

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

zur Prävention vor sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und
schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Autor: Caritasverband für den Bezirk Hochtaunus e. V. · Dorotheenstr. 9 – 11 · 61348 Bad Homburg

Datum: 28.06.2022

Version: 1



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
1.1 Ziele des Institutionellen Schutzkonzepts	4
1.2 Begriffsbestimmungen	6
2. Prävention.....	7
2.1 Risiko- und Schutzfaktoren	7
2.1.1 Caritas Pflege und Betreuung Hochtaunus	7
2.1.2 Hospiz St. Barbara.....	8
2.1.3 Familienhilfe.....	11
2.1.4 Haus Mühlberg.....	20
2.1.5 Caritas Kindertagesstätte.....	24
2.1.6 Caritas Beratung.....	28
2.1.7 Caritas Läden	32
2.1.8 Betreutes Wohnen	34
2.1.9 Caritas Jugendwohnverbund St. Christophorus	36
2.1.10 Sozialraum und Freiwilligenmanagement.....	39
2.2 Verhaltenskodex.....	41
2.2.1 Ziele des Verhaltenskodex.....	41
2.2.2 Inhalte des Verhaltenskodex.....	42
2.2.2.1 Gestaltung von Nähe und Distanz.....	42
2.2.2.2 Angemessenheit von Körperkontakt.....	43
2.2.2.3 Sprache, Wortwahl und Kleidung	44
2.2.2.4 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken ...	45
2.2.2.5 Beachtung der Intimsphäre	45



2.2.2.6 Geschenke und Vergünstigungen	46
2.2.2.7 Disziplinierungsmaßnahmen	46
2.2.2.8 Veranstaltungen mit Übernachtung	47
2.2.2.9 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex	48
2.3 Personalauswahl und –entwicklung	48
2.3.1 Persönliche Eignung	48
2.3.2 Erweitertes Führungszeugnis	49
2.3.3 Selbstauskunfts- und Selbstverpflichtungserklärung	50
2.3.4 Aus- und Fortbildung	50
3. Intervention	51
3.1 Ansprechpersonen und Zuständigkeiten	51
3.1.1 Bistumsebene	51
3.1.2 Verbandsebene	52
3.1.2.1 Leitungen und Koordinator*innen	52
3.1.2.2 Geschulte Fachkraft	52
3.1.2.3 Präventionsbeauftragte	52
3.2 Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt	53
3.2.1 Einrichtungsebene	53
3.2.2 Geschäftsführungs- / Vorstandsebene	53
4. Qualitätsmanagement	55
Literaturverzeichnis	56
Anhang	57



1. Einleitung

Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) stellt einen ganzheitlichen, systemorientierten Ansatz der Prävention vor sexualisierter Gewalt und Missbrauch dar, der die gebündelten Bemühungen zu diesem Thema aufzeigt und miteinander in Beziehung setzt. Die einzelnen Maßnahmen stehen somit nicht isoliert, sondern in einem wirkungsvollen Gesamtzusammenhang. Im Folgenden werden die Ziele des Institutionellen Schutzkonzepts (1.1) sowie wichtige Begriffsbestimmungen (1.2) erläutert.

1.1 Ziele des Institutionellen Schutzkonzepts

Das Ziel des Institutionellen Schutzkonzepts ist es, in den Einrichtungen und Geschäftsbereichen des Verbandes sichere Orte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene Schutzbefohlene zu schaffen. Zudem gelten für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Haltungs- und Verhaltensstandards, die einen reflektierten Umgang mit Nähe, Distanz und Grenzen ermöglichen und regeln, sowie „Notfallpläne“. Der Gewinn des Schutzkonzeptes ist vielfältig:

- es ermöglicht eine reflektierte und kontinuierliche Auseinandersetzung mit institutionellen Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen,
- es dient der Orientierung und Sicherheit sowohl von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen, als auch von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Eltern,
- es signalisiert nach innen und außen, dass mit dem Thema Prävention auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird,
- es schafft Transparenz und Vertrauen,
- Schutzkonzepte helfen Übergriffe und Fehlverhalten zu verhindern bzw. aufzudecken und zu thematisieren.¹

Ein weiteres Ziel des Institutionellen Schutzkonzeptes besteht in der Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit im Alltag von Einrichtungen und Diensten im Sinne eines umfassenden und professionellen Kinder- und Jugendschutzes. Prävention wird so zum „integralen Bestandteil“ im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen.²

¹ Vgl. Bischöfliches Ordinariat: Kultur der Achtsamkeit: Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, S. 6f.

² Vgl. Bischöfliches Ordinariat: Kultur der Achtsamkeit : Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, S. 8.



Abb. 1: Kultur der Achtsamkeit³

³ Bischöfliches Ordinariat: Kultur der Achtsamkeit: Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, S. 9.



1.2 Begriffsbestimmungen

Im Folgenden werden wichtige Begriffe im Zusammenhang mit dem Institutionellen Schutzkonzept näher bestimmt.

Verdacht vs. Vermutung:

Bei einem Verdacht liegen konkrete Hinweise auf grenzverletzendes Verhalten und / oder sexuelle Übergriffe vor. Bei einer Vermutung liegen hingegen keine konkreten Hinweise vor, der Beobachtende hat ein bestimmtes Gefühl oder Ahnung.⁴

Mitarbeiter*innen:

Mitarbeiter*innen sind alle Personen, die im Rahmen ihrer haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben.⁵

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene:

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind Schutzbefohlene im Sinne des § 225, Abs. 1 des StGB³. Dies sind z.B. behinderte, gebrechliche oder kranke Personen, gegenüber denen Mitarbeiter/-innen eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen eine besondere Gefährdung besteht.⁶ Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind.⁷

Sexualisierte Gewalt

Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Rahmenordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Die Rahmenordnung berücksichtigt dabei die Bestimmungen des kirchlichen und des staatlichen Rechts und bezieht sich somit

- sowohl auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten
- als auch auf solche nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST, nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach Art 4 § 1 n. 1 SST in

⁴ Vgl. Bischöfliches Ordinariat: Kultur der Achtsamkeit: Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, S. 30.

⁵ Vgl. Bischöfliches Ordinariat: Kultur der Achtsamkeit: Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, S. 7.

⁶ Vgl. Bischöfliches Ordinariat: Kultur der Achtsamkeit : Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, S. 7.

⁷ https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf (Abruf: 14.01.2021)

Verbindung mit can. 1378 § 1 CIC, soweit sie an Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden und auf Handlungen nach Art. 1 § 1 a) VeL2.

- Zusätzlich findet sie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls Anwendung bei Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

Sie betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb und außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.⁸

2. Prävention

Die Prävention vor sexualisierter Gewalt umfasst die drei Bereiche Risiko- und Schutzfaktoren (2.1), Verhaltenskodex (2.2) und Personalauswahl (2.3).

2.1 Risiko- und Schutzfaktoren

Die speziellen Risiko- und Schutzfaktoren der unterschiedlichen Einrichtungen und Dienste werden im Folgenden tabellarisch dargestellt.

2.1.1 Caritas Pflege und Betreuung Hochtaunus

Zielgruppe: Klient*innen und alle Mitarbeitenden

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	Häusliche Umgebung	Einrichtungsübergreifende Verfahrensbeschreibung und Richtlinie
Zeiten	Im Einsatz bei KL	Regelmäßige Teamgespräche
Situationen	Stresssituationen und Überforderung in der Pflege und in der Familie	Beratung von Angehörigen, Hilfs- und Unterstützungsangebote
Strukturen	Krankheitsbedingter akuter Personalausfall	Verfahrensbeschreibung im Umgang mit akutem Personalausfall

⁸ https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Prävention.pdf
(Abruf: 14.01.2021)



Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Neue MA können mit „Stress-situationen“ nicht umgehen, Mitarbeiter kann nicht mit Distanz und Nähe umgehen. Entwickelt sich nicht weiter.	Hospitation zum Kennenlernen der Bewerber, polizeiliches, erweitertes Führungszeugnis, Einarbeitungskonzept, regelmäßige Schulungen und FB-angebote im Umgang mit Stresssituationen, Teamgesprächen
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Hohes Abhängigkeitsverhältnis des Klienten und seiner Angehörigen aufgrund von Erkrankung. Hat Angst, dass Versorgung bei Beschwerde beendet wird.	Beratung von pflegenden Angehörigen, Sensibilisierung der MA durch Fallbesprechung und Teamgesprächen
Nähe und Distanz	Mangelnde Professionalität, zu starke Identifikation mit KL Mitarbeiter haben keine geschlechtergetrennten Umkleieräume	MA Gespräche und MA Wechsel in der Versorgung der KL Umkleiden in den Toiletten bzw. Einsatz von spanischen Wänden und Umwandlung von Räumlichkeiten in Umkleieräume
Kommunikationskultur	Schweigen, Wegsehen, Ignoranz	Respektvoller Umgang, kein Duzen, Offenheit, Problemlösend
Beschwerdemanagement	Beschwerde wird nicht ernstgenommen. Folgen für MA befürchtet	Verfahrensweisung im Umgang mit Beschwerden, Aufarbeitung der Beschwerde mit allen Beteiligten
Krisenmanagement	Kein angemessener Umgang mit Krisensituationen (zu schnell / zu langsam)	Gezieltes Krisenmanagement Einrichtungsübergreifend
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Wertschätzung jedes Menschen, Umgang auf Augenhöhe Angst vor neuen Situationen / Unbekanntem	Offenheit des gesamten Teams gegenüber Neuem, regelmäßiger Austausch in Teamsitzungen, Fortbildungen, Neugierde

2.1.2 Hospiz St. Barbara

Kostenstelle 3340 – Stationäres Hospiz

Zielgruppe: alle Mitarbeitenden (MA), Ehrenamtliche (EA), Gäste und Angehörige

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	Gastzimmer und Wohnbereich	Einrichtungsübergreifende Verfahrensbeschreibung, Supervision, Prozessbeschreibung (roter Ordner)
Zeiten	Zu jeder Zeit	Supervisionen, Team- und Einzelgesprächen
Situationen	Allg. Stresssituation (Krankheitsverlauf, Überforderung, familiäre Situationen)	Beratung von Angehörigen, Unterstützungsangebote (Psychologe)



Strukturen	Akuter Personalausfall	Prozessbeschreibung bei plötzlich, temporären Personalausfall und bei langfristigem Personalausfall, Personalstellenplan
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Neue MA / EA können mit „Stresssituationen“ nicht umgehen, Mitarbeiter entwickelt sich nicht weiter	Hospitation der Bewerber, polizeiliches, erweitertes Führungszeugnis, Einarbeitungskonzept, Mitarbeitergespräche, regelmäßige Schulungen und FB-angebote im Umgang mit Stresssituationen, Supervision, Teambesprechungen
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Hohe Abhängigkeitsverhältnis der Gäste infolge Krankheit / psychische Leiden / Gleiches evtl. bei Mitarbeitern / EA	Psychoonkologisches Angebot, Beschwerden können neutral von Frau Abendroth angenommen werden. Mitarbeiter wechseln Dienste, Wechsel in der Gastversorgung
Nähe und Distanz	Mangelnde Professionalität und daher keine Distanz, Je pflegebedürftiger der Gast, desto höher ist die Problematik in der Nähe und Distanz	Regelmäßiger Teamaustausch, Supervision, grundsätzlich Siezen, Wechsel der Gastversorgung zwischen dem Personal
Kommunikationskultur	Schweigen, Hinwegsehen, Ignoranz	Respektvoller Umgang, Siez Kultur, Offenheit, Problemlösend
Beschwerdemanagement	Beschwerde wird nicht ernst genommen	Verfahrensweisung im Umgang mit Beschwerden, Aufarbeitung der Beschwerde mit allen Beteiligten
Krisenmanagement	Kein angemessener Umgang mit der Krisensituation (zu schnell / zu langsam)	Gezieltes Krisenmanagement einrichtungsübergreifend, Prozessbeschreibungen
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Angst vor neuen Situationen / Unbekanntem	Offenheit des gesamten Teams gegenüber Neuem, regelmäßiger Austausch in Teamsitzungen, Fortbildungen, Neugierde

Kostenstelle 3350 – Ambulanter Hospizdienst

Zielgruppe: Koordinator*innen, Ehrenamtliche (EA), Klient*innen sowie deren Angehörige

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	In der Häuslichkeit	Einrichtungsübergreifende Verfahrensbeschreibung, (Einzel-) Supervision, Prozessbeschreibung (roter Ordner), Gespräche mit EA
Zeiten	Zu jeder Zeit	Supervisionen, (Einzel-) Gespräche
Situationen	Allg. Stresssituation (Krankheitsverlauf, Überforderung, familiäre Situationen)	Beratung von Angehörigen, Unterstützungsangebote (Psychologe), Supervision



Strukturen	-	
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	EA ist mit einer Situation überfordert	Hospitation der Bewerber, „polizeiliches, erweitertes Führungszeugnis“ (auch bei EA) Einarbeitungskonzept, Gespräche, Jahresgespräche, regelmäßige Schulungen und FB-angebote im Umgang mit Stresssituationen, Supervision, Teamtreffen EA
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Hohe Abhängigkeitsverhältnis der Klienten infolge Krankheit / psychische Leiden / Gleiches evtl. bei EA	Psychoonkologisches Angebot, Beschwerden können neutral angenommen werden. Wechselnde EA in der Begleitung
Nähe und Distanz	Mangelnde Professionalität und daher keine Distanz, Je pflegebedürftiger der Klient (Angehörige), desto höher ist die Problematik in der Nähe und Distanz	Regelmäßiger Austausch mit allen EA und Koordinatoren, Supervision, grundsätzlich Siezen, Wechsel der Klienten Begleitung zwischen de EA
Kommunikationskultur	Schweigen, Hinwegsehen, Ignoranz	Respektvoller Umgang, Siez Kultur, Offenheit, Problemlösend
Beschwerdemanagement	Beschwerde wird nicht ernst genommen.	Verfahrensweisung im Umgang mit Beschwerden, Aufarbeitung der Beschwerde mit allen Beteiligten.
Krisenmanagement	Kein angemessener Umgang mit der Krisensituation (zu schnell / zu langsam)	Gezieltes Krisenmanagement einrichtungsübergreifend, Prozessbeschreibungen
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Angst vor neuen Situationen / Unbekanntem	Offenheit des gesamten Teams gegenüber Neuem, regelmäßiger Austausch in Teamsitzungen, Fortbildungen, Neugierde

2.1.3 Familienhilfe

Kostenstelle 3231 – Mütter-Treff Bad Homburg, Kita St. Franziskus, Weberstr.

Zielgruppe: Schwangere sowie Mütter/Väter mit Kindern bis drei Jahre

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	Caritas Kita St. Franziskus, Haupteingang	
Zeiten	Tagsüber, Freitags von 9:30 bis ca. 12:15 Uhr	
Situationen: Durch den Haupteingang bringen die Eltern ihre Kinder in die Kita und in den Mütter-Treff	Unkontrollierter Zugang von Fremdpersonen	Unkontrollierten Zugang so gut es geht beschränken, alle TN benutzen den Haupteingang
Kita hat geschlossen, aber der Mütter-Treff findet statt	Die TN klingeln, die GL ist alleine	GL öffnet nur bekannten TN oder vorangemeldeten Neuzugängen
Strukturen	Nebenstehende Schutzfaktoren sind Voraussetzung für die Leitung eines Mutter-Kind-Treffens	Regelmäßige Schulungen zu sex. Missbrauch, Kenntnis der Präventionsordnung, Kenntnis der Präventionskette, erweitertes polizeiliches Führungszeugnis Kinder werden immer mit einer Begleitperson betreut, guter Kontakt und Austausch zur Koordinatorin
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Verselbständigung von Einsätzen einer Vertretungsperson bei eigener Abwesenheit	Persönliches Gespräch und persönl. Eindruck auch zwischen Vertretungsgruppenleitung und Koordinatorin, Hinweis auf Selbstverpflichtungserklärung, Hinweis der Präventionskette und auf interne Strukturen, erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Kenntnis des Verhaltenskodex
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Nähe zu einem Kind erzwingen Grenzschnale der Kinder überschreiten	Grenzen der Kinder respektieren und einhalten
Nähe und Distanz	Fremde Mütter / begleiten Kinder zur Toilette/in den Keller, etc. Grenzen des Kindes überschreiten	Kinder werden nie ohne Eltern beaufsichtigt, Evtl. Toilettengänge größerer Kinder immer mit dem eigenen Elternteil, Grenzen des Kindes respektieren und einhalten.

