

# Institutionelles Schutzkonzept



**ST. ELISABETH AKADEMIE**

BILDUNG, DIE SINN MACHT.

## St. Elisabeth-Akademie gGmbH Ausbildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen

Hammfelddamm 7, 41460 Neuss  
Telefon: 02131 529 101 10/12  
EMail: [neuss@elisabeth-akademie.de](mailto:neuss@elisabeth-akademie.de)  
Internet: [www.elisabeth-akademie.de](http://www.elisabeth-akademie.de)

Stand Januar 2025



## Inhalt

Das „Institutionelle Schutzkonzept“ der St. Elisabeth-Akademie gGmbH – Eine Einleitung.....	3
Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes – Auszug aus der Präambel .....	4
Das Institutionelle Schutzkonzept der St. Elisabeth Akademie – Eine Konkretisierung.....	5
Worüber sprechen wir?.....	6
Sexualisierte Gewalt - eine juristische Einordnung.....	6
Sexualisierte Gewalt – eine Begriffsbestimmung und Problematisierung im schulischen Kontext .....	7
Grenzverletzungen .....	7
Sexuelle Übergriffe .....	8
Sexualisierte Gewalt - eine juristische Einordnung.....	9
Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt .....	9
Trennschärfe zwischen den Begrifflichkeiten .....	9
Der Ausgangspunkt: Die Risikoanalyse.....	10
Die Grundlage unserer Arbeit – das christliche Menschenbild .....	11
Die Konkretisierung unserer christlichen Haltung – Die Leitlinien der St. Elisabeth Akademie .....	11
Persönliche Eignung und Personalauswahl.....	13
Qualifikation und Fortbildung .....	14
Erweitertes Führungszeugnis .....	15
Personelle Zuständigkeiten .....	15
Externe Ansprechpersonen .....	15
Zuständige Person des Rechtsträgers .....	15
Interne Ansprechperson: Präventionsfachkraft.....	16
Nichtkirchliche Fachberatungsstelle .....	16
Beschwerdewege .....	17
Verhaltenskodex.....	17
Qualitätsmanagement.....	21
Literaturverzeichnis.....	22
Risikoanalyse „Sexualisierte Gewalt“ - St. Elisabeth Akademie .....	23



## **Das „Institutionelle Schutzkonzept“ der St. Elisabeth-Akademie gGmbH - Eine Einleitung**

Die St. Elisabeth-Akademie gGmbH wurde im Jahr 2005 von katholischen Krankenhäusern in Neuss und Düsseldorf gegründet. Die Gesellschafterstruktur hat sich seitdem verändert; heute wird die Akademie vom Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e.V., dem Verbund katholischer Kliniken in Düsseldorf (VKKD) und als Mehrheitsgesellschafterin der St. Augustinus Gruppe in Neuss getragen.

Die St. Elisabeth-Akademie gGmbH ist Mitglied im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. Der Deutsche Caritasverband hat für seine Gliederungen und Mitgliedsorganisationen Anfang 2021 die „*Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen*“ ([Deutscher Caritasverband im März 2021](#)) herausgegeben. Diese wurden im Februar 2021 vom Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) als gleichwertig zur „*Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst*“ anerkannt.

Die Caritas Leitlinien beschreiben Interventionen beim Vorliegen sexualisierter Gewalt.

Weiterhin hat die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung Prävo)“, Gültigkeit. Diese Präventionsordnung wurde am 01. Mai 2022 im Erzbistum Köln in Kraft gesetzt.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept der Akademie beschreibt sowohl die Prävention von sexualisierter Gewalt, als auch das Interventionskonzept bei der Meldung von sexualisierter Gewalt.

Die St. Elisabeth Akademie bildet Menschen in Gesundheitsberufen aus. Der überwiegende Teil der Auszubildenden ist volljährig; zum Zeitpunkt der Entwicklung dieses Schutzkonzeptes befanden sich nur wenige nicht volljährige Personen in der Ausbildung. Somit ist der in der Rahmenordnung und den Caritas Leitlinien angesprochene Personenkreis nicht vollständig deckungsgleich mit den Adressaten eines Schutzkonzeptes der St. Elisabeth Akademie.

Jedoch bestehen im Berufsschulkontext vielfältige Abhängigkeiten zwischen Lehrer/innen und Auszubildenden, die Aufmerksamkeit erfordern. Darüber hinaus ist es geboten, sich als Schule intensiv mit Fragen sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen. Zudem ist die Akademie ein Diskussions- und Erprobungsort, um Fragen von sexualisierter Gewalt im Privat- und Berufsleben zu thematisieren. Die Auszubildenden und Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen arbeiten in Bereichen, die eine hohe Sensibilität von den Beschäftigten erfordern. Die kritische Auseinandersetzung mit dem Thema im Pflegeunterricht ergänzt dabei die Schutzkonzepte der praktischen Einsatzorte. Den Mitarbeiter/innen der Akademie kommt eine besondere Vorbildfunktion zu; ihr Handeln trägt zur Bildung eigener ethischer Maßstäbe der Auszubildenden und Weiterbildungsteilnehmer/innen bei.



Für die Erstellung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes wurden verschiedene Quellen in Anspruch genommen. Die Arbeitshilfe des DiCV Aachen zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes lieferte wichtige Textstellen, die übernommen und modifiziert wurden.

Wir bedanken uns ebenfalls für eine Abdruckgenehmigung durch die Hauptabteilung Seelsorge im Kölner Generalvikariat. Die Publikation „Wir machen uns stark!“, Institutionelles Schutzkonzept für die Katholischen Schulen in Freier Trägerschaft des Erzbistums Köln, hat uns wichtige Hinweise geliefert.

Das Institutionelle Schutzkonzept der St. Elisabeth Akademie wird permanent evaluiert.

### **Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes – Auszug aus der Präambel**

„In seiner Verantwortung für den Schutz der Würde und Integrität Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener hat der Deutsche Caritasverband die folgenden Leitlinien beschlossen.

Die Leitlinien sollen ein einheitliches und rechtssicheres Vorgehen in allen Bereichen des Deutschen Caritasverbandes mit seinen Gliederungen und Mitgliedsorganisationen im Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gewährleisten. Die rechtlich selbstständigen Gliederungen und Mitgliedsorganisationen im DCV tragen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich für die verbindliche Anwendung der Leitlinien Sorge, indem sie die dazu notwendigen Beschlüsse fassen und ihrerseits für die verbindliche Übernahme der Leitlinien durch ihre Gliederungen und Mitgliedsorganisationen Sorge tragen.

Ein professionelles Vorgehen gegen sexualisierte Gewalt erfordert den politischen Willen, den gezielten Einsatz von Ressourcen sowie den Aufbau von Strukturen und Fachlichkeit. Der Umgang mit einem Verdacht und die Intervention, wenn sich ein Verdacht bestätigt, gehören zur anspruchsvollsten und schwierigsten Leitungsverantwortung.

Die Leitlinien regeln die Verantwortung und das Vorgehen bei der Wahrnehmung, Aufklärung und Unterbindung von sexualisierter Gewalt durch Beschäftigte und Ehrenamtliche. Die Beschreibung des konkreten Vorgehens ist eingebunden in das jeweilige Institutionelle Schutzkonzept der Dienste und Einrichtungen.

