

caritas

Institutionelles Schutzkonzept zur
Prävention von sexualisierter Ge-
walt und Missbrauch
im Caritasverband
für die Stadt Köln e.V.



für köln

<p>Caritasverband für die Stadt Köln e.V.</p> <p>Geltungsbereich: gesamtverbandlich</p>	<p>(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch</p>	
---	--	---

Auf der Grundlage

- der „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ vom 19. Februar 2021.
- der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) des Erzbistums Köln“ vom 1. Mai 2014 (PrävO)

gibt der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. mit Beschluss des Vorstandes am 14.06. 2021 das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept für seine Dienste, Einrichtungen und Tochtergesellschaften verbindlich vor. Der Caritasrat hat den Vorstandsbeschluss am 30.06. 2021 bestätigt. Der Vorstand ist grundsätzlich verantwortlich für die Einhaltung der darin beschriebenen Regelungen.

Inhaltsverzeichnis

0 Präambel..... 4

1 Persönliche Eignung / Personalauswahl und -entwicklung 6

2 Erweitertes Führungszeugnis 7

3 Selbstauskunftserklärung..... 7

4 Präventionsarbeit bei Tätigkeit von externen Dienstleistern und Fremdunternehmen..... 8

5 Verhaltenskodex..... 9

6 Aus- und Fortbildungen 10

7 Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen /
Präventive Arbeit 11

8 Beratungs- und Beschwerdewege..... 12

9 Intervention..... 13

10 Qualitätsmanagement..... 13

11 Mitgeltende Unterlagen / Formulare..... 16

<p>Caritasverband für die Stadt Köln e.V.</p> <p>Geltungsbereich: gesamtverbandlich</p>	<p>(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch</p>	
---	--	---

0 Präambel

Am 19. Februar 2021 hat der Vorstand des Deutschen Caritasverbandes die [„Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“](#) freigegeben.

Mit diesen Grundlagen haben sich die Verantwortlichen in Anerkennung ihrer Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen auf gemeinsame Anforderungen und Vorgaben zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verständigt. Hiermit wurde eine uneingeschränkte Ächtung von sexualisierter Gewalt und weiteren Formen der Gewalt als erhebliche Straftat vorgenommen.

Prävention als Grundprinzip professionellen Handelns trägt bei Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Dabei ist die Sexualität als ein Bereich des menschlichen Lebens zu würdigen: „Gott selbst hat die Geschlechtlichkeit erschaffen, die ein wunderbares Geschenk für seine Geschöpfe ist.“ (Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben Amoris laetitia vom 19. März 2016, Nr. 150).

Dieser Haltung schließt sich der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. an.

Sexualisierte Gewalt erfasst verschiedene sexuelle Handlungen, angefangen von verbaler Belästigung über Körperkontakt bis hin zur Vergewaltigung. Sie beginnt nicht erst dort, wo der Täter die Betroffenen mittels Drohung und Gewalt zu sexuellen Handlungen zwingt, sondern umfasst auch Handlungen ohne Einwilligung des Betroffenen sowie scheinbar einvernehmliche Handlungen im Rahmen von Abhängigkeits- und Machtverhältnissen. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch in beraterischen, seelsorglichen oder sonstigen professionellen Kontexten gegeben sein oder entstehen. Schutz- oder hilfebedürftige Personen im Sinne dieser Leitlinien sind grundsätzlich alle Menschen, die sich unseren Diensten und Einrichtungen anvertrauen oder diesen anvertraut werden. Die Verhinderung von sexualisierter Gewalt sowie aller anderen Formen von Gewalt und Grenzverletzungen und der Schutz der Betroffenen und deren Unterstützung bei der Aufklärung und Aufarbeitung haben höchste Priorität (Begriffsbestimmung s. [Leitlinien](#), S. 3+4).

Zur Weiterentwicklung einer Kultur der Achtsamkeit bedarf es auf allen Ebenen, in allen Diensten und Einrichtungen einer offenen Auseinandersetzung mit dem Thema sowie konkreten Festlegungen.

(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch



Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch bewerteter Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor Gewalt wahrnehmen.

