



**augenauf**  
hinsehen & schützen

## Mantelschutzkonzept

Orientierungshilfe zur Entwicklung von  
Institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe,  
Behindertenhilfe und im Krankenhaus

Herausgeber

**Erzbistum Paderborn**

Domplatz 3

33098 Paderborn

**In Zusammenarbeit mit den NRW (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln und Münster.**

Inhaltliche Konzeption

Almuth Grüner, Präventionsbeauftragte für das Bistum Aachen

Dr. Andrea Redeker, Präventionsbeauftragte für das Bistum Essen

Manuela Röttgen, Präventionsbeauftragte für das Erzbistum Köln

Beate Meintrup und Ann-Kathrin Kahle, Präventionsbeauftragte für das Bistum Münster

Karl-Heinz Stahl, Präventionsbeauftragter für das Erzbistum Paderborn

Gestaltung

Leufen Media Design, Wuppertal

Druck

Joh. Burlage GmbH & Co. KG, Münster

Veröffentlichung

März 2016

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit dieser Publikation wollen wir, die Präventionsbeauftragten der NRW-Bistümer, Sie, die kirchlichen Rechtsträger in den Bereichen der Alten- und Behindertenhilfe und der katholischen Krankenhäuser bei Ihren Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unterstützen.

Durch die im August 2014 in den fünf NRW (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn in Kraft gesetzte „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (Präventionsordnung) sind alle kirchlichen Rechtsträger verpflichtet, für ihre Einrichtungen ein Institutionelles Schutzkonzept zu erstellen. Dabei gilt es zwei Aspekte zu beachten: Als erstes muss für die jeweilige Einrichtung eine Risikoanalyse durchgeführt werden, die den Sachstand erhebt, die eigene Einrichtung unter verschiedensten Aspekten kritisch unter die Lupe nimmt, Gefahren benennt und die somit die Basis liefert, auf die sich die Präventionsbestrebungen erstrecken sollen. Zum zweiten muss das dann zu erarbeitende Institutionelle Schutzkonzept zumindest die Bestandteile enthalten, die in der Präventionsordnung festgelegt sind.

Mit der Ihnen nun vorliegenden Publikation haben wir ein Mantelschutzkonzept entwickelt, das den katholischen Trägern in den Bereichen Alten- und Behindertenhilfe sowie der Krankenhäuser eine Orientierung für die Erstellung eines trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes bietet, das den Vorgaben der Präventionsordnung entspricht und auch die Ergebnisse des „Entwicklungsprojekts Institutionelle Schutzkonzepte für die Personengruppe schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene“ berücksichtigt.

Dieses Mantelschutzkonzept kann im Sinne einer Formulierungshilfe für die Erarbeitung Ihres trägereigenen Institutionellen Schutzkonzeptes genutzt werden. Der Aufbau des Mantelschutzkonzeptes folgt den Vorgaben der Präventionsordnung. Die genannten Textbausteine sind aus der Trägerperspektive formuliert und können gegebenenfalls direkt für Ihr eigenes Institutionelles Schutzkonzept übernommen werden. Je nach Bedarf und Notwendigkeit können und müssen dann einrichtungs- bzw. trägerspezifische Ergänzungen und Ausgestaltungen vorgenommen werden.

Deshalb können die folgenden Textbausteine auch keine abschließenden und differenzierten und für alle Arbeitsfelder gleichermaßen gültigen Formulierungen im Sinne eines Musterkonzeptes sein. Sie sollen vielmehr dazu beitragen, die Entwicklungsprozesse zu unterstützen und Träger und Einrichtungsleitungen dazu anregen, den Blick auf die eigene Einrichtung zu schärfen.

In den erwähnten Anlagen am Ende jedes Themenfeldes finden Sie farblich gekennzeichnete Arbeitsmaterialien, die bei der Entwicklung Ihres trägereigenen Institutionellen Schutzkonzeptes hilfreich sein können, um die jeweils spezifischen Aufgaben, Arbeitsfelder, die Zielgruppen der Einrichtungen sowie Strukturen und Bedingungen zu berücksichtigen.

NRW, Januar 2016

Almuth Grüner, Präventionsbeauftragte für das Bistum Aachen  
Dr. Andrea Redeker, Präventionsbeauftragte für das Bistum Essen  
Manuela Röttgen, Präventionsbeauftragte für das Erzbistum Köln  
Beate Meintrup und Ann-Kathrin Kahle, Präventionsbeauftragte für das Bistum Münster  
Karl-Heinz Stahl, Präventionsbeauftragter für das Erzbistum Paderborn

<b>Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes .....</b>	<b>5</b>
<b>Risikoanalyse .....</b>	<b>6-8</b>
Arbeitsgruppe zur Erstellung der Risikoanalyse .....	6
Durchführung der Risikoanalyse .....	6-8
<b>Institutionelles Schutzkonzept .....</b>	<b>9-17</b>
Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung .....	10
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung .....	11
Verhaltenskodex .....	12-13
Beschwerdewege/Intervention .....	13-16
Qualitätsmanagement .....	16
Aus- und Fortbildung/Qualifikation.....	17
Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen .....	17
<b>Anlagen .....</b>	<b>18-58</b>
Risikoanalyse für den Bereich Altenhilfe .....	18-22
Risikoanalyse für den Bereich Behindertenhilfe .....	23-27
Risikoanalyse für den Bereich Krankenhaus .....	28-35
Selbstauskunftserklärung .....	36
Verhaltenskodex Bistum Aachen .....	37-39
Kurz-Curriculum Präventionsschulung Altenhilfe .....	40-46
Kurz-Curriculum Präventionsschulung Behindertenhilfe .....	47-50
Kurz-Curriculum Präventionsschulung Krankenhaus und Empfehlungen .....	51-58

## Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von Diensten und Einrichtungen im Bereich Altenhilfe/Behindertenhilfe/Krankenhaus immer ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem Leitbild sichtbar, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der Mitarbeitenden hervorgeht. Das Leitbild bildet die Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit in unseren Diensten und Einrichtungen.

Als Träger von Diensten und Einrichtungen im Bereich Altenhilfe/Behindertenhilfe/ Krankenhaus ist es unser Ziel, am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor sexualisierter Gewalt wahrnehmen. Für die (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

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

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

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfand, alle Beteiligten partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt wurden, denn unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Das Institutionelle Schutzkonzept gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten in unseren Diensten und Einrichtungen und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu übernehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber den anvertrauten Menschen – aber auch den Beschäftigten – ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

**Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt als einen erkennbaren Qualitätsentwicklungsprozess in unseren Diensten und Einrichtungen, der in das Qualitätsmanagement eingebettet ist.**

## Risikoanalyse

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben. Eine wichtige Säule war für uns die Beteiligung der Bewohnerinnen und Bewohner/der Klientinnen und Klienten/der Patientinnen und Patienten, der Angehörigen etc. Sie mussten von den schützenden Strukturen, die es zu entwickeln galt wissen, und waren aufgefordert, sich bei der Entwicklung einzubringen.

### Arbeitsgruppe zur Erstellung der Risikoanalyse

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

- als Vertreter/Vertreterin des Rechtsträgers Herr/Frau ...
- als qualifizierte Präventionsfachkraft Herr/Frau ...
- von der Mitarbeitervertretung Herr/Frau ...
- als Mitarbeitender in leitender Verantwortung Herr/Frau ...
- als Mitarbeitende bzw. ehrenamtlich Tätige Herr/Frau ...
- als schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus unseren Einrichtungen und Diensten sowie deren gesetzliche Vertreter, hier Herr/Frau ...
- ...

### Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Institution/unserer Einrichtung/unseren Diensten zu erkennen.

Wir haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.

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

**Beachtung fanden:** folgende Personen (-gruppen):

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Dabei sind im Besonderen die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse, etc.) in den Blick genommen worden.

 folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

- 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.
- Kommunikationsstrukturen, Zuständigkeiten und Führungsstruktur (u.a. Macht und Machtmissbrauch),
- strukturell- oder ablaufbedingte Grenzverletzungen (Pflegesituationen, Untersuchungen etc.),
- der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen („Fehlerkultur“) in der alltäglichen Arbeit,
- enges Betreuungsverhältnis und Bezugsbetreuung,
- Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Wohn- und Transportsituationen, Regelungen für Nachtdienste, Feiertage und Ferienzeiten mit personeller Unterbesetzung wurden in die Analyse einbezogen.
- Der Themenkomplex Umgang mit Sexualität (Sexualberatung, sexuelle Selbstbestimmung, ggf. Sexualpädagogik etc.) und
- das Interventionskonzept fanden Berücksichtigung.
- Zu prüfen war das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit des Interventionskonzeptes sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen der Einrichtung.
- ...
- ...



Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen sexualisierter Gewalt erforderlich waren, und die in das Institutionelle Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt werden mussten.



### Anlagen

- Risikoanalyse für den Bereich Altenhilfe, Seite 18
- Risikoanalyse für den Bereich Behindertenhilfe, Seite 23
- Risikoanalyse für den Bereich Krankenhaus, Seite 28



## Institutionelles Schutzkonzept

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Bewohnerinnen und Bewohner/die Klientinnen und Klienten/die Patientinnen und Patienten etc. bestmöglich zu schützen. Dazu gehören u.a.:

- aktives Umsetzen der eigenen Werthaltung (Leitbild) in die (pädagogische) Arbeit
- sensibel sein für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten/behandelten Personen,
- fördernde Selbstkompetenzen der betreuten/behandelten Personen
- besonnenes aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den betreuten/behandelten Personen

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in den Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(-gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Bewohnerinnen und Bewohner/Klientinnen und Klienten/Patientinnen und Patienten, Angehörigen etc.

**Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes nach der Präventionsordnung für unsere Dienste und Einrichtungen sind:**

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege/Intervention
- Qualitätsmanagement
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

### Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist.

#### **Angesprochen werden insbesondere:**

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, 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



**Download**

Erzbistum Köln, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 3  
Download unter: [http://bit.ly/schutzkonzept\\_heft3](http://bit.ly/schutzkonzept_heft3)

### Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräV0 genannten Straftat verurteilt sind.

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

Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung 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 diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

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



#### Anlage

Selbstauskunftserklärung, Seite 36

### Verhaltenskodex

In unseren Diensten und Einrichtungen möchten wir Menschen in ihren Lebenssituationen Räume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können und in denen sie sich angenommen und sicher fühlen.