Beschäftigte und Ehrenamtliche sollen in ihrer Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit bei Verdachtsfällen gestärkt werden. Sie sollen gefördert werden, Anzeichen von Fehlverhalten wahrzunehmen, Verantwortung im Umgang mit einem Verdacht zu übernehmen und ihre Beobachtungen entsprechend weiterzugeben, damit Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene geschützt werden können. In den Diensten und Einrichtungen soll eine Kultur der Achtsamkeit etabliert sein, die Machtmissbrauch verhindert und ein aufrechtes Eintreten für die Rechte Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener fördert.

Wenngleich die Leitlinien den Fokus auf sexualisierte Gewalt legen, die durch Beschäftigte oder Ehrenamtliche ausgeübt wird, ist zu beachten, dass es vielfältige Täter-Betroffene-Konstellationen gibt und dass sexualisierte Gewalt eine spezifische Form von Gewalt ist. Im Alltag gibt es vielfältige Gewaltformen. Dabei sind alle Formen der Gewalt wie z. B. strukturelle Gewalt, psychische und physische Gewalt, Ge-



walt über digitale oder andere Medien gleichermaßen zu verhindern. Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen sind, soweit möglich, auch auf diese im Folgenden nicht weiter konkret benannten Gewaltformen bzw. -verhältnisse zu übertragen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Gerade wenn Beschäftigte oder Ehrenamtliche der Caritas Gewalt ausüben, erschüttert dies nicht selten bei den Betroffenen, ihren Angehörigen sowie Nahestehenden und Hinterbliebenen das Vertrauen in die Menschen, in caritative Institutionen und in die Kirche insgesamt.

Betroffene müssen vor weiterer sexualisierter Gewalt geschützt werden. Sie und ihre Angehörigen sowie Nahestehende und Hinterbliebene sind bei der Aufarbeitung zu unterstützen und zu begleiten.“

*Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen. 08.07.2020*

Wenngleich der überwiegende Teil der Auszubildenden volljährig ist, sind die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für die Akademie Anlass, sich differenziert mit Formen sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen und präventiv zu handeln. Wir begreifen die Akademie insbesondere auch als geschützten Diskussions- und Erprobungsort, der die Auseinandersetzung mit diesem Themenkomplex befördern kann. So sollen Auszubildende und Weiterbildungsteilnehmer/innen befähigt werden, an den Orten ihrer theoretischen und praktischen Ausbildung, wie auch im Privatleben selbstbewusst und kompetent handeln zu können.

### **Das Institutionelle Schutzkonzept der St. Elisabeth Akademie – Eine Konkretisierung**

Die St. Elisabeth Akademie bietet unterschiedliche Aus-, Fort- und Weiterbildungen in Berufen des Gesundheitswesens an. Zielgruppe unseres Angebotes sind Menschen in der Altersgruppe von 18 bis 25 Jahren. In den Ausbildungen zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann und auch zur Pflegefachassistenz werden Personen angesprochen, die noch nicht volljährig sind. Ihnen gilt unsere besondere Aufmerksamkeit bei der Umsetzung unseres Schutzkonzeptes. Wir betonen jedoch, unser Schutzkonzept soll alle Personengruppen, Auszubildende, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen, Lehrer/innen, Sekretärinnen, Leitungen und Dienstleister umfassen.

In dem vorliegenden Text wird von „sexualisierter Gewalt“ gesprochen. Diese Begrifflichkeit aus dem Strafgesetzbuch wird im weiteren Text definiert und erläutert. Weiterhin wird dargestellt, was unter einer „Grenzverletzung“ und einem „Sexuellen Übergriff“ zu verstehen ist. Strafrechtlich relevant sind die im Strafgesetzbuch niedergelegten Taten.

Das Schutzkonzept der St. Elisabeth Akademie verfolgt das Ziel, die genannten Personengruppen vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Mit der Erstellung des Konzeptes wird ein Prozess eröffnet, alle Beteiligten für das Thema zu sensibilisieren. Dabei ist das Hauptanliegen, durch geeignete Präventionsmaßnahmen der Entstehung von sexualisierter Gewalt vorzubeugen. Formen sexualisierter Gewalt werden zudem erkannt und eingeordnet; es gilt, ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Formen sexualisierter Gewalt zu entwickeln. Die Beteiligten



sollen weiterhin befähigt werden, geeignete Interventionen einzuleiten, wenn sie Opfer von sexualisierter Gewalt werden oder Kenntnis davon erhalten.

Das Konzept hat damit zum Ziel, einen achtsamen und aufmerksamen Umgang miteinander zu pflegen. Allen Menschen soll ohne Ansehen ihres Geschlechtes, ihres Glaubens und/oder ihrer Nationalität gleichermaßen wertschätzend begegnet werden.

Wir wollen dabei eine Kultur etablieren, die die körperliche und psychische Unversehrtheit aller Personen, die sich im Kontext der Akademie bewegen, gewährleistet. Die Prävention von sexualisierter Gewalt soll zu einem festen Bestandteil der täglichen Arbeit aller Mitarbeitenden werden.

In der Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann ist der Themenbereich bereits ein fester Bestandteil des Unterrichts. Die Thematik wird in den Modulen „4.1.5 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, „4.2.10 Sexualisierte Gewalt gegen Kinder“ und „09.3.2 Homosexualität im Alter“ aufgegriffen.

Auch in der Ausbildung zur Pflegefachassistenz findet sich ein entsprechender Inhalt: „02.2 Menschen aller Altersstufen in der Grundpflege und Selbstversorgung unterstützen“.

Nach einer [Analyse der Risiken](#) an den beiden Standorten der St. Elisabeth Akademie wurde auf der Grundlage der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV), das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept der Akademie entwickelt. Das Konzept ist Bestandteil des Qualitätsmanagements und wird innerhalb der QM-Dokumentation geführt.

Alle Mitarbeiter/innen der Akademie setzen sich in regelmäßigen Schulungen mit dem Konzept auseinander. Die Thematisierung des Schutzkonzeptes ist fester Bestandteil des Einarbeitungskonzeptes für neue Mitarbeiter/innen.

Der Prozess der Implementation des Institutionellen Schutzkonzeptes betrifft damit alle Ebenen der Akademie.

Verantwortlich für die Entwicklung und Evaluation des Institutionellen Schutzkonzeptes ist die Präventionsbeauftragte (die die Qualifikation zur Gestaltung von Basis- und Intensiv-Präventionskursen besitzt) und die Qualitätsmanagement-Steuerungsgruppe.

## **Worüber sprechen wir?**

### **Sexualisierte Gewalt - eine juristische Einordnung**

Diesem Institutionellen Schutzkonzept liegen die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes zu Grunde. Dort wird eine juristische Einordnung vorgenommen:

*„Diese Leitlinien berücksichtigen die Bestimmungen sowohl des staatlichen wie auch des kirchlichen Rechts. Der Begriff Sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Leitlinien umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Die Leitlinien beziehen sich auf*

*1. Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten (im Folgenden: Handlungen nach Ziffer 1)*



*II. unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden, pflegenden, pastoralen, medizinischen Umgang oder anderen professionellen Kontexten mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff (im Folgenden: Handlungen nach Ziffer II).*

*Die Leitlinien betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug innerhalb oder außerhalb des Dienstes an Kindern und Jugendlichen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Darunter fallen auch Handlungen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen und auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.*

*Alle Verantwortlichen haben beim Umgang mit sexualisierter Gewalt im Sinne dieser Leitlinien sowohl die staatlichen als auch die kirchlichen Rechtsvorschriften zu beachten. Dabei können sich unterschiedliche Betrachtungsweisen und Bewertungen ergeben (z. B. bzgl. des Kreises der betroffenen Personen, des Alters der betroffenen Personen, der Verjährungsfrist).“*

[Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes \(DCV\) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen \(S. 3/4\).](#)

Juristische Begrifflichkeiten aus dem Strafgesetzbuch und den Caritas-Leitlinien werden im Folgenden in den schulischen Kontext eingeordnet. Hierzu übernehmen wir einen Text aus der Publikation „Wir machen uns stark!“ Institutionelles Schutzkonzept für die Katholischen Schulen in Freier Trägerschaft des Erzbistums Köln (2. akt. Aufl. Februar 2021) (mit freundlicher Genehmigung der Hauptabteilung Schule/Hochschule). Den Text wurde bearbeitet und durch eigene Erfahrungen ergänzt.

