



IN VIA
KÖLN

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

zur Prävention (sexualisierter) Gewalt in den
Diensten und Einrichtungen von IN VIA Köln e.V.,
IN VIA Köln gGmbH und IN VIA Bildung gGmbH

Inhalt

1. Vorwort	2
2. Begriffserklärungen (sexualisierte) Grenzverletzung, Übergriff, Gewalt, Kindeswohlgefährdung	4
3. Potential- und Risikoanalyse	6
4. Personalauswahl und -entwicklung	7
4.1 Das Bewerbungsverfahren	7
4.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	7
4.3 Verhaltenskodex	9
4.4 Externe Dienstleister	10
4.5 Präventionsschulungen (Prävo § 9)	10
4.6 Fachlicher Austausch in Teams und Mitarbeitendengesprächen	13
4.7 Austritt	13
4.8 Zusammenfassung der Präventionsmaßnahmen Personal	14
5. Maßnahmen zur Stärkung der Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen	14
5.1 Interne und externe Beschwerdewege (§7 Prävo) und Beratungsmöglichkeiten	15
5.2 Interne Ansprechpartner*innen / Stabsstelle Prävention und Minderjährigenschutz / Präventionsfachkräfte	16
5.3 Externe Ansprechpartner*innen	17
5.4 Externe nicht kirchliche und kirchliche Beratungsstellen	18
6. Intervention und Meldewege	18
6.1 Verfahren zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte von IN VIA Köln	19
6.2 (Sexualisierte) Übergriffe durch Kinder im Grundschulalter	21
6.3 Umgang mit Hinweisen auf die Gefährdung des Kindeswohls bei minderjährigen Zielgruppen	21
7. Nachhaltige Aufarbeitung	22
8. Qualitätsmanagement	22
9. Anhang	24

1. Vorwort

Das Institutionelle Schutzkonzept gibt - wie ein Handbuch - einen Überblick über unsere Präventions- und Interventionsmaßnahmen zum Schutz der Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in den Einrichtungen und Diensten von IN VIA Köln e.V., IN VIA Köln gGmbH und IN VIA Bildung gGmbH vor (sexualisierten) Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt. Im Folgenden sprechen wir übergeordnet von IN VIA Köln.

IN VIA Köln steht für eine Kultur der Achtsamkeit und des grenzachtenden Umgangs. Der Schutz vor (sexualisierten) Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt der uns anvertrauten Menschen ist eine unserer zentralen Aufgaben. Dieser Anspruch ist in unserem [Leitbild](#) fest verankert und wird von allen bei IN VIA Köln tätigen Menschen mitgetragen.

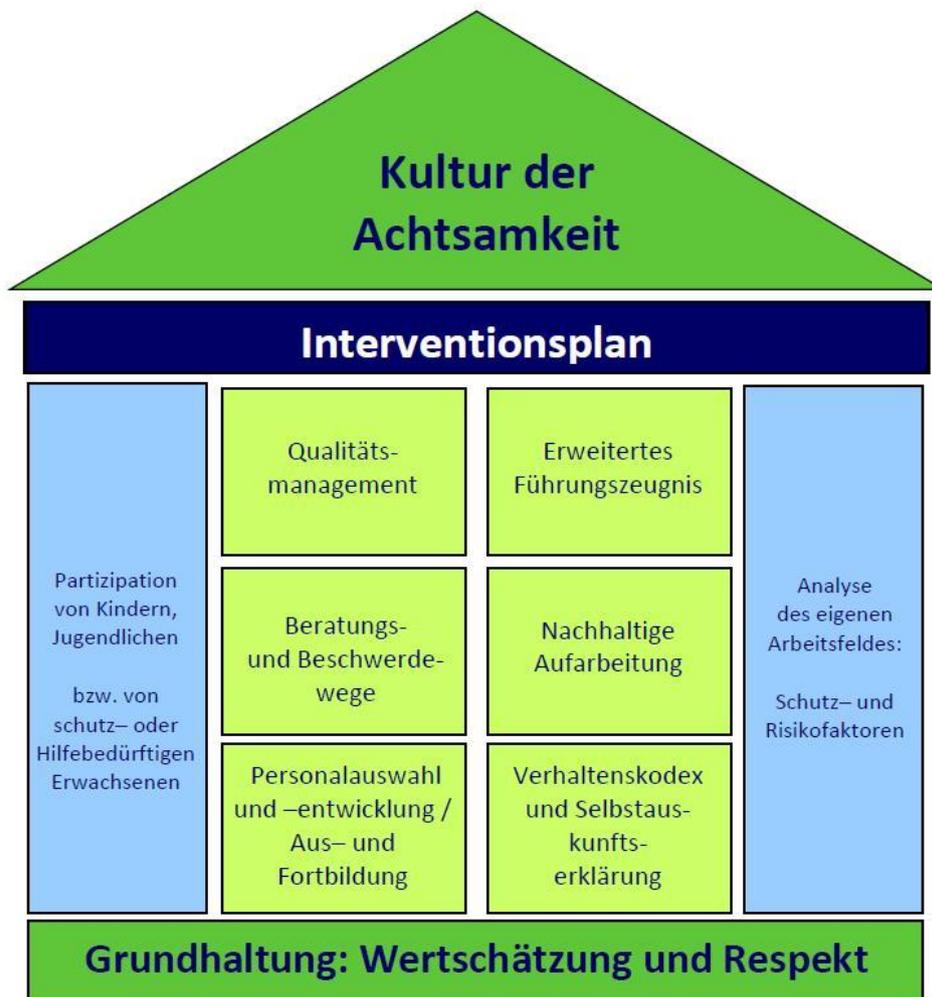
Gleichzeitig sind wir Ansprechpartner*innen für Menschen, die in ihrem persönlichen Umfeld von (sexualisierter) Gewalt betroffen sind. Je kompetenter wir in diesem Feld sind und je sichtbarer diese Kompetenz ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass Betroffene sich uns anvertrauen und Rat suchen.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden hat IN VIA Köln in Anlehnung an die [Ordnung zur Prävention sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln](#) und die [Leitlinien des deutschen Caritasverbandes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt](#) verbindliche Strukturen in folgenden Bereichen geschaffen:

- Personalauswahl- und Entwicklung / Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung / Präventionsschulungen
- Verhaltenskodizes
- Beschwerde- und Interventionswege sowie nachhaltige Aufarbeitung von Fällen (sexualisierter) Gewalt
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen
- Qualitätsmanagement

Im Kern geht es also um die persönliche Eignung der bei uns Beschäftigten, eine gemeinsame Haltung, geteiltes Wissen und Kompetenz, eine geschärfte (Selbst-) Wahrnehmung, die Entwicklung von Sprach- und Sprechfähigkeit im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt, Handlungsfähigkeit, Schutz und Empowerment der

schutzbedürftigen Menschen und Information dieser über Ansprechpersonen und Fachberatungsstellen.¹



Im Sinne dieses Schutzkonzeptes **handelnde Personen** sind alle Mitarbeiter*innen, Auszubildende, nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikant*innen, Leiharbeiter*innen und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer*innen, Honorarkräfte und Mehraufwandsentschädigungskräfte. Ehrenamtlich Tätige werden gleichermaßen in unsere Präventionsstrategien eingebunden. All diese Personen werden im Folgenden mit dem Begriff „Beschäftigte“ bezeichnet.