Die Beziehungen zu den Bewohnerinnen und Bewohnern/Klientinnen und Klienten/Patientinnen und Patienten, Angehörigen etc. gestalten wir transparent in positiver Zuwendung. Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt und Transparenz sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Distanz und einem Grenzen achtenden Umgang in den Arbeits- und Handlungsabläufen sind uns wichtig.

Pflegesituationen sind häufig von nahen persönlichen Kontakten zwischen Pflegebedürftigem und Pflegepersonen geprägt. Deshalb ist eine hohe Sensibilität bei pflegenden, diagnostischen, therapeutischen und medizinischen Maßnahmen notwendig, da diese individuell als Grenzverletzung erlebt werden können.

Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Kontaktpersonen der Bewohnerinnen und Bewohner/der Klientinnen und Klienten/der Patientinnen und Patienten ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex (s. Anlage) von den Mitarbeitenden anerkannt.

#### **An der Entwicklung des Verhaltenskodex waren beteiligt:**

- als Vertreter/Vertreterin des Rechtsträgers Herr/Frau ...
- als qualifizierte Präventionsfachkraft Herr/Frau ...
- von der Mitarbeitervertretung Herr/Frau ...
- als Mitarbeitende/r in leitender Verantwortung Herr/Frau ...
- als Mitarbeitende/r bzw. ehrenamtlich Tätige Herr/Frau ...
- schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus unseren Einrichtungen und Diensten sowie deren gesetzliche Vertreter, hier Herr/Frau ...
- ...

**Anlage/Download**

Verhaltenskodex Bistum Aachen, Seite 37

Erzbistum Köln, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 5  
Download unter: [http://bit.ly/schutzkonzept\\_heft5](http://bit.ly/schutzkonzept_heft5)

**Beschwerdewege/Intervention**

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz von Bewohnerinnen und Bewohnern/Klientinnen und Klienten/Patientinnen und Patienten beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der uns anvertrauten Menschen. Sie müssen 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 schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

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

Unser Beschwerdemanagement hat dabei vor allem das Ziel, die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor unprofessionellem Handeln zu schützen und die Qualität des professionellen Handelns zu verbessern. Wir sehen in diesem Beschwerdeverfahren die Chance, auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese bearbeiten zu können.

(Vgl. Liebhardt, Hubert, Beschwerdeverfahren als Teil einer Fehlerkultur, in: Crone, Gerburg, Liebhardt, Hubert (Hrsg), Institutioneller Schutz vor sexuellem Missbrauch. Achtsam und verantwortlich handeln in Einrichtungen der Caritas, Weinheim und Basel)

Meldungen sind sowohl persönlich als auch anonym möglich (z.B. Briefkasten, postalisch, Kommunikation über Dritte, telefonisch, digital) und werden von einer fachlich kompetenten Person entgegengenommen.

Ansprechstellen/Personen sind  
intern Herr/Frau ....  
extern Herr/Frau ....



**Download**

Erzbistum Köln, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 6  
Download unter: <http://bit.ly/schutzkonzepte>

### Intervention

**Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Als Träger ist es uns wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.**

Zum Schutz der Mitarbeitenden, die sich im Fall einer Mitteilung oder einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, haben wir entsprechende Verfahrensanweisungen entwickelt, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat.

Dabei ist uns bewusst, dass wir in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase unserer Fürsorgepflicht als Träger sowohl im Hinblick auf die Schutzbefohlenen, als auch im Hinblick auf die Mitarbeitenden nachkommen müssen.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist geregelt und den Mitarbeitenden, den Bewohnerinnen und Bewohnern/den Klientinnen und Klienten/den Patientinnen und Patienten etc. sowie deren Angehörigen bekannt.

#### **Dazu gehören:**

- Beachten der Zuständigkeiten
- Zusammentragen und Bewerten aller relevanten Fakten
- Sofort- und Schutzmaßnahmen (Trennung des Opfers und der verdächtigen Person etc.)
- Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle



- Arbeitsrechtliche Aspekte (beschuldigte Person von der Arbeit freistellen, Mitarbeitervertretung einbeziehen etc.)
- Betreuung des Opfers
- Beratung der Beteiligten (Fachberatungsstellen einbeziehen)
- Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
- Meldung des Interventionsfalles gemäß der diözesanen Regelung
- Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung bezüglich der Erstattung einer Strafanzeige, Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Dokumentation
- Datenschutz

**Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an die Präventionsfachkraft oder entsprechende Stellen zu melden.**

Zur Unterstützung der Mitarbeitenden und Verantwortlichen bei Mitteilung bzw. Vermutung von sexualisierter Gewalt kooperieren wir mit folgenden Beratungsstellen:

---

---

---

---

**Für die Ausformulierung der Beschwerdewege sind folgende Vorgaben zu berücksichtigen:**

Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz v. 26.08.2013;

[http://bit.ly/leitlinien\\_dbk](http://bit.ly/leitlinien_dbk)

Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas v. 27.01.2014;

[http://bit.ly/empfehlungen\\_caritas](http://bit.ly/empfehlungen_caritas)

Für Rechtsträger im Bistum Essen: Verfahrensordnung zum Umgang mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger sowie schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker, Ordensmitglieder, Mitarbeitende und Ehrenamtliche im pastoralen und kirchlichen Dienst des Bistums Essen v. 01.10.2014;

[http://bit.ly/verfahrensordnung\\_bistum\\_essen](http://bit.ly/verfahrensordnung_bistum_essen)

Für Rechtsträger im Erzbistum Köln: Ausführungsbestimmung zur Anwendung der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch“ im Erzbistum Köln v. 01.07.2015.

<http://bit.ly/ausfuerhungsbestimmungen>

### Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement (QM) integriert.

Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen dieses QM, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention muss das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst werden. Dabei sind fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen.



Download

Erzbistum Köln, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 7  
Download unter: <http://bit.ly/schutzkonzepte>

### Aus- und Fortbildung / Qualifikation

Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit.

Das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist deshalb Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Bereits hier wird auch die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert und geprüft, welche Mitarbeitenden in welchem Umfang geschult werden müssen und deren Schulung veranlasst.

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 muss Bestandteil in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein.

Deshalb bieten wir themenbezogene Fortbildungen an, die in unser Fortbildungsangebot integriert sind.



#### Anlagen

Kurzcurriculum Bereich Altenhilfe, Seite 40  
Kurzcurriculum Bereich Behindertenhilfe, Seite 47  
Kurzcurriculum Bereich Krankenhaus, Seite 51

### Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

In unseren Diensten und Einrichtungen sind Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt in sogenannter leichter Sprache – ggf. mehrsprachig – für die Bewohnerinnen und Bewohner/Klientinnen und Klienten/Patientinnen und Patienten etc. sowie deren Angehörige entwickelt worden.

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden die Stärkung der Selbstkompetenz unserer Bewohnerinnen und Bewohner/Klientinnen und Klienten/Patientinnen und Patienten etc. zu unterstützen.

### Risikoanalyse für den Bereich Altenhilfe

Arbeitsergebnisse aus dem „Entwicklungsprojekt Institutionelle Schutzkonzepte für die Personengruppe schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene“ der (Erz-) Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn, August 2015:

Die Erstellung der Risikoanalyse für die Dienste, eine Einrichtung oder einen Einrichtungsverbund liegt in der Verantwortung des Trägers. Bei der Entwicklung sollten partizipativ die verschiedenen Zielgruppen beteiligt werden. Die Risikoanalyse muss ins Qualitätsmanagement aufgenommen werden.

Die Implementierung eines Präventionskonzeptes Erwachsenenschutz benötigt eine angemessene Umsetzungszeit von mindestens etwa einem Jahr. Der zeitliche Aufwand hängt von der fachlichen Vorerfahrung der beteiligten Personen ab.

Der folgende Fragebogen zur Risikoanalyse ist zur Orientierung gedacht. Er sollte von der Projektleitung unter pflegfachlicher Beratung auf Grundlage der erarbeiteten Parameter zur Risikoanalyse erstellt werden.

Die Einrichtungen und Träger sind Adressaten für die Ergebnisse der Risikoanalyse. Die Zielgruppen werden adäquat über die Ergebnisse der Risikoanalyse informiert. Alle zwei Jahre sollte die Risikoanalyse wiederholt, die Ergebnisse evaluiert werden.

### Allgemeines zur Risikoanalyse

- Welche Haltung hat der Träger zum Thema sexualisierte Gewalt?  
Wie positioniert sich der Träger zum Thema sexualisierte Gewalt?  
Wie unterstützt er den Prozess der Prävention gegen sexualisierte Gewalt?
- Gibt es ein Leitbild, in dem bereits Kultur- und Haltungsfragen verankert sind, die Anknüpfungspunkte für die Präventionsarbeit sind/sein können?
- Was sind wichtige Aspekte bei der Entwicklung der Risikoanalyse in den (unterschiedlichen) Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe?
- Was ist aufgrund der Präventionsordnung bzw. der Ausführungsbestimmungen zu beachten?
- Wer entwickelt die Risikoanalyse? Wer gibt den Auftrag?
- Wer wird (wie) daran beteiligt?
- Welche zeitlichen Dimensionen müssen/sollten für die Entwicklung der Risikoanalyse eingeplant werden?
- Wer bekommt die Ergebnisse?

## Zielgruppen

An welche Zielgruppen richten sich die Angebote?

- Bewohnerinnen und Bewohner/Patientinnen und Patienten/Klientinnen und Klienten
- Pflege, Betreuung, Versorgung, Beratung, Wohnen, Wohngemeinschaften etc.

Welche Personen (-gruppen) gibt es, die sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein können?

Mögliche Personen (-gruppen) in den Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe:

- Hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Angehörige
- Lernende/Auszubildende/Praktikantinnen und Praktikanten/FSJ/BUFDI
- Externe Dienste
- Gäste
- Kooperationspartner (z.B. Hausärztinnen und -ärzte, Rettungssanitäterinnen und -sanitäter, Apothekerinnen und Apotheker, Fußpflegerinnen und -pfleger, Therapeutinnen und Therapeuten, Anwältinnen und Anwälte, Rechtliche Betreuerinnen und Betreuer etc.)
- Sozialstundendienstleistende
- 1-Euro-Kräfte
- etc.