## **Sexualisierte Gewalt – eine Begriffsbestimmung und Problematisierung im schulischen Kontext**

### Grenzverletzungen

Das Thema der sexualisierten Gewalt im schulischen Kontext löst allenthalben große Verunsicherungen aus. Einseitige und überzogene Reaktionsmuster sind sogar hinderlich, angemessene Strategien und Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung sexualisierter Gewalt im Schulbereich zu entwickeln. Vielmehr bedarf es eines authentischen und grenzachtenden Umgangs miteinander, weshalb die Auseinandersetzung mit folgenden Fragen sich zwangsläufig ergibt:

- Wann liegen Grenzverletzungen vor und wo beginnt sexualisierte Gewalt?
- Ist der individuellen Wahrnehmung diesbezüglich immer zu trauen?
- Welche Formen pädagogischen Handelns sind förderlich und welche grenzverletzend?

Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt. Grenzverletzungen können auch Hinweise auf fachliche oder persönliche Verfehlungen des Mitarbeitenden sein. Das unangemessene Verhalten einer Grenzverletzung kann auch durch Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation hervorgerufen werden. Täter und Täterinnen setzen Grenzverletzungen gegenüber dem Opfer jedoch auch im Zuge ihrer Anbahnung gezielt ein, um zu testen, wie weit sie bei der Auszubildenden oder dem Auszubildenden gehen können, ohne eine Gegenwehr zu provozieren, die



eine mögliche Aufdeckung zur Folge hätte.

Die Einstufung eines Verhaltens als grenzverletzend beruht nicht nur auf objektiven Kriterien, sondern ebenso auf dem subjektiven Erleben von Auszubildenden. Im schulischen Alltag lassen sich zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen nicht vollkommen vermeiden. Es handelt sich hierbei jedoch um eine einmalige oder gelegentlich vorkommende unbeabsichtigte Missachtung der Grenzen von Auszubildenden und nicht um einen grundlegenden Mangel an Respekt diesen gegenüber. Wird sich die Lehrerin oder der Lehrer der unbeabsichtigten Grenzverletzung bewusst, ist dies sogar Ausdruck eines achtsamen Umgangs.

Die folgenden Beispiele sind fiktiv und sollen den Diskussionsprozess in der Akademie anregen.

#### Fallbeispiel

Eine Lehrerin trägt während des Unterrichts kurze Röcke und Kleider, teilweise mit tiefem Ausschnitt. Als sie sich über einen Auszubildenden beugt, um ihm eine Aufgabe zu erklären, rutscht ihr Rock hoch und ein großer Teil ihrer Oberschenkel ist für die dahinter sitzenden Auszubildenden sichtbar. Einige Auszubildende machen sich hierüber lustig, andere sind peinlich berührt und schauen weg. Teilweise lässt sich durch den Ausschnitt auch der Ansatz ihrer Brust erahnen. Ein Auszubildender vertraut sich dem Lerncoach an und berichtet, dass ihn der offenherzige Kleidungsstil der Lehrerin störe und er manchmal nicht wisse, wie er sich ihr gegenüber verhalten solle.

#### Grenzverletzungen - Beispiele

- Einmalige/seltene Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang oder bei praktischen Übungen im Pflegeunterricht).
- Einmalige/seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z.B. öffentliches Bloßstellen einer Auszubildenden, eines Auszubildenden vor der Klasse, persönlich abwertende, sexistische oder rassistische Bemerkungen).
- Auszubildende mit Kosenamen ansprechen („Süße“, „Schätzchen“ usw.).
- Eigene Verantwortung für den Schutz von Auszubildenden bei Grenzverletzungen durch andere Auszubildende abgeben (z.B.: „Regelt das untereinander“ ... „Ihr sollt doch nicht petzen!“).

#### Sexuelle Übergriffe

Im Gegensatz zu Grenzverletzungen sind sexuelle Übergriffe niemals zufälliger oder unbeabsichtigter Natur. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen. Sexuelle Übergriffe können sowohl durch Körperkontakt als auch in verbaler Form erfolgen. Täter und Täterinnen setzen sexuelle Übergriffe im Anbahnungsprozess gezielt ein, um die Grenzen der Auszubildenden zu testen und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt vorzubereiten.

Übergriffe unterscheiden sich weiterhin von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch:

- Massivität und/oder Häufigkeit der Grenzverletzungen;
- Missachtung verbal oder nonverbal gezeigter (abwehrender) Reaktionen der Opfer;



- Missachtung von Kritik Dritter an dem übergriffigen Verhalten (z.B. Kritik durch die Schulleiterin, den Schulleiter, Kolleginnen oder Kollegen, Auszubildenden);
- fehlende Verantwortungsübernahme für das eigene übergriffige Verhalten;
- Abwertung von Auszubildenden, die Dritte um Hilfe bitten;
- Vorwurf des Mobbings gegenüber Auszubildenden oder Kolleginnen und Kollegen, die das übergriffige Verhalten benennen und z.B. der Schulleitung melden.

### Fallbeispiel

Ein Lehrer betritt vor und nach dem Unterricht im Simulationszentrum immer wieder ungefragt die Umkleidekabinen der Frauen, während sich diese umziehen. Einige Frauen haben ihn bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass ihnen dies unangenehm sei und er die Umkleidekabine nicht ungefragt betreten solle. Der Lehrer negiert diese Aussagen und entgegnet, dass er für den reibungslosen Ablauf des Unterrichts Sorge zu tragen habe und nach dem Unterricht nachsehen müsse, ob die Umkleide leer sei und alle pünktlich zur nächsten Unterrichtsstunde kämen.

### Weitere Beispiele

- Die Dynamik der Auszubildendengruppe manipulieren, um die eigene Machtposition auszubauen bzw. einzelne Auszubildende zu isolieren oder zu mobben.
- Wiederholtes einseitiges Flirten (auch als „Anmache“ zu beschreiben) mit Auszubildenden/Kolleg/innen (z.B. vermeintlich scherzhafte Aufforderung zum Kuss, Anreden von Auszubildenden mit Kosenamen, anzügliche Bemerkungen).
- Sexualisierung der Klassenatmosphäre (z.B. durch häufige anzügliche Bemerkungen oder unangemessene Gespräche über Sexualität, durch sexuell eindeutige Bewegungen, Gesten oder Mimik, voyeuristische Blicke).
- Wiederholte Missachtung einer fachlich adäquaten körperlichen Distanz (z.B. gezielte/-wiederholte Berührungen: Ein Lehrer beugt sich in Ruhearbeitsphasen immer wieder über eine Auszubildende und berührt sie wie zufällig an der Brust).

### Sexualisierte Gewalt - eine juristische Einordnung

Die Tätigkeit von Mitarbeiter/innen in der Pflegeausbildung ist nicht durch ein Disziplinarrecht wie an staatlichen Schulen geregelt. §4 der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) „Allgemeine Dienstpflichten“ legt in Absatz 3 die Forderung an die Mitarbeitenden fest, ihre „*persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der katholischen Kirche*“ einzurichten (vgl. auch [Grundordnung des kirchlichen Dienstes](#)).

### Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Das Strafgesetzbuch fasst die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (§§ 174 – 184k StGB) zusammen.

### Trennschärfe zwischen den Begrifflichkeiten

Bei der Differenzierung der Begrifflichkeiten zum Beispiel in „Grenzverletzungen“, „sexuelle Übergriffe“, „sexualisierte Gewalt“ und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt wird deutlich, die Grenzen zwischen den Formen können fließend sein können. Unabhängig von diesen inhaltlichen Differenzierungsproblemen gilt jedoch, jede Form sexualisierter Gewalt in privaten wie öffentlichen Lebensräumen stellt einen massiven Übergriff auf das Wohl von Menschen dar und ist zu sanktionieren.



## Der Ausgangspunkt: Die Risikoanalyse

Am Beginn der Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes stand die Analyse der aktuellen Rahmenbedingungen der St. Elisabeth Akademie. Aus diesem Grund wurde auf Grundlage der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) eine Risikoanalyse durchgeführt. Die Analyse wurde mit Hilfe eines [Fragebogens](#) der Stabsstelle für Prävention und Intervention beim Erzbistum Köln erstellt und ist im [Anhang](#) ersichtlich.

Die Risikoanalyse wurde durch die QM-Steuerungsgruppe der Akademie bearbeitet. Der Steuerungsgruppe gehören an (Stand Januar 2025):

- Monika Huth, Schulleitung und Prokuristin
- Tanja Matyssek, Stellvertretende Schulleitung
- Josef Roberg, Stabsstelle Schulleitung, Qualitätsbeauftragter
- Stefanie Sikora, Präventionsbeauftragte (bei Fragen der Prävention)

### Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist für uns ein wichtiges Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen für sexualisierte Gewalt in der St. Elisabeth Akademie zu erkennen.

Die Analyse erlaubt es, die Organisationsstrukturen und alltäglichen Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, zu überprüfen.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in der Akademie.

Beachtung fanden folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

- Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten etc.) wurden betrachtet.
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- Informationsmanagement (Information der Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen über die Struktur der Einrichtung/Regelungen, Mitarbeitenden etc.).
- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (z.B. Einzelgespräche, Prüfungen).
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit.
- Räumliche Gegebenheiten.
- Risikoorte und -zeiten.
- Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten und Meldeverfahren fanden Berücksichtigung.



- Das Funktionieren und die Reichweite des Beschwerdemanagements.
- Die Haltung der Leitung und des Kollegiums bei sexualisierter Gewalt.
- Interventionsstrukturen bei sexualisierter Gewalt.
- Pädagogische Konzepte für die Thematisierung von sexualisierter Gewalt und deren Prävention.

Die Auswertung der Risikoanalyse zeigte Entwicklungspotential in folgenden Bereichen auf:

- Beschwerdesystem für alle Fragen von sexualisierter Gewalt.
- Kommunikation von Organisationsstrukturen der Akademie unter Auszubildenden und Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen.
- Es herrscht ein hohes Bewusstsein für Fragen sexualisierter Gewalt bei den einzelnen Mitarbeitenden. Der Themenkreis wird jedoch noch nicht im Kollegium diskutiert und bearbeitet.
- Eine Fehlerkultur/ein Fehlermanagement ist schriftlich festgelegt, wird jedoch wenig gelebt.
- Ein informeller Verhaltenskodex gegenüber Auszubildenden existiert, sollte aber diskutiert und verschriftlicht werden.
- Die Frage des Umgangs mit sexualisierter Gewalt und Präventionsansätze sind bereits Bestandteile des pädagogischen Konzeptes und des Curriculums, können aber weiterentwickelt werden.

### **Die Grundlage unserer Arbeit – das christliche Menschenbild**

Wir sehen uns als christliche Akademie dem Gebot der Nächstenliebe verpflichtet. Es soll für alle Mitarbeitenden der Akademie nicht nur eine inhaltslose Phrase sein, sondern sich im konkreten Miteinander zeigen.

Folgende Leitgedanken beschreiben unsere Haltung:

- Wir begegnen allen Menschen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir achten ihre Rechte und individuellen Bedürfnisse.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die insbesondere heranwachsende Menschen bewegen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

### **Die Konkretisierung unserer christlichen Haltung – Die Leitlinien der St. Elisabeth Akademie**

Die Leitlinien der Akademie bilden einen Grundkonsens für die Verständigung der Mitarbeitenden über Fragen sexualisierter Gewalt und ihrer Prävention. Neuen Mitarbeiter/innen werden die Leitlinien zu Beginn ihrer Tätigkeit ausgehändigt und erläutert. Interessierten Parteien, den Auszubildenden und Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen werden die Leitlinien zur Verfügung gestellt.

Die Leitlinien beschreiben Identität, Auftrag, Haltung und das pädagogische Konzept der St. Elisabeth Akademie. Sie bilden die Vorstellungen der Gesellschafter und der Mitarbeiter ab. Sie stellen das Ergebnis eines Auseinandersetzungsprozesses dar und dienen allen Mitarbeitern sowie den Gesellschaftern als Grundlage, mit der sie



sich identifizieren und die einen gemeinsamen Austausch über detaillierte Ziele ermöglicht.

Die Leitlinien wurden in einem breiten Diskussions- und Beratungsprozess sowohl von den Mitarbeitern als auch den Gesellschaftern gemeinsam entwickelt. Am 07. Juni 2011 wurden die Leitlinien einstimmig seitens der Gesellschafterversammlung in Kraft gesetzt.

### ***Unsere Identität***

Die St. Elisabeth Akademie ist ein praxisnahes Bildungszentrum in katholischer Trägerschaft für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen.

Wir widmen uns der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Menschen in pflegerischen Berufen.

Mit unseren Bildungsangeboten stellen wir uns auch auf die zukünftigen Entwicklungen in sozialen und medizinisch-therapeutischen Berufen ein.

Wir richten unsere Arbeit an aktuellen wissenschaftlichen und pädagogischen Erkenntnissen aus.

In der kritischen Auseinandersetzung mit dem Heute entwickeln wir das Morgen der Gesundheits- und Sozialberufe mit: Wir gestalten Zukunft!

### ***Unser Auftrag***

Fünf katholische Krankenhausträger gründeten 2005 die St. Elisabeth Akademie als modernes Bildungsunternehmen, um qualifiziertes Personal für die eigenen Einrichtungen auszubilden.

Als St. Elisabeth Akademie wirken wir in enger Abstimmung mit den Trägern und wir kooperieren mit unseren Partnern.

Wir befähigen unsere Teilnehmer, ihre beruflichen Aufgaben zu erfüllen und eine sich wandelnde Arbeitswelt verantwortlich mitzugestalten.

Unser Unternehmen übernimmt Verantwortung in Beruf und Gesellschaft.

### ***Unsere Haltung***

Als Bildungszentrum in kirchlicher Trägerschaft beherzigen und überliefern wir christlicher Werte. Wir leben mit unseren Mitmenschen aus der Haltung der christlichen Nächstenliebe und achten deren Würde und Einzigartigkeit.

Wir begegnen allen Menschen offen und wertschätzend.

Wir nehmen jeden Menschen als Persönlichkeit wahr. Wir geben den Lernenden Freiräume zur Entfaltung und fordern von ihnen, berufliche Pflichten zu erfüllen und Verantwortung zu übernehmen.