Kommunikationskultur	Unangemessene (sexualisierte) Sprache	Gruppenleitungen für die Wahrnehmung sexueller Sprache sensibilisieren, Regelm. Austausch zwischen Gruppenleitung und Koordination, transparente und offene Gespräche, Transparenz, Aufbau von Vertrauen
Beschwerdemanagement		
Krisenmanagement		
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden		Pädagogische Leitlinien und Konzepte, Struktur und Gruppenablauf

Kostenstelle 3231 – Mütter-Treff Bad Homburg-Ober-Erlenbach, Ev. Gemeindehaus

Zielgruppe: Schwangere und Mütter/Väter mit Kindern bis drei Jahre

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	Ev. Gemeindehaus Holzweg HG-Ober-Erlenbach	
Zeiten	Tagsüber, Mittwochs von 15:00 – 17:30 Uhr	
Situationen: Der Raum liegt im Tiefgeschoss	Eingang nicht einsehbar, daher unkontrollierbarer Zugang von Fremdpersonen möglich	Unkontrollierten Zugang durch Verschließen der Tür während der Vor- und Nachbereitungen (Alleinarbeit) Alleinarbeit vermeiden
Strukturen:	Mangelnde Infos zum Thema, Hilflosigkeit, keine Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten	Regelmäßige Schulungen zu sex. Missbrauch, Kenntnis der Präventionsordnung und der Präventionskette erweitertes polizeiliches Führungszeugnis Kinder werden immer durch eine Begleitperson betreut, guter Kontakt und Austausch zur Koordinatorin
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Verselbständigung von Einsätzen einer Vertretungsperson bei eigener Abwesenheit	Persönliches Gespräch und persönliche Eindruck auch zwischen Vertretungsgruppenleitung und Koordinatorin, Hinweis auf Selbstverpflichtungserklärung, Hinweis der Präventionskette und auf interne Strukturen, erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Kenntnis des Verhaltenskodex



Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Nähe zu einem Kind erzwingen, Grenzsignale der Kinder überschreiten	Grenzen der Kinder respektieren und einhalten
Nähe und Distanz	Fremde Personen / Eltern begleiten Kinder zur Toilette/in den Keller, etc. Grenzen des Kindes überschreiten	Kinder werden nie ohne Eltern beaufsichtigt, Evtl. Toilettengänge größerer Kinder immer mit dem eigenen Elternteil Grenzen des Kindes respektieren und einhalten.
Kommunikationskultur	Unangemessene (sexualisierte) Sprache gegenüber Dritten	Gruppenleitungen für die Wahrnehmung „sexueller“ Sprache sensibilisieren Regelm. Austausch zwischen Gruppenleitung und Koordination, transparente und offene Gespräche, Transparenz, Aufbau von Vertrauen
Beschwerdemanagement	nicht entwickelt	
Krisenmanagement	nicht entwickelt	
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Unsicherheiten, mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende Struktur	Pädagogische Leitlinien und Konzepte, Struktur und Gruppenablauf

Kostenstelle 3231 – Mütter-Treff Königstein, Adelheidstift, Burgweg

Zielgruppe: Schwangere sowie Mütter/Väter mit Kindern bis drei Jahre

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	Gemeinderaum der ev. Kirche, Herrichten des Raumes zu Beginn / am Ende	Eingangsbereich abschließen, bis Angebotsbeginn
Zeiten	Tagsüber, Dienstags von 9:30 bis ca. 12:15 Uhr	
Situationen	Unkontrollierter Zugang von Fremdpersonen	Durch Abschließen der Tür während der Vor- und Nachbereitungen Fremdzugang verhindern
Strukturen	Nebenstehende Schutzfaktoren sind Voraussetzung für die Leitung eines Mutter-Kind-Treffens	Regelmäßige Schulungen zu sex. Missbrauch, Kenntnis der Präventionsordnung, Kenntnis der Präventionskette erweitertes polizeiliches Führungszeugnis Kinder werden immer mit einer Begleitperson betreut, guter Kontakt und Austausch zur Koordinatorin
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Verselbständigung von Einsätzen einer Vertretungsperson bei eigener Abwesenheit	Persönliches Gespräch und persönlichen Eindruck auch zwischen Vertretungsgruppenleitung und Koordinatorin, Hinweis auf Selbstverpflichtungserklärung, Hinweis der Präventionskette und



		auf interne Strukturen, erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Kenntnis des Verhaltenskodex
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Nähe zu einem Kind erzwingen Grenzsignale der Kinder überschreiten	Grenzen der Kinder respektieren und einhalten
Nähe und Distanz	Fremde Mütter / begleiten Kinder zur Toilette/n den Keller, etc. Grenzen des Kindes überschreiten	Kinder werden nie ohne Eltern beaufsichtigt Evtl. Toilettengänge größerer Kinder immer mit dem eigenen Elternteil Grenzen des Kindes respektieren und einhalten
Kommunikationskultur	Unangemessene (sexualisierte) Sprache	Gruppenleitungen für die Wahrnehmung sexueller Sprache sensibilisieren Regelm. Austausch zwischen Gruppenleitung und Koordination, transparente und offene Gespräche, Transparenz, Aufbau von Vertrauen
Beschwerdemanagement		
Krisenmanagement		
Kultur der Einrichtung Haltung der Mitarbeitenden		Pädagogische Leitlinien und Konzepte, Struktur und Gruppenablauf

Kostenstelle 3231 – Mütter-Treff Steinbach, Gemeinderaum St. Bonifatius

Zielgruppe: Schwangere sowie Mütter/Väter mit Kindern bis drei Jahre

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	Gemeinderaum der kath. Kirche St. Bonifatius Herrichten des Raumes zu Beginn / am Ende	
Zeiten	Tagsüber, Donnerstags von 9:30 bis ca. 12:15 Uhr	
Situationen	Unkontrollierter Zugang von Fremdpersonen Aufenthalt Fremder in Toiletten	Unkontrollierten Zugang so gut es geht beschränken durch Türöffnung des Gruppenraums bzw. Verschießen der Eingangstür Kinder nie unbegleitet zur Toilette schicken
Strukturen	Nebenstehende Schutzfaktoren sind Voraussetzung für die Leitung eines Mutter-Kind-Treffens	Regelmäßige Schulungen zu sex. Missbrauch, Kenntnis der Präventionsordnung, Kenntnis der Präventionskette erweitertes polizeiliches Führungszeugnis



		Kinder werden immer mit einer Begleitperson betreut, guter Kontakt und Austausch zur Koordinatorin
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Verselbständigung von Einsätzen einer Vertretungsperson bei eigener Abwesenheit	Persönliches Gespräch und persönl. Eindruck auch zwischen Vertretungsgruppenleitung und Koordinatorin, Hinweis auf Selbstverpflichtungserklärung, Hinweis der Präventionskette und auf interne Strukturen, erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Kenntnis des Verhaltenskodex
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Nähe zu einem Kind erzwingen Grenzsignale der Kinder überschreiten	Grenzen der Kinder respektieren und einhalten
Nähe und Distanz	Fremde Mütter / begleiten Kinder zur Toilette/in den Keller, etc.	Kinder werden nie ohne Eltern beaufsichtigt, Evtl. Toilettengänge größerer Kinder immer mit dem eigenen Elternteil
Kommunikationskultur	Grenzen des Kindes überschreiten Unangemessene (sexualisierte) Sprache	Grenzen des Kindes respektieren und einhalten. Gruppenleitungen für die Wahrnehmung sexueller Sprache sensibilisieren, Regelm. Austausch zwischen Gruppenleitung und Koordination, transparente und offene Gespräche, Transparenz, Aufbau von Vertrauen
Beschwerdemanagement		
Krisenmanagement		
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden		Pädagogische Leitlinien und Konzepte, Struktur und Gruppenablauf



Kostenstelle 3231 – Mütter-Treff Usingen, Löwenzahnstr. 1, Kinderzentrum Hand in Hand

Zielgruppe: Schwangere sowie Mütter/Väter mit Kindern bis drei Jahre

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	Kinderzentrum Hand in Hand Löwenzahnstr. 1 Usingen	
Zeiten	Tagsüber, Donnerstags von 9:30 bis ca. 12:15 Uhr	
Situationen	Unkontrollierter Zugang von Fremdpersonen	Unkontrollierten Zugang so gut es geht beschränken
Strukturen	Nebenstehende Schutzfaktoren sind Voraussetzung für die Leitung eines Mutter-Kind-Treffens	Regelmäßige Schulungen zu sex. Missbrauch, Kenntnis der Präventionsordnung, Kenntnis der Präventionskette erweitertes polizeiliches Führungszeugnis Kinder werden immer mit einer Begleitperson betreut, guter Kontakt und Austausch zur Koordinatorin
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Verselbständigung von Einsätzen einer Vertretungsperson bei eigener Abwesenheit	Persönliches Gespräch und persönl. Eindruck auch zwischen Vertretungsgruppenleitung und Koordinatorin, Hinweis auf Selbstverpflichtungserklärung, Hinweis der Präventionskette und auf interne Strukturen, erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Kenntnis des Verhaltenskodex
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Nähe zu einem Kind erzwingen Grenzsignale der Kinder überschreiten	Grenzen der Kinder respektieren und einhalten
Nähe und Distanz	Fremde Mütter / begleiten Kinder zur Toilette/n den Keller, etc. Grenzen des Kindes überschreiten	Kinder werden nie ohne Eltern beaufsichtigt, Evtl. Toilettengänge größerer Kinder immer mit dem eigenen Elternteil Grenzen des Kindes respektieren und einhalten.
Kommunikationskultur	Unangemessene (sexualisierte) Sprache	Gruppenleitungen für die Wahrnehmung sexueller Sprache sensibilisieren Regelm. Austausch zwischen Gruppenleitung und Koordination, transparente und offene Gespräche, Transparenz, Aufbau von Vertrauen

Beschwerdemanagement		
Krisenmanagement		
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden		Pädagogische Leitlinien und Konzepte, Struktur und Gruppenablauf

Kostenstelle 3232 – Familienbegleitung

Zielgruppe: Aufsuchende Arbeit in den Familien und Büroarbeit Hessenring 119, Bad Homburg

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte im häuslichen Umfeld	Schutzlose, aufsuchende Arbeit in unbekanntem und bekannten Familien Schutzlosen und unbemerkten Eintritt in Gemeinschaftsunterkünfte	Einrichten eines Notfall-Knopfes / Nummer auf dem Mobiltelefon Infos an die Leitung, bei welchen Familien Termine sind bzw. Führen eines verlässlich zugänglichen Kalenders, w. o., vor allem Info an die Leitung / Kollegin über einen Besuch
Zeiten	Tagsüber	Termine zu üblichen Bürozeiten planen, nicht zu Randzeiten
Ein Familienmitglied verhält sich aggressiv	Überforderungssituation, Hilflosigkeit des Mitarbeiters, Grenzüberschreitungen	Notfallknopf / Notfallnummer
Strukturen	Kein regelhafter krisenbezogener Austausch möglich, keine oder unkoordinierte Unterstützung im Team, fehlende Supervision	regelmäßige Reflexions- und Dienstgespräche, Ansprechpartner in Krisensituationen sind bekannt und erreichbar, Vertrauensverhältnis der Kolleginnen untereinander
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Unsicherheiten bzgl. Entscheidung bei Alleinarbeit, evtl. eingeschränkte Handlungskompetenz	Berufsanfänger / Auszubildende intensiv informieren und begleiten, Fortbildungen, Stärkung von Krisenkompetenz, spannungsgeladene Situationen im DG reflektieren, neue Verabredungen treffen
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse		
Nähe und Distanz	Unklarheiten über die Beziehungsgestaltung, Grenzen sind bekannt und klar, werden aber nicht eingehalten und sind veränderlich	Familien respektieren die Familienbegleiter und umgekehrt, Persönliche Grenzen beider Seiten wahrnehmen und respektieren, Beschwerden direkt ansprechen und Lösungen finden
Kommunikationskultur	Intransparent, vorwurfsvoll	Konstruktiv, transparent, bedarfsorientiert
Beschwerdemanagement	Noch nicht vorhanden	Nicht erarbeitet
Krisenmanagement	Nicht erarbeitet	Kurzfristige Einberufung runder Tisch, Verhaltensregeln sind bekannt
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Unsicherheiten, keine bzw. wenig klare Vorgaben, weder	Respektvoller und achtsamer Umgang, konstruktive und lösungsorientierte Haltung gegenüber Beschwerden

	Austausch noch Reflexionsmöglichkeiten	
--	--	--

Kostenstelle 3235 – Familienpaten

Zielgruppe: Privat in Familien im Hochtaunuskreis

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	Aufsuchende Arbeit in Familien	Einrichten einer Notfallnummer auf dem Mobiltelefon, feste Besuchszeiten
Zeiten	tagsüber	s. o.
Ein Familienmitglied könnte sich aggressiv verhalten	Überforderungssituation Hilflosigkeit des Ehrenamtlichen, Grenzüberschreitungen	Notrufnummer auf Mobiltelefon, bekannte Verhaltensregeln, De-Eskalationstraining
Strukturen	Kein Kontakt zu anderen Familienpaten oder zur Koordinatorin	Regelmäßige Reflexionstreffen Ansprechpartner in Krisensituationen sind bekannt,
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	eingeschränkte Handlungskompetenz, Reflexionsmöglichkeiten	Besonders neue Familienpaten werden eng begleitet, Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zur Koordinatorin interne Fortbildungen, transparent thematisieren, Sensibilisierung zum Thema und Achtsamkeit fördern
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse		
Nähe und Distanz	Grenzen sind bekannt und klar, werden aber nicht eingehalten.	Familien respektieren die Familienpaten, Beschwerden direkt ansprechen und Lösungen finden
Kommunikationskultur	Intransparent, vorwurfsvoll	Konstruktiv, transparent, bedarfsorientiert
Beschwerdemanagement	nicht vorhanden	Nicht detailliert erarbeitet, Familienpaten und betreute Familie können sich unabhängig voneinander bei der Koordinatorin beschweren (ist allen bekannt)
Krisenmanagement	Nicht erarbeitet	Nicht erarbeitet
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Unsicherheiten, keine bzw. wenig klare Vorgaben, weder Austausch noch Reflexionsmöglichkeiten	Respektvoller und achtsamer Umgang, konstruktive und lösungsorientierte Haltung gegenüber Beschwerden, Sensibilisierung für eine achtsame Sprache und Haltung regelmäßige Besprechung des Themas