## Struktur der Einrichtung

- Wo sind mögliche Gefährdungspotentiale und Gelegenheitsstrukturen für sexualisierte Gewalt in ihren unterschiedlichen Formen (Grenzverletzungen, Übergriffe ...)?
- Gibt es Regelungen für die notwendigen pflegerischen, diagnostischen, therapeutischen und medizinischen Maßnahmen, da diese individuell als Grenzverletzung erlebt werden können? (z.B. geschlechtsspezifische Pflege etc.)
- Welche Risiken und Chancen bergen ein enges Betreuungsverhältnis und Bezugsbetreuung?
- Welche Situationen im Arbeitsalltag können identifiziert werden, die bei einem möglichen Machtmissbrauch durch Mitarbeitende besonders risikohaft sind (z.B. Einsamkeit, Demenz, Narkose etc.)?
- Wie und wo entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorbeugend gehandelt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?
- Welcher Umgang mit Einfluss und Macht wird in der Einrichtung gepflegt?
- Wie transparent sind in der Einrichtung die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien?
- Wie wird die Konflikt- bzw. Fehlerkultur in der Einrichtung eingeschätzt?
- Inwieweit übernimmt die Leitung Verantwortung?  
Wie interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?

- Wie gestaltet sich die Balance von Fürsorge und Kontrolle?
- Sind die Aufgaben und Kompetenzen der Mitarbeitenden und Führungskräfte klar und deutlich definiert?  
Wie werden die Aufgaben im Team delegiert. Ist dieses Vorgehen für alle transparent?
- Gibt es eine offene und angemessene Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualität?  
Wie ist die Sprachfähigkeit in diesem Bereich?  
Gibt es ein einrichtungsbezogenes sexualpädagogisches Konzept?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
- Welche wirksamen präventiven Maßnahmen gibt es/sind bereits angestoßen worden bei schon identifizierten Risiken?

### Risikoorte und -zeiten

- Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?  
An welchen Orten bzw. in welchen Räumen besteht ein besonderes Gefährdungsmoment?
- Gibt es Transportsituationen, die Risiken bergen?
- Welche Zeiten bergen ein Risikopotential? Gibt es Regelungen für die Nacht, Feiertage und Ferientage mit personeller Unterbesetzung?

### Kommunikation

- Wie sind die Kommunikationsstrukturen innerhalb der Einrichtung zu den Angehörigen bzw. anderen Betreuungspersonen? Sind sie transparent oder leicht manipulierbar?
- Bestehen hier besondere Gefahrenmomente?
- Sind alle Kommunikationswege bei sexualisierter Gewalt bekannt?
- Wie wird die Sprachfähigkeit bzw. Sprachbereitschaft beim Thema Sexualität/Scham/Grenzen sowohl bei den Mitarbeitenden als auch den Bewohnern/Patienten/Klienten eingeschätzt?
- Gibt es regelhafte Kommunikation im Team/in der Abteilung etc. z.B. Fallbesprechungen, Teambesprechungen, Supervision/Intervision?

### Personaleinstellung und -entwicklung

- Wird das Thema sexualisierte Gewalt bei Einstellungsgesprächen bzw. Beauftragung von Ehrenamtlichen oder auch bei Wiedereingliederungsgesprächen benannt?
- Wird das Thema sexualisierte Gewalt auch in Einarbeitungsphasen und in Mitarbeiter- bzw. Jahresgesprächen benannt?
- Welche Mitarbeitenden müssen entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?
- Wie werden Dokumentation und Datenschutz gewährleistet?



### Verhaltensregeln

- Gibt es in der Einrichtung einen partizipativ erarbeiteten Verhaltenskodex, der die in der Präventionsordnung beschriebenen Themenbereiche umfasst?  
Welche Personen (-gruppen) waren an der Erstellung beteiligt?
- Ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben?
- Gibt es Regelungen für einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz und einem Grenzen achtenden Umgang in den Arbeits- und Handlungsabläufen?
- Welche Grenzen in Bezug auf Körperkontakte sind in der Einrichtung wichtig?
- Wie wird die Intimsphäre geschützt?
- In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke zulässig?  
Welche Grenzen sind in der Einrichtung diesbezüglich wichtig?  
Wie sind diese Grenzen kommuniziert?
- Wie ist in der Einrichtung der Umgang mit Fotos geregelt?

### Beschwerdewege

- Gibt es klare Beschwerde- und Kritikwege?  
Sind diese transparent, für die Bewohner geeignet und allen bekannt?  
(Beschwerdemanagement)
- Sind die Beschwerdewege und die Ansprechpartner den Bewohnerinnen und Bewohnern und deren Angehörigen bekannt, bei Bedarf auch mehrsprachig bzw. in sogenannter leichter Sprache (z.B. als Anlage zum Heimvertrag/Pflegevertrag)?
- Gibt es für Beschwerden einen Ansprechpartner/eine Ansprechpartnerin?  
Wie sind diese erreichbar und ist dies allen bekannt?
- Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?  
(z.B. Träger, Leitung, MAV, Ethikbeauftragte, Bewohnerbeirat etc.)
- Welche externen Beschwerdestellen können genutzt werden?

### Interventionen

Gibt es entsprechende Verfahrensanweisungen, in denen beschrieben ist, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist und wer was zu welchem Zeitpunkt macht?

#### Dazu können gehören:

- Beachtung der Zuständigkeiten
- Zusammentragen und bewerten aller relevanten Fakten mit dem 4-Augen-Prinzip
- Sofort- und Schutzmaßnahmen (Trennung des Opfers und der verdächtigen Person etc.)
- Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle
- Arbeitsrechtliche Aspekte (beschuldigte Person von der Arbeit freistellen etc.)  
(Mitarbeitervertretung einbeziehen)
- Betreuung des Opfers

- Beratung der Beteiligten (Fachberatungsstellen einbeziehen)
- Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
- Meldung des Interventionsfalles gem. der diözesanen Regelung
- Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung bezüglich der Erstattung einer Strafanzeige, Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Dokumentation
- Datenschutz

**Wie erfolgt die Einarbeitung der Mitarbeitenden in die Handhabung dieser Anweisungen?**

#### **Aus- und Fortbildung**

- Welches Fachwissen gibt es und wie haben die Mitarbeitenden auf allen Ebenen der Einrichtung Zugang dazu?
- Welche Mitarbeitenden wurden gem. den Regelungen der Präventionsordnung bisher in welchem Umfang geschult? Wer muss noch geschult werden?
- Werden für die Mitarbeitenden weitere/andere Aus- und Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt angeboten?
- Können themenspezifische Fortbildungen bei der Jahresplanung berücksichtigt werden?

#### **Qualitätsmanagement**

- Inwiefern ist Prävention von sexualisierter Gewalt ein Bestandteil des QM in der Einrichtung?
- Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Institutionellen Schutzkonzeptes sichergestellt werden?
- Wie werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bewohnerinnen und Bewohner, ggf. Angehörige oder gesetzliche Betreuer bei der Qualitätsentwicklung zur Thematik einbezogen?

#### **Aufarbeitung**

- Sind in der Einrichtung aufgearbeitete oder nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt bekannt?
- Wie sehen die institutionellen Verfahren und Absprachen bei der Aufklärung, Aufarbeitung und ggf. Rehabilitation aus?
- Welche Maßnahmen zur Nachsorge von Betroffenen gibt es in der Einrichtung?
- Welche Maßnahmen zur Krisennachbearbeitung gibt es in der Einrichtung (intern/extern)?

### Risikoanalyse für den Bereich Behindertenhilfe

Arbeitsergebnisse aus dem „Entwicklungsprojekt Institutionelle Schutzkonzepte für die Personengruppe schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene“ der (Erz-) Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn, August 2015:

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation oder Einrichtung bewusst zu werden. Die Risikoanalyse überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.

#### Leitfragen für die Risikoanalyse:

- Erfolgt in der Einrichtung eine Auseinandersetzung mit gewaltfördernden oder gewaltimmanenten Bedingungen wie Abhängigkeitsverhältnissen, Machtgefälle, Fremdbestimmung?
- Werden Abläufe in der Einrichtung bezüglich der Berücksichtigung von Interessen und Bedürfnissen der Klientinnen/Klienten kritisch hinterfragt?
- Gibt es in der Einrichtung ein Bewusstsein darüber, dass es jederzeit zu Handlungen von (sexualisierter) Gewalt kommen kann?
- Welche Grenzüberschreitungen sind in unserem Fachalltag schon passiert?
- Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?
- Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?
- Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen sind dazu notwendig?

#### Aspekte, die in einer Risikoanalyse berücksichtigt werden sollten:

- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?
- Sind diese Regeln den Menschen mit Behinderungen bekannt (ggf. in sogenannter leichter Sprache)?
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Finden Übernachtungen statt oder sind Wohn- oder Beförderungssituationen vorhanden? Welche Risiken bringt dies mit sich?
- Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?
- Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? Wie sehen die vorhandenen Strukturen aus? Werden diese tatsächlich ausgefüllt oder gibt es informelle Strukturen?
- Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?

- Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

Sinnvollerweise werden die Menschen, die in den Einrichtungen und Diensten betreut werden, bereits zu Beginn einer Konzeptentwicklung gegen sexualisierte Gewalt im Rahmen der Risikoanalyse befragt, welche Gefährdungen sie selbst wahrnehmen.

### **Thematische Bereiche, die bei einer Risikoanalyse berücksichtigt werden sollten: Strukturen**

- Welche Strukturen/Arbeitsfelder hat die Einrichtung?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?  
Sind besondere Machtverhältnisse erkennbar?
- Sind die Strukturen allen Beteiligten klar, den Mitarbeitenden sowie den betreuten Menschen?
- Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle, einschließlich hauswirtschaftlicher Kräfte, Verwaltungskräfte, technischem Personal und ehrenamtlich Tätiger, wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien? Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?
- Gibt es eine verlässliche Ansprechkultur?
- Gibt es ein niederschwelliges, verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement für Mitarbeitende, betreute Menschen und Ehrenamtliche? Ist das Verfahren allen bekannt?
- Gibt es einen wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitenden, die fachliches Fehlverhalten von Kollegen melden?
- Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?
- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn eine Vermutung oder ein Verdacht von sexualisierter Gewalt vorliegt?
- Gibt es eine Präventionsfachkraft, die in der Einrichtung bekannt ist und konkret als Ansprechperson zur Verfügung steht?
- Ist Prävention sexualisierter Gewalt Teil der Leistungsbeschreibung der Einrichtung?

