Schutz bieten
Kraft geben
Mensch sein
SKM.

Institutionelles Schutzkonzept des SKM-Krefeld e.V.

Stand: Dezember 2025

Präambel

Mit dem Ziel, die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen, jungen Volljährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in ihrer Würde und ihrem Wohl zu achten und zu schützen, haben wir folgendes Schutz- und Präventionskonzept entwickelt. Dies soll dazu dienen in unserer Einrichtung eine Kultur der Achtsamkeit entstehen und leben zu lassen. Dazu bedarf es der Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von schutz- oder hilfsbedürftigen Schutzbefohlenen und des Reflektierens von Haltungen und Verhalten aller Beteiligten.

Dem Konzept liegt ein Verständnis von Gewalt zugrunde, was jegliche Form der Gewalt, wie strukturelle, tätliche, psychische und sexualisierte Übergriffigkeiten beinhaltet.

Prävention heißt Aufklärung, Schutz und Vorbeugung. Gerade Menschen mit Beeinträchtigungen benötigen hier weitreichende Maßnahmen zum Schutz, da es meist Risikofaktoren gibt, wie eine große Abhängigkeit von anderen Menschen, kognitive Unterlegenheit, soziale Isolation, eingeschränkte Kommunikationsmöglichkeiten und traumatische Vorerfahrungen.

Formal richtet sich das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) nach den Ausführungsbestimmungen der Präventionsordnung gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen (§ 3 ff. PrävO) des Bistum Aachen. Demnach sind alle kirchlichen Rechtsträger verpflichtet ein institutionelles Schutzkonzept (ISK) für die eigenen Zuständigkeitsbereiche zu erstellen und in der eigenen Einrichtung zu verankern. Es stellt kein starres theoretisches Konstrukt dar, sondern schafft vielmehr einen Rahmen, welcher Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten (Mitarbeiter und schutzbedürftige Menschen) ermöglicht. So sind Leitungskräfte und Mitarbeitende verpflichtet die Inhalte des Schutzkonzeptes zu kennen und in ihrem täglichen Handeln umzusetzen.

Dieses Schutzkonzept wird regelmäßig (spätestens alle 5 Jahre) auf eventuell notwendige Veränderungen hin überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt.

1. Leitgedanke

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen, ihre körperliche und psychische Unversehrtheit, war und ist unser elementares Anliegen. Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen. Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen, von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, sowie von Mitarbeitenden insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.
Dieses Institutionelle Schutzkonzept soll als ein dynamisches Instrument verstanden werden, welches sich dauerhaft in einem Entwicklungsprozess befindet.
Mitarbeitende und unsere Betreuten sollen partizipativ in der Umsetzung, Auseinandersetzung und Weiterentwicklung einbezogen werden.
Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und den Mitarbeiter*innen Handlungsorientierungen zu geben.
Die Umsetzung unseres Schutzkonzepts kann nur gelingen, wenn das Miteinander
von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt. Das Leitbild des SKM –Krefeld bietet dafür die Rahmenbedingungen. (Anlage 1)

2. Risikoanalyse

Ein wesentlicher Aspekt für die Entwicklung unseres Schutzkonzeptes ist die Risikoanalyse, welche die Grundlage und den Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen darstellt.

Für unsere unterschiedlichen Arbeitsbereiche werden einzelne Arbeitsgruppen eingesetzt, welche das Ziel verfolgten, Gefährdungspotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Einrichtung (im jeweiligen Arbeitsbereich) zu erkennen. Die Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe werden auf Risiken bzw. Schwachstellen, welche Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.
Um unterschiedlichen Perspektiven der Mitarbeiter*innen ausreichend Raum zu geben und weitestgehend eine Einbindung und Partizipation möglich zu machen, wurde z.B. im Bereich der Eingliederungshilfe eine anonyme Umfrage erstellt, die dazu dienen sollte, insbesondere die bereits herausgearbeiteten Schwachstellen umfassender zu beleuchten, sowie bestehende Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit und Praxistauglichkeit hin zu prüfen.
Zudem werden kritische Themen in Teambesprechungen eingebracht, diskutiert und Ergebnisse schriftlich festgehalten.
Eine Aktualisierung der Risikoanalyse erfolgt spätestens alle 5 Jahre, aber auch anlassbezogen.

Mithilfe der Umfrage und der Teamdiskussionen werden Schwachstellen aufgedeckt, die letztlich den Entwicklungsprozess unseres Schutzkonzeptes unterstützen konnten.

Die Ergebnisse der verschiedenen Risikoanalyse-Arbeitsgruppen werden schriftlich festgehalten und der Geschäftsführung, der Mitarbeitervertretung und den Leitungskräften der jeweiligen Arbeitsbereiche vorgelegt.