Kostenstelle 3235 – Kita-Einstieg, Louisenstr. 31, Bad Homburg

Zielgruppe: Kinder, Eltern, Mitarbeitende

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	Alleinarbeit zu Randzeiten	Klingel über Gegensprechanlage beantworten, nur terminierte Gesprächsteilnehmer einlassen, keine alleiniges Führen von Gesprächen
Zeiten	Tagsüber	s. o.
Situationen: Ein Besucher/in / Elternteil könnte sich aggressiv verhalten	Überforderungssituation, Hilflosigkeit des Mitarbeiters, Grenzüberschreitungen	Vom Hausrecht Gebrauch machen, Kollegen sind zur Stelle, notfalls Fenster öffnen und um Hilfe rufen
Strukturen	Keine Supervision bzw. kein regelmäßiger Austausch, fehlender krisenbezogener Austausch, unkoordinierte Unterstützung im Team	Regelmäßige Dienst- und Teamgespräche, Supervisionen, Ansprechpartner in Krisensituationen sind bekannt, das Team und das Vertrauen untereinander stärken. Durch ständige Thematisierung für das Thema sensibilisieren
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Evtl. Unsicherheit bzgl. Entscheidung bei Alleinarbeit, evtl. eingeschränkte Handlungskompetenz	Berufsanfänger/Auszubildende intensiv informieren und begleiten, regelmäßige Fortbildungen Stärkung des Gesamtteams, Sensibilisierung zum Thema und Achtsamkeit fördern
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse		
Nähe und Distanz	Grenzen sind bekannt und klar, werden aber nicht eingehalten.	Familien respektieren das Team, Beschwerden direkt ansprechen und Lösungen finden
Kommunikationskultur	Intransparent, vorwurfsvoll	Konstruktiv, transparent, bedarfsorientiert
Beschwerdemanagement	Nicht vorhanden	Nicht erarbeitet
Krisenmanagement	Nicht erarbeitet	Kurzfristige Einberufung runder Tisch, Verhaltensregeln sind bekannt
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Unsicherheiten, keine bzw. wenig klare Vorgaben, weder Austausch noch Reflexionsmöglichkeiten	Respektvoller und achtsamer Umgang, Sensibilisierung zum wertschätzenden Umgang, konstruktive und lösungsorientierte Haltung gegenüber Beschwerden

2.1.4 Haus Mühlberg

Kostenstelle 4311 - Außenwohngruppe Dietigheimer Straße 21

Zielgruppe: Klienten, Mitarbeitende

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte im Lebensbereich des Wohnheims	Schutzlose Alleinarbeit Alleinarbeit in der Wohnung	Notruf per Handy, Verhaltensmaßnahmen
Zeiten	tagsüber	s.o.
Situationen: z.B. Betreuer verhält sich aggressiv oder grenzüberschreitend	Überforderungssituationen Hilflosigkeit des Mitarbeitenden, Grenzen werden überschritten	Verhaltensmaßnahmen sind bekannt, das Hausrecht kann von jedem Mitarbeiter ausgeübt werden
Strukturen	Keine Supervision/kein regelmäßiger und krisenbezogener Austausch möglich, keine oder unkoordinierte Unterstützung im Team untereinander	Regelmäßige Supervision / regelmäßige Dienstgespräche / Ansprechpartner in Krisensituationen sind bekannt und erreichbar, Betreuungszeitfenster in der Außenwohngruppe sind allen anderen Stammmitgliedern bekannt
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Unsicherheit bezgl. Entscheidungen bei Alleinarbeit / eingeschränkte Handlungskompetenz / wenig Reflexionsmöglichkeiten	Berufsanfänger und Auszubildende werden intensiv begleitet und informiert und arbeiten immer zu zweit in der Dietigheimer Straße / Krisenkompetenz aller ist ausgebildet, Fortbildungen sind geplant und daran teilgenommen, spannungsgeladene Situationen im Dienstgespräch reflektiert und neue Verabredungen getroffen
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Erhöhte Spannung aufgrund von unterschiedlichen Positionen in der Bewohnergruppe	Die Bedürfnisse der einzelnen Bewohner sind den Mitarbeitern bekannt und werden in regelmäßigen Gesprächen thematisiert und bearbeitet; die Gemeinschaft des Teams und der Bewohner funktioniert transparent und an einer Problemlösung orientiert. Hausverweise werden nur in Ausnahmefällen erteilt und dann für alle anderen erklärt.
Nähe und Distanz	Es herrscht Unklarheit bzgl. der Beziehungsgestaltung und deren Grenzen. Oder: Grenzen sind zwar klar, werden aber nicht eingehalten und sind veränderlich.	Die Bewohner respektieren die Mitarbeiter, Ihre Aufgaben sind akzeptiert. Beschwerden werden direkt angesprochen und Lösungen diskutiert.
Kommunikationskultur	Intransparent / Vorwurfsgeleitet	Konstruktiv / Transparent / bedarfsorientiert
Beschwerdemanagement	Nicht vorhanden	Ist entwickelt
Krisenmanagement	Nicht erarbeitet	Es gibt Verfahrensanleitungen

Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Unsicherheiten, keine oder wenig klare Vorgaben, keine Reflexionsmöglichkeiten, kein Austausch	Respektvoller und achtsamer Umgang der Bewohner und Mitarbeitenden untereinander, konstruktive Haltung zu Beschwerden und neuen Bedarfen
--	--	--

Kostenstelle 4311 - Wohnheim Haus Mühlberg

Zielgruppe: Klienten, Mitarbeitende

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte im Lebensbereich des Wohnheims	Schutzlose Alleinarbeit Alleinarbeit in den Keller- oder Obergeschossräumen	Transponder für Notruf am Körper Verhaltensmaßnahmen, offene Stockwerkstüren um nach Hilfe zur rufen
Zeiten	tagsüber	s.o.
Situationen: z.B. Betreuer verhält sich aggressiv oder grenzüberschreitend	Überforderungssituationen, Hilflosigkeit des Mitarbeitenden, Grenzen werden überschritten	Kollegen sind sofort zur Stelle und unterstützen die Bewältigung der Situation, Verhaltensmaßnahmen sind bekannt, das Hausrecht kann von jedem Mitarbeiter ausgeübt werden.
Strukturen	Keine Supervision/ kein regelmäßiger und krisenbezogener Austausch möglich, keine oder unkoordinierte Unterstützung im Team untereinander	Regelmäßige Supervision / regelmäßige Dienstgespräche/ Ansprechpartner in Krisensituationen sind bekannt und erreichbar, ein Vertrauensverhältnis der mitarbeitenden untereinander besteht
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Unsicherheit bzgl. Entscheidungen bei Alleinarbeit/ eingeschränkte Handlungskompetenz / wenig Reflexionsmöglichkeiten	Berufsanfänger und Auszubildende werden intensiv begleitet und informiert / Krisenkompetenz aller gestärkt und Fortbildungen geplant und daran teilgenommen, spannungsgeladene Situationen im Dienstgespräch reflektiert und neue Verabredungen getroffen
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Erhöhte Spannung aufgrund von unterschiedlichen Positionen in der Bewohnergruppe	Die Bedürfnisse der einzelnen Bewohner sind den Mitarbeitern bekannt und werden in regelmäßigen Wohnheimgesprächen thematisiert und bearbeitet. Die Gemeinschaft des Teams und der Bewohner funktioniert transparent und an einer Problemlösung orientiert. Hausverweise werden nur in Ausnahmefällen erteilt und dann für alle anderen erklärt.
Nähe und Distanz	Es herrscht Unklarheit bzgl. der Beziehungsgestaltung und deren Grenzen. Oder: Grenzen sind zwar klar, werden aber nicht eingehalten und sind veränderlich.	Die Bewohner respektieren die Mitarbeiter, Ihre Aufgaben sind akzeptiert. Beschwerden werden direkt angesprochen und Lösungen diskutiert.
Kommunikationskultur	Intransparent / Vorwurfsgeleitet	Konstruktiv / Transparent / bedarfsorientiert
Beschwerdemanagement	Nicht vorhanden	Ist entwickelt
Krisenmanagement	Nicht erarbeitet	Es gibt Verfahrensanleitungen

Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Unsicherheiten, keine oder wenig klare Vorgaben, keine Reflexionsmöglichkeiten, kein Austausch	Respektvoller und achtsamer Umgang der Bewohner und Mitarbeitenden untereinander, konstruktive Haltung zur Beschwerden und neuen Bedarfen
--	--	---

Kostenstelle 4312 - Wohnheim Haus Mühlberg, Kurzzeit-Übernachter

Zielgruppe: Klienten, Mitarbeitende

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte im Lebensbereich des Wohnheims	Schutzlose Alleinarbeit Alleinarbeit in den Keller- oder Obergeschossräumen	Transponder für Notruf am Körper Verhaltensmaßnahmen, offene Stockwerkstüren um nach Hilfe zur rufen
Zeiten	tagsüber	s.o.
Situationen: z.B. Betreuer verhält sich aggressiv oder grenzüberschreitend	Überforderungssituationen Hilflosigkeit des Mitarbeitenden, Grenzen werden überschritten	Kollegen sind sofort zur Stelle und unterstützen die Bewältigung der Situation verhaltensmaßnahmen sind bekannt, das Hausrecht kann von jedem Mitarbeiter ausgeübt werden.
Strukturen	Keine Supervision / kein regelmäßiger und krisenbezogener Austausch möglich, keine oder unkoordinierte Unterstützung im Team untereinander	Regelmäßige Supervision / regelmäßige Dienstgespräche / Ansprechpartner in Krisensituationen sind bekannt und erreichbar, ein Vertrauensverhältnis der mitarbeitenden untereinander besteht
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Unsicherheit bezgl. Entscheidungen bei Alleinarbeit / eingeschränkte Handlungskompetenz / wenig Reflexionsmöglichkeiten	Berufsanfänger und Auszubildende werden intensiv begleitet und informiert / Krisenkompetenz aller gestärkt und Fortbildungen geplant und daran teilgenommen, spannungsgeladene Situationen im Dienstgespräch reflektiert und neue Verabredungen getroffen
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Erhöhte Spannung aufgrund von unterschiedlichen Positionen in der Übernachtergruppe	Die Bedürfnisse der einzelnen Übernachter sind den Mitarbeitern bekannt und werden in regelmäßigen Wohnheimgesprächen thematisiert und bearbeitet. Die Gemeinschaft des Teams und der Übernachter funktioniert transparent und an einer Problemlösung orientiert. Hausverweise werden nur in Ausnahmefällen erteilt und dann für alle anderen erklärt.
Nähe und Distanz	Es herrscht Unklarheit bzgl. der Beziehungsgestaltung und deren Grenzen Oder Grenzen sind zwar klar, werden aber nicht eingehalten und sind veränderlich.	Die Übernachter respektieren die Mitarbeiter, Ihre Aufgaben sind akzeptiert Beschwerden werden direkt angesprochen und Lösungen diskutiert
Kommunikationskultur	Intransparent / Vorwurfsgeleitet	Konstruktiv / Transparent / bedarfsorientiert
Beschwerdemanagement	Nicht vorhanden	Ist entwickelt
Krisenmanagement	Nicht erarbeitet	Es gibt Verfahrensanleitungen



Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Unsicherheiten, keine oder wenig klare Vorgaben, keine Reflexionsmöglichkeiten, kein Austausch	Respektvoller und achtsamer Umgang der Übernächter und Mitarbeitenden untereinander, konstruktive Haltung zur Beschwerden und neuen Bedarfen
--	--	--

Kostenstelle 4320 - Tagesaufenthalt und Beratung Baierstraße

Zielgruppe: Klienten, Mitarbeitende

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte im Lebensbereich des Wohnheims	Schutzlose Alleinarbeit Alleinarbeit in den Räumen	offene Stockwerkstüren, um nach Hilfe zur rufen
Zeiten	tagsüber	s.o.
Situationen: z.B. Gast verhält sich aggressiv oder grenzüberschreitend	Überforderungssituationen, Hilflosigkeit des Mitarbeitenden, Grenzen werden überschritten	Kollegen sind sofort zur Stelle und unterstützen die Bewältigung der Situation, Verhaltensmaßnahmen sind bekannt, das Hausrecht kann von jedem Mitarbeiter ausgeübt werden
Strukturen	Keine Supervision / kein regelmäßiger und krisenbezogener Austausch möglich, keine oder unkoordinierte Unterstützung im Team untereinander	Regelmäßige Supervision / regelmäßige Dienstgespräche / Ansprechpartner in Krisensituationen sind bekannt und erreichbar, ein Vertrauensverhältnis der Mitarbeitenden untereinander besteht
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Unsicherheit bezgl. Entscheidungen bei Alleinarbeit / eingeschränkte Handlungskompetenz / wenig Reflexionsmöglichkeiten	Berufsanfänger und Auszubildende werden intensiv begleitet und informiert / Krisenkompetenz aller gestärkt und Fortbildungen geplant und daran teilgenommen, spannungsgeladene Situationen im Dienstgespräch reflektiert und neue Verabredungen getroffen
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Erhöhte Spannung aufgrund von unklarer Verhaltensweise zwischen Ehrenamtlichen und Mitarbeitenden in Bezug auf die Gäste	Das Team, die Ehrenamtlichen und die Gäste sind an Problemlösungen interessiert. Hausverweise werden nur in Ausnahmefällen erteilt und dann für alle anderen erklärt
Nähe und Distanz	Es herrscht Unklarheit bzgl. der Beziehungsgestaltung und deren Grenzen Oder Grenzen sind zwar klar, werden aber nicht eingehalten und sind veränderlich	Die Gäste respektieren die Mitarbeiter und die Ehrenamtlichen, ihre Aufgaben sind akzeptiert. Beschwerden werden direkt angesprochen und Lösungen gesucht. Die Ehrenamtlichen haben Vertrauen zu den Mitarbeitenden und holen sich bei diesen Unterstützung, wenn es gebraucht wird
Kommunikationskultur	Intransparent / Vorwurfsgeleitet	Konstruktiv / Transparent / bedarfsorientiert
Beschwerdemanagement	Nicht vorhanden	Ist entwickelt
Krisenmanagement	Nicht erarbeitet	Es gibt Verfahrensanleitungen
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Unsicherheiten, keine oder wenig klare Vorgaben, keine Reflexionsmöglichkeiten kein Austausch	Respektvoller und achtsamer Umgang der Gäste, Ehrenamtlichen und Mitarbeitenden untereinander, konstruktive Haltung zur Beschwerden und neuen Bedarfen

2.1.5 Caritas Kindertagesstätte

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
<p>Orte: Alle Räumlichkeiten der Kita (1. Gruppenräume, 2. Turnraum, 3. Toiletten (Personal + Kinder), 4. Küche und Vorratskammer, 5. Personalraum, 6. Waschküche, 7. Umkleideraum (Personal), 8. Heizungsraum, 9. Leitungsbüro, 10. Schlafräum, 11. Keller)</p> <p>Außengelände</p> <p>Ausflüge</p>	<p>Nur eine Person führt Aufsicht / ist alleine mit einem Kind ohne Zeugen (1-11). In den Räumlichkeiten ist es dunkel (8,10). Die Räumlichkeiten sind abgelegen (2,5,7,8,9,11), Es gibt keine ordentliche Möglichkeit sich vor Blicken zu schützen (7). Die Räumlichkeiten können von innen zugeschlossen werden und das fällt nicht auf, da diese immer zugeschlossen sind (6,8). Unkontrollierter Zugang für die BesucherInnen (2,3,) Zuschauer von Außen (Fremde)</p> <p>Nur eine Person führt Aufsicht</p>	<p>Türe offen stehen lassen (nach Möglichkeit 1-11). Immer zu zweit arbeiten (1-11). Die Räume sind von außen oder durch Fenster / Glastüren einsehbar. Sachgemäße räumliche Ausstattung (Sichtschutz, Trennwende, Gardienen, Klingel, Schließanlage, usw.) besorgen.</p> <p>Unbefugten den Zugang in die Kita verbieten und auf die Besucher der Einrichtung Acht geben (ausweisen lassen).</p> <p>Sichtschutz einbauen / einpflanzen</p> <p>Personal entsprechend einplanen</p> <p>Anpassung / Optimierung der Dienstpläne</p>
<p>Zeiten:</p>	<p>Öffnungszeiten der Kita (vor allem Früh- und Spätdienst, sog. Vorbereitungszeiten), Dienstwege</p> <p>Wenig Personal in der Betreuungsrandzeiten, in den Vorbereitungszeiten treffen sich Mitarbeiter*innen nur der einzelnen Gruppe zusammen (was in der Gruppe, hinter den verschlossenen Türen passiert, ist es nicht einfach herauszufinden)</p>	<p>Anpassung / Optimierung der Dienstpläne, Höherer Personalschlüssel, Umdenken bzw. Einführung der (neuen) Strukturen.</p>