### Konzeptionelle Verankerung von Prävention in der Einrichtung

- Gibt es Aussagen zu Gewaltprävention in Konzepten, Leitbild oder Leitlinien der Einrichtung?
- Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende darüber, was im alltäglichen Umgang erlaubt ist und was nicht (Verhaltenskodex)?
- Beispiele:
  - Wie ist der private Umgang mit betreuten Menschen aus der Einrichtung geregelt?
  - Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?
  - Wie ist die Privatsphäre der betreuten Menschen und der Mitarbeitenden definiert?
  - Werden Räume abgeschlossen, wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin mit einem betreuten Menschen allein ist?
  - Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen?
  - Wie wird mit sexualisierter Sprache umgegangen?
  - Gibt es eine Kommunikation über die Bekleidung von Mitarbeitenden und Bewohnern, um mögliche visuelle Grenzverletzungen zu vermeiden?
- Wie sichtbar ist der einzelne Mitarbeiter mit seiner Arbeit für die Kollegen?
- Werden bei der Hilfe- und Betreuungsplanung auch Fragen zur Sexualität, zu Unterstützungsbedarfen und zum Erkennen sexualisierter Gewalt berücksichtigt?
- Werden Klientinnen/Klienten bei der Hilfe- und Betreuungsplanung einbezogen (Partizipation)?

### Umgang mit Sexualität

- Gibt es Aussagen oder Leitlinien zum Umgang mit Sexualität in der Einrichtung?
- Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?
- Schließt das Konzept eine Haltung zu sexueller Vielfalt (Homo-, Bi-, Hetero-, Transsexualität) ein?
- Benennt das Konzept Aspekte der sexuellen Selbstbestimmung der betreuten Menschen?
- Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität?
- Beinhaltet das Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt?

**Regeln**

- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die betreuten Menschen bei der Entwicklung von Regeln?
- Werden alle gleich behandelt? Werden Unterschiede im Umgang pädagogisch begründet oder geschehen diese willkürlich oder abhängig von Sympathien?
- Gibt es einen Verhaltenskodex?
- Wie wird mit Regelverstößen umgegangen?
- Sind Sanktionen vorher klar oder werden sie spontan personenabhängig entschieden?

**Kultur der Organisation/Haltung der Mitarbeitenden**

- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams, Wohngruppen und Einrichtungen?
- Ist sexualisierte Gewalt und deren Prävention Bestandteil in der fachlichen Auseinandersetzung und Begleitung?
- Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit etwas zu lernen und zu verbessern wahrgenommen?
- Reden die Mitarbeiter miteinander oder vorwiegend übereinander?
- Wie wird mit der Gerüchteküche umgegangen?

**Prävention sexualisierter Gewalt für Menschen mit Behinderung**

- Gibt es alters- und geschlechtergerechte Angebote in Form von Kursen, Einzel- oder Gruppenangeboten, Fortbildungen oder Informationsmaterial zu den Themen Sexualität, Aufklärung, sexualisierte Gewalt, Selbstbehauptung?
- Gibt es Informationsveranstaltungen oder -angebote zum Themenkomplex „Prävention sexualisierter Gewalt“ für Angehörige?
- Gibt es interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote für die von sexualisierter Gewalt betroffenen Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen?

**Personalauswahl/-einstellung**

- Wird das Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ in Vorstellungsgesprächen mit haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden angesprochen?
- Gibt es einen Gesprächsleitfaden für Vorstellungsgespräche, der das Thema sexualisierte Gewalt berücksichtigt?
- Wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kontrolliert und bei Bedarf eingefordert?



### Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden

- Wird die verpflichtende Teilnahme an Präventionsschulungen nachgehalten?
- Gibt es ein Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeitender, dass das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ und das Präventionskonzept der Einrichtung berücksichtigt?
- Wird das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ im Fortbildungsangebot der Einrichtung berücksichtigt?

### Qualitätsmanagement

- Ist die Prävention sexualisierter Gewalt Teil des Qualitätsmanagements?
- Wird das Thema bei der Entwicklung von Strukturen und Prozessen einbezogen?
- Werden Mitarbeitende, Klientinnen/Klienten, ggf. Angehörige oder gesetzliche Betreuerinnen/Betreuer bei der Qualitätsentwicklung einbezogen?
- Wird das Thema bei Evaluierungen berücksichtigt?

### Krisenmanagement

- Gibt es eindeutige Verfahrensregeln bei Verdacht bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt?
- Sind diese bekannt und gewährleisten sie Handlungssicherheit bei Mitarbeitenden, Klientinnen/Klienten, Angehörigen?
- Sind die Verantwortungsbereiche eindeutig festgelegt?
- Sind externe Fachstellen, Ansprechpartner bekannt und ist die Einrichtung mit diesen vernetzt?
- Gibt es ein festgelegtes Rehabilitationsverfahren nach einer ungerechtfertigten Beschuldigung?

### Umgang mit irritierten Systemen

- Gibt es Unterstützungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden und die Menschen mit Behinderung wenn es einen ungeklärten Verdacht oder Fälle von Übergriffen oder sexualisierter Gewalt in der Einrichtung gibt?

## Risikoanalyse für den Bereich Krankenhaus

Arbeitsergebnisse aus dem „Entwicklungsprojekt Institutionelle Schutzkonzepte für die Personengruppe schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene“ der (Erz-) Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn, August 2015:

### Einleitung

Die Risikoanalyse ist ein erster Schritt, um sich in der Organisation Krankenhaus mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen. Sie ist ein Instrument, um sich Gefährdungspotentiale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu machen.<sup>1)</sup> Dieser Bewusstmachungsprozess ist nötig, denn man sieht nur das, was man denkt: Deshalb muss man denken können: „Bei uns gibt es das!“ Dabei geht es nicht um einen Generalverdacht, sondern um eine Hilfe zum Schutz von Mitarbeitenden und Patienten.

„Startet eine Organisation, Einrichtung oder ein Verein den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen Auseinandersetzungsprozess in der Organisation anzustoßen. Hierdurch findet eine erste Enttabuisierung, Sensibilisierung und auch Begriffsschärfung statt. Der Grundstein für ein in der Organisation gemeinsam geteiltes Verständnis und eine gemeinsame Umgangs- und Herangehensweise an das Thema sexualisierte Gewalt ist gelegt. Eine breite Akzeptanz und Unterstützung des Themas ist wichtig: Denn der Schutz vor sexualisierter Gewalt findet nicht punktuell statt sondern muss fortlaufend im Alltag der Organisation umgesetzt werden.“<sup>2)</sup>

Um eine Risikoanalyse zu erhalten, muss der Rechtsträger, bzw. der Rechtsträgervertreter,

Geschäftsführer/in \_\_\_\_\_

je nach Rechtsform in Absprache mit  Aufsichtsrat oder  Kuratorium die Initiative ergreifen, den Prozess koordinieren und die Umsetzung gewährleisten.

### Entscheidungen des Rechtsträgers im Vorfeld der Risikoanalyse:

Welcher Person bzw. welcher Personengruppe erteilt er den Auftrag zur Erstellung der Risikoanalyse? (Präventionsfachkraft der Institution, Beteiligung der MAV und der verschiedenen Berufsgruppen, andere externe oder interne Personen, z.B. aus dem Risiko- oder Qualitätsmanagement)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<sup>1)</sup> s. Abschlussbericht des Runden Tisches 2011, Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich, S. 127

<sup>2)</sup> Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch, Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“, Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013“ (Hrsg. v. Unabhängigen Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, S.7)

Welche Methoden können angewandt werden?

---

---

---

Welche finanziellen und zeitlichen Ressourcen werden zur Verfügung gestellt?

---

---

---

Welcher zeitliche Rahmen wird für die Erstellung festgelegt?

---

---

---

Wem werden die Ergebnisse mitgeteilt?

---

---

---

Wie werden die Erkenntnisse der Risikoanalyse für das zu erstellende Institutionelle Schutzkonzept sichergestellt und genutzt?

---

---

---

Ausgehend von der Bestandsanalyse der Einrichtung und der Feststellung, dass Personen aller Zielgruppen und jeglichen Alters als Täter/in und als Betroffene/r in Frage kommen, ergeben sich folgende Fragen:

**Zielgruppen:**

Welche Zielgruppen gibt es im Krankenhaus, die sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein können?

---

---

---

In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?

(Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rolle, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse)

---

---

---

**Risikoorte:**

An welchen Orten im Krankenhaus besteht ein besonderes Gefährdungsmoment?

(Patientenzimmer, Toilette / Bad, Untersuchungsräume, Narkosesituationen, Isolierzimmer, Säuglings- und Kinderstationen, (geschlossene) Psychiatrie)

---

---

---

Gibt es spezifische räumliche Gegebenheiten, die Risiken bergen? (Keller, abgelegene Zimmer)

---

---

---

**Risikozeiten:**

Gibt es im Krankenhaus Zeiten mit besonderem Risikopotential?

(nachts, emotional aufgeladene Zeiten z.B. Weihnachten, Neujahr, personelle Unterbesetzung)

---

---

---

Bestehen besondere Gefahrenmomente?

(Demenz, Narkose, Angst und Unsicherheit, Einsamkeit)

---

---

---

**Strukturen:**

Gibt es grenzüberschreitendes Verhalten, das in der Struktur oder der Ablauforganisation des Krankenhauses begründet ist? (Pflagesituationen, Untersuchungen)

---

---

---

Gibt es eine „Kultur“ der Grenzverletzung?

(Verletzung der Intimsphäre durch sexistische, missachtende, beleidigende, drohende oder erniedrigende Sprache oder Handlung)

---

---

---

Wie geht man in der Organisation mit Fehlern und Fehlverhalten um?  
(Zugeben, Verschweigen, Sanktionen, informelle Strukturen, Macht/-missbrauch)

---

---

---

Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

---

---

---

#### Kultur der Einrichtung:

Wie positioniert sich der Träger der Einrichtung zum Thema?  
Wie wird das Thema sexualisierte Gewalt zum Thema der Einrichtung?  
Wie unterstützt er den Prozess?

---

---

---

Gibt es auf allen Ebenen der Einrichtung ein Wissen über das Thema sexualisierte Gewalt und ein Bewusstsein darüber, dass Handlungsabläufe, Strukturen, Arbeitsabläufe sexualisierte Gewalt begünstigen können? „Was man sich nicht vorstellen kann, sieht man auch nicht.“

---

---

---

Gab es in der Einrichtung Vorfälle sexualisierter Gewalt und wie war der Umgang damit?

---

---

---

Gibt es ein Leitbild?  Ja  Nein

Finden sich im Leitbild Anknüpfungspunkte für die Präventionsarbeit?  
(Achtsamkeit, Respekt und Wertschätzung, Fortbildung, Informationsaustausch)

---

---

---

Spielt das Thema sexualisierte Gewalt bei Bewerbungsgesprächen eine Rolle?  
(standardisiertes Verfahren)

---

---

---

Gibt es Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?