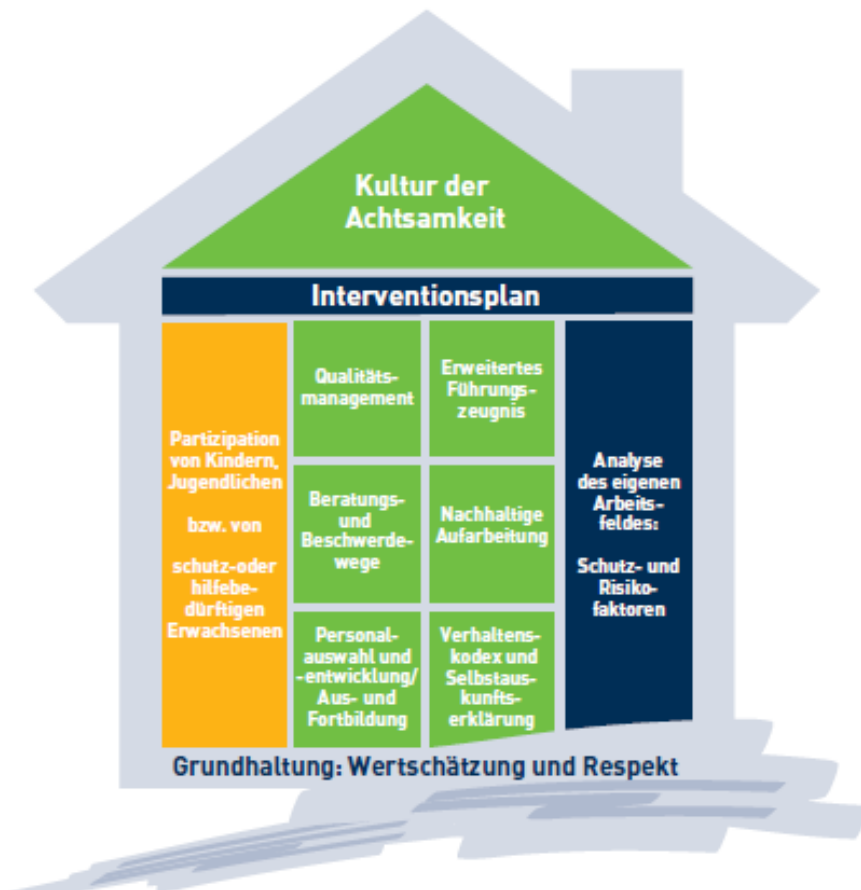
Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Uns ist bewusst, dass es vielfältige Täter-Betroffene-Konstellationen gibt und dass sexualisierte Gewalt eine spezifische Form von Gewalt ist.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen bestmöglich zu schützen. Dazu gehören u.a.:

- aktive Umsetzung der eigenen Werthaltung (Leitbild) in der (pädagogischen) Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen
- Fördern der Selbstkompetenzen der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen
- Besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Dienste und Einrichtungen sind:



Aus: Schriftenreihe Erzbistum Köln, Institutionelles Schutzkonzept, Heft 1, Grundlegende Informationen, 3. Auflage 20217

1 Persönliche Eignung / Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden in unseren Einrichtungen und Diensten zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Führungskräfte die Prävention von (sexualisierter) Gewalt in Vorstellungsgesprächen sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen kein Tabuthema sein darf und nicht toleriert wird.

<p>Caritasverband für die Stadt Köln e.V.</p> <p>Geltungsbereich: gesamtverbandlich</p>	<p>(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch</p>	
---	--	---

Unser Ziel ist es, nur geeignete haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Präventionsordnung zu beschäftigen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz. Maßgeblich für die persönliche Eignung sind insbesondere:

- Wertschätzende, respektvolle Grundhaltung
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber allen Menschen

2 Erweitertes Führungszeugnis

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftaten verurteilt sind.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis¹ vorlegen. Das Vorgehen von der Beantragung, Prüfung bis zur Erneuerung des erweiterten Führungszeugnisses ist in den „[Regelungen zum Erweiterten Führungszeugnis](#)“ beschrieben. Alle fünf Jahre muss es aktualisiert werden.

Enthält das vorgelegte Führungszeugnis Einträge, wird von der Leistungsbereichsleitung Personalverwaltung gemeinsam mit der zuständigen Geschäftsfeldleitung das weitere Vorgehen erörtert.

