

## Freiwilliges Engagement

in Einrichtungen und Diensten der Freien Wohlfahrtspflege NRW

## Arbeitsmaterial

zu Fragen des Schutzes, der Hygiene,  
Gesundheit und der Schweigepflicht

Gemeinsam für ein soziales Nordrhein-Westfalen

---



**Bielefeld, März 2009**

**Kontakt:**

**Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände  
der Freien Wohlfahrtspflege  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

**Arbeitsausschuss Bürgerschaftliches Engagement und Selbsthilfe**

Gabriele Stillger

(Geschäftsführung)

Detmolder Straße 280, 33605 Bielefeld

Tel. (05 21) 92 16-263

Fax (05 21) 92 16-150

[gabriele.stillger@awo-owl.de](mailto:gabriele.stillger@awo-owl.de)

## Inhalt

Vorwort	4
Einführung	5
Schutz von Kindern, Jugendlichen, Pflegebedürftigen etc.	7
• Polizeiliches Führungszeugnis	7
• Kinderschutzauftrag	13
Infektionsschutz und Gesundheitszeugnis	18
Hygienebelehrung	24
Schweigepflicht und Datenschutz	28
Verbot der Vorteilsannahme	37
Angewandte Verfahren	39
Kriterien für den Einsatz Freiwilliger	40
Kontaktdaten zum Freiwilligenmanagement	42

# Vorwort

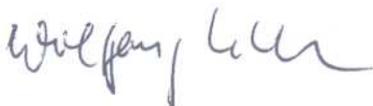
Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Freiwillige und Ehrenamtliche sind in den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege auf unterschiedlichen Ebenen aktiv. Sie werden hierbei oftmals mit Aspekten der Schweigepflicht, des Schutzes von Kindern, Jugendlichen, Pflegebedürftigen etc., des Datenschutzes und mit Hygiene- und Gesundheitsvorschriften konfrontiert.

Die nachfolgende Zusammenstellung von erprobten Arbeitsmaterialien und Handreichungen aus der Praxis der Freien Wohlfahrtspflege NRW sowie aktuelle Informationen zu den einzelnen Themen sollen helfen, geeignete Verfahren für die Praxis nicht immer wieder neu zu erfinden. Weiterhin wird der qualitative Standard innerhalb der Freien Wohlfahrtspflege im Umgang mit Freiwilligen dokumentiert.

Wir hoffen, vielen mit dieser Handreichung neue Impulse und Anregungen geben zu können. Das Kopieren und Übernehmen der Konzepte und Materialien für den Engagement-Alltag ist erwünscht und erlaubt.

Mit freundlichen Grüßen



Wolfgang Stadler

-Vorsitzender-  
Arbeitsausschuss Bürgerschaftliches Engagement und Selbsthilfe

# Einführung

Im Jahr 2008 initiierte der Arbeitsausschuss Bürgerschaftliches Engagement und Selbsthilfe eine Umfrage bei den Mitgliedern der Freien Wohlfahrtspflege NRW zu bestehenden Verfahren und Regelungen beim Einsatz von freiwillig Engagierten in den Einrichtungen und Diensten.

Von besonderem Interesse dabei waren Anwendungen und Beispiele aus der Praxis zum Umgang mit

- der Schweigepflicht,
- dem Schutz von Kindern, Jugendlichen, Pflegebedürftigen etc.,
- dem Datenschutz,
- Hygieneregulungen und
- Gesundheitsvorschriften und Infektionsgefährdungen

Die befragten Einrichtungen und Dienste erhielten dazu zu den einzelnen Themenkomplexen jeweils folgende Fragestellungen:

Thema.....		
• Vorlage notwendig?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein, weiter mit Frage 1.3.
1.1. Wenn ja, für welche Tätigkeitsfelder?		
1.2. Wenn ja, wer trägt die Kosten?		
1.3. Wenn nein, gibt es andere Regelungen zur Erfüllung der Aufgabe		
1.4. Gibt es bewährte Materialien zum Einsatz in der Praxis?	<input type="checkbox"/> Ja, folgende Materialien <hr/> <input type="checkbox"/> als Anlage beigefügt	