---

---

---



Gibt es klare Handlungsanweisungen, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist?  
(Meldewesen, Beschwerdewege, standardisierte Meldebögen)

---

---

---

Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?  
(Beschwerdemanagement, MAV, Ethikkomitee, Patientenfürsprecher)

---

---

---

Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation bei festgestellter  
sexualisierter Gewalt? (Betroffene/r, Täter/in, Umfeld, Öffentlichkeit)

---

---

---

Anlage zu Ausführungsbestimmungen zur PräV O I. Ziffer 1 Risikoanalyse**Bestandsanalyse – Notwendigkeit einer Einbeziehung von eigenständigen Bereichen**Kindertagesstätte  ja  neinHospiz  ja  nein

Andere: \_\_\_\_\_

**oder outgesourcten Dienstleistungen:****medizinischer Bereich:**Physiotherapie  ja  neinLogotherapie  ja  neinErgotherapie  ja  neinAromatherapie  ja  neinMassagen  ja  neinHebammen  ja  neinBelegärzte  ja  nein**pflegerischer Bereich:**Frisör  ja  neinManiküre/Pediküre  ja  nein**hauswirtschaftlicher Bereich:**Küche  ja  neinReinigung  ja  neinWäsche  ja  nein**sozialer Bereich:**Spielemütter/-väter  ja  neinKinderbetreuung  ja  neinBesuchsdienste  
aus Gemeinden  ja  nein**Transportunternehmen bzw. Zusammenarbeit mit Organisationen:**Taxi  ja  neinMalteser  ja  neinDRK  ja  neinJohanniter  ja  neinSonstige Beschäftigte durch Zeitarbeitsfirmen:  ja  nein

## Selbstauskunftserklärung

---

Name, Vorname

---

Geburtsdatum

---

Tätigkeit, Rechtsträger

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

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

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

<sup>1)</sup> §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB.

## Verhaltenskodex Bistum Aachen

Stand: Juli 2015

Das Bistum Aachen bietet Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Wissen und der Schaffung von kurzen Beschwerdewegen. Vor allem aber gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

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

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner für das Bistum Aachen, meines Verbandes oder meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
6. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

**Auf der Basis dieser Grundhaltung sollen konkrete Verhaltensregeln für die jeweiligen Arbeitsbereiche festgelegt werden. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent sein.**

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

In der pädagogischen, erzieherischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen 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 können.

### **Angemessenheit von Körperkontakt**

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

### **Sprache und Wortwahl**

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Verbale Interaktion soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

### **Beachtung der Intimsphäre**

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen.

### **Zulässigkeit von Geschenken**

Geschenke und Bevorzugungen können eine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung nicht ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, um Kinder und Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zu teil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

### **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 umsichtiger Umgang damit unerlässlich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

### **Erzieherische Maßnahmen**

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

## Verpflichtungserklärung

gemäß § 6 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Aachen

### Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden

---

Name, Vorname

---

Anschrift

---

Einrichtung, Dienstort

---

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

### Erklärung

Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten.  
Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.  
Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

## Themenbereich A: Basiswissen und Recht

Ziel: Vermittlung und Sicherstellung von grundlegenden rechtlichen und fachlichen Basisinformationen

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<p><b>A1. Grundlagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bedürfnisse von älteren Menschen (auf Grundlage der Pflegecharta)</li> <li>● Sexualität und Alter</li> <li>● Sexualität und deren sozio-kulturelle Entwicklung im Älterwerden</li> <li>● Gesundheits- und lebens-situationsbedingte Veränderung der Sexualität</li> <li>● Sexualität im Spannungsfeld zwischen Individuum und Diensten bzw. Einrichtungen der Arbeit mit älteren Menschen</li> </ul> <p><b>A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Begriffsbestimmung, Formen und Ursachen sexualisierter Gewalt</li> <li>● Einordnung von sexualisierter Gewalt u.a. vor dem Hintergrund von pflegerischen, diagnostischen, therapeutischen und medizinischen Maßnahmen</li> <li>● Zu Tätern und Opfern sexualisierter Gewalt: Sexualisierte Gewalt im Spannungsfeld von Täter – Opfer – Institution</li> <li>● Alte Menschen als Opfer und die Folgen sexualisierter Gewalt</li> <li>● Alte Menschen als Täterinnen/Täter</li> </ul>	<p><b>A1. Grundlagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bedürfnisse von älteren Menschen (auf Grundlage der Pflegecharta)</li> <li>● Sexualität und Alter</li> <li>● Sexualität und deren sozio-kulturelle Entwicklung im Älterwerden</li> <li>● Gesundheits- und lebens-situationsbedingte Veränderung der Sexualität</li> </ul> <p><b>A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Begriffsbestimmung, Formen und Ursachen sexualisierter Gewalt</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Alte Menschen als Opfer und die Folgen sexualisierter Gewalt</li> <li>● Alte Menschen als Täterinnen/Täter</li> </ul>	<p><b>A1. Grundlagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bedürfnisse von älteren Menschen (auf Grundlage der Pflegecharta)</li> <li>● Sexualität und Alter</li> </ul> <p><b>A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Begriffsbestimmung, Formen und Ursachen sexualisierter Gewalt</li> </ul>



## Themenbereich A: Basiswissen und Recht

Ziel: Vermittlung und Sicherstellung von grundlegenden rechtlichen und fachlichen Basisinformationen

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Merkmale und Strategien von Tätern/Täterinnen: Rahmenbedingungen die mögliche Vorgehensweisen von Tätern begünstigen</li> <li>● Erkennen von Hinweisen und möglichen Handlungsmöglichkeiten</li> </ul> <p><b>A3. Rechtliche Bestimmungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Rahmenordnung und Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz</li> <li>● Präventionsordnung 2014</li> <li>● Ausführungsbestimmungen 2014</li> <li>● Wohn- und Teilhabegesetz</li> <li>● Sexualstrafrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Merkmale und Strategien von Tätern/Täterinnen: Rahmenbedingungen die mögliche Vorgehensweisen von Tätern begünstigen</li> <li>● Erkennen von Hinweisen und möglichen Handlungsmöglichkeiten</li> </ul> <p><b>A3. Rechtliche Bestimmungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Rahmenordnung und Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz</li> <li>● Präventionsordnung 2014</li> <li>● Ausführungsbestimmungen 2014</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Erkennen von Hinweisen und mögliche Handlungsmöglichkeiten</li> </ul> <p><b>A3. Rechtliche Bestimmungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Rahmenordnung und Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz</li> <li>● Präventionsordnung 2014</li> </ul>

## Themenbereich B: Reflexion und Sensibilisierung

**Ziel:** Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in Tätigkeitsfeldern der Altenhilfe, Sensibilisierung für Alltagssituationen, Umgang mit Nähe und Distanz, Gewinnung von Handlungssicherheit

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<p><b>B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen alten Menschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auseinandersetzung mit Sexualität bei älteren Menschen</li> <li>● Auseinandersetzung mit Sexualität, sexueller Identität und sexueller Selbstbestimmung</li> <li>● Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz</li> <li>● Auseinandersetzung mit Macht und Machtmissbrauch</li> <li>● Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und der klassischen Rollenverteilung</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Rolle als Vertrauensperson</li> <li>● Auseinandersetzung mit dem professionellen Selbstverständnis</li> </ul> <p><b>B2. Sensibilisierung für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen sowie Entwicklung einer entsprechenden Haltung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung von Betroffenen</li> <li>● Wahrnehmung von Sprach- und Dialogfähigkeit im Bereich sexualisierter Gewalt</li> </ul>	<p><b>B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen alten Menschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auseinandersetzung mit Sexualität bei älteren Menschen</li> <li>● Auseinandersetzung mit Sexualität, sexueller Identität und sexueller Selbstbestimmung</li> <li>● Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz</li> <li>● Auseinandersetzung mit Macht und Machtmissbrauch</li> <li>● Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Rolle als Vertrauensperson</li> <li>● Auseinandersetzung mit dem professionellen Selbstverständnis</li> </ul> <p><b>B2. Sensibilisierung für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen sowie Entwicklung einer entsprechenden Haltung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung von Betroffenen</li> <li>● Wahrnehmung von Sprach- und Dialogfähigkeit im Bereich sexualisierter Gewalt</li> </ul>	<p><b>B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen alten Menschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz</li> </ul> <p><b>B2. Sensibilisierung für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen sowie Entwicklung einer entsprechenden Haltung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung von Betroffenen</li> </ul>

## Themenbereich B: Reflexion und Sensibilisierung

**Ziel:** Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in Tätigkeitsfeldern der Altenhilfe, Sensibilisierung für Alltagssituationen, Umgang mit Nähe und Distanz, Gewinnung von Handlungssicherheit

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung bei notwendigen diagnostischen, therapeutischen und medizinischen Maßnahmen</li> <li>● Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen</li> <li>● Wahrnehmung von begünstigenden Situationen und Gefährdungssituationen im Arbeits- und Tätigkeitsbereich</li> <li>● Wahrnehmung von Gefährdungssituationen durch bestimmte Krankheitsbilder</li> </ul> <p><b>B3. Entwicklung von Handlungskompetenz für das eigene Verhalten gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen älteren Menschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Umgang mit Grenzsetzung, Grenzziehung und Grenzerfahrung</li> <li>● Umgang mit der Balance von Nähe und Distanz</li> <li>● Umgang mit asymmetrischen Machtbeziehungen</li> <li>● Sprach- und Dialogfähigkeit im Kontext von Sexualität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen</li> <li>● Wahrnehmung von begünstigenden Situationen und Gefährdungssituationen im Arbeits- und Tätigkeitsbereich</li> </ul> <p><b>B3. Entwicklung von Handlungskompetenz für das eigene Verhalten gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen älteren Menschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Umgang mit Grenzsetzung, Grenzziehung und Grenzerfahrung</li> <li>● Umgang mit der Balance von Nähe und Distanz</li> <li>● Umgang mit asymmetrischen Machtbeziehungen</li> <li>● Sprach- und Dialogfähigkeit im Kontext von Sexualität</li> </ul>	<p><b>B3. Entwicklung von Handlungskompetenz für das eigene Verhalten gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen älteren Menschen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Umgang mit der Balance von Nähe und Distanz</li> </ul>

## Themenbereich C: Prävention und Intervention

**Ziel:** Kennenlernen von Präventionsmaßnahmen und Handlungsleitfäden bei Grenzverletzungen, Übergriffen, Mitteilungen und Verdachtsfällen; Kennen von Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation; Handlungssicherheit gewinnen