¹ In Einrichtungen, in denen verschiedene Anstellungsträger zusammenarbeiten, wie zum Beispiel in Schulen (Schulträger, OGS Träger, Träger der Schulsozialarbeit) ist es empfehlenswert, die Schutzkonzeptentwicklung miteinander zu diskutieren und zu verzahnen.

Zu schützende Personen im Sinne des Institutionellen Schutzkonzeptes sind alle Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bei IN VIA Köln.

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind Schutzbefohlene im Sinne des § 225 Abs. 1 StGB². Diesen gegenüber tragen Beschäftigte eine besondere Verantwortung, entweder, weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung besteht.

Darüber hinaus sind auch Personen gemeint, gegenüber denen ein besonderes Abhängigkeits- oder Machtverhältnis besteht.³

Diese Definitionen machen klar, dass die Personengruppen bei IN VIA Köln nicht in jedem Fall klar voneinander getrennt werden können. Das beachten wir bei der Vereinbarung von Regelwerken und Verhaltenskodizes, damit diese zum einen Handlungsanforderungen zum Schutz vor (sexualisierten) Grenzverletzungen formulieren, andererseits nicht Kollegialität, Inklusion und Gleichberechtigung im Arbeitssetting verhindern. Alle Handlungen müssen daraufhin überprüft werden, ob diese die Vulnerabilität der Personen oder besondere Machtverhältnisse nutzen, um grenzüberschreitend zu agieren.

Einige Beispiele:

- Ein*e 17-jährige*r Praktikant*in oder Freiwillige*r ist sowohl handelnde als auch zu schützende Person.
- Erwachsene Mitarbeitende mit einer Behinderung sind handelnde Personen, können aber aufgrund ihrer Behinderung zu den vulnerablen Personen gehören.
- Freiwillige aus dem Ausland können in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu den sie betreuenden Mitarbeitenden oder den Vorgesetzten in den Einsatzstellen stehen.

2. Begriffserklärungen (sexualisierte) Grenzverletzung, Übergriff, Gewalt⁴, Kindeswohlgefährdung

In den Leitlinien der Caritas wird der Begriff der sexualisierten Gewalt als Oberbegriff für grenzverletzendes, übergriffiges und strafrechtlich relevante Gewalt verstanden. Dem

² „Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die seiner Fürsorge oder Obhut untersteht, seinem Hausstand angehört, von dem Fürsorgepflichtigen seiner Gewalt überlassen worden oder ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, quält oder roh misshandelt, oder wer durch böswillige Vernachlässigung seiner Pflicht, für sie zu sorgen, sie an der Gesundheit schädigt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.“

³ siehe §2 Abs.9 Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen des Erzbistums Köln.

⁴ vgl. Bundschuh, Gewalt in Abhängigkeitsverhältnissen

schließen wir uns an. Um dennoch eine Einordnung der Begriffe vorzunehmen, folgen Definitionen in Anlehnung an Bundschuh.

Der Begriff „**(sexualisierte) Grenzverletzung**“ meint jedes Verhalten oder jede Äußerung, die die persönlichen Grenzen eines Menschen verletzt.

Gemeint ist hier besonders die Schamgrenze einer Person, die gegen deren Willen verletzt wird, ohne dass die verletzende Person dabei jedoch ein eigenes Bedürfnis befriedigen möchte. Diese handelt eher aus Unachtsamkeit, aus mangelnder Sensibilität oder aufgrund von unreflektierten Alltagsroutinen.⁵

Beispiel:

- Ungefragtes Auf den Arm nehmen von Kindern
- Ungefragtes Umarmen
- Weitergabe persönlicher Informationen, um eine besondere Beziehung aufzubauen

Der Begriff „**(sexualisierte) Übergriffe**“ meint bewusst vollzogene Handlungen, die unterhalb der Strafbarkeitsgrenze liegen.

Beispiele:

- Anzügliche Bemerkungen, Witze über den Körper einer Person
- Scheinbar zufällige Berührungen an intimen Stellen
- Aufdrängen sexualisierter Gesprächsthemen

Der Begriff „**(sexualisierte) Gewalt**“ meint Handlungen oberhalb der Strafbarkeitsgrenze. Alle Handlungen an oder mit Kindern sind strafbar, da Kinder aufgrund ihrer Entwicklung niemals ihr Einverständnis geben können.

Beispiele strafbarer Handlungen ohne Körperkontakt:

- pornografische Inhalte zeigen
- zu sexuellen Handlungen am eigenen Körper bringen
- sexuelle Handlungen in Anwesenheit von Schutzbefohlenen vornehmen
- Exhibitionismus
- Herstellung von Missbrauchsbildern
- Cybergrooming, Sexting (die Anbahnung und Vorbereitung sexualisierter Gewalt ist strafbar)

Beispiele strafbarer Handlungen mit Körperkontakt:

- absichtliche Berührung an Genitalien, Brüsten und anderen (intimen) Körperteilen
- Verlangen des*der Täter*in an diesen Stellen berührt zu werden
- Veranlassung von sexuellen Handlungen an Dritten

⁵ vgl. Homepage UBSKM

- Penetration

Entsprechende Gesetzestexte finden Sie in den [§§174 - 184 Strafgesetzbuch](#)

Eine Definition von **Kindeswohlgefährdung** lautet:

„Eine Kindeswohlgefährdung im Sinne des § 1666 Abs 1 BGB liegt vor, wenn eine gegenwärtige, in einem solchen Maß vorhandene Gefahr festgestellt wird, dass bei der weiteren Entwicklung der Dinge eine erhebliche Schädigung des geistigen oder leiblichen Wohls des Kindes mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist“⁶

Kindeswohlgefährdungen werden wie folgt kategorisiert:

- Vernachlässigung
- Psychische Gewalt
- Körperliche Gewalt
- Sexuelle Gewalt
- Häusliche Gewalt

3. Potential- und Risikoanalyse

Die erste Potential- und Risikoanalyse wurde 2017/2018 durchgeführt und floss in das erste Schutzkonzept ein. In 2022/2023 haben wir erneut alle Beschäftigten in leitender und nichtleitender Position sowie ehrenamtlich Tätige befragt. Hierzu haben wir einen Fragebogen entwickelt, die Befragung digital und in Papierform durchgeführt und ausgewertet. Zielgruppen mit Unterstützungsbedarf wurden bei der Beantwortung der Fragen von einer unabhängigen Person außerhalb ihrer Maßnahme angeleitet. Im Weiteren hat die im Jahr 2023 eingesetzte Präventionsfachkraft in Teamgesprächen zum Institutionellen Schutzkonzept und hier speziell zum Verhaltenskodex Kritik und Anmerkungen gesammelt.