<p>Situationen:</p>	<p>1:1 Gespräche (Elterngespräche, MitarbeiterInnengespräche), Schulkinderübernachtung, Hygienische Maßnahmen (wickeln, um- und anziehen, eincremen, Toilettenbenutzung) Pädagogische Angebote (die einen engeren Körperkontakt erfordern z.B. Turnen, Fangenspiele, Rollenspiele, Bücher anschauen und dabei auch kuscheln usw.) Medizinische Ersthilfe (untersuchen nach Zeckenbissen, Wunden versorgen, trösten usw.) Schlafenlegen (beim Einschlafen helfen) Einzelförderung / Therapien der Kinder / Teilhabeassistenz 1zu1 Betreuung</p> <p>Auffälligkeiten und Unstimmigkeiten im Rahmen der pädagogischen Arbeit beispielsweise bei den Wickelsituationen, Elterngesprächen ohne kollegiale Absicherung, Aufsichtspflichtverletzung der Fachkräfte gegenüber den Kindern</p>	<p>Absicherung durch zweite Fachkraft, Anpassung / Optimierung der Dienstpläne, Sicherstellung gesetzlicher Vorgaben (Personalschlüssel etc.)</p> <p>Inanspruchnahme von Hilfsangeboten (z.B. Schulungen, Fortbildungen, Beratungen)</p> <p>Angemessenheit von Körperkontakt definieren und beachten.</p>
<p>Strukturen:</p>	<p>Fehlende Aufgabenverteilung bzw. Zuständigkeitenklärung, Unklare Abläufe, Personalmangel, Arbeitszeitgestaltung / Abdeckung Pausenzeiten, Urlaubszeitenregelungen, Überbelegung Kinder, krankheitsbedingte Engpässe, innere Kündigung der Fachkräfte</p>	<p>Aufgabenverteilung bzw. Zuständigkeitenklärung: Abläufe besprechen, definieren und niederschreiben = Prozessbeschreibungen (Qualitätsmanagement)</p> <p>Stellenausschreibung und Besetzung offener Fachkraftstellen, Dienstplangestaltung optimieren und Personalengpässen durch Planung reduzieren, Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit</p>
<p>Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung</p>	<p>Fehlende Vereinbarungen mit dem Personal in Bezug auf das was in pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z.B. Privatkontakte, Geschenke, Nähe und Distanz usw.)</p> <p>Mangel an der Verantwortungsübernahme seitens der Leitung beim Fehlverhalten</p>	<p>Jährliche Mitarbeitergespräche bzw. regelmäßige Mitarbeitergespräche führen, Erweiterte Führungszeugnisse verlangen, Selbstverpflichtungserklärungen unterschreiben lassen,</p> <p>Eine gesunde Fehlerkultur implementieren (Fehler als Chance zu sehen, es besser zu tun und nicht als Kritik), Definierung der Arbeitsabläufe</p>

	<p>von MitarbeiterInnen (keine Interventionen und Konsequenzen) Fehlende Erstgespräche mit den interessierten potenziellen Ehrenamtlichen / HospitantInnen / PraktikantInnen usw. Das Thema Prävention wird in Bewerbungsverfahren nicht thematisiert</p>	<p>Einstellungsverfahren vereinheitlichen und über das Thema Prävention / institutionelles Schutzkonzept erweitern</p>
<p>Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse:</p>	<p>Entstehung der Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse aufgrund von Altersunterschieden (Konflikte zwischen Alt und Jung), hierarchischen Strukturen (Leitung- MitarbeiterInnen), aufgrund der Rolle / Zuständigkeit (z.B. Fachkräfte - ehrenamtliche MitarbeiterInnen) sozialer Abhängigkeit (ErzieherInnen – Eltern / Kinder). Es entstehen Mobbing, Machtmissbrauch, Unterdrückung</p> <p>Fördersituationen mit "Belohnungsprinzip" durch die Erpressung entsteht (ErzieherInnen - Kinder)</p>	<p>Supervision der Mitarbeiter, Mentoren einsetzen oder Moderatoren bei Konflikten, Beschwerdemanagement einführen / leben (Kinder, Eltern, ErzieherInnen) Kinderkonferenzen einführen und regelmäßig durchführen</p>

<p>Nähe und Distanz:</p>	<p>Defizite an emotionaler und körperlicher Zuwendung (sowohl bei den Kinder als auch bei erwachsenen Personen), Die MitarbeiterInnen erfüllen eigene Bedürfnisse nach körperliche Nähe (kuscheln, küssen, streicheln usw.) Enge emotionale Beziehung des "Opfers" (Kinder) zum "Täter" (Personal der Kita), Geringes Selbstwertgefühl (sowohl bei den Kinder als auch bei erwachsenen Personen), Mangelnde soziale Kompetenz (nicht "nein" sagen können), Abhängigkeit vom "Täter" (emotional oder materiell), Abwesenheit schützender Vertrauensperson (meistens BezugserzieherIn oder MentorInn / PraxisanleiterInnen), Mangelnde Verfügbarkeit von Sexualaufklärung für Kinder</p>	<p>Schulung zur Präventionsordnung Maßnahmen zum Selbstschutz und Fremdschutz ergreifen (Fortbildungen, Inhouse Schulungen, QM), Verhaltensregeln festlegen und beachten (z.B. ErzieherInnen achten bei körperlicher Nähe – auch in Vorbildfunktion – auf eigene Grenzen, ein Kind darf nicht besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden, es sei denn, es ist pädagogisch begründet und notwendig und im Team abgesprochen, ErzieherInnen bauen keine privaten Freundschaften zu betreuten Kindern oder Eltern auf. Es findet keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen statt (z.B. private Treffen, private Urlaube), Angebote von privaten Dienstleistungen oder vergüteten Tätigkeiten durch Eltern (z.B. Babysitterdienste, zusätzliche Förderung) sind abzulehnen usw.) wir thematisieren mit den Kindern regelmäßig das Thema „Nähe und Distanz“ regelmäßig mit den Kinder(und Erwachsenen) thematisieren Die Kinder in ihrem Recht „Nein“ zu sagen, stärken Die Sexualerziehung altersentsprechend in der Kita aufbereiten</p>
<p>Kommunikationskultur:</p>	<p>Mangelnde Kommunikations-, Streit und Feedbackkultur in der Einrichtung dadurch unausgesprochene Konflikte, aufgestaute Emotionen, "Flurfunk" und Gerüchte, Lästereien und Gerede, Negativspirale an Emotionen, Unzufriedenheit im Team. Es finden keine Supervisions-sitzungen statt (die Bearbeitung von den Konflikten findet nicht bzw. selten statt)</p>	<p>Offene und ehrliche Feedback-Kultur, direktes Ansprechen von Anliegen, Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich "gewaltfreie Sprache", Kontinuität der Kommunikation, Kommunikationstraining, Supervisionen, Reflexion und Evaluation</p>

Beschwerdemanagement:	Die Kinder können durch das Betreuungspersonal manipuliert und unter Druck gesetzt werden und wenn es keine Beschwerdemöglichkeit (auch Anonym) gibt, dann kommen die Beschwerden nie zur Sprache (Ausmaß der Probleme wird nicht erfasst)	Beschwerdemanagement als Prozessbeschreibung (QM) Beschwerdeverfahren sowohl für Kinder, Mitarbeitenden als auch Eltern entwickeln und bekanntgeben Supervisionen Teamsitzungen Jährliche Fragebögen für die Eltern Kinderkonferenzen einführen und durchführen
Krisenmanagement:	Mangelndes Wissen der MitarbeiterInnen über die Interventionsmaßnahmen bei den Krisensituationen (z.B. Kindeswohlgefährdung usw.) die Abläufe sind nicht bekannt, dadurch können Angstgefühle entstehen und die MitarbeiterInnen können in Stresssituationen geraten.	Prozessbeschreibungen (QM) Präventionsordnung Schutzkonzept
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden:	Unterschiedliche Wertesysteme, Moralvorstellungen, aufeinandertreffende kulturelle Differenzen und Auffassungen	Konzeption und Leitbild, Supervisionssitzungen, Teamtage und thematische Impulsveranstaltungen/Konzeptionstage

2.1.6 Caritas Beratung

Kostenstelle 1233 – Migrationsberatung, Dorotheenstraße 11, Bad Homburg

Zielgruppe: Beratungsteam und erwachsene schutzbedürftige Klient*innen

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte Klient*innen WC im Caritasladen Beratungsräume Eingangstür	Dunkelheit, nicht einsehbar Geschlossene Tür, Sichtschutz / kein Fenster, Geräusche dringen nicht nach außen Unbekannte betreten die Räume	Bei Alleinarbeit nach Möglichkeit kein Empfang an der Tür Eingespeicherte Notruftaste bei Alleinarbeit: keine Beratungen von neuen Klienten und bekannten „Risikoklienten“ Kamera am Empfang und Gegensprechanlage an allen Telefonen wäre von Vorteil
Zeiten Randzeiten: vor 9.00 Uhr und nach 15.00 Uhr Dunkle Jahreszeit	Übergriffe bei Alleinarbeit	Möglichst keine Beratung bei Alleinarbeit Video und Telefonberatung als Alternative Nur bekannte Klient*innen

		Eingangstür wird nur nach vorheriger Absprache geöffnet
Situationen Emotional aufgeladenen Gesprächssituationen Alleinarbeit und Einzelberatung von Männern Paketannahme Geschenke von Klient*innen	Übergriffe werden nicht gehört Trauer, Angst, Unsicherheit können beidseitig ausgenutzt werden, können Raum für körperliche und psychische Gewalt bieten Kommunikation wird als Machtmittel missbraucht Das Nähe/ Distanz-Verhältnis wird missachtet Erpressungsmöglichkeit, Machtausübung durch Geschenke	s.o. Gesprächsinhalte und Beratungen können nicht kontrolliert werden Idee: vereinzelt Hospitationen Unangekündigtes Anklopfen von Kolleg*innen MA-Schulungen: Kommunikation, Nähe / Distanz → Verhaltenskodex Geschenke werden nur bis zu 5€ angenommen und sind für alle Kolleg*innen Deeskalationstraining, ggf. Selbstverteidigung
Strukturen Dezentralisierung des Teams und anteilige Alleinarbeit an den verschiedenen Standorten	Mitarbeiter*innen werden zu wenig gesehen, Austausch fehlt	Prozessbeschreibung Kontaktdaten der zuständigen Stellen sind zentral hinterlegt Kooperation mit weiteren Einrichtungen bei Unterstützungsbedarf Vorgesetzte wird informiert Regelmäßige Kontakte zu den „Außenstellen“ Nach Möglichkeit keine Alleinarbeit an den dünn besetzten Standorten
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung Einstellung neuer Mitarbeiter*innen Dezentralisierung des Teams Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen	Fehlende Kontrolle und Einsicht über mögliche Vorfälle Vertuschung von Fehlverhalten im Team oder beim Einzelnen	Erweitertes Führungszeugnis Regelmäßige Kontakte zu den Mitarbeiterinnen, neben Sitzungen auch „Flurgespräche“ Schutzkonzept als fester Bestandteil der Einarbeitung und fester Bestandteil des Jahresgespräches Gelebte Fehlerkultur Konsequentes Handeln der Vorgesetzten bei Verdachtsfällen

<p>Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse Beraterin – Klient*in Vorgesetzte – Mitarbeiterinnen Kolleginnen untereinander</p>	<p>Vorgesetzte nutzt ihre Machtposition aus Machtgefälle im Team führt zur Benachteiligung in der Arbeit Beraterin nutzt ihr Wissen und ihre methodischen Kompetenzen als Machtinstrument gegenüber besonders schutzbedürftigen Klient*innen Vertrauen des Gegenübers wird ausgenutzt</p>	<p>keine Sonderbehandlung einzelner Mitarbeiterinnen demokratischer Führungsstil klientenzentrierte Beratung als Grundlage Entscheidungen werden im Team getroffen</p>
---	---	--

Kostenstellen 1300, 1305, 1310 - Steinbach Hessenring 27A, Beratung HG Hessenring, Neu Anspach Bahnhofstraße

Zielgruppe: Beratungsteam und erwachsene schutzbedürftige Klient*innen

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
<p>Orte Keller Beratungsraum Eingangstür</p>	<p>Dunkelheit, nicht einsehbar Geschlossene Tür, Sichtschutz / kein Fenster, Geräusche dringen nicht nach außen Unbekannte betreten die Räume</p>	<p>Berater*innen betreten den Keller nur ohne Klienten, nicht bei Alleinarbeit Bei Alleinarbeit nach Möglichkeit kein Sichtschutz Eingespeicherte Notruftaste bei Alleinarbeit: keine Beratungen von neuen Klienten und bekannten „Risikoklienten“ Kamera am Empfang und Gegensprechanlage an allen Telefonen</p>
<p>Zeiten Randzeiten: vor 9.00 Uhr und nach 15.00 Uhr Dunkle Jahreszeit Einzelne ganze oder halbe Tage durch wenig Besetzung am Standort</p>	<p>Übergriffe bei Alleinarbeit</p>	<p>Möglichst keine Beratung bei Alleinarbeit Video und Telefonberatung als Alternative Nur bekannte Klient*innen Eingangstür wird nur nach vorheriger Absprache geöffnet</p>
<p>Situationen Emotional aufgeladenen Gesprächssituationen Alleinarbeit und Einzelberatung von Männern Paketannahme Geschenke von Klient*innen</p>	<p>Übergriffe werden nicht gehört Trauer, Angst, Unsicherheit können beidseitig ausgenutzt werden, können Raum für körperliche und psychische Gewalt bieten Kommunikation wird als Machtmittel missbraucht</p>	<p>Siehe oben Gesprächsinhalte und Beratungen können nicht kontrolliert werden Idee: vereinzelte Hospitationen Unangekündigtes Anklopfen von Kolleg*innen</p>



	<p>Das Nähe / Distanz-Verhältnis wird missachtet</p> <p>Erpressungsmöglichkeit, Machtausübung durch Geschenke</p>	<p>MA-Schulungen: Kommunikation, Nähe/ Distanz → Verhaltenskodex Geschenke werden nur bis zu 5 € angenommen und sind für alle Kolleg*innen Deeskalationstraining, ggf. Selbstverteidigung</p>
<p>Strukturen Dezentralisierung des Teams und anteilige Alleinarbeit an den verschiedenen Standorten</p>	<p>Mitarbeiter*innen werden zu wenig gesehen, Austausch fehlt</p>	<p>Prozessbeschreibung Kontaktdaten der zuständigen Stellen sind zentral hinterlegt Kooperation mit weiteren Einrichtungen bei Unterstützungsbedarf Vorgesetzte wird informiert Regelmäßige Kontakte zu den „Außenstellen“ Nach Möglichkeit keine Alleinarbeit an den dünn besetzten Standorten Standortleitung als zusätzliche Ansprechpartnerin neben der Einrichtungsleitung</p>
<p>Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung Einstellung neuer Mitarbeiter*innen Dezentralisierung des Teams Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen</p>	<p>Fehlende Kontrolle und Einsicht über mögliche Vorfälle Vertuschung von Fehlverhalten im Team oder beim Einzelnen</p>	<p>Erweitertes Führungszeugnis Regelmäßige Kontakte zu den Mitarbeiterinnen, neben Sitzungen auch „Flurgespräche“ Schutzkonzept als fester Bestandteil der Einarbeitung und fester Bestandteil des Jahresgespräches Gelebte Fehlerkultur Konsequentes Handeln der Vorgesetzten bei Verdachtsfällen</p>
<p>Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse Berater*in – Klient*in Vorgesetzte – Mitarbeiter*innen Kolleg*innen untereinander</p>	<p>Vorgesetzte nutzt ihre Machtposition aus Machtgefälle im Team führt zur Benachteiligung in der Arbeit Beraterin nutzt ihr Wissen und ihre methodischen Kompetenzen als Machtinstrument gegenüber besonders schutzbedürftigen Klient*innen Vertrauen des Gegenübers wird ausgenutzt</p>	<p>keine Sonderbehandlung einzelner Mitarbeiter*innen demokratischer Führungsstil klientenzentrierte Beratung als Grundlage Entscheidungen werden im Team getroffen</p>