3 Selbstauskunftserklärung

Die direkte Führungskraft stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 PräVO einmalig eine „[Selbstauskunftserklärung](#)“ abgeben. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt (siehe auch „[Datenschutzstandards](#) des Caritasverbandes für die Stadt Köln e. V.“).

¹ Es handelt sich dabei um einen Auszug aus dem Bundeszentralregister, das beim Bundesamt für Justiz geführt wird. Es verzeichnet – insoweit anders als das einfache Führungszeugnis - ohne Rücksicht auf die Schwere alle strafrechtlichen Sanktionen, die innerhalb der Tilgungsfrist liegen. Die Tilgungsfrist hängt von der Schwere der Sanktion ab und beträgt zwischen fünf und fünfzehn Jahren. Nach Ablauf der Tilgungsfrist darf die Verurteilung z.B. von einem Arbeitgeber nicht mehr verwertet werden, der Betroffene darf sie auch verschweigen.

<p>Caritasverband für die Stadt Köln e.V.</p> <p>Geltungsbereich: gesamtverbandlich</p>	<p>(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch</p>	
---	--	---

4 Präventionsarbeit bei Tätigkeit von externen Dienstleistern und Fremdunternehmen

Anhand von Risikoanalysen wurden externe Partner, Dienstleister oder Mitarbeitende von Fremddienstleistern als mögliche Gefährdung identifiziert, dort wo diese in direktem Kontakt mit sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sind, oder in deren privaten Räumen agieren.

Hierbei sind notwendige präventive Maßnahmen nur in Abhängigkeit der Art und Vergabe der Leistungen umsetzbar:

1. Einsatz von Mitarbeitenden über Arbeitnehmerüberlassung („Leiharbeit“):

In diesem Fall ist in den Vertrag über die Entleihung von Mitarbeitenden zwingend festzulegen, dass nur ein Einsatz von Personen erfolgen darf, die gegenüber dem Entleiher über die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses die Unbedenklichkeit des Einsatzes nachweisen.

2. Regelmäßiger Einsatz von Mitarbeitenden im Rahmen eines Dienstleistungs- oder Werkvertrages (z.B. Fremdleistungen in der Unterhaltsreinigung):

Hier ist in den Vertrag mit dem Fremddienstleister aufzunehmen, dass dieser verpflichtet ist, die Maßgaben der Präventionsordnung über die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses und eine Selbstauskunftserklärung nachzuweisen. Die Einrichtungsleitung überprüft die Umsetzung dieser Vereinbarung.

3. Tätigkeit von Fremdfirmen im Rahmen von Instandhaltungen und Wartungen:

Mit der Beauftragung der Leistungen über einen Einzel- oder Wartungsvertrag, wird über den Auftraggeber auf die Maßgaben der Präventionsordnung hingewiesen. Soweit Mitarbeitende von fremden Firmen in den privaten Räumen der Nutzer*innen unserer Einrichtungen tätig werden, wird dies mit der notwendigen Sensibilität durch unsere Mitarbeitenden begleitet.

Caritasverband für die Stadt Köln e.V. Geltungsbereich: gesamtverbandlich	(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch	
---	---	---

5 Verhaltenskodex

Die Führungskräfte sind für die Erarbeitung, Umsetzung und Aktualisierung eines zielgruppenspezifischen **Verhaltenskodex** nach § 6 PräVO zuständig. Diese orientieren sich an dem [rechts-trägerweit gültigen Verhaltenskodex](#). Alle Mitarbeitenden verpflichten sich, an einem kontinuierlichen Prozess der Konsensbildung über ethische Grundhaltungen eines Verhaltenskodex (§ 6 PräVO) mitzuwirken.

Unsere Verhaltenskodizes sollen Orientierung für ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, um Grenzverletzungen zu vermeiden.

Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben.

Jede/Jeder haupt- bzw. ehrenamtliche Mitarbeitende erkennt den jeweils gültigen Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte bzw. tätige haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit Gültigkeit des Institutionellen Schutzkonzeptes durch Unterzeichnung an. Er muss von jeder/jedem Mitarbeitenden als Voraussetzung für ihre/seine Tätigkeit / Arbeit mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden unterzeichnet werden.

Von hauptamtlichen Mitarbeitenden wird der unterzeichnete Verhaltenskodex in der Personalakte bzw. im LB Personalverwaltung aufbewahrt. Die Verhaltenskodizes von ehrenamtlichen Mitarbeitenden werden von den direkten Vorgesetzten in der Einrichtung, gemäß den aktuellen Datenschutzbestimmungen aufbewahrt.