Die Antworten sind nach Themen sortiert in der nun vorliegenden Handreichung zusammengefasst. Jedes Thema wird unter folgenden Aspekten dargestellt:

- *Grundsätzliche Informationen*
- *Notwendigkeit*
- *Tätigkeitsfelder für den Einsatz*
- *Angewandte Verfahren*
- *Materialien*

Auffällig bei den angewandten Verfahren ist, dass sie sich zum Teil widersprechen. Aufgrund der Kurzbeschreibungen sind fachliche Standards nicht immer erkennbar. Die beschriebenen Verfahren wurden trotzdem ohne Kommentierung aufgenommen, um einen Einblick in die aktuelle Praxis zu gewinnen und die Vielfalt im Umgang zu dokumentieren.

Vor dem Hintergrund des Machbaren

- auf der einen Seite, die Unversehrtheit und den Schutz der zu Unterstützenden und Hilfebedürftigen zu gewährleisten,
- auf der anderen Seite, Freiwillige und Ehrenamtliche in ihrem Engagement und ihrer Rolle als unentgeltliche Zeitspender/innen wertzuschätzen

sollten die Träger, Einrichtungen und Dienste selbst fachlich abwägen und entscheiden, welches Verfahren zur Erfüllung der Ansprüche und Ziele das optimale ist.

Aufgrund der Fülle des vorliegenden Materials musste eine Auswahl getroffen werden, so dass nicht alle eingesandten Vorlagen aufgenommen werden konnten. Bei der Auswahl war ausschlaggebend, ob die eingesandte Vorlage kopierfähig und druckbar war. Weiterhin wurde bei analogen Materialien immer nur ein Beispiel aufgenommen.

Weiterhin befinden sich in der Handreichung aktuelle Positionen des Arbeitsausschuss Bürgerschaftliches Engagement zum Einsatz von Freiwilligen und Ehrenamtlichen als Empfehlung und Anregung.

Zur Klärung weiterführender Fragen, Beratungen und Informationen wird darum gebeten, die Kontaktperson des jeweiligen Spitzenverbandes anzusprechen. Dazu ist eine Adressenliste am Ende der Handreichung beigefügt.

An dieser Stelle vielen Dank an die Kolleginnen und Kollegen des Arbeitsausschusses und an alle Einrichtungen und Dienste, die beim Zustandekommen der nun vorliegenden Handreichung mitgewirkt haben. Es ist zu wünschen, dass mit dieser Information ein gutes Beispiel von der Praxis für die Praxis gelungen ist.

Gabriele Stillger  
- Geschäftsführung -  
Arbeitsausschuss Bürgerschaftliches Engagement und Selbsthilfe

## **Schutz von Kindern, Jugendlichen, Pflegebedürftigen etc.**

Im Zusammenhang mit dem Einsatz Freiwilliger wird seit Jahren immer wieder darüber diskutiert, wie die Einrichtungen und Dienste, die verantwortlich für die Unversehrtheit der ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sind, einen optimalen Schutz gewährleisten können.

Gerade seit Einführung des Kinderschutzauftrages nach §8a des SGB VIII wurden teilweise Verfahren entwickelt und eingeführt.

Feststellbar ist bei dem vorliegenden Antworten, dass je nach Engagementtätigkeit und zu unterstützender Zielgruppe ein differenziertes Vorgehen entwickelt worden ist.

### **• Polizeiliches Führungszeugnis**

#### Grundsätzliche Informationen:

Nach Auskunft des Bundesamtes für Justiz ist es grundsätzlich möglich, dass Freiwillige und Ehrenamtliche aufgrund ihrer Tätigkeit in einem Wohlfahrtsverband bzw. einer gemeinnützigen Einrichtung von den Gebühren für ein polizeiliches Führungszeugnis befreit sind. Es gibt hierzu keine weitere rechtliche Grundlage: Es handelt sich um eine Ermessensentscheidung des Bundesamtes für Justiz.