Wichtige Erkenntnisse der zweiten Risiko- und Potentialanalyse, die in die Überarbeitung des Schutzkonzeptes eingeflossen sind:

- Den Praxisbezug deutlicher hervorheben.
- Das Schutzkonzept als Handbuch gestalten.
- Schärfen, wer die handelnden Personen und wer die Zielgruppen des Schutzkonzeptes sind.

⁶ Bundesgerichtshof, Beschluss vom 06 Februar 2019 XII ZB 408 18 OLG Karlsruhe

- Regelmäßig Gespräche zu den Schutzmaßnahmen in den Teams verankern.
- Den Verhaltenskodex überarbeiten.
- Die Meldekettten überarbeiten.

Die Potential- und Risikoanalyse wird regelhaft alle 5 Jahren durchgeführt

4. Personalauswahl und -entwicklung

Prävention und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt ist eine Führungsaufgabe. Leitungen können ihre Personalverantwortung schon bei Einstellungen entsprechend nutzen. Sie haben eine Vorbildfunktion und sorgen dafür, dass die einzelnen Bausteine des Schutzkonzeptes aktiv gelebt werden.

4.1 Das Bewerbungsverfahren

Im Bewerbungsgespräch thematisiert die Leitung die folgenden Erwartungen an die Bewerber*innen:

- Teilen der Werte zum Thema Achtsamkeit und Prävention
- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und Selbstauskunftserklärung
- Achtung und Unterzeichnung des Verhaltenskodex
- Teilnahme an einer Präventionsschulung
- Bereitschaft zur Fortbildung zum Thema Prävention (sexualisierter) Gewalt

Sie erfragt die Haltung der Bewerbenden dazu und klärt eventuell offene Fragen.

Zudem sollen Vorkenntnisse der Bewerbenden zu kinder- und jugendschutzrelevanten Themen sowie zur Prävention und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt erfragt werden.

4.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren trägerweiten Diensten und Einrichtungen müssen alle Beschäftigten ab 14 Jahren vor Beginn ihrer Tätigkeit ihrer*m direkten Vorgesetzten ein erweitertes Führungszeugnis (im Folgenden eFz genannt) vorlegen, das nicht älter als 3 Monate ist. Das erweiterte Führungszeugnis erfasst im Gegensatz zum einfachen Führungszeugnis auch geringfügige kinder- und jugendschutzrelevante Verurteilungen.⁷ Ein solcher Eintrag führt zu einem Tätigkeitsausschluss. Daher ist es wichtig, dass das erweiterte

⁷ Im einfachen Führungszeugnis werden nur Straftaten eingetragen, deren Verurteilung mehr als 90 Tagessätze oder Haftstrafen von mehr als 3 Monaten beträgt. Das erweiterte Führungszeugnis dient dem Zweck des Jugendschutzes und enthält zusätzlich auch Eintragungen zu geringfügigeren Verurteilungen oder solche, die wegen Fristablaufs nicht mehr ins einfache Führungszeugnis kämen, wenn bestimmte Straftaten im Bereich der Sexualdelikte oder für den Schutz von Minderjährigen relevanten Delikte gegeben sind, wie z.B. Exhibitionismus, Verbreitung pornografischer Schriften, Kinderpornografie etc.

Führungszeugnis vor Dienstantritt vorliegt. Beschäftigte erhalten für die Beantragung eine Bescheinigung des Dienstgebers. Das Formular finden Sie im QM-Handbuch: [IN VIA-Dokumente => Öffentlicher Ordner => QM-Handbuch => Managementprozesse => Personalmanagement => Aufforderung eFz](#). Dies wird den zukünftig Beschäftigten mit der Zusage nach dem Bewerbungsgespräch durch die Leitung zugestellt. Die Dauer ab Beantragung bis zum Erhalt des eFz beträgt im Normalfall ca. 10 - 14 Tage. Die Kosten für das eFz übernimmt IN VIA Köln. Für bestimmte Personengruppen, wie ehrenamtlich Tätige oder Beschäftigte in Freiwilligendiensten ist die Beantragung kostenlos. In der Bescheinigung zur Beantragung wird aufgeführt, dass es sich um eine solche Tätigkeit handelt. Personen mit geringem Einkommen können die Gebührenbefreiung beantragen: [Merkblatt zur Gebührenbefreiung](#)

Die direkte Leitung dokumentiert nach Einsichtnahme in das eFz in der Unbedenklichkeitsbescheinigung, dass dieses keine Einträge erhält, die zu einem Tätigkeitsausschluss führen. Das Formular finden Sie im QM-Handbuch: [IN VIA-Dokumente => Öffentlicher Ordner => QM-Handbuch => Managementprozesse => Personalmanagement => Unbedenklichkeitsbescheinigung](#). Die Unbedenklichkeitsbescheinigung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen in der (elektronischen) Personalakte verwaltet und aufbewahrt und nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist der Personalakten von 10 Jahren gelöscht. Das erweiterte Führungszeugnis verbleibt beim*bei der Beschäftigten. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle fünf Jahre aktualisiert werden. Hierzu gibt es eine Erinnerung in der Wiedervorlage durch die Personalabteilung.

Zusätzlich müssen die Beschäftigten einmalig eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnen. Das Formular finden Sie im QM-Handbuch: [IN VIA-Dokumente => Öffentlicher Ordner => QM-Handbuch => Managementprozesse => Personalmanagement => Selbstauskunftserklärung](#). In der Selbstauskunftserklärung versichert der*die Mitarbeiter*in, nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit (sexualisierter) Gewalt rechtskräftig verurteilt zu sein und bestätigt in diesem Zusammenhang auch, dass keine Kenntnis über ein laufendes Ermittlungsverfahren besteht. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, ist der*die Beschäftigte verpflichtet, dies dem*der direkten Vorgesetzten unmittelbar mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen in der (elektronischen) Personalakte verwaltet und aufbewahrt und nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist der Personalakten von 10 Jahren gelöscht. Die Prozessbeschreibungen und dazugehörigen Dokumente sind im Qualitätsmanagement-Handbuch dokumentiert.

Sollte es Beschäftigten nicht möglich sein, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, muss mindestens die Selbstauskunftserklärung unterschrieben werden. Das kann beispielsweise bei Incoming Freiwilligen oder kürzlich geflüchteten Beschäftigten der Fall sein, die in ihrem Heimatland kein erweitertes Führungszeugnis erhalten können.

4.3 Verhaltenskodex

Verbindliche Vereinbarungen der Beschäftigten zum grenzachtenden Umgang und zum Umgang mit Risikosituationen schützen Minderjährige und schutzbedürftige Erwachsene und geben Beschäftigten Orientierung und Rückhalt. Der Verhaltenskodex schafft Transparenz und Professionalität und somit Hürden für die Anbahnung von (sexualisierter) Gewalt. Da wo Grenzen nicht für alle gleich sind, haben Täter*innen leichtes Spiel, Situationen für ihre Taten zu nutzen. Wer die Regeln des Verhaltenskodex versehentlich übertritt (Fehlerfreundlichkeit) oder Ausnahmen für sinnvoll hält, ist zur Transparenz verpflichtet und bespricht dies mit Leitung und Kolleg*innen.⁸ Der Verhaltenskodex erhöht die Sprachfähigkeit über Grenzen und Grenzverletzungen.