2.1.7 Caritas Läden

Kostenstelle: 9600 - Caritas Laden Bad Homburg

Zielgruppe: Kund*innen ohne rechtl. Rahmen; ehrenamtliche Mitarbeiter*innen im Rahmen der Vereinbarungen

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte - Verkaufsräume - Umkleidekabine - Toiletten	- Körperkontakt durch Enge - Beobachtung von außen - Übergriffe	- Trennung Männer-/ Frauenbereiche - Dicht schließender Vorhang; kein Fensterbezug - Abschließbare Kabinen getrennt nach Geschlechtern
Zeiten - Geöffneter Laden nach Einbruch der Dunkelheit	- Übergriffe	- Anwesenheit mehrere Personen
Situationen - Gedränge - Stillende Mütter	- Körperkontakte - Beobachtungen/ verbale Angriffe	- Abstandsregel Armlänge - Paravent für Ungestörtheit
Strukturen - Sich zeitweise selbst überlassene Kinder	- Körperkontakte/ Berührungen	- Aufklärung über Aufsichtspflicht der Kunden - Schulung der EA
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	- Einschlägige Vorbelastung	- Erweitertes Führungszeugnis
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse		
Nähe und Distanz	Verbale und körperliche Grenzüberschreitungen zwischen Kunden und Ehrenamtlichen	Schulungen auf Seiten der EA: wie vermeide ich Grenzverletzungen; wie gehe ich mit ihnen um
Kommunikationskultur	Beleidigungen; politisch nicht korrekte bzw. sexistische Bemerkungen	Schulungen
Beschwerdemanagement	Existiert, wird aber ggf. nicht genutzt	Hinweis durch Einrichtungsleitung
Krisenmanagement		
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden		Aushang Leitsätze



Kostenstelle: 1021 - Caritas Laden Neu Anspach, Bahnhofstraße

Zielgruppe: Kund*innen ohne rechtl. Rahmen; ehrenamtliche Mitarbeiter*innen im Rahmen der Vereinbarungen

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte - Verkaufsräume - Umkleidekabine - Toiletten	- Körperkontakt durch Enge - Beobachtung von außen - Übergriffe	- Trennung Männer- / Frauenbereiche - Abschließbare Kabinen getrennt nach Geschlechtern
Zeiten - Geöffneter Laden nach Einbruch der Dunkelheit	- Übergriffe	- Anwesenheit mehrere Personen
Situationen - Gedränge - Stillende Mütter	- Körperkontakte - Beobachtungen / verbale Angriffe	- Abstandsregel Armlänge - Paravent für Ungestörtheit
Strukturen - Sich zeitweise selbst überlassene Kinder	- Körperkontakte / Berührungen	- Aufklärung über Aufsichtspflicht der Kunden - Schulung der EA
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung Unkenntnis über Vorstrafen Fehlende Transparenz des Themas	- Einschlägige Vorbelastung	- Erweitertes Führungszeugnis - Thematisierung vor Beschäftigungsbeginn und regelmäßige Auffrischungen / Schulungen
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse EA schenken Kunden Kleidung als Mittel zum Zweck	Kund*innen werden „erpresst“	Ware wird nicht verschenkt
Nähe und Distanz Hilfe bei der Anprobe und Beratung	Verbale und körperliche Grenzüberschreitungen zwischen Kunden und Ehrenamtlichen	Schulungen auf Seiten der EA: wie vermeide ich Grenzverletzungen; wie gehe ich mit ihnen um EA halten sich nicht allein mit Kunden im Verkaufsraum auf
Kommunikationskultur Gespräche zwischen Kunden und EA	Beleidigungen; politisch nicht korrekte bzw. sexistische Bemerkungen	Schulungen
Beschwerdemanagement	Existiert, wird aber ggf. nicht genutzt	Hinweis durch Einrichtungsleitung Aushänge

Unkenntnis darüber auf beiden Seiten Unsicherheit bei „Beobachtern“ von Übergriffen	Fälle bleiben unerkannt	
Krisenmanagement		
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Fehlendes Bewusstsein über Anfänge sexualisierter Gewalt durch Worte und „kleine“ Berührungen führen zu Grauzonen und zum Übergang zu sexueller Belästigung Beobachter scheuen Verdachtsfälle weiterzugeben	Aushang Leitsätze Schulungen Kultur der Offenheit und Fehlerkultur Demokratischer Führungsstil

2.1.8 Betreutes Wohnen

Kostenstelle 4331 - Ambulante Einzelfallhilfe

Zielgruppe: Klienten, Mitarbeitende

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte im Lebensbereich des Betreuten	Schutzlose Alleinarbeit	Handy für Notruf, Verhaltensmaßnahmen
Zeiten	jederzeit	s.o.
Situationen: z.B. Betreuer verhält sich aggressiv oder grenzüberschreitend	Überforderungssituationen, Hilflosigkeit des Mitarbeitenden, Grenzen werden überschritten	s.o. Kontaktaufnahme mit Kollegen der Koordinatoren
Strukturen	Keine Supervision / kein regelmäßiger und krisenbezogener Austausch möglich	Regelmäßige Supervision / regelmäßige Dienstgespräche / Ansprechpartner in Krisensituationen sind bekannt und erreichbar
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Unsicherheit bezgl. Entscheidungen bei Alleinarbeit / eingeschränkte Handlungskompetenz/wenig Reflexionsmöglichkeiten	Berufsanfänger werden intensiv begleitet und informiert / Krisenkompetenz aller gestärkt und Fortbildung geplant
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse		
Nähe und Distanz	Es herrscht Unklarheit bzgl. der Beziehungsgestaltung und deren Grenzen. Grenzen sind zwar klar, werden aber nicht eingehalten und sind veränderlich	das professionelle Rollenbild ist klar, die professionelle Beziehungsgestaltung ist geklärt
Kommunikationskultur	Intransparent / Vorwurfsgeliebt	Transparent / bedarfsorientiert



Beschwerdemanagement	Nicht vorhanden	Ist entwickelt
Krisenmanagement	Nicht erarbeitet	Es gibt Verfahrensanleitungen
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Unsicherheiten, keine oder wenig klare Vorgaben, keine Reflexionsmöglichkeiten, kein Austausch	Respektvoller und achtsamer Umgang der Mitarbeitenden untereinander Rückmeldungen zu Auffälligkeiten untereinander ggfls. Anregung Themen bei Supervision oder Coaching zu platzieren

Kostenstelle 4333 - Gemeinschaftliches Wohnen

Zielgruppe: Klienten, Mitarbeitende

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte im Lebensbereich des Betreuten Gemeinschaftsunterkunft	Schutzlose Alleinarbeit	Handy für Notruf, Verhaltensmaßnahmen
Zeiten	tagsüber	s.o.
Situationen: z.B. Betreuer verhält sich aggressiv oder grenzüberschreitend	Überforderungssituationen, Hilflosigkeit des Mitarbeitenden, Grenzen werden überschritten	s.o. Kontaktaufnahme mit Kollegen oder Koordinatoren
Strukturen	Keine Supervision / kein regelmäßiger und krisenbezogener Austausch möglich	Regelmäßige Supervision / regelmäßige Dienstgespräche / Ansprechpartner in Krisensituationen sind bekannt und erreichbar
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Unsicherheit bezgl. Entscheidungen bei Alleinarbeit / eingeschränkte Handlungskompetenz / wenig Reflexionsmöglichkeiten	Berufsanfänger werden intensiv begleitet und informiert / Krisenkompetenz aller gestärkt und Fortbildungen geplant und daran teilgenommen
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Erhöhte Spannung aufgrund von unterschiedlichen Positionen in einer Gruppe	Die Bedürfnisse der einzelnen Bewohner sind der Mitarbeiterin bekannt; sie können ihre Anliegen parallel an den ASD der Stadt Oberursel herantragen, die Mitarbeiterin hat ein gutes Vertrauensverhältnis mit dem ASD aufgebaut.
Nähe und Distanz	Es herrscht Unklarheit bzgl. der Beziehungsgestaltung und deren Grenzen. Grenzen sind zwar klar werden aber nicht eingehalten und sind veränderlich.	Die Bewohner respektieren die Mitarbeiterin, Ihre Aufgaben sind in Ansprache mit der Stadt Oberursel klar definiert, ihre Rolle ist für alle Bewohner, auch Neu-Bewohner, klar.
Kommunikationskultur	Intransparent / Vorwurfsgeliebt	Konstruktiv / Transparent / bedarfsorientiert



Beschwerdemanagement	Nicht vorhanden	Ist entwickelt
Krisenmanagement	Nicht erarbeitet	Es gibt Verfahrensanleitungen
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Unsicherheiten, keine oder wenig klare Vorgaben, keine Reflexionsmöglichkeiten, kein Austausch	Respektvoller und achtsamer Umgang der Bewohner mit der Mitarbeiterin Rückmeldungen zu Auffälligkeiten an sie Austausch mit ASD Stadt Oberursel funktioniert reibungslos

2.1.9 Caritas Jugendwohnverbund St. Christophorus

Kostenstelle 1235 - WG Kranich, Brüningstraße 15A, 61350 Bad Homburg

Zielgruppe: männliche Jugendliche in der Jugendhilfe im Alter zwischen 16 und 22 Jahren.

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	geschlossene Räume ohne Fluchtmöglichkeit (ehemaliges Büro, Lagerraum, Heizungskeller)	In Krisensituationen und angespannten Gesprächen immer die Fluchtmöglichkeit haben und möglichst zu zweit, immer Handy dabei haben, angespannte Gespräche in Räumen mit Fluchtmöglichkeit führen, vorausschauendes Denken
Zeiten	Für Klienten: Abends, WE, wenn Betreuer nicht vor Ort sind	Rufbereitschaftshandy, Maltaser Notruf
Situationen	Forderndes, aggressives Verhalten, Kontrollverlust bei Klienten	Situation verlassen, sich in Sicherheit bringen, Hilfe/Unterstützung holen, klärendes Gespräch im Nachgang, wenn alle beruhigt.
Strukturen		
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Keine konkreten Zuständigkeiten, keine zusätzlichen Weiterbildungen / Schwerpunkte	Fortbildungen, Aufteilung der Aufgabenbereiche, jeder MA spezialisiert sich für einen Bereich
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Klienten-Mitarbeiter Beziehung: Einschüchterung, Drohungen, Angstmachung	Kolleg*innen untereinander auf abweichendes Verhalten achten und ansprechen / melden, Beziehungen auf professioneller Ebene halten
Nähe und Distanz	Geschenke (Klienten und MA), (ehrenamtliche) Nachhilfe (vor allem im Zimmer der Klienten)	Klare Regeln und Absprachen, Nachhilfe nur in Küche und Freizeitraum
Kommunikationskultur	Falscher Umgang zwischen den Kollegen, zu wenig direkte Kommunikation	Teambesprechungen, regelmäßige Austauschmöglichkeiten, höflicher Umgang miteinander



Beschwerdemanagement	Subjektive Sichtweise (kontinuierliche Unzufriedenheit = andauernde Beschwerden) Unzufriedenheit der Klienten untereinander oder mit den Betreuern.	Klare Kommunikation, Unzufriedenheit rechtzeitig ansprechen / mitteilen Können sich an Betreuer, Gruppenleitung oder das Jugendamt wenden.
Krisenmanagement	Vermeiden von Klärungsgesprächen	Missverständnisse und Unstimmigkeiten unmittelbar klären
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Kein einheitliches Handeln der Mitarbeitenden gegenüber den Klienten	Klare Regeln und Absprachen, Hausordnung

Kostenstelle 1238 - WG Mauersegler

Zielgruppe: Kinder und Jugendliche in der Jugendhilfe im Alter zwischen 6 und 23 Jahren

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	geschlossene Räume ohne Fluchtmöglichkeit (ehemaliges Büro, Lagerraum, Heizungskeller)	In Krisensituationen und angespannten Gesprächen immer die Fluchtmöglichkeit haben und möglichst zu zweit, immer Handy dabei haben, angespannte Gespräche in Räumen mit Fluchtmöglichkeit führen, vorausschauendes Denken
Zeiten	Für Klienten: Abends, WE, wenn Betreuer nicht vor Ort sind	Rufbereitschaftshandy, Malteser Notruf
Situationen	Forderndes, aggressives Verhalten, Kontrollverlust bei Klienten	Situation verlassen, sich in Sicherheit bringen, Hilfe / Unterstützung holen, klärendes Gespräch im Nachgang, wenn alle beruhigt.
Strukturen		
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Keine konkreten Zuständigkeiten, keine zusätzlichen Weiterbildungen / Schwerpunkte	Fortbildungen, Aufteilung der Aufgabenbereiche, jeder MA spezialisiert sich für einen Bereich
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Klienten-Mitarbeiter Beziehung: Einschüchterung, Drohungen, Angstmachung	Kolleg*innen untereinander auf abweichendes Verhalten achten und ansprechen / melden, Beziehungen auf professioneller Ebene halten
Nähe und Distanz	Geschenke (Klienten und MA), (ehrenamtliche) Nachhilfe (vor allem im Zimmer der Klienten)	Klare Regeln und Absprachen, Nachhilfe nur in Küche und Freizeitraum
Kommunikationskultur	Falscher Umgang zwischen den Kollegen, zu wenig direkte Kommunikation	Teambesprechungen, regelmäßige Austauschmöglichkeiten, höflicher Umgang miteinander



Beschwerdemanagement	Subjektive Sichtweise (kontinuierliche Unzufriedenheit = andauernde Beschwerden) Unzufriedenheit der Klienten untereinander oder mit den Betreuern.	Klare Kommunikation, Unzufriedenheit rechtzeitig ansprechen / mitteilen Können sich an Betreuer, Gruppenleitung oder das Jugendamt wenden.
Krisenmanagement	Vermeiden von Klärungsgesprächen	Missverständnisse und Unstimmigkeiten unmittelbar klären
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Kein einheitliches Handeln der Mitarbeitenden gegenüber den Klienten	Klare Regeln und Absprachen, Hausordnung

Kostenstelle 1241 - WG Kolibri

Zielgruppe: weibliche Jugendliche in der Jugendhilfe im Alter zwischen 16 und 23 Jahren