In den jeweiligen Arbeitsgruppen setzen wir uns insbesondere mit folgenden Inhalten auseinander:

- vorhandene Betreuungsverhältnisse und Beratungs- und Betreuungssituationen, sowie räumliche Gegebenheiten, Risikosituationen (insbesondere Übernachtungs-, Wohn- und Transportsituationen)
- Bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse der Mitarbeitenden verschiedener hierarchischer Ebenen untereinander (in Hinblick auf Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Zuständigkeiten, Gleichberechtigung, usw.), sowie zwischen Mitarbeitenden und den Schutzbefohlenen (in Hinblick auf z.B. soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse usw.)
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit.
- Informationsmanagement gegenüber unseren Betreuten über die Struktur der Einrichtung (Regelungen, Partizipation, etc.).
- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (Hausbesuche, Untersuchungen etc.).
- Umgang mit Fehlverhalten und Grenzverletzungen bei Mitarbeitenden, sowie den betreuten Schutzbefohlenen.
- Umgang mit Sexualität im Kontakt mit den Schutzbefohlenen (z.B. ungewollte Schwangerschaften, Verhütung, sexuelles Selbstverständnis usw.)
- Funktionieren des Beschwerdemanagements

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten uns auf, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalterforderlich sind. Insbesondere die Sinnhaftigkeit zur Entwicklung spezifischer Verhaltensregeln je nach Arbeitsbereich wurde deutlich, sowie die Notwendigkeit der Weiterentwicklung des bestehenden Beschwerde- und Qualitätsmanagements.

3. Verhaltensregeln

Klare und verbindliche Verhaltensregeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind notwendig. Für jeden Arbeitsbereich haben wir in hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppen, unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung und des Rechtsträgers, Verhaltensregeln entwickelt, welche sich insbesondere mit folgenden Punkten auseinandersetzen:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Disziplinarmaßnahmen
- Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Als Voraussetzung für eine Tätigkeit in unserer Einrichtung müssen alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen den allgemeinen Verhaltenskodex, sowie den Verhaltenskodex für den jeweiligen Arbeitsbereich unterzeichnen. Die Zustimmung zur Erklärung dessen Einhaltung wird in der Personalakte aufbewahrt.
Die von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodexe der verschiedenen Arbeitsbereiche sind diesem Institutionellen Schutzkonzept beigefügt. (Anlagen 2-5)

3.1. Allgemeiner Verhaltenskodex

In unserer Institution hat der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen verpflichten sich deshalb zur Auseinandersetzung und Umsetzung des allgemeinen Verhaltenskodex, welcher für alle Arbeitsbereiche übergreifend verpflichtend sind. (Anlage 2).

3.2. Spezifischer Verhaltenskodex

Neben diesem allgemeinen Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter*innen gibt es für die einzelnen Arbeitsbereiche noch weitere Verhaltenskodexe, die sich aus den in den Arbeitsbereichen erarbeiteten Risikoanalysen ergaben (Anlage 3-5).
Die in diesen drei Arbeitsbereichen tätigen haupt-und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sind daher verpflichtet, sich auch mit diesem weiteren spezifischen Verhaltenskodex auseinanderzusetzen, ihn einzuhalten und ihn zu unterschreiben. Beide Verhaltenskodexe werden in der Personalabteilung aufbewahrt.

4. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen in unseren Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur der Dienste. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten ist. Unser Ziel ist es, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind oder gegen die ein solches Verfahren anhängig ist, werden im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt. Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt.
Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang

- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fortbildungsbedarf zum Thema

5. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PrävO genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeiter/-innen sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeiter*innen gemäß § 2 Abs. 7 PrävO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.
Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

6. Verfahrensabläufe bei sexualisierter Gewalt

Bei einem Hinweis, einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt
ist der Wille des/der Betroffenen in allen Verfahrensschritten unbedingt zu beachten. Die entsprechenden Hinweise/Vermutungen werden intern von unseren internen Ansprechpersonen (Sonja Vieten, Tel. 0162/2399273, vieten@skm-krefeld.de oder Sarah Krichel, Tel. 02151/36337-31, krichel@skm-krefeld.de) entgegengenommen. Diese hat eine Lotsenfunktion. Bei Abwesenheit von Sonja Vieten oder Sarah Krichel werden die Hinweise auch vom Vorstand, Caroline Frank oder Simon Gietz, entgegengenommen.
Zudem werden Hinweise oder Vermutungen auch von trägerunabhängigen externen Ansprechpersonen entgegengenommen. Diese beraten sowohl Betroffene wie auch Träger zum weiteren Vorgehen. Im Caritasverband für das Bistum Aachen ist dies aktuell Frau Baumanns, beim Bistum Aachen gibt es noch weiter Ansprechpersonen (Kontakte: siehe Verhaltenskodex).
Die vom SKM-Krefeld e.V. benannten Personen zur Koordination des Verfahrens bei einem Verdacht oder einem Vorfall sind Caroline Frank und Simon Gietz. Diese nehmen auch die Koordination und Intervention im Krisenfall wahr.
Jeder Betroffene und jeder Angehörige kann sich zudem an eine nichtkirchliche externe Fachberatungsstelle wenden. Dies sind für den SKM-Krefeld der Kinderschutzbund Krefeld,

Frau Jessica Leu, im Fall von betroffenen Kindern oder Jugendlichen und der „Weiße Ring“ im Falle von Erwachsenen. (Kontakte: siehe Verhaltenskodex).
Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht einer Straftat erfolgt eine unverzügliche Weiterleitung der Information an die Strafverfolgungsbehörden. Dies geschieht **nur dann nicht**, wenn die betroffene Person dies ausdrücklich ablehnt oder der Schutz der betroffenen Person dies ausschließt. Dies ist zwingend gemeinsam mit eine externen Fachberatungsstelle zu bewerten und zu dokumentieren.
Die Betroffenen werden über alle weiteren Handlungsschritte und Maßnahmen informiert.