Mitarbeiter*innen erhalten den Verhaltenskodex mit den Vertragsunterlagen zur Unterschrift. Beschäftigte ohne Dienstvertrag erhalten den Verhaltenskodex gemeinsam mit Praktikumsverträgen, Honorarangeboten, Verträgen im Freiwilligendienst, Kooperationsverträgen etc. von der direkten Leitung. Die unterschriebene Verpflichtung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen in der Personalabteilung verwaltet und aufbewahrt und nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist der Personalakten von 10 Jahren gelöscht.

In der ersten Arbeitswoche wird der Verhaltenskodex mit der direkten Leitung durchgesprochen. Offene Fragen können hier geklärt werden.

Vorgesetzte und Leitungskräfte tragen eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig in den Teams diskutiert, auch unter Beteiligung der Präventionsfachkraft. Die Rückmeldungen aus diesen Treffen sowie die Anregungen aus der Risikoanalyse fließen in die Fortschreibung des Verhaltenskodex ein. Für Beschäftigte mit kognitiven Beeinträchtigungen gibt es eine Version in einfacher Sprache.

Der Verhaltenskodex wird auf der Homepage von IN VIA Köln veröffentlicht. Sie finden ihn außerdem hier: [Verhaltenskodex IN VIA Köln](#) und hier: [Verhaltenskodex IN VIA Köln in einfacher Sprache](#)

⁸ www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de

4.4 Externe Dienstleister

Bei externen Dienstleistern oder in Diensten in gemeinsamer Trägerschaft, trägt der*die externe Kooperationspartner*in die Verantwortung dafür, dass seine*ihre Mitarbeiter*innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, wenn ein regelmäßiger pädagogischer Kontakt zu unseren Zielgruppen besteht. Die Unbedenklichkeitsbescheinigung wird uns auf Anfrage zur Verfügung gestellt. Die Kooperationspartner*innen erhalten das trägerweite Präventionskonzept und den Verhaltenskodex und sorgen dafür, dass die bei uns tätigen Personen diese zur Kenntnis nehmen und anerkennen. Folgende externe Partner*innen sind für uns tätig:

- Mitarbeiter*innen von externen Anbieter*innen (z.B. der Hausmeisterservice)
- Mitarbeiter*innen aus Diensten in gemeinsamer Trägerschaft
- Lehrkräfte von Kooperationsschulen

4.5 Präventionsschulungen (Prävo § 9)

Die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten in der Prävention (sexualisierter) Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ist zentraler Bestandteil unserer Präventionsbemühungen. Erst ein Grundwissen zum Thema (sexualisierte) Gewalt ermöglicht es, ein tieferes Verständnis der bei IN VIA Köln beschlossenen Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und diese mitzutragen. Wissen um (sexualisierte) Gewalt führt zur Sensibilisierung und somit zu Aufmerksamkeit gegenüber Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, die sich verändert haben oder belastet wirken. Die Bereitschaft Betroffener, sich Beschäftigten anzuvertrauen, wächst, je besser diese fortgebildet sind.

Fehlendes Wissen kann von Täter*innen ausgenutzt werden, ihre Strategien zur Anbahnung (sexualisierter) Gewalt umzusetzen.

Für alle Beschäftigten bei IN VIA Köln ist zeitnah nach Beginn der Tätigkeit, spätestens innerhalb von 6 Monaten, eine Grundschulung verpflichtend. Betroffene sexualisierter Gewalt können von der Verpflichtung befreit werden. Mit Ihnen wird in geeigneter Weise das institutionelle Schutzkonzept thematisiert.

Im Laufe der Beschäftigung muss alle fünf Jahre das Wissen in Vertiefungsschulungen erweitert oder aufgefrischt werden.

Grundschulungen

IN VIA Köln bedient sich hier eines hybriden Schulungsformates. Auf der Lernplattform caritas-lernt.digital von Caritas Campus stehen drei Kurse zur Auswahl:



K2 - Prävention (sexualisierter) Gewalt in der Alten-, Behinderten- und Gesundheitshilfe



K3 - Prävention (sexualisierter) Gewalt in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe



K4 - Prävention (sexualisierter) Gewalt in Verwaltung und Service

Die Kurse K2 und K3 sind in Basiswissen, Intensivwissen und Wissen für Führungskräfte mit Personal- und/oder Strukturverantwortung aufgeteilt. Der Kurs K4 enthält Basiswissen für Beschäftigte in Service und Verwaltung, die keinen oder kaum Kontakte zu Zielgruppen haben. Alle Kurse bestehen aus einem digitalen Teil, der im Selbstlernen bearbeitet wird und aus einer Gruppenaufgabe, die moderiert in Präsenz bearbeitet wird. Zeitnah nach Arbeitsaufnahme informiert die direkte Leitung die Beschäftigten über die Anmeldung zur Grundschulung. Die Beschäftigten nehmen per Mail Kontakt zur Präventionsfachkraft auf.

Diese vermittelt den Zugang zum geeigneten Kurs und leitet im Anschluss die Präsenzaufgabe an. Die Teilnahmebestätigung wird von der Moderation der Präsenzaufgabe per Mail (direkte Leitung in cc) an die Personalabteilung gesendet dort nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt und nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist der Personalakten von 10 Jahren gelöscht. Die Präventionsfachkraft ist während des gesamten Prozesses Ansprechpartner*in für die Beschäftigten. Diese können sich mit organisatorischen Fragen, Verständnisproblemen, aber auch mit persönlichen Anliegen an sie wenden.

Der Kontakt lautet: susanne.gessat@invia-koeln.de. Telefonisch: 0221/4728-713,
Mobil: 0163/4728004.

Die Zuordnung der Beschäftigten zu den Kursen finden Sie hier: [Zuordnung Präventionskurse](#)

Vertiefungsschulungen:

Mindestens alle 5 Jahre muss das in den Grundschulungen erworbene Wissen aufgefrischt oder vertieft werden. In der Personalabteilung wird hierzu eine Wiedervorlage erstellt. Zur Auffrischung können die oben beschriebenen Kurse genutzt werden. Diese erweitern das Wissen, wenn man einen neuen Kurs wählt oder innerhalb

des bereits bekannten Kurses andere Arbeitsbereiche absolviert. Das ergibt Sinn, wenn man beispielsweise mit Minderjährigen mit Behinderung arbeitet oder in zwei Arbeitsfeldern eingesetzt ist. Zur Vertiefung des Wissens können auch selbstständig Kurse bei unterschiedlichen Anbieter*innen gebucht werden. Hierbei muss darauf geachtet werden, dass die Fortbildungen als Vertiefungsschulungen anerkannt sind. Hier finden Sie eine Auswahl von [Anbieter*innen von Vertiefungsschulungen](#).