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte	geschlossene Räume ohne Fluchtmöglichkeit (ehemaliges Büro, Lagerraum, Heizungskeller)	In Krisensituationen und angespannten Gesprächen immer die Fluchtmöglichkeit haben und möglichst zu zweit, immer Handy dabei haben, angespannte Gespräche in Räumen mit Fluchtmöglichkeit führen, vorausschauendes Denken
Zeiten	Für Klienten: Abends, WE, wenn Betreuer nicht vor Ort sind	Rufbereitschaftshandy, Malteser Notruf
Situationen	Forderndes, aggressives Verhalten, Kontrollverlust bei Klienten	Situation verlassen, sich in Sicherheit bringen, Hilfe/Unterstützung holen, klärendes Gespräch im Nachgang, wenn alle beruhigt.
Strukturen		
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung	Keine konkreten Zuständigkeiten, keine zusätzlichen Weiterbildungen / Schwerpunkte	Fortbildungen, Aufteilung der Aufgabenbereiche, jeder MA spezialisiert sich für einen Bereich
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse	Klienten-Mitarbeiter Beziehung: Einschüchterung, Drohungen, Angstmachung	Kolleg*innen untereinander auf abweichendes Verhalten achten und ansprechen / melden, Beziehungen auf professioneller Ebene halten
Nähe und Distanz	Geschenke (Klienten und MA), (ehrenamtliche) Nachhilfe (vor allem im Zimmer der Klienten)	Klare Regeln und Absprachen, Nachhilfe nur in Küche und Freizeitraum
Kommunikationskultur	Falscher Umgang zwischen den Kollegen, zu wenig direkte Kommunikation	Teambesprechungen, regelmäßige Austauschmöglichkeiten, höflicher Umgang miteinander

Beschwerdemanagement	Subjektive Sichtweise (kontinuierliche Unzufriedenheit = andauernde Beschwerden) Unzufriedenheit der Klienten untereinander oder mit den Betreuern.	Klare Kommunikation, Unzufriedenheit rechtzeitig ansprechen / mitteilen Können sich an Betreuer, Gruppenleitung oder das Jugendamt wenden.
Krisenmanagement	Vermeiden von Klärungsgesprächen	Missverständnisse und Unstimmigkeiten unmittelbar klären
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden	Kein einheitliches Handeln der Mitarbeitenden gegenüber den Klienten	Klare Regeln und Absprachen, Hausordnung

2.1.10 Sozialraum und Freiwilligenmanagement

Kostenstellen 1029 – 1200, Standorte: Bommersheim, Usinger Land (Neu Anspach, Schmitten, Weilrod), Gartenfeld / Berliner Siedlung Bad Homburg, Steinbach

Zielgruppe: Kinder, Jugendliche, Mütter, Väter, Frauen, Männer, Erwachsene, Senior*innen, Ehrenamtliche, Hauptamtliche, Honorarkräfte, Migrant*innen

Risiko-Bereiche	Risiken	Schutzfaktoren / Präventionsmaßnahmen
Orte		
Wege zwischen z.B. Veranstaltungsort und sanitären Anlagen (insbesondere für Kinder); uneinsehbare Wege auf dem Veranstaltungsgelände	Dunkelheit, Uneinsehbarkeit, alleine sein (Übergriffe / -fälle)	Abmeldung, wenn man aus dem Raum geht (z.B. Toilette); Licht in dunklen Fluren machen, im Zweifel mit Begleitung gehen; ggf. Bewegungsmelder einbauen Gemeinsamer Abschluss von Veranstaltungen und gemeinsames Verlassen des Geländes
Eingeschlossen-Sein	Geschlossene Türen, keine Möglichkeit, den Raum zu verlassen	Fluchtmöglichkeit zur Tür gewährleisten, keine abgeschlossene Außentür; ggf. Panikschloss einbauen
Alleine im Sozialraumbüro / am Standort	Für Mitarbeitende: Keine*n Notfall-Ansprechpartner*in vor Ort	Diensthandy mit Notfallkontakt; Ggf. in bedrohlicher Situation Kooperationspartner in der Nachbarschaft einbeziehen. Präventiv schwierige Krisensituationen durchspielen.
Zeiten		
Abends	Dunkelheit, Uneinsehbarkeit, alleine sein (Übergriffe / -fälle)	Treffen nur mit zusätzlichen Kolleg*innen arrangieren
Situationen		
Analoge Treffen, 1:1 Absprachen	Ausnutzung von Situationen, in denen man zu zweit ist	Treffen finden nur in Ausnahmefällen zu zweit statt, dann wird darauf geachtet, dass beide die Möglichkeit haben, Hilfe zu



		rufen, öffentlich zugängliche Räumlichkeiten, keine verschlossenen Türen
Erste Hilfe	Ausnutzen der Situation	Erste Hilfe wird, wenn möglich, nur von gleichgeschlechtlichen Personen ausgeführt. Ebenso die Behandlung kleiner Wunden an möglicherweise kritischen Körperregionen (bei Nähe zu primären und sekundären Geschlechtsmerkmalen). Kleine Wunden an kritischen Körperregionen nimmt die verletzte Person selbst vor – oder geht zum Arzt.
Strukturen		
Personaleinstellung - entwicklung - verantwortung		
Schnelles Einbinden von Ehrenamtlichen	Keine Ausreichende Überprüfung des Führungszeugnisses, der Motivation etc.	Vorgespräche mit Ehrenamtlichen (Feststellen der Motivation und der Erfahrungen im Umgang mit der Zielgruppe, Verweis auf das Schutzkonzept)
Ehrenamtliche	Kein Wissen um Besonderheiten des Schutzkonzepts	Information/bei dauerhaften ehrenamtlichen Einbindungen: erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und unterzeichnete Selbstverpflichtungserklärung Schulungen
Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse		
Kritik an Person würde Gefahr für Projekt darstellen bzw. Angst um eigene Rolle	Verschweigen von Fehlverhalten anderer	Kommunikation unabhängiger und / oder anonymer Ansprechperson für Beschwerden
Entstehen von Vertrauensverhältnissen zwischen Mitarbeitender/-m und Klient*in	Ausnutzen der Macht- und Vertrauensposition	Unabhängige Vertrauensperson / Reflektionsmöglichkeiten in der Supervision Beschwerdemöglichkeit für Klient*innen
Nähe und Distanz		
Persönliche Informationen und Daten	Ausnutzen von entstehenden Vertrauensverhältnissen	Keine Ausgabe von Daten, keine Fehlnutzung (Nutzung über den eigenen Auftrag hinweg)
Spiele, gemeinsames Arbeiten	Berührungen, körperliche Nähe	Etwaige Gefahrensituationen und Lösungsmöglichkeiten vorab evaluieren Offene Fehlerkultur
Kommunikationskultur		
Teamsitzungen (sowohl für Ehren- als auch Hauptamtliche)	Keine Team-Sitzungen mit offener Fehler- / Kritikkultur und mit Möglichkeit zur Beschwerde	Fehlerkultur etablieren, regelmäßige Reflexionen mit jeder Arbeitsgruppe Unabhängige Vertrauensperson / Reflektionsmöglichkeiten in der Supervision
Beschwerdemanagement		

Beschwerdemanagement für Klient*innen	Kein Wissen um anonymes Beschwerdemanagement	Kommunikation unabhängiger und / oder anonymen Ansprechperson für Beschwerden
Krisenmanagement		
Kultur der Einrichtung, Haltung der Mitarbeitenden		
Wissen um mögliche Gefahren, Prävention	Kein Fachwissen für die Problematik	Regelmäßige Schulungen zur Präventionsordnung und Kindeswohlgefährdung

2.2 Verhaltenskodex

Der nachfolgende Verhaltenskodex gilt für alle Bereiche im Caritasverband für den Bezirk Hochtaunus e. V., in denen Minderjährige bzw. schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene gepflegt, beraten, unterstützt oder betreut werden. Der Verhaltenskodex wird jedem / jeder neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*in erklärt sowie in jeder Einrichtung an einem gut sichtbaren Ort für Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Eltern oder gesetzliche Betreuer*innen veröffentlicht. Der Verhaltenskodex unterliegt zudem der regelmäßigen Überprüfung.

2.2.1 Ziele des Verhaltenskodex

In der Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch in katholischen Institutionen hat sich immer wieder gezeigt, dass Täterinnen und Täter ihr Vorgehen strategisch geplant und ihre Machtpositionen auch angesichts fehlender, unklarer oder nicht transparenter Regeln gezielt ausgenutzt haben. In der Regel geht dem sexuellen Missbrauch neben der Manipulation der Betroffenen und des Umfeldes eine Reihe sich steigernder Grenzüberschreitungen voraus. Diese Grenzüberschreitungen sind für das Umfeld aufgrund fehlender Verhaltensregeln entweder kaum ersichtlich oder sie werden, wenn sie bemerkt werden, jede für sich betrachtet nicht als sonderlich problematisch angesehen oder nicht richtig gedeutet, (bspw. „die bzw. der ist halt so!“). Vor diesem Hintergrund hat sich die Entwicklung eines Verhaltenskodex als ein wesentliches Instrument in der Prävention von sexualisierter Gewalt in Institutionen herausgebildet und bewährt. Im Verhaltenskodex werden die Regeln festgehalten, die den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz sowie ein achtsames Miteinander zum Ziele haben und verbindlich gelten. Solche klaren Verhaltensregelungen sollen zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen. Sie verringern die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzverletzungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten. Gleichzeitig gibt ein Verhaltenskodex Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und kann so auch vor falschem Verdacht schützen.⁹

⁹ In enger Anlehnung an: Erzbistum Berlin: Schutzkonzept Prävention, Arbeitshilfe, 2015, S. 27 - 49.



2.2.2 Inhalte des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex basiert auf den Vorgaben des Bistums Limburg zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes¹⁰ und zeigt für die nachfolgenden neun Bereiche konkrete Verhaltensregeln auf:

- Gestaltung von Nähe und Distanz (2.2.2.1)
- Angemessenheit von Körperkontakt (2.2.2.2)
- Sprache, Wortwahl und Kleidung (2.2.2.3)
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken (2.2.2.4)
- Beachtung der Intimsphäre (2.2.2.5)
- Geschenke und Vergünstigungen (2.2.2.6)
- Disziplinierungsmaßnahmen (2.2.2.7)
- Veranstaltungen mit Übernachtung (2.2.2.8)
- Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex (2.2.2.9)

2.2.2.1 Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen und pflegerischen Arbeit mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen ist ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dabei ist darauf zu achten, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen, nicht bei den betreuten Minderjährigen. Daher gelten für die Mitarbeiter*innen folgende Verhaltensregeln:

- Ich bin mir bewusst, dass körperliche und emotionale Nähe Grundlage für die Arbeit mit Menschen ist. Gleichzeitig weiß ich um die Bedeutung der körperlichen und emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie.
- Einzelgespräche finden nur in den dafür vorgesehenen oder anderen dafür geeigneten Räumen statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein und vom Kind bzw. Klient verlassen werden können. Das Klingelsystem / Hausnotruf sollte sich in greifbarer Nähe des pflegebedürftigen Klienten befinden.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und den Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Menschen sind zu unterlassen (z.B. gemeinsame private Urlaube); begründete Ausnahmen in Absprache mit Vorgesetzten oder Trägervertretern in besonderen Situationen sind möglich. Im pflegerischen Kontext ist der Aufbau von privaten Beziehungen während des Versorgungszeitraums zu unterlassen.

¹⁰ Vgl. Bischöfliches Ordinariat: Kultur der Achtsamkeit: Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, S. 32 ff.



- Methoden, Aktionen und Interventionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfsbedürftigen Menschen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen, zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Es darf keine Geheimnisse zwischen Betreuern und mit Minderjährigen geben, die nicht ausschließlich den persönlichen Lebensbereich der Beteiligten betreffen und keine Relevanz für die Betreuung und Versorgung haben. Im pflegerischen Kontext ist bei persönlichen Offenbarungen zu erfragen, ob diese für die Versorgung relevant sind und mit dem Team geteilt werden dürfen oder ob diese der persönlichen Schweigepflicht unterliegen.
- Grenzverletzungen, die von Minderjährigen bzw. hilfsbedürftigen und schutzbefohlenen Erwachsenen angesprochen werden, müssen ernst genommen und thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden. Es ist zu erfragen, ob die Pflegeleistung vom anderen Geschlecht übernommen werden darf.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden (z.B. in Gruppengesprächen).
- Die Einteilung der Mitarbeiter*innen erfolgt nach professionellen Grundsätzen. Wünsche der Klienten sind zu hinterfragen. Ich weiß, dass Wechsel der Pflege- und Betreuungspersonen normal sind und bin mir stets bewusst, welche Auswirkungen Nähe und Distanz haben.

2.2.2.2 Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zum pflegerischen Kontext und zur pädagogischen Begegnung. Die Pflege ist professionell unter dem Gesichtspunkt der Nähe und Distanz durchzuführen. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden. Entscheidend ist, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen ist. Sie setzen die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte – Zustimmung durch die Minderjährigen voraus, d.h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Für die Grenzachtung sind die Bezugspersonen verantwortlich, auch wenn Impulse von Minderjährigen nach zu viel Nähe ausgehen sollten. Für die Mitarbeiter*innen gelten folgende Verhaltensregeln:

- In meiner professionellen Rolle als Kontakt- und Bezugsperson gehe ich achtsam und zum Wohle der mir anvertrauten Menschen mit Körperkontakt um. Der Wille der Schutzperson ist zu respektieren.
- Ich beachte die Grenzsignale unserer Minderjährigen bzw. hilfsbedürftigen Menschen, z.B. in Trost- oder Erste-Hilfe-Situationen.



- Ich schütze und respektiere die Intimsphäre von Menschen. Ich achte meine eigenen Grenzen. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt!
- Die pflegende Person gibt keine unangemessenen Kommentare von sich und reagiert auf diese, sofern sie von dem Klienten geäußert werden, nicht.
- Ich drücke Empathie und Verständnis verbal und nonverbal aus. Zielgerichtete Berührungen sind Teil der Pflege und Betreuungsarbeit, diese können situativ Wärme und Sicherheit vermitteln.

2.2.2.3 Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitenden können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen. Jede durch Wertschätzung geprägte Form persönlicher Interaktion und Kommunikation und ein auf die Bedürfnisse und das Alter der Minderjährigen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen angepasster Umgang können hingegen das Selbstbewusstsein dieser stärken. Die geltenden Verhaltensregeln sind daher:

- Ich verwende in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische »Witze«), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Ich dulde dies auch nicht unter den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Ich achte auf verbale und nonverbale Signale der Menschen und gehe wertschätzend und empathisch damit um. Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.
- Ich passe verbale und nonverbale Interaktionen entsprechend meiner jeweiligen Rolle bzw. meines Auftrags auf die jeweilige Zielgruppe an. Ich spreche Kinder und Jugendliche mit ihrem Vornamen / Rufnamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen an. Schutz- und hilfebedürftige Erwachsene werden i.d.R. mit Nachnamen und „Sie“ angesprochen, es sei denn, es gibt individuelle Vereinbarungen zwischen den Beteiligten. Diese sind mit der Einrichtungsleitung vorab zu klären.
- Ich achte darauf, dass ich während meiner Tätigkeit keine Kleidung trage, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z.B. Kleidung, die den Blick auf die Brust oder Genitalien ermöglicht oder Kleidung, die Unterwäsche absichtlich betont). Bei bestehenden Dienstkleidungsvorschriften sind diese zu beachten.



2.2.2.4 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

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

- In meinem professionellen Umgang mit Medien ist für mich die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre anderer selbstverständlich.
- Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen verbandlichen Kontexten verboten.
- Anvertraute dürfen in unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen ...) weder beobachtet, noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Kontaktdaten seitens der Mitarbeitenden ist nur in Absprache mit Vorgesetzten oder Trägervertretern in besonderen Situationen erlaubt.
- Private exklusive Medienkontakte zwischen Mitarbeitenden und einzelnen Kindern, Jugendlichen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen ist abzulehnen.

2.2.2.5 Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Kinder und Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen als auch der betreuenden hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen zu achten und zu schützen. Daher gelten für die Mitarbeiter*innen folgende Verhaltensregeln:

- Ich klopfe vor dem Betreten von Zimmern der Minderjährigen und Schutzbefohlenen an.
- Ich betrete Sanitärräume nur von gleichgeschlechtlichen Bezugspersonen. Reinigungspersonal und Hausmeister kündigen ihr Betreten an.
- Bezugspersonen und Minderjährige duschen getrennt.