Art der Tätigkeit	Vorlage Erweitertes Führungs- zeugnis	Unterschrift Verhaltens- kodex	Unterschrift Selbstausskunfts- erklärung
Hauptamtliche Mitarbeitende	ja	ja	ja
Ehrenamtliche Mitarbeitende	ja	ja	ja
Freie Mitarbeitende	ja	ja	ja
Praktikant*innen ab 3 Wochen Tätigkeit	ja	ja	ja
Freiwilligendienste	ja	ja	ja
Dienstleister (z.B. Leiharbeit, Fremdfirmen etc.)	Siehe 4.	Siehe 4.	Siehe 4.

<p>Caritasverband für die Stadt Köln e.V.</p> <p>Geltungsbereich: gesamtverbandlich</p>	<p>(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch</p>	
---	--	---

6 Aus- und Fortbildungen

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die in ihrer Arbeit Kontakt mit den uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden haben, werden zum Thema (sexualisierte) Gewalt fortgebildet.


Mit ehemals selbst von sexualisierter Gewalt betroffenen Mitarbeitenden wird nach Rücksprache mit V1 und/oder einer Präventionsfachkraft in geeigneter Weise das Institutionelle Schutzkonzept thematisiert.

Bereits in der Einarbeitungszeit wird von der/dem direkten Vorgesetzten die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert und geprüft, in welchem Umfang die/der neue haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende geschult werden muss. Die/Der direkte Vorgesetzte stellt die Anmeldung der/des Mitarbeitenden zur Schulung sicher. Die Schulung soll innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung erfolgt sein.

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden nehmen spätestens alle fünf Jahre an Vertiefungsveranstaltungen teil, die auf den von den NRW-Präventionsbeauftragten veröffentlichten Curricula basieren. Eine Vertiefungsveranstaltung umfasst mindestens 4 Unterrichtsstunden á 45 Minuten. Eine aktuelle Liste der Themen ist auf der Seite der [Präventionsstelle im Erzbistum Köln](#) hinterlegt. Weitere Themen können vorab auf Anfrage durch die Präventionsstelle genehmigt werden (per E-Mail an: praevention@erzbistum-koeln.de).

Für die Kinder- und Jugendhilfe, die Altenhilfe sowie die Behindertenhilfe gelten arbeitsfeldspezifisch abgestimmte eigene Curricula für die Aus- und Fortbildung sowie je arbeitsfeldspezifische Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenz- oder Blended-Learning-Angeboten durch interne/externe Referentinnen und Referenten.

Caritasverband für die Stadt Köln e.V. Geltungsbereich: gesamtverbandlich	(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch	
---	---	---

Folgender Schulungsumfang der Präventionsschulungen dient zur Orientierung:

Format	Basis	Basis plus	Intensiv
Vorschlag zur Zuordnung	Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt	Mitarbeitende mit einem regelmäßigen und/oder intensiven pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt zu den Nutzenden	Führungskräfte mit operativer Verantwortung / leitende Mitarbeitende mit Personal- und Strukturverantwortung
Beispiele	Hauswirtschaftliche Mitarbeitende, Facility-Management, Fahrdienste, Pförtner*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Gärtner*innen, Fahrdienste	Mitarbeitende im ambulant betreuten Wohnen, Mitarbeitende in gemeinschaftlichen Wohnformen, Mitarbeitende von Werkstätten für behinderte Menschen, Mitarbeitende von Beratungsdiensten, beim Rechtsträger angestellte rechtliche Betreuer*innen, pädagogische Mitarbeitende, Jahrespraktikant*innen, Freiwilligendienstleistende, Nachtdienste	Teamleitungen, Einrichtungsleitungen, Abteilungsleitungen, Gesamtleitungen
Umfang	½ Tag	1 Tag	2 Tage (auch als eintägige Ergänzung nach Basis Plus Schulung)

Siehe auch: https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention/veranstaltungen/infos-qualifizierungen/

7 Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen / Präventive Arbeit

Ergänzend zu den vorher benannten Punkten fördern und stärken wir die sich uns anvertrauenden bzw. anvertrauten Menschen in ihrer Selbstkompetenz so, dass sie Übergriffe und Grenzverletzungen erkennen und ansprechen können. Wir stärken ihre Ressourcen und begegnen ihnen mit einer wertschätzenden Haltung mit dem Ziel des Empowerments. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten.