Wir lassen Kritik zu und nehmen Kritik an. So können wir uns fair auseinandersetzen und uns weiterentwickeln.

Unsere Zusammenarbeit ist ergebnisorientiert und geprägt von Dialog, Reflexion und Transparenz.

Als Organisation verstehen wir uns als zuverlässiger und innovativer Dienstleister.



## **Die Lehrenden**

Wir sind ein Team, das an mehreren Standorten wirkt: Wir stehen miteinander in einem engen inhaltlichen, pädagogischen und organisatorischen Austausch und unterstützen und ergänzen uns gegenseitig.

Wir schätzen die unterschiedlichen Fähigkeiten der Kolleginnen und Kollegen und nutzen die vielfältigen Kompetenzen für unser gemeinsames Ziel.

Alle Lehrenden verfügen neben einer pädagogischen Qualifizierung auch über Berufserfahrung in unterschiedlichen Handlungsfeldern.

Wir begleiten unsere Teilnehmer in ihren Lern- und Arbeitsprozessen.

Wir sind gleichzeitig Lehrende und Lernende: So entwickeln wir uns kontinuierlich weiter.

Über das Kollegium hinaus pflegen wir ein gutes Zusammenspiel mit den externen Dozenten, die unsere Akademie unterstützen.

Durch die Zusammenarbeit mit Hochschulen halten wir unsere Interessen und Kenntnisse an neuen Methoden und neuen Formen der Bildung wach.

## **Unser pädagogisches Konzept**

Die St. Elisabeth Akademie qualifiziert zum beruflichen Handeln und fördert die Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden.

Wir verstehen Lernende als selbstbestimmt handelnde Personen, die sich zuallererst eigenständig entwickeln und dabei durch andere unterstützt werden.

Lernen geschieht durch die Übernahme von Verantwortung und durch Beteiligung. In diesem Sinne ermöglichen wir den Lernenden, sich aktiv und verantwortlich am Lehr- und Lernprozess zu beteiligen.

Wir thematisieren die Interessen und Fragen der Lernenden ebenso wie die Erwartungen und Anpassungsprozesse, mit denen sie sich auseinandersetzen.

Wir berücksichtigen die individuellen Lebenserfahrungen und die aktuellen Einflüsse aller Lebensbereiche.

Wir begleiten die Lernenden in ihrer Entwicklung, zunehmend ihrem eigenen Denken, Fühlen und Handeln zu vertrauen.

Unser christliches Menschenbild und die Leitlinien der Akademie spiegeln sich in unserem Institutionellen Schutzkonzept wieder. Sie dienen als Maßstab für die Evaluation des Konzeptes.

*(Diese Leitlinien werden im Jahr 2025 grundlegend überarbeitet)*

## **Persönliche Eignung und Personalauswahl**

Um den Schutz der Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen und Mitarbeitenden verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisiert die Akademieleitung die Prävention gegen sexualisierte Gewalt regelmäßig innerhalb von Stufenkonferenzen und Teamsitzungen.

Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in der St. Elisabeth Akademie ist. Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Caritas-Leitlinien 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, kommen nicht zum Einsatz. Die Schulleitung sorgt für eine kontinuierliche Aus- und Fortbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt.



Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeitenden werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber allen Menschen, die mit der Akademie in Kontakt treten
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema.

Neue Mitarbeitende werden über das Institutionelle Schutzkonzept informiert; die Kenntnisnahme des Schutzkonzeptes wird dokumentiert.

### Qualifikation und Fortbildung

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden 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.

Die von der St. Elisabeth Akademie benannte Präventionsfachkraft absolviert eine mehrtägige Fortbildung bei Bildungsträgern im Erzbistum Köln.

Alle Mitarbeitenden erhalten die „BasisPlus-Schulung“ im Umfang von acht Unterrichtsstunden. Dieses Format ist für Mitarbeiter/innen vorgesehen, die regelmäßigen Kontakt zu Auszubildenden unter 18 Jahren haben (dies trifft auf alle Mitarbeiter/innen der Akademie zu).

Die Leitungsebene erhält eine mehrtägige Fortbildung.

Das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult.

Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden richten.

Die Schulleitung bietet in Zusammenarbeit mit dem/der Präventionsbeauftragten regelmäßig Fortbildung zur Thematik an oder gibt Hinweise auf Fortbildung externer Anbieter.



## **Erweitertes Führungszeugnis**

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches ([Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung §§174 – 184k](#)) genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeitende müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Das Management der Einholung der Führungszeugnisse wird von der Personalabteilung der St. Augustinus Gruppe gewährleistet.

Die Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz sieht eine einmalig abzugebene Selbstauskunftserklärung aller Mitarbeiter/innen vor (§ 3.1.2 – Amtsblatt des Erzbistums vom Januar 2020, Seite 3). Die Rahmenordnung erlaubt es der Leitung, eine Entscheidung über die Notwendigkeit der Selbstauskunft zu treffen. Aufgrund der bereits beschriebenen Zusammensetzung der Auszubildenden und Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen wird in der St. Elisabeth Akademie keine Selbstauskunftserklärung eingeholt.

## **Personelle Zuständigkeiten**

Im Folgenden werden Personen benannt, die von Betroffenen sexualisierter Gewalt auf unterschiedlichen Ebenen in und außerhalb der Akademie angesprochen werden können.

### **Externe Ansprechpersonen**

Das Erzbistum Köln hat fachlich qualifizierte und persönliche geeignete Personen als Ansprechpartner/innen benannt.

Die Kontaktdaten der Ansprechpartner/innen sind auf der folgenden Internetseite des Erzbistums einzusehen: [https://www.erzbistum-koeln.de/rat\\_und\\_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/](https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/) [Stand 01/2025].

### **Zuständige Person des Rechtsträgers**

Die Augustinus Gruppe in Neuss ist Mehrheitseigentümer der St. Elisabeth Akademie; sie hat Ansprechpartner/innen auf Konzernebene bestimmt:

Karin Mehwald (Personalabteilung St. Augustinus Gruppe)

Die St. Augustinus Gruppe hat in ihrem Intranet die Präventionsbeauftragten innerhalb der Gruppe aufgeführt. Dort sind die Kontaktdaten der Ansprechpartner/innen abzurufen.

Die zuständige Person des Rechtsträgers wird bei jedem Vorfall, der der beauftragten Person des Erzbistums gemeldet wird, informiert und fungiert als Schnittstelle zum Erzbistum. Sie kennt die Verfahrenswege und verfügt über Rechtskenntnisse. Die zuständige Person des Rechtsträgers informiert die zuständige Leitung, wenn dies nicht bereits auf anderem Weg geschehen ist und begleitet den Prozess beispielsweise durch Teilnahme bei der Anhörung bis hin zur Einleitung von arbeits- und strafrechtlichen Konsequenzen.



Interne Ansprechperson: Präventionsfachkraft

Nach den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes benennen wir als kirchlicher Rechtsträger folgende Präventionsfachkräfte.

Für die St. Elisabeth-Akademie gGmbH wurde Frau Stefanie Sikora als Präventionsfachkraft benannt.

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartnerin für Auszubildende, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen und Mitarbeitende bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützt die Steuerungsgruppe bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger;
- berät die QM-Steuerungsgruppe bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten für Auszubildende, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen und das Kollegium und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Erzbistums Köln und
- gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter
- führt Basis- und Intensivpräventionsschulungen für die Mitarbeiter/innen der Akademie eigenverantwortlich durch.