- Ich respektiere bei pflegerischen Handlungen (z.B. wickeln, anlegen von Hygieneartikeln) und medizinischer Ersthilfe individuelle Grenzen und die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen: Ich erkläre altersentsprechend, welche Versorgungshandlung notwendig ist. Minderjährige entkleiden sich nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist und werden andernfalls gebremst. Es wird kein Zwang ausgeübt, im Zweifelsfall sind die Sorgeberechtigten einzubeziehen und medizinische Hilfe in Anspruch zu nehmen.
- In Pflegesituationen von pflege- und hilfsbedürftigen Erwachsenen ist mit den Angehörigen vorab zu besprechen, ob sie während der Pflegesituation im Raum bleiben oder nicht.
- Pflegerische Handlungen in Kontakt mit der Intimsphäre werden nach Möglichkeit durch die Klienten selbst durchgeführt. Pflegepersonen tragen Handschuhe. Wünschen sich Klienten gleichgeschlechtliche Pflegepersonen, wird dieser ermöglicht, sofern machbar.

2.2.2.6 Geschenke und Vergünstigungen

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Vielmehr können sie, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit und das Gefühl fördern, »man schuldet dem anderen jetzt etwas«. Dies gilt umgekehrt auch für Mitarbeitende bei der Annahme von Geschenken. Daher gelten für die Mitarbeiter*innen folgende Verhaltensregeln:

- Ich mache den mir anvertrauten Menschen keine exklusiven / unangemessenen Geschenke und Dauergeschenke.
- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke sind nur im Zusammenhang mit konkreten Anlässen erlaubt. Die maximale Höhe von 5 € ist erlaubt. Höhere Beträge sind in Absprache mit Vorgesetztem oder Trägervertreter zu besprechen und dienen der Allgemeinheit als Spende.
- Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied wird reflektiert und transparent gegenüber Kolleg*innen gehandhabt. Im dienstlichen Kontext dürfen keine Geldgeschenke angenommen werden. Geschenke wie z.B. Präsentkörbe dürfen gemeinschaftlich vom Team angenommen werden.

2.2.2.7 Disziplinierungsmaßnahmen

Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist aufgrund unterschiedlicher Wirkungen gut zu durchdenken und transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf, jemanden – möglichst durch Einsicht – von einem bestimmten Verhalten abzubringen. Deswegen ist darauf zu achten, dass die



Maßnahmen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch für die von Konsequenzen betroffene Person plausibel sind. Daher gelten für die Mitarbeiter*innen folgende Verhaltensregeln:

- Mir ist bewusst, dass die Nichteinhaltung von Regeln mit Konsequenzen, die in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen, sanktioniert wird.
- Mir ist bewusst, dass die Disziplinierungsmaßnahmen im entsprechenden Team transparent gemacht werden.
- Mir ist bewusst, dass Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung oder Angst machen ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt sind.
- Mir ist bewusst, dass etwaige Einwilligungen von Schutzbefohlenen in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug untersagt sind.

2.2.2.8 Veranstaltungen mit Übernachtung

Übernachtungen auf Ausflügen und Fahrten sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen, die grundsätzlicher Regeln zur Unterbringung und Übernachtung bedürfen. Es kann jedoch vorkommen, dass es aufgrund der Raumsituation oder aufgrund einer bewussten pädagogischen Entscheidung zu Abweichungen kommt (z.B. gemeinsame Übernachtung in Turnhalle oder Zelten). Hier sind im Vorfeld Transparenz und die Zustimmung der Sorgeberechtigten notwendig. Für die Mitarbeiter*innen gelten folgende Verhaltensregeln:

- Ich achte darauf, dass Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtung, an denen Jungen und Mädchen teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Team begleitet werden.
- Ich achte darauf, dass bei Übernachtungen im Rahmen von Ausflügen, Fahrten oder Ferienfreizeiten Minderjährige einerseits und Begleiter*innen andererseits in getrennten Räumen / Zelten übernachten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten oder aus pädagogischen Gründen bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und der jeweiligen Einrichtungsleitung bzw. Trägerverantwortlichen.
- Ich achte darauf, dass Mädchen und Jungen in unterschiedlichen Zimmern oder Zelten übernachten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten oder aus pädagogischen Gründen bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und der jeweiligen Einrichtungsleitung bzw. Trägerverantwortlichen.
- Es ist untersagt, dass Kinder und Jugendliche in Privatwohnungen von Mitarbeiter*innen übernachten.



- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende haben im Falle einer Übernachtung eines Angehörigen bei einem Gast im stationären Hospiz dessen Privatsphäre zu respektieren.

2.2.2.9 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Um sich von typischem Täter(innen)verhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, wird eine offene Kommunikationskultur, die die nötige Transparenz gewährleistet, implementiert. Regelübertretungen sind von Mitarbeiter*innen offen in den Teams und gegenüber der Einrichtungsleitung zu kommunizieren. Daher gelten für die Mitarbeiter*innen folgende Verhaltensregeln:

- Mir ist bewusst, dass das Übertreten des Verhaltenskodex Auswirkungen hat. Wenn ich oder hauptamtliche oder ehrenamtliche Kolleg*innen den Verhaltenskodex übertreten, mache ich dies gegenüber der Einrichtungsleitung transparent.
- Mir ist bewusst, dass alles, was im Kontext der Verhaltenskodex-Übertretung von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen gesagt oder getan wurde, weiter erzählt werden darf, es gibt darüber keine Geheimhaltung.
- Ich achte darauf, dass professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion regelmäßige Themen in Teambesprechungen und Supervision sind.

2.3 Personalauswahl und –entwicklung

Die Präventionsordnung des Bistums legt wichtige Grundlagen für den Bereich der Personalauswahl und -entwicklung fest. Bei der Personalauswahl erfolgt die Handhabung gemäß der Paragraphen 4, 5 und 6 der Präventionsordnung.¹¹ Diese beinhalten die Themen: persönliche Eignung (2.3.1), erweitertes Führungszeugnis (2.3.2) und Selbstauskunfts- und Selbstverpflichtungserklärung (2.3.3). Im Anhang dieses Institutionellen Schutzkonzepts sind diese Präventionsformulare als Muster dargestellt. Im Punkt (2.3.4) wird auf die Personalentwicklung (Aus- und Fortbildung) eingegangen.,

2.3.1 Persönliche Eignung

Der Verband trägt dafür Sorge, dass seine ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden diese Präventionsordnung bzw. das Institutionelle Schutzkonzept kennen und danach handeln. Alle Mitarbeitenden werden zum ISK geschult, die Durchführung wird in geeigneter Form dokumentiert.

¹¹ Vgl. www.praevention.bistumlimburg.de, Amtsblatt 2010, Seite 420-424..



Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen - in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

Personen im Sinne von § 2 Abs. 4¹² dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 genannten Straftat verurteilt worden sind.

2.3.2 Erweitertes Führungszeugnis

Von haupt- und ehrenamtlich tätigen Personen in der Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen gem. § 2 Abs. 4¹³ ist bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, sowie der zu diesem Paragraphen erlassenen Ausführungsbestimmung ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Zusätzlich zu den unter § 2 Abs. 4 haupt- und ehrenamtlich tätigen Personen werden im Caritasverband Hochtaunus flächendeckend von allen haupt- und ehrenamtlich tätigen Personen die erweiterten Führungszeugnisse eingefordert.

Die Kostenübernahme für die erweiterten Führungszeugnisse der Ehrenamtlichen erfolgt durch staatliche Stellen nach Vorlage eines entsprechenden Aufforderungsschreibens durch den Verband. Bei den hauptamtlich Mitarbeitenden zahlt der Arbeitnehmer das erste erweiterte Führungszeugnis (bei der Einstellung), für alle weiteren erweiterten Führungszeugnisse (im Abstand von jeweils fünf Jahren) trägt der Arbeitgeber die Kosten.

Die Prüfung der erweiterten Führungszeugnisse erfolgt wie folgt:

Alle Personen,

- a) deren persönlichen Eignung für Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe überprüft werden muss oder
- b) die sonstige Tätigkeiten in der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger übernehmen oder
- c) deren Tätigkeit geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen

müssen nach § 72 a SGB VIII vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit ein "erweitertes Führungszeugnis" gem. § 30 a BZRG vorlegen. Damit soll sichergestellt werden, dass keine Person beschäftigt wird, die wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB rechtskräftig verurteilt wurde.

Diese Regelung gilt für hauptberuflich und ehrenamtlich tätige Personen gleichermaßen. Das erweiterte Führungszeugnis muss "regelmäßig" erneuert werden. Der Gesetzgeber macht zum Zeitraum keine Vorgaben, in der Praxis hat sich ein 5-Jahres-Rhythmus durchgesetzt.

¹² Dieser sowie die nachfolgenden Paragraphen beziehen sich auf: www.praevention.bistumlimburg.de, Amtsblatt 2010, Seite 420-424.

¹³ Dieser sowie die nachfolgenden Paragraphen beziehen sich auf: www.praevention.bistumlimburg.de, Amtsblatt 2010, Seite 420-424.

Zum Schutz der Persönlichkeit (darum geht es beim "Datenschutz") regelt § 72 a Abs. 5 SGB VIII, ergänzend, dass nur den Umstand der Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die betreffende Person wegen einer einschlägigen Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist, erhoben und gespeichert werden darf. Weiterhin sind diese Daten vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen, unverzüglich zu löschen, wenn keine Tätigkeit wahrgenommen wird und spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen

2.3.3 Selbstauskunfts- und Selbstverpflichtungserklärung

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden müssen einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen, dass sie nicht wegen einer in § 2 Absatz 2¹⁴ genannten Straftat verurteilt sind und auch insoweit keine Kenntnis über ein gegen sie eingeleitetes Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren haben. Diese Selbstauskunftserklärung ist Teil der zu unterzeichnenden Selbstverpflichtungserklärung des Bistums Limburg.

Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist von den Personen gem. § 2 Abs. 4 – sowie allen weiteren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden - durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Dies ist allen Mitarbeiter*innen gem. § 2 Abs. 4 mitzuteilen.

2.3.4 Aus- und Fortbildung

Das Institutionelle Schutzkonzept ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Daher erfolgen regelmäßig Schulungen. Zu diesem ISK gibt es eine PowerPoint-Schulungspräsentation, die ca. 45 Minuten umfasst und sich auf die folgenden Punkte aus diesem umfassenden Werk konzentriert:

1. Einleitung
2. Prävention: Verhaltenskodex
3. Interventionswege

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende werden mit dieser Präsentation zu Beginn ihrer Tätigkeit geschult. Die Wiederholungsschulung findet einmal jährlich für die Hauptamtlichen statt und jedes zweite Jahr für die Ehrenamtlichen. Zusätzlich erhalten alle hauptamtlich Mitarbeitenden direkt bei

¹⁴ Dieser sowie die nachfolgenden Paragraphen beziehen sich auf: www.praevention.bistumlimburg.de, Amtsblatt 2010, Seite 420-424.

der Einstellung eine gebundene Ausgabe des ISKs, damit sie sich jederzeit mit den Inhalten beschäftigen und diese nachschlagen können.

3. Intervention

Für die Intervention bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt werden im Folgenden die Beratungs- und Beschwerdewege für unseren Verband aufgezeigt. Zunächst werden die verschiedenen Ansprechpersonen und deren Zuständigkeiten (3.1) aufgezeigt und anschließend das Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt (3.2) beschrieben.

3.1 Ansprechpersonen und Zuständigkeiten

Auf Bistumsebene (3.1.1) und Verbandsebene (3.1.2) stehen die nachfolgenden Ansprechpersonen mit ihren jeweiligen Zuständigkeiten zur Verfügung.

3.1.1 Bistumsebene

Auf der Bistumsebene stehen die folgenden Ansprechpersonen zur Verfügung:

Beauftragte bei Verdacht auf Missbrauch im Bistum Limburg

Hans-Georg Dahl

Domplatz 3

60311 Frankfurt

Tel. 069 80 08 71 82 10

Mobil: 0172 30 05 578

E-Mail: beauftragter@bistumlimburg.de oder Hans-Georg.Dahl@bistumlimburg.de

Dr. med. Ursula Rieke

Mobil: 0175 48 91 039

E-Mail: beauftragter@bistumlimburg.de oder Ursula.Rieke@bistumlimburg.de

Stellvertretung

Dr. Walter Pietsch

Mobil: 0175 63 22 112

E-Mail: Walter.Pietsch@bistumlimburg.de

Hotline bei Fragen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt

Tel. 0151 17 54 23 90

3.1.2 Verbandsebene

Auf der Verbandsebene stehen als Ansprechpersonen die Leitungen und Koordinator*innen (3.1.2.1), die geschulte Fachkraft (3.1.2.2) sowie die Präventionsbeauftragten (3.1.2.3) zur Verfügung.

3.1.2.1 Leitungen und Koordinator*innen

In den Diensten und Einrichtungen ist grundsätzlich die Leitung für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf sexuellen Missbrauch verantwortlich. Ebenso ist sie dafür verantwortlich, dass den Mitarbeiter*innen die Verfahren und Vorgehensweisen bei sexuellem Missbrauch bekannt sind und diese in das Qualitätsmanagement übernommen werden. Dies gilt gleichermaßen für die Koordinator*innen von ehrenamtlich organisierten Diensten.

3.1.2.2 Geschulte Fachkraft

Ansprechperson in allen Fragen zu **unklaren** Verdachtsfällen ist die geschulte Fachkraft zur „Prävention und Intervention bei sexuellem Missbrauch“. In dieser Funktion ist die geschulte Fachkraft unabhängig von der Weisungsbefugnis ihrer / seiner Leitung.

Die geschulte Fachkraft **muss** von den Einrichtungsleitungen bei unklaren Verdachtsfällen zur Beratung hinzugezogen werden. Sie kann von einzelnen Mitarbeitenden für eine Vorabklärung einer Vermutung angefragt werden. Die geschulte Fachkraft wird in den Einrichtungen und Diensten als Ansprechpartner*in für die Teams veröffentlicht. Die geschulte Fachkraft unseres Verbandes ist:

Frau Andrea-Bettina Roos-Kroha
Caritas Tagesstätte: Tel.: 06172 – 59760 270
Mobil: 0152 – 05713685
E-Mail: roos-kroha@caritas-hochtaunus.de

3.1.2.3 Präventionsbeauftragte

Die Präventionsbeauftragten unseres Verbandes sind die jeweiligen Abteilungsleitungen. Dies sind im Einzelnen:

Abteilung Alten- und Gesundheitshilfe:
Frau Astrid Piesker; Tel.: 06172 – 59760 - 113
E-Mail: piesker@caritas-hochtaunus.de

Abteilung Kinder, Familien und soziale Hilfen:
Frau Eugenie Riffel; Tel.: 06172 – 59760 - 125
E-Mail: riffel@caritas-hochtaunus.de

Abteilung Sozialraum und Freiwilligenmanagement:

Frau Anja Dürringer; Tel.: 06172 – 59760 - 116

E-Mail: duerringer@caritas-hochtaunus.de

3.2 Vorgehen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Im Folgenden wird das Vorgehen auf Einrichtungsebene (3.2.1) und Geschäftsführungs- /Vorstandsebene (3.2.2) bei Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt aufgezeigt.¹⁵

3.2.1 Einrichtungsebene

Wird ein mutmaßlicher sexueller Missbrauch von einem Opfer oder dessen Sorgeberechtigten benannt, nimmt die Einrichtungsleitung dies auf, protokolliert es und lässt es vom mutmaßlichen Opfer oder dessen Sorgeberechtigten unterschreiben. Dem Opfer oder dem Sorgeberechtigten wird das weitere Vorgehen von der Einrichtungsleitung erläutert.