<p>Caritasverband für die Stadt Köln e.V.</p> <p>Geltungsbereich: gesamtverbandlich</p>	<p>(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch</p>	
---	--	---

Mögliche Maßnahmen zur Stärkung sind u.a.:

- Die Mitarbeitenden thematisieren mit den ihnen anvertrauten Personen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.
- Angebote an die Nutzenden, sich – intern oder extern – mit Themen zu beschäftigen wie z.B.:
 - der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität),
 - die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen),
 - Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen),
 - Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse).
- Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt werden in sogenannter *leichter Sprache* (ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht) für die Nutzenden sowie deren Angehörige und zugänglich gemacht.
- Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz unserer Nutzenden zu unterstützen.
- Beschwerdemanagement
- Partizipation
- Themenbezogene Elternabende
- Angehörigenarbeit


Die Führungskräfte legen jährlich einen Maßnahmenkatalog für die in ihrem Arbeitsfeld umzusetzenden Maßnahmen zur Stärkung fest.

8 Beratungs- und Beschwerdewege

In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden beschrieben und bekannt gemacht.

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden beitragen. Eine wichtige Säule ist dabei die Beratung und Beteiligung der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. Nur in einem solchen Miteinander werden die Rechte von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden geachtet und gefördert und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Interne und externe Beratungsstellen sind im Intranet auf der Seite [„Prävention“](#) bekannt gemacht.

<p>Caritasverband für die Stadt Köln e.V.</p> <p>Geltungsbereich: gesamtverbandlich</p>	<p>(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch</p>	
---	--	---

Mit Beschwerden wird wie im Prozess [„D.01 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“](#) beschrieben verfahren.

9 Intervention

Die Melde- und Interventionswege folgen den [„Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“](#). Diese sind in der MGU [„Meldeweg und notwendige Interventionsschritte im Caritasverband Köln“](#) detailliert beschrieben und sind im Intranet auf der Seite [„Prävention“](#) für die Adressaten bekannt gemacht.

Für die Dokumentation von Interventionsfällen ist die MGU [„Dokumentation von Hinweisen auf \(sexualisierte\) Gewalt Grenzverletzungen“](#) anzuwenden.

Der Caritasverband hat für seine Einrichtungen und Dienste Präventionsfachkräfte benannt. Die benannten Personen sind der [„Liste der besonderen Beauftragungen im CV Köln“](#) zu entnehmen und ihre detaillierten Aufgaben sind in der [„Aufgabenbeschreibung Präventionsfachkraft“](#) nachzulesen.

10 Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in allen Diensten und Einrichtungen haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept mit allen mitgeltenden Unterlagen in unser Qualitätsmanagement integriert.

Regelmäßig werden die im ISK beschriebenen Abläufe und Regelungen daraufhin überprüft, ob sie einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung bedürfen. Die Weiterentwicklung erfolgt in der AG Prävention. Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention von (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

Eine vom Vorstand benannte Person unterstützt diesen bei der Umsetzung der im ISK festgelegten Regelungen und Maßnahmen.

Caritasverband für die Stadt Köln e.V. Geltungsbereich: gesamtverbandlich	(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch	
---	---	---

Es beinhaltet nachfolgende Maßnahmen:


	Maßnahme	Fristen/Regelmäßigkeit	Verantwortlich
1	Risiko- und Schutzfaktoren-Analyse und Maßnahmenableitung	anlassbezogen, nach strukturellen Änderungen	Führungskraft (V1)
2	Evaluation ISK	Alle fünf Jahre	AG
3	Thematisierung in Vorstellungsgesprächen	Regelmäßig	Führungskraft (V1)
4	Einholen des Erweiterten Führungszeugnis	Alle fünf Jahre sowie bei Einstellung	Führungskraft (V1); Personal
5	Einholen der Selbstauskunfts-erklärung	Einmalig	Führungskraft (V1)
6	Informieren der externen Dienstleister	Regelmäßige Erinnerung	Führungskraft (V1), die externe Dienstleister beauftragt
7	Anerkennung Verhaltenskodex	Einmalig	Führungskraft (V1); interne/externe Referenten; Personal
8	Information der Mitarbeitenden zu Interventionswege/Melde- weg	Mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen, übers Intranet	Führungskraft (V1)
9	Aus- und Fortbildungen	Alle fünf Jahre + neue Mitarbeitende	Führungskraft (V1)
10	Maßnahmen zur Stärkung der sich anvertrauenden/anvertrauten Menschen	fortlaufend	Führungskräfte
11	Benennungen - Präventionsfachkraft - vom Vorstand benannte Person	einmalig und bei Neubenennung	Vorstand
12	Bekanntmachung interner und externer Beratungsstellen	Mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen	Übers Intranet; Führungskraft (V1); interne/externe Referenten