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<p><b>C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Haltung und Kompetenzen der Mitarbeitenden</li> <li>● Verständnis von Prävention als Prozess</li> <li>● Verständnis von Prävention im Arbeitsalltag</li> <li>● Schutz der Persönlichkeitsrechte von betreuten Personen – Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen</li> <li>● Wahrnehmung und Stärkung der Selbstkompetenzen von schutz- oder hilfebedürftigen Personen</li> <li>● Wissen über das Institutionelle Schutzkonzept</li> <li>● Aufgaben der Präventionsfachkraft</li> <li>● Kenntnis von Netzwerkarbeit und Kooperationspartner</li> </ul> <p><b>C2. Intervention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Haltung der Mitarbeitenden/Leitungspersonen bei Vermutung, Verdacht und Mitteilung</li> <li>● Handlungskompetenz in Grenz- und Gefahrensituationen</li> <li>● Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen bei Mitteilung und Vermutung</li> </ul>	<p><b>C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Haltung und Kompetenzen der Mitarbeitenden</li> <li>● Schutz der Persönlichkeitsrechte von betreuten Personen – Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen</li> <li>● Wahrnehmung und Stärkung der Selbstkompetenzen von schutz- oder hilfebedürftigen Personen</li> <li>● Wissen über das Institutionelle Schutzkonzept</li> <li>● Aufgaben der Präventionsfachkraft</li> </ul> <p><b>C2. Intervention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Haltung der Mitarbeitenden/Leitungspersonen bei Vermutung, Verdacht und Mitteilung</li> <li>● Handlungskompetenz in Grenz- und Gefahrensituationen</li> <li>● Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen bei Mitteilung und Vermutung</li> </ul>	<p><b>C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Haltung und Kompetenzen der Mitarbeitenden</li> <li>● Wissen über das Institutionelle Schutzkonzept</li> <li>● Aufgaben der Präventionsfachkraft</li> </ul> <p><b>C2. Intervention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Haltung der Mitarbeitenden/Leitungspersonen bei Vermutung, Verdacht und Mitteilung</li> <li>● Handlungskompetenz in Grenz- und Gefahrensituationen</li> <li>● Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen bei Mitteilung und Vermutung</li> </ul>

## Themenbereich C: Prävention und Intervention

**Ziel:** Kennenlernen von Präventionsmaßnahmen und Handlungsleitfäden bei Grenzverletzungen, Übergriffen, Mitteilungen und Verdachtsfällen; Kennen von Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation; Handlungssicherheit gewinnen

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kenntnis über benannte Vertrauenspersonen</li> <li>● Kenntnis über Beschwerde- und Verfahrenswege               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beauftragte Personen/Missbrauchsbeauftragte/r</li> <li>● Festgelegter Verfahrensablauf</li> <li>● Meldepflichten</li> <li>● Untersuchung im Rahmen des kirchlichen Strafrechts</li> <li>● Juristische Verfahrenswege</li> <li>● Konsequenzen für Täter/innen</li> <li>● Hilfen für Opfer/Betroffene</li> </ul> </li> <li>● Vorgehen bei Verdacht durch Außenstehende</li> <li>● Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine schutz- oder hilfebedürftige Person</li> <li>● Unterstützung und Beratung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kenntnis über benannte Vertrauenspersonen</li> <li>● Kenntnis über Beschwerde- und Verfahrenswege               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beauftragte Personen/Missbrauchsbeauftragte/r</li> <li>● Festgelegter Verfahrensablauf</li> <li>● Meldepflichten</li> <li>● Untersuchung im Rahmen des kirchlichen Strafrechts</li> <li>● Juristische Verfahrenswege</li> <li>● Konsequenzen für Täter/innen</li> <li>● Hilfen für Opfer/Betroffene</li> </ul> </li> <li>● Vorgehen bei Verdacht durch Außenstehende</li> <li>● Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine schutz- oder hilfebedürftige Person</li> <li>● Unterstützung und Beratung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kenntnis über benannte Vertrauenspersonen</li> <li>● Kenntnis über Beschwerde- und Verfahrenswege               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beauftragte Personen/Missbrauchsbeauftragte/r</li> <li>● Festgelegter Verfahrensablauf</li> <li>● Meldepflichten</li> <li>● Untersuchung im Rahmen des kirchlichen Strafrechts</li> <li>● Juristische Verfahrenswege</li> <li>● Konsequenzen für Täter/innen</li> <li>● Hilfen für Opfer/Betroffene</li> </ul> </li> </ul>

## Themenbereich D: Verantwortung und Aufgabe von Führungskräften

Ziel: Vermittlung und Sicherstellung von grundlegenden Informationen

### Intensiv Leitung

Mitarbeitende mit Personal- und Organisationsverantwortung

#### D. Personal- und/oder Strukturverantwortung und Prävention

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personal- und/oder Strukturverantwortung nehmen an einer Intensivschulung teil. Innerhalb der Intensivschulung sind für diesen Personenkreis zusätzlich folgenden Themen aufzunehmen:

- Aufgabe von Leitung/Verantwortlichen bei der Initiierung, Entwicklung und Umsetzung eines beteiligungsorientierten Institutionellen Schutzkonzeptes
  - Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
  - Einstellungsgespräche/Wiedereingliederung
  - Erstgespräche bei Ehrenamtlichen
  - Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen (entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen)
  - Umgang mit Selbstverpflichtungs- und Selbstauskunftserklärung
  - Verantwortung für die Qualifizierung, Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Fürsorgepflicht und Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Benennung und Zusammenarbeit mit der Präventionsfachkraft
- Verantwortung für einen strukturierten Umgang mit Krisen in Fällen sexualisierter Gewalt
- Juristische Verfahrenswege (Straf- und Ermittlungsverfahren)
- Dokumentation, Datenschutz, Weitergabe von Informationen

## Themenbereich A: Basiswissen und Recht

Ziel: Vermittlung und Sicherstellung von grundlegenden rechtlichen und fachlichen Basisinformationen

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<p><b>A1. Behinderung und Sexualität</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Begriffsbestimmungen</li> <li>● Besonderheiten der Entwicklung der Sexualität von Menschen mit Behinderung</li> </ul> <p><b>A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Begriffsbestimmung und Einordnung von sexualisierter Gewalt</li> <li>● Charakteristika sexualisierter Gewalt</li> <li>● Statistische Zahlen Menschen mit Behinderung als Opfer sexualisierter Gewalt</li> <li>● Menschen mit Behinderung als Täter/innen</li> <li>● Merkmale und Strategien von Täter/innen</li> <li>● Wo kommt sexualisierte Gewalt vor?</li> <li>● Charakteristika von Opfern</li> <li>● Erkennen von Hinweisen</li> </ul> <p><b>A3. Rechtliche Bestimmungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● UN-Behindertenrechtskonvention</li> <li>● Wohn- und Teilhabegesetz</li> <li>● Sexualstrafrecht</li> <li>● Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz</li> <li>● Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz</li> <li>● Präventionsordnung</li> </ul>	<p><b>A1. Behinderung und Sexualität</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Begriffsbestimmungen</li> <li>● Besonderheiten der Entwicklung der Sexualität von Menschen mit Behinderung</li> </ul> <p><b>A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Begriffsbestimmung und Einordnung von sexualisierter Gewalt</li> <li>● Charakteristika sexualisierter Gewalt</li> <li>● Statistische Zahlen Menschen mit Behinderung als Opfer sexualisierter Gewalt</li> <li>● Menschen mit Behinderung als Täter/innen</li> <li>● Merkmale und Strategien von Täter/innen</li> <li>● Wo kommt sexualisierte Gewalt vor?</li> <li>● Charakteristika von Opfern</li> <li>● Erkennen von Hinweisen</li> </ul> <p><b>A3. Rechtliche Bestimmungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● UN-Behindertenrechtskonvention</li> <li>● Wohn- und Teilhabegesetz</li> <li>● Präventionsordnung</li> </ul>	<p><b>A1. Behinderung und Sexualität</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Begriffsbestimmungen</li> </ul> <p><b>A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Begriffsbestimmung und Einordnung von sexualisierter Gewalt</li> <li>● Charakteristika sexualisierter Gewalt</li> <li>● Menschen mit Behinderung als Täter/innen</li> <li>● Erkennen von Hinweisen</li> </ul> <p><b>A3. Rechtliche Bestimmungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● UN-Behindertenrechtskonvention</li> <li>● Präventionsordnung</li> </ul>



## Themenbereich B: Reflexion und Sensibilisierung

**Ziel:** Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit Menschen mit Behinderung, Umgang mit Nähe und Distanz, Gewinnung von Handlungssicherheit.

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<p><b>B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber Menschen mit Behinderung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auseinandersetzung mit Behinderung und Benachteiligung</li> <li>● Auseinandersetzung mit Mann- und Frau-Sein</li> <li>● Auseinandersetzung mit Behinderung und Sexualität</li> <li>● Auseinandersetzung mit der eigenen Sexualität</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz</li> <li>● Auseinandersetzung mit Macht und Machtmissbrauch</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Rolle als Vertrauensperson</li> </ul> <p><b>B2. Sensibilisierung für die Wahrnehmung betroffener Menschen und Gefährdungssituationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung betroffener Menschen mit Behinderung</li> <li>● Wahrnehmung von Gefährdungssituationen im Tätigkeitsbereich</li> </ul>	<p><b>B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber Menschen mit Behinderung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auseinandersetzung mit Behinderung und Sexualität</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Rolle als Vertrauensperson</li> </ul> <p><b>B2. Sensibilisierung für die Wahrnehmung betroffener Menschen und Gefährdungssituationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung betroffener Menschen mit Behinderung</li> <li>● Wahrnehmung von Gefährdungssituationen im Tätigkeitsbereich</li> </ul>	<p><b>B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber Menschen mit Behinderung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Rolle als Vertrauensperson</li> </ul> <p><b>B2. Sensibilisierung für die Wahrnehmung betroffener Menschen und Gefährdungssituationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung von Gefährdungssituationen im Tätigkeitsbereich</li> </ul>

## Themenbereich C: Prävention und Intervention

**Ziel:** Kennenlernen von Präventionsmaßnahmen und Handlungsleitfäden bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen; Kennen von Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation; Handlungssicherheit gewinnen.