Es ist auch möglich interne Fortbildungen zu organisieren. Bitte sprechen Sie hierzu die Präventionsfachkraft an. Diese setzt sich dann mit der Präventionsstelle des Erzbistums in Verbindung zwecks Anerkennung der Fortbildung als Vertiefungsschulung und unterstützt bei der Erstellung der Teilnahmebestätigungen.

Mögliche Themen der Vertiefungsschulungen:

Resilienz

- Nähe und Distanz
- Kinderrechte / Jugendrechte
- Inklusion mit Bezug zum Thema (sexualisierte) Gewalt

Qualifizierter Umgang mit dem Thema Sexualität

- Sprachfähigkeit
- Psychosexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
- Sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen
- Sexuelle Vielfalt

Kultur der Achtsamkeit

- Wiederholung / Vertiefung der Grundschulungen
- Schutz- und Präventionskonzepte: Inhalte und Umsetzung
- Interkulturelle Aspekte in der Präventionsarbeit
- Partizipation, Beteiligungsformen für unterschiedliche Zielgruppen
- Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes

Krisenintervention und Konfliktmanagement

- Beschwerdemanagement/ Umgang mit Kritik und Anregungen
- Notfallpläne, Handlungsleitfäden
- Verfahrenswege
- Fit für's Erstgespräch – Gesprächsführung im Umgang mit Betroffenen

Soziale Medien

- Umgang mit Bildaufnahmen, Bild- und Persönlichkeitsrechte
- Respektvoller Umgang in den Medien
- Übergriffige Kommunikation
- (Cyber-)Mobbing, (Cyber-) Grooming, Sexting

Projekte

- Ausstellungen
- Theater mit pädagogischem Begleitprogramm

Öffentlichkeitsarbeit

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Krisen- und Notsituationen
- Veröffentlichung des Institutionellen Schutzkonzeptes

4.6 Fachlicher Austausch in Teams und Mitarbeitendengesprächen

Die Präventionsmaßnahmen bei IN VIA Köln sowie die Inhalte der Schulungen werden in Teamsitzungen auf allen Hierarchieebenen, sowie in Mitarbeitendengesprächen bei IN VIA Köln thematisiert. Die Präventionsfachkraft kann in die Teams eingeladen werden. Diese Gespräche sind ein gutes Instrument, um die Präventionsmaßnahmen immer wieder auf ihre Sinnhaftigkeit und Durchführbarkeit zur überprüfen und anzupassen, sowie die Präventionsinstrumente weiterzuentwickeln.

4.7 Austritt

Wenn Beschäftigte IN VIA Köln verlassen, können diese im Abschlussgespräch Rückmeldung zu den Präventionsbemühungen und wichtige Hinweise geben, die sie vielleicht während ihrer Beschäftigung zurückgehalten haben. Hierzu soll die Leitung im Gespräch aktiv anregen.

4.8 Zusammenfassung der Präventionsmaßnahmen Personal

	Vorlage Erweitertes Führungs- zeugnis	Unterschrift Selbstauskunfts- erklärung	Anerkennung und Unterschrift Verhaltenskodex	Präventions- schulung in den ersten 6 Monaten
Hauptamtliche Mitarbeitende	ja	ja	ja	ja
Ehrenamtliche Mitarbeitende	ja	ja	ja	ja
Freie Mitarbeitende/ Übungsleiter*innen	ja	ja	ja	ja
Praktikant*innen bis zu 3 Wochen	nein	ja	ja	nein
Praktikant*innen ab 3 Wochen	ja	ja	ja	ja
Freiwilligendienste	ja	ja	ja	ja
Externe bei IN VIA Köln tätige Personen	Siehe 5.4	Siehe 5.4	Siehe 5.4	Siehe 5.4

5. Maßnahmen zur Stärkung der Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen

In allen Tätigkeitsfeldern von IN VIA Köln werden Maßnahmen zur Stärkung der Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen durchgeführt. Diese beschränken sich nicht nur auf Projekte u.a. zu den Themen Grenzachtender Umgang miteinander, Grundrechte, Kinderrechte, (sexuelle) Selbstbestimmungsrechte. Die Stärkung der Zielgruppen ist vielmehr Ziel all unseres pädagogischen Handelns.

Hierzu gehören Informationen zum Recht, sich zu beschweren, zu Ansprechpartner*innen und Vertrauenspersonen und entwicklungsangemessenen Möglichkeiten, seine Interessen und Anliegen vorzubringen.

5.1 Interne und externe Beschwerdewege (§7 Prävo) und Beratungsmöglichkeiten

Eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur ist geprägt durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, welches Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis begreift.

Zielführende Beschwerdewege sind die Voraussetzung dafür, dass wir bei Vorkommnissen (sexualisierter) Gewalt in oder außerhalb unserer Institution intervenieren können. Keine Beschwerden zu hören, ist nicht automatisch ein Zeichen dafür, dass es keine (sexualisierte) Gewalt gibt.

Beschwerdewege müssen Beschäftigten und Zielgruppen bekannt und ihren Kommunikationsmöglichkeiten angepasst sein. Sie müssen barrierefrei nutzbar sein. Hierzu werden sie regelmäßig überprüft und partizipativ weiterentwickelt. Die Beschäftigten nehmen eine Schlüsselrolle hinsichtlich der Nutzung formeller und informeller Verfahren ein. Sie sind in der Regel die ersten Ansprechpersonen für die Zielgruppen. Ihre persönliche Haltung gegenüber Kritik fördert oder verhindert deren Äußerung. Die Beschäftigten müssen im Weiteren gut informiert sein über den Umgang mit Beschwerden und die Handlungsanforderungen, die sich hieraus ergeben.

IN VIA Köln ist in vielen Arbeitsfeldern für sehr heterogene Zielgruppen tätig. Es sprengt den Rahmen an dieser Stelle alle Formen von Beschwerdemöglichkeiten aufzuführen. Als Auswahl nennen wir hier:

- Kummerkästen
- regelmäßig durchgeführte Teilnehmenden - Befragungen
- Teamsitzungen
- Kinderkonferenzen
- Befragungen im Rahmen der Potential- und Risikoanalyse
- Rückmeldebögen

Alle Beschwerden werden vertrauensvoll, zuverlässig und transparent bearbeitet. Nach Entgegennahme und Weiterleitung an die Leitungskräfte der Dienste werden die Beschwerden auf ihre Plausibilität überprüft und die weitere Bearbeitung geplant. Die Beschwerdeführenden werden über den Verlauf der Bearbeitung und das Ergebnis der Beratungen informiert. Der gesamte Prozess wird dokumentiert.

Personen mit Kontakt zu Betroffenen oder Beschuldigten (sexualisierter) Gewalt können kontinuierlich Supervision erhalten.

Eine formelle Mitteilungsmöglichkeit bietet das Formular [*Ihre Meinung ist uns wichtig! - Anregung, Kritik und Wünsche.*](#)

Es besteht die Möglichkeit, Beschwerden per Mail an info@invia-koeln.de zu richten.