Die Präventionsfachkräfte werden von der zuständigen Person des Rechtsträgers unterstützt.

Wir benennen folgende unabhängige nichtkirchliche Fachberatungsstelle:

Nichtkirchliche Fachberatungsstelle

Frauenberatungsstelle Düsseldorf e.V.

Talstr. 22-24

40217 Düsseldorf-Friedrichstadt

Telefon: 0211-68 68 54

[info@frauenberatungsstelle.de](mailto:info@frauenberatungsstelle.de)

<https://www.frauenberatungsstelle.de/>



## Beschwerdewege

Die St. Elisabeth Akademie verfügt im Rahmen des Qualitätsmanagements über ein Beschwerdemanagement. Eine entsprechende Verfahrensanweisung regelt den Ablauf nach dem Eingang von unterschiedlichen Beschwerdetypen.

Die Ansprechpersonen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt sind im Kapitel „[Ansprechpersonen](#)“ dokumentiert.

Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes stellen das „Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises“ differenziert dar.

Hilfen für das Vorgehen finden sich auf folgenden Internetseiten:

- Deutscher Caritasverband: <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexueller-missbrauch/materialien> [Stand 01/2025]
- Diözesan Caritasverband im Erzbistum Köln: <https://www.caritasnet.de/themen/praevention-intervention/praevention/> [Stand 01/2025]
- Erzbistum Köln: [https://www.erzbistum-koeln.de/rat\\_und\\_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention/](https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention/) [Stand 01/2025]

## Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient allen an der Akademie Tätigen als verbindlicher Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang miteinander. Er formuliert bindende Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt leicht ausgenutzt werden können. Alle Mitarbeitenden tragen gemeinsam die Verantwortung für eine gute Lernumgebung, eine angenehme Arbeitsatmosphäre und ein respektvolles Miteinander. In der pädagogischen Arbeit ist Vertrauen eine wichtige Grundvoraussetzung. Diese Haltung ist Ausdruck des Konzeptes der „Subjektorientierten Pädagogik“, welches Orientierung für die Begegnung mit den Auszubildenden und Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen ist.

Diese in der Akademie bestehende Beziehungsarbeit soll durch den Verhaltenskodex in keiner Weise behindert werden. Vielmehr zielen die Regeln und Verbote auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und zugleich auf den Schutz der Mitarbeitenden vor falschem Verdacht. Ein respektvoller Umgang miteinander ist der effektivste Schutz gegen sexistische, diskriminierende und gewalttätige Übergriffe. Die uns anvertrauten Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen werden aktiv im Umgang mit ihren Gefühlen und persönlichen Grenzen unterstützt. Sie sollen in die Lage versetzt werden, Verletzungen wahrzunehmen und offen zu benennen. Das Wissen um eigene Körperrechte, Sexualität und Rollenbilder sollte über den konkreten Unterrichtsstoff hinaus im täglichen Kontakt miteinander erlernbar und erfahrbar sein. Dies setzt das vorbildhafte Verhalten aller Mitarbeiter/innen voraus. Um das zu gewährleisten, beachten und fördern alle am Schulleben Beteiligten klare Normen für einen respektvollen Umgang miteinander auf der Grundlage von Werten, die durch das christliche Menschenbild grundgelegt sind.

Stereotype Geschlechter- und Rollenzuweisungen werden kritisch hinterfragt. Jeder Mensch wird in seiner Einzigartigkeit respektiert.



## **Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden, Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen**

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

1. Alle am Schulleben Beteiligten gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen des Gegenübers sowie die eigenen Grenzen werden respektiert.
2. Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. erfordern in besonderer Weise die Beachtung der spezifischen Sensibilitätsmomente dieser Situationen.
3. Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
4. Grenzen werden klar benannt und ggfs. begründet.
5. Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass gegenüber Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen keine Grenzen überschritten werden.
6. Äußern Auszubildende, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen und Mitarbeitende selbst empfundene Grenzüberschreitungen, sind diese ernst zu nehmen und ohne Kommentierung zu respektieren.
7. Grenzverletzungen müssen thematisiert werden.
8. Die äußere Erscheinung und Kleidung aller am Schulleben Beteiligten ist der Schule als einem Ort des Lernens und Arbeitens angemessen, sodass sich Auszubildende, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen und Mitarbeitende nicht gestört fühlen. Hinweise auf nicht angemessene Bekleidung sind gewünscht und werden toleriert.

### **Angemessenheit von Körperkontakt**

9. Alle am Schulleben Beteiligten bemühen sich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen. Es sind angemessene Maßnahmen zu deren Verhinderung zu treffen.
10. Körperkontakt oder körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen und im Kontext der Pflegeausbildung zum Teil sogar erwünscht. Sie sind jedoch dem jeweiligen Kontext angemessen zu gestalten. Der Wille der Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen, Lehrer/innen und Dozent/innen ist zu respektieren.
11. Sollte ein/e Auszubildende/r, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/in und Mitarbeitender aufgrund einer besonderen Situation (z.B. Trauer) körperlichen Kontakt suchen, ist dem Wohl des Betroffenen gemäß und unter verantwortlicher Grenzachtung zu handeln. Das Zulassen von körperlicher Nähe in diesem Sinne ist ggf. zu thematisieren und transparent zu machen.

### **Umgang mit Medien und Sozialen Netzwerken**

12. Die Mitarbeitenden und sonstigen an der Akademie Beschäftigten (z.B. Praktikant/innen, Dozent/innen) nutzen soziale Medien (z.B. Facebook, Instagram, etc.) nicht zu privaten Kontakten mit Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen. Dienstlicher Kontakt (Kommunikation) mit Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen über soziale Medien ist unter-



sagt. Es sind ausschließlich die von der Akademie bereitgestellten Kommunikationsinstrumente zu nutzen: Microsoft Teams, easySoft App, EMail, Netzfere.

Bei bestehendem privaten Kontakt zu Auszubildenden und Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen (z.B. Vereinsmitgliedschaft, in der Vergangenheit zusammen gearbeitet etc.) gelten diese Regeln nicht.

13. Alle Mitarbeitenden, die digital mit den Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen kommunizieren wollen, sorgen für eine klar definierte dienstliche digitale Erreichbarkeit. Sie geben einen deutlich definierten Rahmen und feste Zeitfenster für die Kontaktaufnahme an. Es ist die vereinbarte Kernarbeitszeit zu beachten. In den Programmen „Microsoft Teams“ und „Lotus Notes“ kann die Erreichbarkeit über die Abwesenheitsfunktion kenntlich gemacht werden.
14. Mit der eigenen Darstellung durch der Mitarbeitenden im Internet (z.B. auf Instagram) muss sensibel und der beruflichen Rolle angemessen umgegangen werden.
15. Alle Mitarbeitenden der Akademie sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Auszubildende, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen auf eine gewaltfreie und grenzverletzungsfreie Nutzung zu achten. Sobald Anhaltspunkte für Zuwiderhandlungen oder Missbräuche vorliegen, sind sie verpflichtet, gegen jede Form von bspw. Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen und aktiv einzuschreiten.
16. Bei Seminarfahrten, Ausflügen und Exkursionen wird im Vorfeld die Nutzung von mobilen Geräten verbindlich und in Absprache mit allen Beteiligten geklärt.
17. Bei der Erstellung und Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist - neben den einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften - das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten. Unabhängig davon, ist die Nutzung von Handys im Simulationszentrum und bei praktischen Übungen im theoretischen Unterricht untersagt.