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<p>Christliches Menschenbild als Grundlage kirchlicher Präventionsarbeit</p> <p>Anforderungen an die Gesellschaft durch Präventionsarbeit</p> <p><b>C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Verständnis von Prävention</li> <li>● Stärkung von Menschen mit Behinderung</li> <li>● Prävention sexualisierter Gewalt in Institutionen – Institutionelles Schutzkonzept <ul style="list-style-type: none"> <li>● strukturelle Einbindung</li> <li>● Risikoanalyse</li> <li>● Prävention durch Gestaltung von Betreuungs-, Assistenz-, und Pflegeprozessen</li> <li>● Benennung von Vertrauenspersonen</li> <li>● Prävention im Alltag</li> <li>● Personalauswahl, -einstellung und -entwicklung</li> <li>● Selbstverpflichtungserklärung</li> <li>● Präventionsfachkräfte</li> <li>● Schulungen</li> <li>● Datenschutz, Weitergabe von Informationen</li> </ul> </li> </ul> <p><b>C2. Intervention bei Vermutungsfällen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Grundhaltungen</li> <li>● Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen</li> </ul>	<p><b>C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Verständnis von Prävention</li> <li>● Institutionelle Maßnahmen zur Prävention</li> <li>● Selbstverpflichtungserklärung</li> <li>● Präventionsfachkräfte</li> <li>● Schulungen</li> </ul> <p><b>C2. Intervention bei Vermutungsfällen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen</li> </ul>	<p><b>C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Institutionelle Maßnahmen zur Prävention</li> <li>● Selbstverpflichtungserklärung</li> <li>● Präventionsfachkräfte</li> <li>● Schulungen</li> </ul> <p><b>C2. Intervention bei Vermutungsfällen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen</li> </ul>

## Themenbereich C: Prävention und Intervention

**Ziel:** Kennenlernen von Präventionsmaßnahmen und Handlungsleitfäden bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen; Kennen von Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation; Handlungssicherheit gewinnen.

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Handlungssicherheit durch Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen               <ul style="list-style-type: none"> <li>● bei Vermutung von sexualisierter Gewalt</li> <li>● bei Mitteilung durch mögliches Opfer</li> <li>● Vorgehen bei Verdacht durch Außenstehende</li> <li>● Vorgehen bei Verdacht gegen Kollegen/Kolleginnen, Mitarbeiter/innen</li> <li>● Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch einen Menschen mit Behinderung in der Einrichtung</li> </ul> </li> <li>● Kirchliche Verfahrenswege bei Verdachtsfällen</li> <li>● Juristische Verfahrenswege</li> <li>● Unterstützung und Beratung</li> </ul> <p><b>C3. Personalverantwortung und Prävention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aufgaben leitender Mitarbeiter/innen</li> <li>● Auswahl von Mitarbeiter/innen               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Thema in Einstellungsgesprächen bei Hauptberuflichen</li> <li>● Thema in Erstgesprächen bei Ehrenamtlichen</li> <li>● Umgang mit Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung</li> <li>● Qualifizierung von Mitarbeiter/innen</li> <li>● Verantwortung für Fortbildung</li> <li>● Begleitung der Mitarbeiter/innen</li> <li>● Präventionsfachkraft</li> <li>● Krisenmanagement</li> <li>● Entwicklung und Umsetzung eines Institutionellen Schutzkonzeptes</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Handlungssicherheit durch Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen               <ul style="list-style-type: none"> <li>● bei Vermutung von sexualisierter Gewalt</li> <li>● bei Mitteilung durch mögliches Opfer</li> <li>● Vorgehen bei Verdacht durch Außenstehende</li> <li>● Vorgehen bei Verdacht gegen Kollegen/Kolleginnen, Mitarbeiter/innen</li> <li>● Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch einen Menschen mit Behinderung in der Einrichtung</li> </ul> </li> <li>● Unterstützung und Beratung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Handlungssicherheit durch Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen               <ul style="list-style-type: none"> <li>● bei Vermutung von sexualisierter Gewalt</li> <li>● bei Mitteilung durch mögliches Opfer</li> <li>● Vorgehen bei Verdacht durch Außenstehende</li> </ul> </li> <li>● Unterstützung und Beratung</li> </ul>

## Themenbereich A: Basiswissen und Recht

Ziel: Vermittlung und Sicherstellung von grundlegenden rechtlichen und fachlichen Basisinformationen.

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<p><b>A1. Grundlagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bedürfnisse von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen</li> <li>● Sexualität</li> </ul> <p><b>A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Definition und Einordnung von sexualisierter Gewalt</li> <li>● Statistische Zahlen zu Tätern/Täterinnen und Opfern gesamtgesellschaftlich</li> <li>● Merkmale und Strategien von Tätern/Täterinnen <ul style="list-style-type: none"> <li>● Erkennen von Hinweisen</li> </ul> </li> <li>● Wo kommt sexualisierte Gewalt vor?</li> <li>● Was fördert sexualisierte Gewalt in Institutionen?</li> </ul> <p><b>A3. Rechtliche Bestimmungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ausführungsbestimmungen zu den Leitlinien der DBK/Verfahrensordnung der Diözese – falls vorhanden, sonst Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz</li> <li>● Präventionsordnung 2014</li> <li>● Ausführungsbestimmungen 2014</li> <li>● Sexualstrafrecht</li> </ul>	<p><b>A1. Grundlagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bedürfnisse von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen</li> </ul> <p><b>A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Definition und Einordnung von sexualisierter Gewalt</li> <li>● Statistische Zahlen zu Tätern/Täterinnen und Opfern gesamtgesellschaftlich</li> <li>● Merkmale und Strategien von Tätern/Täterinnen <ul style="list-style-type: none"> <li>● Erkennen von Hinweisen</li> </ul> </li> <li>● Wo kommt sexualisierte Gewalt vor?</li> <li>● Was fördert sexualisierte Gewalt in Institutionen?</li> </ul> <p><b>A3. Rechtliche Bestimmungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ausführungsbestimmungen zu den Leitlinien der DBK/Verfahrensordnung der Diözese – falls vorhanden, sonst Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz</li> <li>● Präventionsordnung 2014</li> <li>● Ausführungsbestimmungen 2014</li> <li>● Sexualstrafrecht</li> </ul>	<p><b>A1. Grundlagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bedürfnisse von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen</li> </ul> <p><b>A2. Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Definition und Einordnung von sexualisierter Gewalt</li> <li>● Statistische Zahlen zu Tätern/Täterinnen und Opfern gesamtgesellschaftlich</li> <li>● Merkmale und Strategien von Tätern/Täterinnen <ul style="list-style-type: none"> <li>● Erkennen von Hinweisen</li> </ul> </li> </ul> <p><b>A3. Rechtliche Bestimmungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ausführungsbestimmungen zu den Leitlinien der DBK/Verfahrensordnung der Diözese – falls vorhanden, sonst Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz</li> <li>● Präventionsordnung 2014</li> </ul>

## Themenbereich B: Reflexion und Sensibilisierung

**Ziel:** Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Tätigkeitsfeld Krankenhausbereich, Umgang mit Nähe und Distanz, Gewinnung von Handlungssicherheit.

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<p><b>B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz</li> <li>● Auseinandersetzung mit Macht und Machtmissbrauch</li> <li>● Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und der klassischen Rollenverteilung</li> </ul>	<p><b>B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer</li> <li>● Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz</li> <li>● Auseinandersetzung mit Macht und Machtmissbrauch</li> <li>● Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle</li> </ul>	<p><b>B1. Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auseinandersetzung mit der Balance von Nähe und Distanz</li> <li>● Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle</li> </ul>
<p><b>B2. Sensibilisierung für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung von Betroffenen</li> <li>● Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen</li> <li>● Wahrnehmung von begünstigenden Situationen und Gefährdungssituationen im Arbeits- und Tätigkeitsbereich</li> <li>● Wahrnehmung von Gefährdungssituationen durch bestimmte Krankheitsbilder</li> </ul>	<p><b>B2. Sensibilisierung für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen</li> <li>● Wahrnehmung von begünstigenden Situationen und Gefährdungssituationen im Arbeits- und Tätigkeitsbereich</li> </ul>	<p><b>B2. Sensibilisierung für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wahrnehmung von begünstigenden Situationen und Gefährdungssituationen im Arbeits- und Tätigkeitsbereich</li> </ul>

## Themenbereich C: Prävention und Intervention

**Ziel:** Kennenlernen von Präventionsmaßnahmen und Handlungsleitfäden bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen; Kennen von Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation; Handlungssicherheit gewinnen.

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<p><b>C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Verständnis von Prävention</li> <li>● Institutionelles Schutzkonzept               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Risikoanalyse</li> <li>● Erweitertes Führungszeugnis von im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen Tätigen</li> <li>● Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex</li> <li>● Qualitätsmanagement</li> <li>● Aus- und Fortbildung</li> </ul> </li> <li>● Präventionsfachkraft</li> <li>● Haltung der Mitarbeitenden</li> <li>● Netzwerkarbeit</li> </ul> <p><b>C2. Intervention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Grundhaltungen</li> <li>● Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen</li> <li>● Beschwerdewege/Verfahrenswege               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beauftragte Personen/Missbrauchsbeauftragte</li> <li>● Festgelegter Verfahrensablauf</li> <li>● Meldepflichten</li> <li>● Untersuchung im Rahmen des kirchlichen Strafrechts</li> <li>● Konsequenzen für Täter/innen</li> <li>● Hilfen für Opfer/Betroffene</li> </ul> </li> <li>● Unterstützung und Beratung</li> </ul>	<p><b>C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Institutionelles Schutzkonzept               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Risikoanalyse</li> </ul> </li> <li>● Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex</li> <li>● Aus- und Fortbildung</li> <li>● Präventionsfachkraft</li> <li>● Haltung der Mitarbeitenden</li> </ul> <p><b>C2. Intervention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen</li> <li>● Beschwerdewege/Verfahrenswege               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beauftragte Personen/Missbrauchsbeauftragte</li> <li>● Festgelegter Verfahrensablauf</li> <li>● Meldepflichten</li> </ul> </li> <li>● Konsequenzen für Täter/innen</li> <li>● Hilfen für Opfer/Betroffene</li> <li>● Unterstützung und Beratung</li> </ul>	<p><b>C1. Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Institutionelles Schutzkonzept</li> <li>● Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex</li> <li>● Präventionsfachkraft</li> <li>● Haltung der Mitarbeitenden</li> </ul> <p><b>C2. Intervention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Allgemeine Handlungs- und Verhaltensempfehlungen</li> <li>● Beschwerdewege/Verfahrenswege               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beauftragte Personen/Missbrauchsbeauftragte</li> </ul> </li> <li>● Hilfen für Opfer/Betroffene</li> <li>● Unterstützung und Beratung</li> </ul>

## Themenbereich C: Prävention und Intervention

**Ziel:** Kennenlernen von Präventionsmaßnahmen und Handlungsleitfäden bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen; Kennen von Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation; Handlungssicherheit gewinnen.