Auf der [Homepage IN VIA Köln Meldestelle](#) finden Sie eine Möglichkeit einen Bericht an die Meldestellenbeauftragte zu richten und Informationen zum Umgang mit der Meldung.

5.2 Interne Ansprechpartner*innen / Stabsstelle Prävention und Minderjährigenschutz / Präventionsfachkräfte

In allen Maßnahmen, Projekten und Einrichtungen sind die zuständigen Mitarbeiter*innen und Führungskräfte die direkten Ansprechpartner*innen für die uns anvertrauten Menschen. Es besteht zudem die Möglichkeit für Zielgruppen und Beschäftigte, sich an unsere Stabsstelle Prävention und Minderjährigenschutz zu wenden. Sie bietet Beratung und Begleitung bei Hinweisen auf (sexualisierte) Gewalt in unserer Institution sowie bei vermuteten Kindeswohlgefährdungen im Umfeld der Minderjährigen.

Aufgaben in der Prävention

- Ansprechpartner*in für Beschäftigte bei Fragen zur Prävention (sexualisierter) Gewalt
- Unterstützung von IN VIA Köln bei der Fortschreibung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes
- Platzierung des Schutzkonzeptes in Gremien und Strukturen des Trägers
- Beratung bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten
- Erhebung von Fort- und Weiterbildungsbedarfen

Aufgaben bei vermuteten Vorfällen (sexualisierter) Grenzverletzungen in der Einrichtung (Intervention):

- Unterstützung bei einer ersten Einschätzung des Vorfalls
- Begleitung durch die Verfahrens- und Meldewege bei einem Vorfall
- Vermittlung von Beratungsstellen
- Begleitung bei der nachhaltigen Aufarbeitung von Fällen
- Kontakt für Präventionsbeauftragte des Erzbistums und Ansprechpersonen der Caritas

Die Aufgaben im Minderjährigenschutz

- Beratung nach §8a SGB VIII
- Erste Falleinschätzung
- Vermittlung von Fachberatungsstellen (bei sexualisierter Gewalt)
- Unterstützung bei der Gefährdungseinschätzung (Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren)
- Unterstützung bei der Planung von Elterngesprächen

- Unterstützung bei der Erstellung von Schutzplänen
- Unterstützung bei der Vorbereitung einer Meldung an das Jugendamt

Kontaktdaten der Präventions- und Kinderschutzfachkraft IN VIA Köln:

Stabsstelle Prävention und Minderjährigenschutz

Susanne Gessat

Mail: susanne.gessat@invia-koeln.de

Telefon: 0221/4728-713

Mobil: 0163/4728-004

Arbeitsfeldbezogene Präventionsfachkräfte:

Präventionsfachkraft Auslandsaufenthalte und Jugendwohnen:

Lisa Nienhaus

Mail.: lisa.nienhaus@invia-koeln.de

Telefon: 0221/931810-0

Präventionsfachkraft IN VIA Köln gGmbH Essen für Kinder

Lisa Lingscheidt

Mail: lisa.lingscheidt@invia-koeln.de

Telefon: 0221/67029361

5.3 Externe Ansprechpartner*innen

Betroffene, die als Minderjährige oder schutz- und hilfebedürftige Erwachsene bei IN VIA Köln (sexualisierte) Gewalt erfahren oder erfahren haben sowie deren Angehörige haben die Möglichkeit ihre Beschwerde oder Beratungsanfrage an die unabhängigen [Ansprechpersonen des Caritasverbandes](#) oder die [Ansprechpersonen des Erzbistums](#) zu richten.

Diese stehen Betroffenen und Angehörigen für Gespräche und auch die Vermittlung von Hilfsangeboten zur Verfügung. Dazu gehören insbesondere beratende, therapeutische und ggf. seelsorgerliche oder auch finanzielle Hilfen.

Der Deutsche Caritasverband ist dem bestehenden und bewährten [Verfahren der Unabhängigen Kommission für Anerkennungsleistungen](#) (UKA) beigetreten. Menschen, die in Einrichtungen der Caritas Leid erfahren haben, erhalten so eine schnelle und systematische Entscheidung über mögliche Anerkennungsleistungen.

Die Höhe der individuellen Anerkennungszahlungen legt dabei die UKA in Bonn fest. Weitere Informationen gibt es auch bei www.erkennung-kirche.de⁹

5.4 Externe nicht kirchliche und kirchliche Beratungsstellen

Betroffene, die als Minderjährige oder schutz- und hilfebedürftige Erwachsene (sexualisierte) Gewalt bei IN VIA Köln oder anderen kirchlichen Einrichtungen erfahren oder erfahren haben, können sich auch an [nicht kirchliche und kirchliche Beratungsstellen](#) wenden.

6. Intervention und Meldewege

Wir erhalten auf unterschiedlichen Wegen Hinweise auf (sexualisierte) Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Betroffene können sich uns anvertrauen, Vertrauenspersonen von Betroffenen wenden sich an uns, wir beobachten Grenzverletzungen durch andere Minderjährige oder durch Kolleg*innen oder Verhaltensänderungen bei Kindern, die wir uns erst einmal nicht erklären können.

Menschen, die von (sexualisierten) Übergriffen oder Gewalt erfahren, können selbst in eine Krise geraten. Wie Beschäftigte auf einen Verdacht oder die Aussagen einer*s Betroffenen reagieren, hat großen Einfluss auf den weiteren Hilfeverlauf.

Durch Qualifizierung und regelmäßigen Austausch unter Beschäftigten sowie die Stärkung der Minderjährigen und schutzbedürftigen Erwachsenen erhöhen wir die Sprech- und Sprachfähigkeit, schärfen die Aufmerksamkeit und werden handlungsfähig. Wir sind nicht verantwortlich für eine strafrechtliche Bewertung eines Vorfalls. Diese obliegt ausschließlich den Strafverfolgungsbehörden und hat zum Ziel, eine Tat zweifelsfrei zu beweisen. In unserem Verantwortungsbereich liegt immer die Sicherung des Kindeswohls und der Schutz von Betroffenen. Hierauf zielen unsere Handlungen ab. Orientierung geben uns hierbei Handlungsleitlinien und Meldeverfahren für verschiedene Fallkonstellationen.

In allen Fällen gilt zunächst:

- Ruhe bewahren
- Aufmerksam zuhören
- Offene Fragen stellen, nicht nachbohren
- Aussagen ernst nehmen, nicht bewerten
- Geduld haben

⁹ Siehe Homepage Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.

- Keine unerfüllbaren Versprechen geben
- Gewalt stoppen
- Über das eigene Vorgehen informieren

Handelt es sich um Vorfälle innerhalb unserer Institution oder ist die Grenzverletzung, der Übergriff, die Gewalt von einer bei uns beschäftigten Person verübt worden, kommt hier zusätzlich zur Sicherung des Schutzes der betroffenen Person die Aufgabe hinzu, mit dem*der Beschäftigten umzugehen.

