- c. Pädagogische Angebote für Kinder im Rahmen von Ferienaktionen (z.B. Zirkusprojekt, Theaterwerkstatt, tanzpädagogische Angebote)
- d. Hakuna Matata ein Angebot für Kinder, die von Gewalt betroffen sind
- e. Das „PEERS“ Projekt - ein Empowerment Angebot für Jugendliche
- f. Die Stärkung von Schutzbefohlenen durch die Einbindung des sozialen Umfeldes (Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, Angehörige und gesetzliche Betreuer\*innen)

In unseren Beratungsstellen/Einrichtungen stehen Kontaktdaten betreffend mögliche Ansprechpartner\*innen inner- und außerhalb des SkF sowie professioneller Beratungsstellen zum Thema „sexualisierte Gewalt“ digital und analog zur Verfügung.

Ausgehend von unserem Leitbild, ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz unserer Klient\*innen und der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu fördern und zu unterstützen.

## Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen werden wir unser Qualitätsmanagement (QM) überarbeiten und das ISK integrieren.

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Bonn und Rhein-Sieg-Kreis hat eine Mitarbeiterin zur Präventionsfachkraft ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstößt und wachhält. Neben regelmäßigen Gesprächen mit der Vorständin trifft sich die Präventionsfachkraft im Rahmen eines Arbeitskreistreffens (alle Fachgebietsleitungen, Koordinatorin Ehrenamt, MAV-Vertreterin und Vorständin) 1-2 mal jährlich zum Austausch. So wird überprüft, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf.

Die Mitarbeitenden des SkF werden durch die Präventionsfachkraft per Mail 2-mal jährlich durch einen fachlichen Kurzinput für das Thema „Prävention“ wach gehalten.

Ebenso beinhaltet unser Qualitätsmanagement verbindliche Schulungs- und Fortbildungsmodalitäten zur Prävention (sexualisierter) Gewalt für haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen sowie Regelungen zur Einholung der erweiterten Führungszeugnisse bei allen Mitarbeiter\*innen. Detaillierte Ausführungen hierzu s. unter Punkt 3 und 6 dieses ISK.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das ISK evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt.

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Gibt es Risikofaktoren, die neu bewertet und ggf. durch entsprechende Maßnahmen behoben werden müssen?
- 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? Andernfalls 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 bisher noch nicht vorlagen?

Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement sind:

die Vorständin des SkF  
die Präventionsfachkraft des SkF  
[www.skf-bonn-rhein-sieg.de/kontakt/](http://www.skf-bonn-rhein-sieg.de/kontakt/)

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept wurde in Kraft gesetzt durch  
Vorstandsbeschluss am 9.08.2018

Weiterentwicklungen/Änderungen wurden vorgenommen von August 2021 und im Januar 2023.

## Anlagen

Präventionsordnung Erzbistum

Leitlinien DCV

Arbeitshilfe des Diözesancaritasverbandes vom 08.06.2021:  
Verfahren zum Umgang an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen  
durch Beschäftigte  
Stand Januar 2022

[https://www.caritasnet.de/export/sites/dicv/.content/.galleries/downloads/ueber-uns/2022-3\\_VerfahrensbeschreibungLLCaritasNRW.pdf](https://www.caritasnet.de/export/sites/dicv/.content/.galleries/downloads/ueber-uns/2022-3_VerfahrensbeschreibungLLCaritasNRW.pdf)

Verhaltenskodex SkF

Dokumentationsbogen für erweitertes FZ

Formular Selbstauskunftserklärung

## Verweise auf

Leitbild des SkF

Organigramm

19 Rückläufe Fragebogen Risikoanalyse

Dienstanweisung Kinderschutz

Dienstanweisung EDV-Nutzung

Dienstanweisung Smartphone-Nutzung

Dienstanweisung rechtliche Betreuung und Vormundschaften// Leitfaden für ethische Entscheidungen

Dienstanweisungen für finanzielle Zuwendung für Klienten

Fragebogen für Einstellungs-/Erstgespräche

Fragebogen Mitarbeiter-Jahresgespräche

Konzeptionen/Standards/Leistungsbeschreibungen der Fachbereiche im SkF:

*Ehrenamt*

- Konzeption und Qualitätsstandards EA, Servicemappe für Mitglieder und Ehrenamtliche

*Jugend und Familie*

- Leistungsbeschreibungen aller Angebote

*Leben und Teilhabe*

- Rechl. Betreuung: BtG - Dienstanweisung, Verpflichtungserklärung für Ehrenamtliche
- Vormundschaften und Pflegschaften über Minderjährige
- Frau +Flucht, Konzeption
- Allgemeine Sozialberatung, Konzeption

*Eltern werden – Eltern sein*

- Esperanza: Qualitätsleitfaden Diözese Köln, Bundesrahmenhandbuch Katholische Schwangerschaftsberatung DCV

- Kindertagespflege: Qualitätskonzept
- Frühe Hilfen: Berufsordnung Hebammen, Konzeption Aufwind, Konzeption „Hallo Baby“
- Adoption: Empfehlungen der Landesjugendämter zur Arbeit der Adoptionsdienste