7. Beschwerdewege

Ein wichtiger Bestandteil in unserer Arbeit ist die Beteiligung aller Mitarbeiter*innen, sowie der sich uns anvertrauenden Menschen. Dies macht es notwendig, auch offen für Kritik dieser zu sein und sich konstruktiv mit den Beschwerden auseinander zu setzen. Beschwerden als eine Chance der Verbesserung zu betrachten ist hierbei eine wichtige Haltung.
Es ist wichtig, dass unsere Betreuten und unsere Mitarbeiter/-innen ihre Rechte kennen und von den schützenden Strukturen wissen, um sich angemessen schützen und einbringen zu können.
Nur so können Rechte geachtet und gefördert werden und Grenzverletzungen wahrgenommen und diesen entgegengewirkt werden.
Die Beschwerdestelle wird besetzt von Ehrenamtlichen, hauptamtlichen Mitarbeiter/innen und Vorstandsmitgliedern. Zurzeit wird sie besetzt von:

Christina Glaser, Simone Vrede, Peter Höckels und Mechthild Staudenmaier.

Sie erreichen die Beschwerdestelle unter der Tel. Nr. **02151/ 8412-11** (Christina Glaser) und **per Post unter der Adresse: SKM-Krefeld e.V., Beschwerdestelle, Hubertusstr. 97, 47798 Krefeld.**

oder indem Sie die Beschwerde in unseren Beschwerdebriefkasten (Warteraum/ Hubertusstraße oder Kontakt- und Beratungsstelle/Marktstraße) einwerfen.

Externe Beratungs- und Beschwerdestelle in unserer Kommune bzw. unserer Region ist die Beschwerdestelle der Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft (PSAG Krefeld), welche trialogisch besetzt ist.

8. Mitarbeitervertretung

Unsere Mitarbeiter*innen haben zudem jederzeit die Möglichkeit sich an unsere aus bis zu 5 Personen bestehende Mitarbeitervertretung zu wenden.
Die gewählten Mitglieder vertreten die Interessen der Mitarbeiter*innen gegenüber den Dienstgebern und tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung der Dienste und Einrichtungen bei.

Ansprechpersonen: Kathrin Jendritza, Lukas Mokros, Jan Mokros, Mario Roß, Elena Pimenova
Kontakt: MAV@skm-krefeld.de

Auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen haben wir auf unsere Institution angepasste Melde- und Verfahrenswege für uns entwickelt, die im Anhang zu unserem Schutzkonzept zu finden sind. (s. Anlage 2/ allgemeiner Verhaltenskodex).
Die Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege sind für Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende beschrieben und bekannt gemacht.

9. Aus- und Fortbildung

In den Präventionsschulungen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeitenden, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.
Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungsinhalten richten. Unsere Schulungen erfolgen sowohl mithilfe externer Multiplikatoren (Kath. Forum Krefeld und Viersen/ SKF-Krefeld) als auch durch interne Multiplikatoren.

10. Präventionsfachkräfte

Beim SKM gibt es Präventionsfachkräfte, die die Präventionsarbeit beim SKM unterstützten, fördern, eine Weiterentwicklung immer wieder anstoßen und
wachhalten und zum anderen im Sinne einer Lotsenfunktion als Ansprechpartnerinnen bei Vermutungsfällen zur Verfügung stehen.

Die Präventionsfachkraft:

- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsfällen;
- kann fachliche Beratung vermitteln und weitere Handlungsschritte begleiten;
- ist Ansprechpartnerin für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- unterstützt den SKM bei der Erstellung, der Umsetzung und Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes;
- bemüht sich dauerhaft um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des SKM;
- trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf;

- ist Kontaktperson vor Ort für den Präventionsbeauftragten der Diözese Aachen.

Unsere Präventionsfachkräfte sind zurzeit:

Sonja Vieten
Marktstr. 186
47798 Krefeld
Tel.: 0162/2399273
vieten@skm-krefeld.de

Sarah Krichel
Marktstr. 186
47798 Krefeld
Tel.: 02151/36337-31
krichel@skm-krefeld.de

Ich bestätige die Kenntnisnahme und die Einhaltung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes:

Datum und Unterschrift des/der Mitarbeitenden:

Anlagen:

Anlage 1: Leitbild des SKM-Krefeld e.V.
Anlage 2: Allgemeiner Verhaltenskodex
Anlage 3: Verhaltenskodex für das SPZ
Anlage 4: Verhaltenskodex für die allgemeinen sozialen Dienste (ASB/BTG etc.)
Anlage 5: Verhaltenskodex für die Jugendhilfe