Kinder und Jugendliche wünschen sich oft, dass die Fachkräfte mit niemandem über das Gehörte sprechen. Das können wir nicht versprechen. Wir können aber versichern, dass wir sie immer über unsere Schritte informieren und nach Möglichkeit beteiligen. Um das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu sichern, müssen wir andere Personen und Fachstellen hinzuziehen.

In Fällen (sexualisierter) Übergriffe oder Gewalt muss immer eine Fachberatungsstelle hinzugezogen werden, die die Beschäftigten beim umsichtigen weiteren Vorgehen berät und begleitet. Dies ist besonders wichtig im Hinblick auf eine Trauma-sensible Begleitung der Betroffenen und eventuell zukünftige strafrechtliche Verfahren, die nicht durch unser Handeln beeinträchtigt werden dürfen.

6.1 Verfahren zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte von IN VIA Köln¹⁰

Ziele des Verfahrens:

- Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit aller Beschäftigten im Verdachtsfall stärken
- Betroffene vor weiterer (sexualisierter) Gewalt schützen
- Aufarbeitung von Vorfällen sicherstellen

Grundsätzliches

- Aussagen von Betroffenen glauben wir
- Alle Beschäftigten haben eine Meldepflicht, wenn sie Kenntnis über Hinweise auf (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen erhalten.
- Anonymen Beschwerden gehen wir nach, wenn es sich um tatsächliche nachprüfbare Hinweise handelt. Allgemeinen Verdächtigungen gehen wir nicht nach.

¹⁰ Siehe Verfahren zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes als Baustein institutioneller Schutzkonzepte

- Jeder Fall ist einzigartig. Das berücksichtigen wir bei unserem Vorgehen.

Verfahren

Es gibt sehr viele mögliche Fallkonstellationen. Daher muss ein vorgegebener Handlungsleitfaden an die jeweilige Situation angepasst werden.

Die Dokumentation mit Hilfe von Notizen und Gesprächsprotokollen ist von Beginn an sehr wichtig.

In uneindeutigen Situationen ist immer eine (gemeinsame) Bewertung des Vorfalls vorzunehmen. Hier kann die Präventionsfachkraft beratend hinzugezogen werden.

Ergibt die Bewertung, dass es sich bei dem Vorfall um eine einmalige Grenzverletzung handelt, die wahrscheinlich aus Unkenntnis oder Unachtsamkeit begangen wurde, so kann dies im Team unter Kolleg*innen oder zwischen direkter*m Vorgesetzten und Beschäftigter*m geklärt werden. Zeigt diese*r sich hier uneinsichtig, so muss der Fall unter Einbezug der nächsthöheren Hierarchieebenen weiterbearbeitet werden. Wollen Sie Ihre*n direkte*n Vorgesetzte*n nicht informieren, so wenden Sie sich an die Präventionsfachkraft und bitten hier um Unterstützung. Verlieren Sie die mutmaßlich Betroffenen nicht aus den Augen. Sie verdienen Empathie und Transparenz. Klären Sie diese frühzeitig über Beratungsmöglichkeiten auf.

Wichtig ist: Wir bewerten das, was uns bekannt ist und erfragen das, was wir für die Sicherung des Minderjährigenschutzes und den Schutz von schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen benötigen. Wir ermitteln nicht. Das obliegt den Strafverfolgungsbehörden. Bei Hinweisen auf (sexualisierte) Gewalt muss zwingend der Vorstand von IN VIA Köln einbezogen werden. Dieser trägt die Verantwortung für das weitere Verfahren. Nach Kenntnisnahme eines Hinweises ist zunächst der Schutz der betroffenen Person sicherzustellen. In der Regel bedeutet das, den Kontakt zwischen der mutmaßlich betroffenen und der beschuldigten Person zu unterbrechen.

Gemeinsam mit den externen Ansprechpartner*innen der Caritas oder einer unabhängigen Beratungsstelle wird in einer Plausibilitätsbewertung geprüft, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen.

Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht einer Straftat schaltet der Vorstand in Absprache mit der betroffenen Person die Strafverfolgungsbehörden ein und ermutigt sie, selbst eine Anzeige zu erstatten. Wenn Betroffene eine Anzeige ablehnen oder diese den Schutz der Betroffenen gefährden würde, so sehen wir von der Anzeige ab. In diese Entscheidung beziehen wir ebenfalls eine Fachberatungsstelle ein.

Wurde eine Anzeige erstattet, führen wir bis zur Klärung durch die Strafverfolgungsbehörden keine eigenen Gespräche mit Beschuldigten oder Betroffenen durch.

Hier finden Sie den [Handlungsleitfaden](#) mit [Erläuterungen](#).

6.2 (Sexualisierte) Übergriffe durch Kinder im Grundschulalter

Grundsätzlich gilt: Kinder lernen noch den Umgang mit eigenen und fremden Grenzen und auch den Umgang mit ihrer Sexualität und der Sexualität anderer. Das muss bei der Bewertung grenzverletzender Handlungen berücksichtigt werden. Dennoch kann die Erfahrung eines (sexualisierten) Übergriffs durch ein Kind sehr traumatisch für die betroffenen Kinder sein. Bei Kindern, die wiederkehrendes oder massives sexualisiert grenzverletzendes Verhalten zeigen, bedarf es rechtzeitiger und adäquater Interventionen. Das Verhalten kann auf eigene massive Belastungen hinweisen. Nähere Informationen hierzu gibt die [Arbeitshilfe für pädagogische Fachkräfte der Stadt Köln zum Umgang mit der Vermutung sexueller Übergriffe oder eines sexuellen Missbrauchs](#).

Hier finden Sie den [Handlungsleitfaden](#) zum Umgang mit Hinweisen auf (sexualisierte) Übergriffe durch Kinder.

6.3 Umgang mit Hinweisen auf die Gefährdung des Kindeswohls bei minderjährigen Zielgruppen

Als freier Träger der Jugendhilfe sind wir nach §§8a und 72a SGB VIII gehalten, gewichtigen Hinweisen auf die Gefährdung des Kindeswohls minderjähriger Personen nachzugehen. Diese Verpflichtung ist in der [Kinderschutzvereinbarung mit der Stadt Köln](#) und uns als Leistungserbringendem aus der freien Jugendhilfe ausführlich beschrieben. Wir gehen diesem Auftrag nach, indem wir

- beobachten und bewerten,
- uns mit anderen Fachkräften austauschen,
- mit einer Kinderschutzfachkraft und in Fällen sexualisierter Gewalt mit spezialisierten Beratungsstellen beraten,
- das Risiko für die minderjährige Person mit ihr gemeinsam (altersangemessen) und den Sorgeberechtigten einschätzen,
- darauf hinwirken, dass die Gefährdung abgewendet wird,
- wenn das mit eigenen Mitteln nicht gelingt und die Sorgeberechtigten nicht Willens oder fähig sind, die Gefahr abzuwenden, das Jugendamt einschalten.
- den gesamten Prozess fortlaufend dokumentieren.