Die Einrichtungsleitung prüft ob ein begründeter Verdachtsfall vorliegt. In den Prüfungsprozess ist die geschulte Fachkraft zur Beurteilung des Sachverhaltes hinzuzuziehen. Ergibt die Prüfung, dass der Verdachtsfall begründet ist, meldet die Einrichtungsleitung dies unverzüglich der Geschäftsführung/ dem Vorstand.

Liegen einem Mitarbeitenden Anhaltspunkte für sexuellen Missbrauch vor, ist er verpflichtet, dies der Einrichtungsleitung zu melden. Bei unklaren Anhaltspunkten kann sich der Mitarbeitende vorab mit der geschulten Fachkraft beraten. Die Einrichtungsleitung nimmt die Meldung des Mitarbeitenden auf und protokolliert sie.

Die Einrichtungsleitung prüft ob ein begründeter Verdachtsfall vorliegt. In den Prüfungsprozess ist die geschulte Fachkraft zur Beurteilung des Sachverhaltes hinzuzuziehen. Ergibt die Prüfung, dass der Verdachtsfall begründet ist, meldet die Einrichtungsleitung dies unverzüglich der Geschäftsführung/ dem Vorstand.

3.2.2 Geschäftsführungs- / Vorstandsebene

Die Geschäftsführung / der Vorstand bzw. die Abteilungsleitungen informieren aufgrund der Mitteilung der Einrichtungsleitung über einen begründeten Verdachtsfall unverzüglich den Vorsitzenden und den Beauftragten des Bistums.

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch innerhalb einer Einrichtung vor, muss die Geschäftsführung/ die Abteilungsleitung für die sofortige Unterbrechung des

¹⁵ Siehe hierzu „II. Empfehlungen bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch“ aus „Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas, insbesondere der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe“, Freiburg 2011.



Kontakts der beschuldigten Person zum mutmaßlichen Opfer bis zur Klärung des Vorfalls Sorge tragen.

Die Strafverfolgungsbehörde ist grundsätzlich zu informieren, soweit dies die Schweigepflicht von Berufsgeheimnistägern im konkreten Einzelfall nicht widerspricht. Die Information erfolgt in Absprache mit dem Bistumsbeauftragten für sexuellen Missbrauch. Das mutmaßliche Opfer und seine Sorgeberechtigten sind vor der Information der Strafverfolgungsbehörden in Kenntnis zu setzen.

Der Schutz des mutmaßlichen Opfers und der Schutz vor öffentlicher Preisgabe hat in allen Belangen oberste Priorität. Entsprechende Maßnahmen sind zu ergreifen.

- Ein mutmaßliches Opfer hat das Recht auf die Hinzuziehung einer anderen von ihm benannten Person.
- Das mutmaßliche Opfer wird ausdrücklich darauf hingewiesen sich Unterstützung durch eine Vertrauensperson zu holen.
- Dem Opfer und seinen Angehörigen steht eine psychologische Begleitung bei einem tatsächlichen Anhaltspunkt auf sexuellem Missbrauch zu.
- Die psychologische Begleitung wird dem Opfer und den Angehörigen angeboten und vermittelt.

„Soweit es die Sachlage, insbesondere der Schutz des potentiellen Opfers erfordert, ist der Träger verpflichtet, die beschuldigte Person von der Arbeit freizustellen und weitere arbeitsrechtliche Interventionen zu prüfen. Dabei sind die Rechte der Mitarbeitervertretung zu wahren“. Gegenüber der beschuldigten Person gelten weiterhin die Fürsorgepflicht und die Unschuldsvermutung solange die Straftat nicht nachgewiesen wurde.

Ebenso sind die Aufsichtsbehörden zu informieren mit denen der Träger zusammen arbeitet. Im Rahmen einer vorliegenden Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII ist dies z.Zt. die Caritas Tagesstätte. Bzgl. der bestehenden Vereinbarungen mit dem Kreisjugendamt und dem Jugendamt der Stadt Bad Homburg (§ 8 a SGB VII) sind diese entsprechend einzubeziehen.

Abschließend ist das Ablaufschema im Verdachtsfall eines sexuellen Missbrauchs in folgender Skizze zusammengefasst dargestellt:

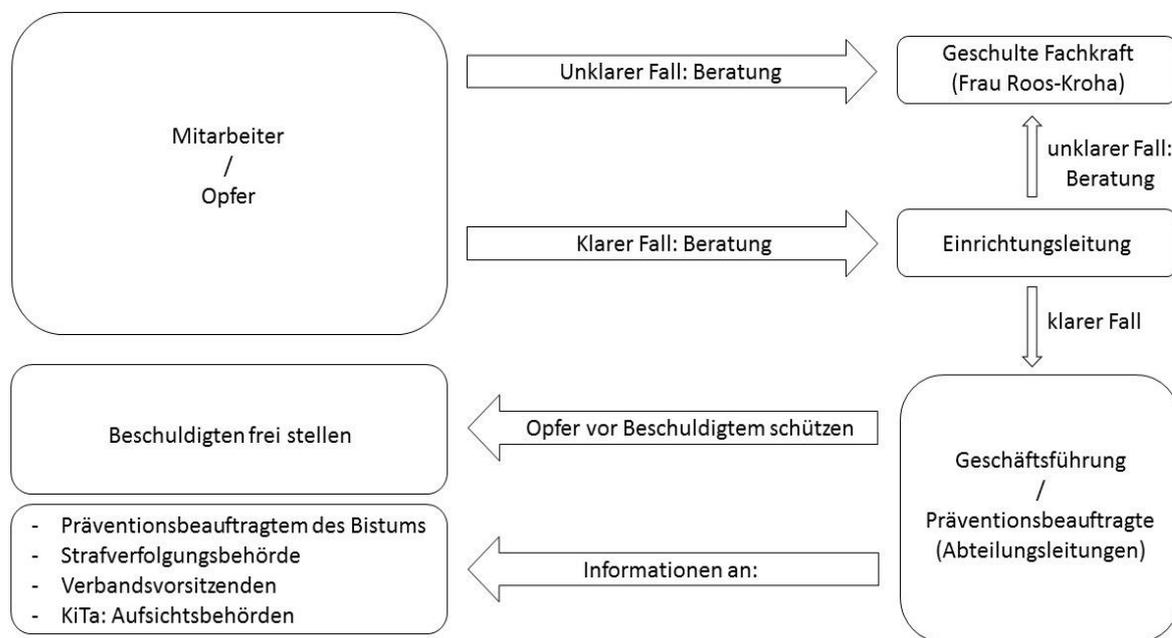


Abb. 2: Ablaufschema im Verdachtsfall (eigene Erstellung)

4. Qualitätsmanagement

Einmal jährlich tagt der Präventionsausschuss, bestehend aus Abteilungsleitungen, Leitung Personal, geschulter Fachkraft, Mitarbeitervertretung und Vorstand, um das gesamte ISK zu überprüfen und aktualisieren. Sechs Wochen vor der Sitzung des Präventionsausschusses werden durch die Leitung Personal die Änderungen / Ergänzungen zum ISK bei den Einrichtungsleitungen abgefragt. Die Einrichtungsleitungen überprüfen hierfür gemeinsam mit ihren Teams ihre Risiko- und Schutzfaktorenanalyse.

Das Ergebnis der Präventionsausschuss-Sitzung wird in der Abteilungsleiterrunde besprochen und Änderungen ggf. verabschiedet sowie das ISK entsprechend angepasst. Das aktualisierte ISK wird in den Einrichtungen, auf dem Laufwerk Unit und auf der Homepage des Caritasverbands Hochtaunus e.V. veröffentlicht.

Zu dem ISK gibt es eine PowerPoint-Schulungspräsentation, die ca. 45 Minuten umfasst und folgende Punkte enthält:

4. Einleitung
5. Prävention: Verhaltenskodex
6. Interventionswege

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende werden mit dieser Präsentation zu Beginn ihrer Tätigkeit geschult. Die Wiederholungsschulung findet einmal jährlich für die Hauptamtlichen statt und jedes zweite Jahr für die Ehrenamtlichen. Zusätzlich erhalten alle hauptamtlich Mitarbeitenden direkt bei

der Einstellung eine gebundene Ausgabe des ISKs, damit sie sich jederzeit mit den Inhalten beschäftigen und diese nachschlagen können.

Literaturverzeichnis

Bischöfliches Ordinariat: Kultur der Achtsamkeit: Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg

Bistum Limburg: www.praevention.bistumlimburg.de, Amtsblatt 2010 (Abruf: 14.01.2021)

Deutsche Bischofskonferenz: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf (Abruf: 14.01.2021)

Deutscher Caritasverband: „II. Empfehlungen bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch“ aus „Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas, insbesondere der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe“, Freiburg 2011

Erzbistum Berlin: Schutzkonzept Prävention, Arbeitshilfe, 2015

Anhang

Aufforderung für das erweiterte Führungszeugnis, hauptamtliche Mitarbeitende

Beratung Pflege Unterstützung Betreuung Begegnung



Caritasverband
Hochtaunus

Caritasverband Hochtaunus Dorotheenstraße 9-11 61348 Bad Homburg v.d.Höhe

Zur Vorlage
beim Einwohnermeldeamt

Claudia Ebner
Allgemeine Verwaltung

ebner@caritas-hochtaunus.de
Telefon 06172 59760-129

Caritasverband für den Bezirk Hochtaunus e.V.
Dorotheenstraße 9-11
61348 Bad Homburg v.d.Höhe
Telefon-Zentrale 06172 59760-100
Telefax 06172 59760-119
www.caritas-hochtaunus.de

22. Juni 2022 eb/-

Schriftliche Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) für Herr Max, Mustermann, Musterstraße 12, 34567 Musterstadt, geb. am 08.09.2011

Hiermit wird bestätigt, dass der/die o. g. Mitarbeiter/in entsprechend § 72 a des achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) die persönliche Eignung zum Zwecke der Betreuung und Beaufsichtigung von Minderjährigen anhand eines Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 Nr. 2 a BZRG nachzuweisen hat.

Unser/e Mitarbeiter/in ist aufgefordert ein Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zum Zwecke der Beschäftigung der Personalabteilung vorzulegen.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, um die entsprechenden Vorgaben erfüllen zu können.

Mit freundlichen Grüßen



Verwaltung

Taunus Sparkasse
IBAN DE57 5125 0000 0001 1197 53
BIC HELADEF1TSK

Aufforderung für das erweiterte Führungszeugnis, ehrenamtliche Mitarbeitende

Beratung Pflege Unterstützung Betreuung Begegnung



Caritasverband
Hochtaunus

Caritasverband Hochtaunus Dorotheenstraße 9-11 61348 Bad Homburg v.d.Höhe

zur Vorlage
beim Einwohnermeldeamt

Claudia Ebner
Allgemeine Verwaltung

ebner@caritas-hochtaunus.de
Telefon 06172 59760-129

Caritasverband für den Bezirk Hochtaunus e.V.
Dorotheenstraße 9-11
61348 Bad Homburg v.d.Höhe
Telefon-Zentrale 06172 59760-100
Telefax 06172 59760-119
www.caritas-hochtaunus.de

27. Juni 2022 eb/-

Schriftliche Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) für Herr Mustermann, Max, wohnhaft in Musterstraße 12, 34567 Musterstadt, geb. am 08.09.2011

Hiermit wird bestätigt, dass der/die o. g. Ehrenamtliche als Seniorenbegleiter/in entsprechend § 72 a des achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) die persönliche Eignung zum Zwecke der Betreuung und Beaufsichtigung von Minderjährigen durch Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Nr. 2a BZRG nachzuweisen hat.

Herr Mustermann Max ist aufgefordert ein Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zum Zwecke der ehrenamtlichen Tätigkeit der Geschäftsführung vorzulegen.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig bestätigt, dass die Voraussetzung für eine Gebührenbefreiung gem. § 12 JVKostO vorliegt.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller, um die entsprechenden Vorgaben erfüllen zu können.

Mit freundlichen Grüßen



Verwaltung

Taunus Sparkasse
IBAN DE57 5125 0000 0001 1197 53
BIC HELADEF1TSK

Eignungsfeststellung nach § 72 a SGB VIII – Kinder und Jugendhilfegesetz

Beratung Pflege Unterstützung Betreuung Begegnung		Caritasverband Hochtaunus
Caritasverband Hochtaunus Dorotheenstraße 9-11 61348 Bad Homburg	Ludger Engelhardt-Zühlsdorff Vorstand	
	engelhardt@caritas-hochtaunus.de Telefon 06172 59760-130	
	Caritasverband für den Bezirk Hochtaunus e.V. Dorotheenstraße 9-11 61348 Bad Homburg v.d.Höhe Telefon-Zentrale 06172 59760-100 Telefax 06172 59760-119 www.caritas-hochtaunus.de	
	22. Juni 2022	eng/-
Eignungsfeststellung nach § 72 a SGB VIII – Kinder und Jugendhilfegesetz		
Mustermann, Max, 08.09.2011		
Name, Vorname, Geburtsdatum		
Musterstraße 12, 34567 Musterstadt		
Adresse		
Ich erkläre, dass ich wegen begangener Sexualdelikte oder wegen Misshandlung von Schutzbefohlenen gem. §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e oder 225 des Strafgesetzbuches weder angeklagt noch rechtskräftig verurteilt bin.		
Mir ist bekannt, dass ich den Caritasverband für den Bezirk Hochtaunus e.V. sofort informieren muss, wenn ich wegen eines solchen Deliktes angeklagt werden sollte.		
Ort / Datum / Unterschrift der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters		
Taunus Sparkasse IBAN DE57 5125 0000 0001 1197 53 BIC HELADEF1TSK		



Selbstverpflichtungserklärung Seite 1

Selbstverpflichtungserklärung

Mustermann

(Nachname)

Max

(Vorname)

08.09.2011

(Geburtsdatum)

Die katholische Kirche will Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen junge Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Kinder und Jugendliche brauchen und finden Vorbilder, die sie als eigenständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können. Die Verantwortung für den Schutz von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit im kinder- und jugendnahen Bereich. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kolleginnen und Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern begangen worden sind. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich unterstütze die Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
2. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer und meine eigenen Grenzen. Ich beachte dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der jungen Menschen einzuleiten. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen Bereich tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer ein. Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten andere in dieser Art attackieren. Ich höre zu, wenn sie mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt

Selbstverpflichtungserklärung Seite 2

angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt nicht nur von männlichen, sondern auch von weiblichen Tätern verübt wird und dass nicht nur Mädchen, sondern auch Jungen häufig zu Opfern werden.

5. Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner für mein Bistum, meinen Verband oder meinen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.

Die Verfahrenswege, die (Erst-)Ansprechpartner und Ansprechpartner/innen u.w. nennt Ihnen die Handreichung zur Selbstverpflichtungserklärung unter www.praevention.bistumlimburg.de > Präventionsordnung > Präventionsordnung / Ausführungsbestimmungen / Hinweise, Menüpunkt „Handreichung“.

6. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

7. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

8. Ich wurde zu Fragen des Kinder- und Jugendschutzes unter Berücksichtigung der Vorgaben der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen meines Bistums durch eine Handreichung informiert, habe diese sorgsam gelesen und habe Kenntnis, dass ich mich stets aktuell auf der Bistumshomepage www.praevention.bistumlimburg.de über Fort- und Weiterbildungsangebote und zu präventionspraktischen Fragestellungen informieren kann.

Die Handreichung zur Selbstverpflichtungserklärung finden Sie unter www.praevention.bistumlimburg.de > Präventionsordnung > Präventionsordnung / Ausführungsbestimmungen / Hinweise, Menüpunkt „Handreichung (allgemeine Version)“.

9. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹ 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 und Datum

Unterschrift

¹ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (siehe ggf. <http://www.gesetze-im-internet.de> (> Gesetze/Verordnungen > S > StGB).