Inhalte (Intensiv)	Inhalte (Basis Plus)	Inhalte (Basis)
<p><i>Führungskräfte mit operativer Personalverantwortung benötigen zusätzlich Modul C 3</i></p> <p><b>C3. Personalverantwortung und Prävention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Entwicklung und Umsetzung eines Institutionellen Schutzkonzeptes</li> <li>● Präventionsfachkraft</li> <li>● Personalmaßnahmen               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auswahl von Mitarbeiter/innen</li> <li>● Thema in Einstellungsgesprächen bei Hauptberuflichen</li> <li>● Thema in Erstgesprächen bei Ehrenamtlichen</li> <li>● Umgang mit erweitertem Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex</li> </ul> </li> <li>● Personalbegleitung               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mitarbeitergespräche</li> </ul> </li> <li>● Personalentwicklung               <ul style="list-style-type: none"> <li>● Verantwortung für Aus- und Fortbildungen</li> <li>● Kurz-Curriculum Präventionsschulung Krankenhaus</li> </ul> </li> <li>● Krisenmanagement</li> <li>● Juristische Verfahrenswege</li> <li>● Straf- und Ermittlungsverfahren</li> <li>● Datenschutz, Weitergabe von Informationen</li> </ul>		<p><i>Führungskräfte mit operativer Personalverantwortung benötigen zusätzlich Modul C 3</i></p>



### Allgemeine Hinweise:

- Die Schulung **Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Tätigkeitsfeld Krankenhaus** in ihrem jeweiligen Format ist Pflichtfortbildung für alle Mitarbeitenden und ist von allen, die neu beim Rechtsträger ein Ausbildungs-, Arbeits- bzw. Dienstverhältnis beginnen, zu absolvieren bzw. durch eine Teilnahmebescheinigung nachzuweisen.
- In einem Fünf-Jahres-Rhythmus ist eine Auffrischungsschulung angezeigt.
- Vergleichbare Präventionsschulungen anderer Rechtsträger, die sich an Empfehlungen und Vorgaben des Mantelschutzkonzeptes ausrichten, können vom Rechtsträger anerkannt werden.
- Präventionsschulungen gegen sexualisierte Gewalt sind in allen Kliniken notwendig und sollten auf eine nachhaltige Wirkung abzielen. Die Nachhaltigkeit wird maßgeblich bestimmt von der Qualität der Schulung und der kritischen sowie problemorientierten Auseinandersetzung mit den Teilnehmenden der Schulung.

### Schulungsformate und -formen:

Das Schulungs-Curriculum gliedert sich in drei Themenbereiche:

**A: Basiswissen und Recht**

**B: Reflexion und Sensibilisierung**

**C: Prävention und Intervention**

Diese drei Themenbereiche sind in dem Curriculum unterschiedlich gewichtet und drei Schulungsformaten zugeordnet:

#### 1. Schulungsformat INTENSIV:

Die Schulung ist angezeigt für therapeutisches Personal mit Patientenkontakt und Kontakt zu minderjährigen Auszubildenden (Pfleger, Ärzte, Therapeuten).

#### 2. Schulungsformat BASIS PLUS:

Die Schulung ist angezeigt für Unterstützungspersonal mit Patientenkontakt und mit Kontakt zu minderjährigen Auszubildenden (Reinigungskräfte, Patientenverwaltung, Servicekräfte) und ehrenamtlich Tätige mit Patientenkontakt.

#### 3. Schulungsformat BASIS:

Die Schulung ist angezeigt für Unterstützungspersonal ohne Patientenkontakt aber ggfs. mit Kontakt zu minderjährigen Auszubildenden (Lager, Technik, Logistik, Küche, Verwaltung) und ehrenamtlich Tätige.

### Präventionsschulungen für leitende Führungskräfte:

Im Bereich der leitenden Führungskräfte wird zwischen Führungskräften mit operativer Personalverantwortung (Stationsleitungen, Abteilungsleitungen, Oberärzte, d.h. Personen, denen die direkte Führung von Teams obliegt) und Führungskräften mit eher strategischer Verantwortung (Direktorium, Chefärzte, Personalleitung, Pflegedienstleitung, d.h. Personen, die für die Personalauswahl, für die Durchführung von Einstellungsgesprächen und für die Umsetzung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen zuständig sind) unterschieden. **Führungskräfte mit operativer Verantwortung** erhalten eine **Intensivschulung**, **Führungskräfte mit eher strategischer Verantwortung** erhalten eine **Basisschulung**. Für beide Gruppen ist ergänzend zum Format „Intensiv“ oder „Basis“ das **Modul C3** (Personalverantwortung und Prävention) vorzusehen.

### Formen der Schulungen / Übermittlung der Inhalte:

Grundsätzlich gilt, dass alle Formen, die in den Einrichtungen und beim jeweiligen Träger akzeptiert sind und gute Resonanz haben, auch für Präventionsschulungen denkbar sind. Es bieten sich folgende Formen an:

- Blended Learning
- E-Learning
- Präsenzveranstaltung
- Themenverwandte Schulungsformen können genutzt werden, um das Thema einzubringen

Es sind interne und externe Fortbildungen möglich. Je nach der gewählten Form der Schulungsmaßnahme ist die Wahl zwischen interdisziplinärer Besetzung oder berufsgruppenspezifischer Ausrichtung von Bedeutung. Wo immer es möglich ist, sollten die teilnehmenden Gruppen interdisziplinär besetzt sein.

Bei der Beschäftigung mit den verschiedenen Themenbereichen verdienen folgende Aspekte, denen in der Institution Krankenhaus besondere Bedeutung zukommt, auch besondere Beachtung:

- Risikoabhängigkeit von Be- und Überlastung
- Kommunikation und Machtgefälle
- Sensibilität und „leben“ einer Kultur der Achtsamkeit
- Wesensverändernde Erkrankungen
- Körperliche Probleme in der Ausübung der Sexualität, z.B. mit künstlichem Gelenk oder bei potenzbeeinflussende Erkrankungen

### Themenbereich A: Basiswissen und Recht

Kernelemente der Schulung sind Vermittlung von grundlegenden rechtlichen und fachlichen Basisinformationen:

- Sensibilisierung für Alltagssituationen in Pflege und Versorgung am Beispiel konkreter Situationen der Teilnehmenden (Modul A1).
- Darstellung und Erläuterung der Bedürfnisse der betroffenen Schutzbefohlenen sowie eigener Bedürfnisse der Teilnehmenden unter Berücksichtigung bekannter Theorien.

- Zahlen, Daten und Fakten von sexualisierter Gewalt können aus dem Kinder- und Jugendbereich ergänzend zu den Fakten sexualisierter Gewalt an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Krankenhausbereich herangezogen werden (Modul A2).
- Benennung von Rechtsgrundlagen des Sexualstrafrechts und der diözesanen Regelungen. Der Fokus ist auf den Opferschutz zu richten (Modul A3). Zu diesem Bereich zählt auch der Hinweis, dass Befunde, Filme und Fotodokumentationen von Patienten für die Lehre eine entsprechende Einwilligung erfordern.

### Themenbereich B: Reflexion und Sensibilisierung

Kernelemente der Schulung sind die Reflexion des eigenen Verhaltens und die Gewinnung von Handlungssicherheit. Für die verschiedenen Berufsgruppen müssen tragbare Lösungen gefunden werden, damit die Schulungsbereitschaft erhalten bleibt und sich keiner in seiner Kompetenz in Frage gestellt fühlt. Die Bearbeitung dieses Themenbereichs kann bewirken, dass sich die berufliche Rolle und die Arbeit innerhalb eines Teams weiterentwickeln.

### Schulungsempfehlung:

- Klärung des Rollenverständnisses: eigene Rolle - Nähe und Distanz, professionelle Rolle, persönliche Rolle (Modul B1).
- Einschätzen von eigenen Grenzen und Bedürfnissen anhand von Fallsituationen (Modul B1).
- Erarbeiten möglicher Lösungsstrategien für den Umgang mit der Belastung und von präventiven Maßnahmen unter Einbeziehung des Verhaltenskodexes der Einrichtung (Modul B1).
- Unterscheidung von Grenzverletzungen und „Nicht-Grenzverletzungen“ bei Betroffenen (Modul B2).
- Umgang mit sexuell traumatisierten Patienten/innen (→ aktuelle Traumatisierung und Spätfolgen vorangegangener Traumatisierung → methodisches „Andocken“ z.B. im Bereich „Beweissicherungskoffer“ des Netzwerkes Anonyme Beweissicherung) (Modul B2).
- Groomingstrategien des Täters/der Täterin sowie deren psychosozialer Folgen (Modul B2).
- Kontaktstrategien des Täters/der Täterin, Schamgrenzen des Opfers und deren Folgen (Modul B2).
- Berücksichtigung unterschiedlicher kultureller Hintergründe der Beteiligten (Modul B2).

### Themenbereich C: Prävention und Intervention

Kernelemente der Schulung sind Präventions- und Interventionsmaßnahmen. Dazu zählen insbesondere die Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes.

#### Schulungsempfehlung:

- Verhaltenskodex der jeweiligen Einrichtung erläutern und Unterschrift der Teilnehmer/innen für die Personalakte einfordern:
  - Selbstverpflichtungserklärung gemäß § 6 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Verfahrensordnungen/Handlungsleitfäden des jeweiligen Bistums **(Modul C2)**



#### Hinweis

Entsprechend der Aufgabenbeschreibung für die Präventionsfachkraft (vgl. Ausführungsbestimmungen zu § 12 PräV0) kann deren Tätigkeit für die Präzisierung der Schulungen von Bedeutung sein, wenn sie regelmäßig „mit offenen Augen“ durch alle Bereiche geht, um aufzunehmen, welche Situationen und Bereiche präventiv gut aufgestellt sind und welche ungünstig oder gar unhaltbar sind. Auf Grund dieser Wahrnehmungen können Einschätzungen entwickelt werden, ob und warum bestimmte Situationen entstehen. Die Präventionsfachkraft kann mit den beteiligten Personen konkret Veränderungspotenzial besprechen. In der Schulung können diese Beispiele bearbeitet und Lösungen entwickelt werden.



# Mantelschutzkonzept

[www.praevention-bistum-aachen.de](http://www.praevention-bistum-aachen.de) | [www.praevention.bistum-essen.de](http://www.praevention.bistum-essen.de)  
[www.praevention-erzbistum-koeln.de](http://www.praevention-erzbistum-koeln.de) | [www.praevention-im-bistum-muenster.de](http://www.praevention-im-bistum-muenster.de)  
[www.praevention-erzbistum-paderborn.de](http://www.praevention-erzbistum-paderborn.de)