In diesem gesamten Prozess steht der Schutz der minderjährigen Person an erster Stelle.

Hier finden Sie den [Handlungsleitfaden](#) zum Umgang mit Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung

7. Nachhaltige Aufarbeitung

Die nachhaltige Aufarbeitung eines (Verdachts-) Falls (sexualisierter) Gewalt bei IN VIA Köln erfolgt, nachdem intervenierende Maßnahmen abgeschlossen sind. Die Aufarbeitung besteht zum einen aus der Überprüfung der Wirksamkeit unserer Schutzmechanismen, um Lücken zu schließen und zukünftige Übergriffe zu verhindern, zum anderen besteht sie aus der Versorgung des durch die Vorkommnisse irritierten Systems. Diese kann durch Gesprächsangebote für die unterschiedlichen Personenkreise (Kinder, Jugendliche, schutz- und hilfsbedürftige Erwachsene, Eltern), Supervision für die Teams und Coaching für Führungskräfte erfolgen. Auch Vermittlung in therapeutische Angebote kann notwendig sein, wenn Personen durch das Erlebte selbst in eine Krise geraten. Ebenso kann eine vorübergehende personelle Entlastung im betroffenen Dienst hilfreich sein. Wichtig für die gelingende Aufarbeitung ist die Fähigkeit, Erlebtes, Gefühle, Ängste und Erklärungsversuche in Worte zu fassen und somit die Sprachlosigkeit zu überwinden.

Der Prozess der nachhaltigen Aufarbeitung wird durch die*den Interventionsbeauftragte*n des Erzbistums initiiert, wenn die mutmaßlich übergriffige Person Beschäftigte*r bei IN VIA Köln ist und die Klärung des Falls über die [Stabsstelle Intervention und Aufarbeitung](#) des Erzbistums erfolgt. Kommt die Person von außen, ist die [Stabsstelle Prävention](#) des Erzbistums zuständig.

8. Qualitätsmanagement

Wir integrieren das Institutionelle Schutzkonzept und die mitgeltenden Unterlagen in unser Qualitätsmanagement. Die Prozesse werden fortlaufend auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Das Institutionelle Schutzkonzept und die dort beschriebenen Abläufe und Verfahren werden nach der alle fünf Jahre stattfindenden Risikoanalyse sowie nach Vorkommen eines Vorfalls sexualisierter Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen angepasst. Rückmeldungen aus dem Kreis der Beschäftigten und Zielgruppen von IN VIA Köln werden zur Fortschreibung des Institutionellen Schutzkonzeptes fortlaufend durch die Präventions- und Kinderschutzfachkraft entgegengenommen und dokumentiert.

Umsetzung der Präventionsmaßnahmen bei IN VIA Köln

1	Risiko- und Schutzfaktoren-Analyse und Maßnahmenableitung	anlassbezogen, nach strukturellen Änderungen, vor Fortschreibung ISK	Präventions- und Kinderschutzfachkraft
2	Evaluation ISK	Alle fünf Jahre	Präventions- und Kinderschutzfachkraft / AG
3	Thematisierung in Vorstellungsgesprächen	Regelmäßig	Führungskraft
4	Einholen des Erweiterten Führungszeugnis	Vor Beginn der Tätigkeit / alle 5 Jahre	Personal / Einsichtnahme und Dokumentation durch Führungskraft Führungskraft
5	Einholen der Selbstauskunftserklärung	Einmalig	Personal / Führungskraft
6	Informieren der externen Dienstleister	Regelmäßige Erinnerung	Führungskraft, die externe Dienstleister beauftragt
7	Anerkennung Verhaltenskodex	Einmalig	Personal / Führungskraft
8	Information der Mitarbeitenden zu Interventionswegen / Meldewegen / nachhaltiger Aufarbeitung	Mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen, Intranet	Präventions- und Kinderschutzfachkraft / Führungskraft
9	Aus- und Fortbildungen	Alle fünf Jahre + neue Mitarbeitende	Personal
10	Maßnahmen zur Stärkung der sich anvertrauenden / anvertrauten Menschen	fortlaufend	Präventions- und Kinderschutzfachkraft / Führungskräfte
11	Benennungen - Präventionsfachkraft - vom Vorstand benannte Person	einmalig und bei Neubenennung	Vorstand
12	Bekanntmachung interner und externer Beratungsstellen	Mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen, Intranet	Präventions- und Kinderschutzfachkraft

9. Anhang

Zusammenfassung mitgeltende Dokumente, Leitfäden, Ansprechpartner*innen

IN VIA Köln Leitbild	Leitbild
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	Aufforderung eFz Merkblatt zur Gebührenbefreiung Unbedenklichkeitsbescheinigung Selbstauskunftserklärung
Verhaltenskodex	Verhaltenskodex IN VIA Köln Verhaltenskodex IN VIA Köln in einfacher Sprache
Präventionskurse Vertiefungsschulungen	Zuordnung Präventionskurse Anbieter*innen von Vertiefungsschulungen
Beschwerdemanagement	Kritik und Anregungen Homepage IN VIA Köln Meldestelle
Ansprechpartner*innen intern: Präventions- und Kinderschutzfachkraft IN VIA Köln	Susanne Gessat Mail: susanne.gessat@invia-koeln.de Tel.: 0221/4728-713
Präventionsfachkraft Auslandsdienste und Jugendwohnen	Lisa Nienhaus Mail.: lisa.nienhaus@invia-koeln.de Telefon: 0221/931810-0
Präventionsfachkraft IN VIA Köln gGmbH Essen für Kinder	Lisa Lingscheidt Mail: lisa.lingscheidt@invia-koeln.de Telefon: 0221/67029361
Externe Ansprechpartner*innen Caritas: Erzbistum: Intervention/ Aufarbeitung Erzbistum Prävention/ Aufarbeitung Erzbistum	Ansprechpersonen des Caritasverbandes Ansprechpersonen des Erzbistums Stabsstelle Intervention und Aufarbeitung Stabsstelle Prävention
Beratungsstellen	nicht kirchliche und kirchliche Beratungsstellen
Handlungsleitfäden Vorgehen bei vermuteter sexualisierter Gewalt durch Beschäftigte von IN VIA Köln	Handlungsleitfaden Erläuterungen
Umgang mit Hinweisen auf Übergriffe durch Kinder	Handlungsleitfaden
Umgang mit Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung	Handlungsleitfaden

Grundlagen und weiterführende Informationen

[Ordnung zur Prävention sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln](#)

[Leitlinien des deutschen Caritasverbandes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt](#)

[Verfahren der Unabhängigen Kommission für Anerkennungsleistungen](#)

www.erkennung-kirche.de

[Arbeitshilfe für pädagogische Fachkräfte der Stadt Köln zum Umgang mit der Vermutung sexueller Übergriffe oder eines sexuellen Missbrauchs](#)

[Zartbitter Broschüre_was tun, wenn ich sexuellen Missbrauch vermute](#)

[Kinderschutzvereinbarung mit der Stadt Köln](#)