### **Sprache und Wortwahl**

18. Ein höflicher Umgang miteinander fördert ein gutes Klima, dafür treten alle am Akademieleben Beteiligten ein.
19. Alle Mitarbeitenden beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges, sexistisches und rassistisches Verhalten aktiv Stellung und schreiten ein. Im Unterricht wird eine abwertende, sexistische, gewaltverherrlichende oder diskriminierende Sprache konsequent geahndet.
20. Die Mitarbeitenden werden von den Auszubildende mit „Sie“ angesprochen.
21. Die Auszubildenden werden ausschließlich mit Nachnamen und „Sie“ angesprochen, Kosenamen und/oder Verniedlichungen, die eine unangemessene persönliche Nähe herstellen, sind zu unterlassen.
22. In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen.
23. Alle am Schulleben Beteiligten begegnen einander mit Wertschätzung und Respekt.



24. Sollte es in besonderen Ausnahmesituationen zu unangemessenen Ausdrucksweisen kommen, ist immer eine angemessene Form der Entschuldigung und Aufarbeitung zwischen den Beteiligten notwendig.
25. Auch in Abwesenheit herrscht eine respektvolle Kommunikation über die Nicht-Anwesenden.

### **Verhalten auf Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen mit Auszubildenden**

26. Bei Übernachtungen im Rahmen von Seminarfahrten und externen Fortbildungsveranstaltungen übernachten Teilnehmer/innen und Lehrer/innen in getrennten Räumen.
27. Auszubildende, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen übernachten nicht in Privatwohnungen von Mitarbeitenden. Mitarbeitende übernachten nicht in Privatwohnungen von Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen.

### **Verhalten im Sportunterricht/Unterricht im Gymnastikraum/Demoraum/ Simulationszentrum**

28. Auszubildende und Mitarbeitende tragen im Sportunterricht/Unterricht im Gymnastikraum (etc.) angemessene und funktionelle Kleidung, die auf jede körperliche Provokation verzichtet.
29. Hilfestellung im fachpraktischen Unterricht wird grundsätzlich mit den Auszubildenden besprochen, dabei werden Sinn und Art der Hilfestellung eindeutig geklärt. Sollen Auszubildende Hilfestellung geben, so ist auch ihnen Sinn, Art und Vorgehensweise deutlich zu machen. In einer akuten Gefährdungslage wird der Situation angemessen reagiert.
30. Das Betreten der Umkleieräume des Simulationszentrums durch Mitarbeitende der Akademie ist (außer bei begründeter Sorge) zu vermeiden. Die Türen der Umkleieräume sind grundsätzlich geschlossen zu halten. Ein Schild an der Tür signalisiert, wenn Teilnehmer/innen sich umkleiden.
31. Die Mitarbeitenden der SEA klopfen vor Eintreten in die Umkleieräume an und warten eine angemessene Zeitspanne.
32. Mitarbeitende kleiden sich nicht zusammen mit den Teilnehmer/innen um.
33. Mit Non-binären-, Inter- oder Trans-Personen wird Kontakt hergestellt und nach individuellen Lösungen gesucht. Der Schutz ihrer Intimsphäre ist dabei das vorrangige Ziel.

Der Verhaltenskodex wurde im Sommer 2024 mit allen Mitarbeiter/innen der Akademie überarbeitet.

Er hat nicht die Aufgabe, das Leben in der Akademie vollständig abzubilden. Er soll Orientierung geben, ist aber permanent auf seine Sinnhaftigkeit hin zu hinterfragen und zu bearbeiten. Anregungen und kritische Anmerkungen zum Verhaltenskodex werden ausdrücklich begrüßt.



## Qualitätsmanagement

Wir haben das Institutionellen Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement integriert.

Regelmäßig überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Vertiefung alle fünf Jahre) und die Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention vor sexualisierter Gewalt berücksichtigt.

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Personen, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt?

In der QM-Dokumentensoftware werden folgende für das Thema relevante Texte geführt:

- [Leitlinien Sexualisierte Gewalt DCV ext.pdf](#) (Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes)
- [Leitlinien SEA IB](#) (Leitlinien der St. Elisabeth Akademie)
- Institutionelles Schutzkonzept SEA VA (Verfahrensanweisung Institutionelles Schutzkonzept der Akademie)
- [Beschwerdemanagement VA](#) (Verfahrensanweisung zum Beschwerdemanagement der Akademie)
- [Einarbeitungskonzept CL](#) (Checkliste Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiter)
- [Kursleitung PFK VA](#) (Verfahrensanweisung für die Kursleitung eines Kurses Pflegefachfrau/Pflegefachmann).



## Literaturverzeichnis

Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen. [Deutscher Caritasverband Stand 2024](#). [Stand 01/2025]

[Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt](#). Textvorschläge mit Erläuterungen für caritative Rechtsträger im Bistum Aachen. Arbeitshilfe des DiCV Aachen. Bistum Aachen, Diözesancaritasverband Aachen. [Stand 01/2025]

Deutsche Bischofskonferenz  
Materialien der Deutschen Bischofskonferenz zum Sexuellen Missbrauch  
<https://www.dbk.de/themen/sexueller-missbrauch> [Stand 01/2025]

Internetangebot des Deutschen Caritasverbandes (DCV)  
Fachbeiträge zum Thema „Sexueller Missbrauch“  
<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/sexuellermissbrauch> [Stand 01/2025]

[Wir machen uns stark! Institutionelles Schutzkonzept für die Katholischen Schulen in Freier Trägerschaft des Erzbistums Köln](#). Erzbistum Köln, Generalvikariat, Hauptabteilung Schule/Hochschule, Abteilung Katholische Schulen in freier Trägerschaft. 2. akt. Aufl. Köln 2021. [Stand 01/2025]

Erzbistum Köln. Internetangebot des Erzbistums zur „[Prävention \(sexualisierter\) Gewalt](#)“. Materialien. Hinweise. Downloads. [Stand 1/2025]

[Sexualisierte Gewalt in der Schule](#). Leitfaden zum Umgang mit Verdachtsfällen sexueller Grenzverletzungen, Übergriffe und Straftaten durch Lehrkräfte und weitere Beschäftigte in der Schule. Bezirksregierung Arnsberg. [Stand 1/2025]

[Internetangebot des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein Westfalen](#) zum Thema Sexualisierte Gewalt. Materialien und Downloads. [Stand 1/2025]



## Risikoanalyse „Sexualisierte Gewalt“ - St. Elisabeth Akademie

Stand November 2021

Grundlage: [Fragebogen der Stabsstelle für Prävention und Intervention beim Erzbistum Köln](#). [Stand 1/2025]

Überlegungen und Fragestellungen für eine Risikoanalyse

### Zielgruppe

#### Mit welcher Zielgruppe arbeitet die St. Elisabeth-Akademie gGmbH?

Zielgruppen

Auszubildende aller Altersgruppen ab dem 16. Lebensjahr in der

- Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung (bis Herbst 2022)
- Altenpflegeausbildung (bis Herbst 2022)
- Gesundheits- und Krankenpflegeassistentenausbildung (bis März 2022)
- Pflegefachfrau und Pflegefachmannausbildung
- Pflegefachassistentenausbildung
- Alle Mitarbeiter/innen der Akademie.

Teilnehmer/innen an Fort- und Weiterbildungen

- Fachweiterbildung Psychiatrie
- Weiterbildung Hygienebeauftragte/r
- Weiterbildung Praxisanleiter/in
- Inhouse-Fortbildungen

#### Wie ist die Ausbildung an der St. Elisabeth Akademie strukturiert?

Die Akademie wird von drei katholischen Gesellschaftern getragen. Die Gesellschafter und weitere Kooperationspartner schicken Auszubildende und Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen zur theoretischen Ausbildung an die beiden Standorte der Akademie. Die Akademie tritt also als Bildungsdienstleister im Gesundheitswesen auf.