Die Durchführungsverantwortung liegt bei den direkten Vorgesetzten. Folgende Umsetzungsmatrix dient der Orientierung:

(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch



		Präventions- ordnung	Notwendige Do- kumente	zustän- dig	Mitwirkung	Dokumentation bzw. Ablage
Umsetzungsmatrix Caritasverbandes Köln	Einstel- lung	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiter-tes Füh-rungs-zeugnis • Selbst-auskunfts-erklärung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anforde-rungsschrei-ben EFZ • Liste Doku EFZ • Unbedenk-lichkeitsbe-scheinigung • Vorlage Selbstaus-kunft 	V1	<ul style="list-style-type: none"> • Perso-nal • Auf Wunsch PrävfK 	<ul style="list-style-type: none"> • Muster Doku-mentation Führungs-zeugnisse • Selbstaus-kunft: Pers.-Akte
	1. Hj. / Probezeit	Schulung für alle MA nach Intensität des Kundenkontaktes und Einsatzgebiet (s. 4.)	<ul style="list-style-type: none"> • Interne und externe Schulungs-ausschrei-bungen • Teilnehmer-liste als Nachweis • Teilnehmer-bescheini-gungen 	V1	<ul style="list-style-type: none"> • Interne und ex-terne Re-ferenten • Perso-nal-ent-wick-lung 	<ul style="list-style-type: none"> • Umantis (TN-Liste, ggfs. TN-Bescheini-gung)
	1. Hj. / Probezeit	Von jedem MA unter-schriebener Verhaltensko-dex	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlagen Verhaltens-kodizes 	V1	<ul style="list-style-type: none"> • Perso-nal 	<ul style="list-style-type: none"> • Pers.-Akte
	Alle 5 Jahre	Neues erwei-tertes Füh-rungszeugnis	<ul style="list-style-type: none"> • Anforde-rungsschrei-ben EFZ • Liste Doku EFZ • Unbedenk-lichkeitsbe-scheinigung 	Personal über V1	<ul style="list-style-type: none"> • V1 	<ul style="list-style-type: none"> • Doku und Wiedervor-lage über Pers.-Abtlg.
	Alle 5 Jahre	Vertiefungs-schulung (4 Schulstun-den)	<ul style="list-style-type: none"> • Intern z.B. in Teamsitzung zu Schwer-punktthemen • Teilnehmer-liste als Nachweis • Externe An-gebote 	V1	<ul style="list-style-type: none"> • Auf Wunsch PrävfK • Perso-nal 	<ul style="list-style-type: none"> • Umantis (TN-Liste, ggfs. TN-Bescheini-gung)

<p>Caritasverband für die Stadt Köln e.V.</p> <p>Geltungsbereich: gesamtverbandlich</p>	<p>(Institutionelles) Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch</p>	
---	--	---

11 Mitgeltende Unterlagen / Formulare

Art Dokumentenname

MGU [Aufgabenbeschreibung Präventionsfachkraft](#)

FO [Dokumentation von Hinweisen auf \(sexualisierte\) Gewalt / Grenzverletzungen](#)

MGU Informationsblatt für externe Dienstleister (in Arbeit)

MGU [Liste der besonderen Beauftragungen im CV Köln](#)

MGU [Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz](#)

MGU [Meldeweg und notwendige Interventionsschritte im institutionellen Schutzkonzept des Caritasverbandes Köln](#)

MGU [Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz](#)

MGU [Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex](#)

FO [Regelungen zum Erweiterten Führungszeugnis](#)

FO [Selbstauskunftserklärung](#)