Die Auswahl der Auszubildenden liegt ausschließlich in der Hand der Gesellschafter und Kooperationspartner; die Akademie hat hier lediglich die Funktion, gesetzliche Vorgaben zu überprüfen.

Während der Ausbildungszeit arbeitet sie in enger Abstimmung mit den Unternehmen zusammen. Wie andere Schulen des Bildungswesens erhebt sie in Prüfungen Noten und erstellt Zeugnisse. Insbesondere die Organisation und Durchführung der Examina obliegen der Akademie. Hier verfügt sie über eine ausgesprochene Sanktionsmacht gegenüber den Auszubildenden.

#### Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?

Standort Düsseldorf

- Der Klassenraum 4 und der große Gruppenraum sind nur bedingt von außen einsehbar, da sie in der ersten Etage liegen.
- Die Büros auf der linken Seite (vom Eingang aus gesehen) liegen, sind ebenfalls nur bedingt von außen einsehbar. Alle Büros auf dieser Seite haben jedoch zwei



Arbeitsplätze. Die Büros auf der rechten Seite sind prinzipiell über einen Sonnenschutz von außen uneinsehbar zu machen.

- Die Räumlichkeiten des Standortes liegen eng beieinander, sodass in der Regel permanent Personen anwesend sind. Die Bürotüren sind häufig offen, um Ansprechbarkeit zu signalisieren.

#### Standort Neuss

- Aufgrund der Größe des Standortes gibt es dort Räumlichkeiten, die Risiken mit sich bringen. Zu nennen sind beispielsweise:
  - Gymnastikraum
  - Demoraum
  - Raum der Stille
  - Tischtennis-/Garderobenraum
  - Umkleieräume des Simulationszentrums.

Diese Räume sind nicht von außen einsehbar und werden nicht permanent frequentiert.

### **Gibt es ein Beschwerdesystem für die Jugendlichen/jungen Erwachsenen/Auszubildenden?**

An wen können Sie sich bei Grenzverletzungen wenden?

Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert?

Wem ist dieses Beschwerdesystem bekannt?

Im Rahmen des Qualitätsmanagements ist ein allgemeines Beschwerdesystem etabliert. Ein Beschwerdesystem mit dem Focus auf Grenzverletzungen/sexuellen Missbrauch liegt nicht vor.

### **Struktur**

*Welche Strukturen gibt es an der Akademie?*

- Sekretärinnen: Regelmäßige Teamkonferenzen.
- Kollegium: Regelmäßige Konferenzen, Messengersystem, Schulverwaltungsprogramm.
- Leitungsebene: Regelmäßige Konferenzen, Coaching, regelmäßiger Kontakt mit dem Geschäftsführer der Akademie.

*Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?*

- Gesellschafterversammlung
- Konferenzen mit den Orten der praktischen Ausbildung
- Kontakt mit dem Geschäftsführer der Akademie
- Leitungssitzung alle zwei Wochen
- QM-Steuerungsgruppe
- Stufenkonferenzen
- Arbeitssicherheitsausschuss
- Verschiedene Arbeitsgruppen des Kollegiums
- Sitzungen der Mitarbeitervertretung (fünf Personen)



*Sind die Strukturen der Akademie für alle Beteiligten (von den Mitarbeiter/innen bis zu den Auszubildenden) transparent?*

- Strukturen sind für die Mitarbeitenden, nicht aber für die Auszubildenden transparent.

*Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle, wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?*

Ja, es gibt ein Organigramm und Verfahrensanweisungen, die die Aufgaben der Akteure beschreiben und regeln.

*Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien? Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?*

- Ja, es gibt eine demokratische Führungsstruktur
- Flache Hierarchie ist Kennzeichen der Akademie
- Transparenz in den Entscheidungen wird hergestellt
- Offene Kommunikationsstrukturen mit allen Mitarbeitenden wird angestrebt.

*Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? Hat der Schutz der Auszubildenden Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?*

- Ja, die Leitung übernimmt Verantwortung. Sie interveniert, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird.
- Der Schutz aller Personen hat Priorität vor dem Schutz der Institution.

*Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?*

- Ja, unbedingt.

*Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?*

- Ja, unbedingt.



*Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern, wahrgenommen?*

- Im Rahmen des QM gibt es das sogenannte „KVP-System (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)“. Das System ist seit vielen Jahren erprobt, wird jedoch zu wenig im Alltag umgesetzt.

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

- Situationen, bei den Mitarbeitende mit Auszubildenden, Fort- und Weiterbildungsteilnehmer/innen alleine sind. Beispiel: Lerncoaching Beratungsgespräch.

*Wie einsehbar, transparent wird in der Einrichtung gearbeitet?*

- Die Räume in Neuss sind zum Teil nicht einsehbar.
- In der Regel werden andere Mitarbeitende über stattfindende Beratungsgespräche informiert.
- Die Räume sind nicht von innen abschließbar.

*Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?*

- Kommunikationswege sind transparent und kaum manipulierbar.

### **Kultur der Einrichtung/Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

*Gibt es für den Umgang mit Schutzbefohlenen ein Regelwerk/Verhaltenskodex? Wenn ja, welche Personengruppen sind darüber informiert (Bsp.: Mitarbeitende, anvertraute Minderjährige, Eltern...)? Ist dieser Verhaltenskodex Thema in Einstellungsgesprächen?*

- Es gibt keinen Verhaltenskodex.

*Wie positioniert sich der Träger zum Thema, für welche Aufgaben ist dieser zuständig und wie unterstützt er den weiteren Prozess?*

- Die Gesellschafter der Akademie forcieren und unterstützen den Prozess in jeder Hinsicht.

*Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?*

- Es gibt nur informelle Regeln, aber keine verschriftlichte Übereinkunft.

*Gibt es Fachwissen über das „Thema sexualisierte Gewalt“ auf allen Ebenen der Organisation?*



- Nein. Thema wird aber im Pflegeunterricht behandelt. Lehrer/innen haben sich auf dieses Thema spezialisiert.

*Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?*

- Nicht bekannt, wurde nicht thematisiert.

## **Konzept**

*Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit den Auszubildenden?*

- Ja: Curricula, didaktisches Konzept, Leitlinien, Qualitätsmanagement, Lerncoaching, Lernkonferenzen.

*Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?*

*Zum Beispiel:*

- *Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?*
- *Wie ist die Privatsphäre der Auszubildenden und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter definiert?*
- *Werden Räume abgeschlossen, wenn ein/e Mitarbeiter/in allein mit Auszubildenden ist?*
- *Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen?*
- *Welche Arten von Geheimnissen sind erlaubt, was müssen alle wissen?*
- *Welche Sanktionen und Strafen sind legitim, welche unangemessen?*
- *Wird sexualisierte Sprache toleriert?*

- Nein

*Gibt es bereits Präventionsansätze, die in Ihrer täglichen Arbeit verankert sind (Auszubildende stark machen, Fort- und Weiterbildung für Mitarbeitende...)?*

- Nein
- Aber: Unterricht zu Themen, die diesen Bereich berühren oder explizit ansprechen.

*Gibt es bereits ein institutionelles Schutzkonzept?*

- Nein

*Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn doch etwas passiert?*

- Nein/Jein: Beschwerdeweg ist beschrieben.