Die Freiwilligen beantragen ein Führungszeugnis bei ihrer kommunalen Meldebehörde und müssen dabei angeben, dass das Führungszeugnis für eine Tätigkeit bei einem Wohlfahrtsverband im Rahmen eines bürgerschaftlichen Engagements nötig ist. Dieser Verwendungszweck ist auf den Antragsformularen (siehe Material weiter unten), die in den Kommunen und Kreisen vorliegen, extra ausgewiesen. Dort steht explizit eine Kostenbefreiung für ein Engagement in einem Wohlfahrtsverband. Damit die Freiwilligen die Gebührenbefreiung erhalten, muss jedoch zuvor der Verband, die Einrichtung oder der Dienst formlos erklären, dass die Absicht besteht, den oder die Bürger/in als Freiwillige/n einzusetzen.

SchülerInnen und StudentInnen erhalten grundsätzlich eine Gebührenbefreiung, weil sie als mittellos gelten. Hier reicht der normale Schüler-, bzw. Studentenausweis aus. Gleiches gilt für ALG II bzw. GrundsicherungsempfängerInnen auf Nachweis.

Das Bundesamt für Justiz teilt mit, dass die kommunalen Verwaltungen leider über dieses Verfahren nicht ausreichend informiert sind. Daher bittet das Bundesamt die Träger der Wohlfahrtspflege um Unterstützung in der Verbreitung dieser Information.

#### Notwendigkeit eines polizeilichen Führungszeugnisses:

Die Notwendigkeit des Einforderns eines Führungszeugnisses wird sehr unterschiedlich eingeschätzt:

- Ein Teil der Befragten vertritt die Auffassung, dies sollte immer erfolgen für alle einzusetzenden Freiwilligen unabhängig von der Engagementtätigkeit.
- Eine zweite Gruppe befürwortet dies nur für den Fall, dass die Freiwilligen unbeaufsichtigt agieren.
- Eine dritte Gruppe vertritt die Auffassung, dass sorgfältige Vorstellungs- und Kennlerngespräche ausreichend seien, um festzustellen, ob eine Person als Freiwillige eingesetzt werden kann, da die Freiwilligen nicht unbeaufsichtigt tätig sind.

### Tätigkeitsfelder für den Einsatz polizeilicher Führungszeugnisse:

Für die Notwendigkeit eines polizeilichen Führungszeugnisses wurden folgende Tätigkeitsfelder genannt:

- Erzieherischen Hilfen für Kinder und Jugendliche
- Vorschulbereich
- Schulsozialarbeit und offener Ganzttag
- Offene Kinder- und Jugendarbeit
- Freizeiten mit Kindern und Jugendlichen
- Kinderbetreuung
- Babysitting
- Familienpatenschaften
- Straffälligenhilfe
- häusliche Pflege
- Besuchs- und Begleitdienste für Senior/innen

### Angewandte Verfahren:

- Vorstellung bei der Einrichtungsleitung des Sozialen Dienstes;
- Bewerbungsgespräch; Einführungsgespräche lt. Interner Regelung
- Vermittlung durch anerkannte Freiwilligenagentur;
- Eignungsprüfung durch engmaschige Begleitung hauptamtlicher Mitarbeiter/innen;
- Freiwillige sind nur im Einsatz, die persönlich bekannt sind oder über persönliche Empfehlungen gekommen sind;
- Für alle Arbeitsbereiche, in denen kein Führungszeugnis verlangt wird, werden die Eignung und Motivation von Hauptamtlichen in Eingangsgesprächen, bei Schulungen und in einer individuell vereinbarten Probezeit thematisiert.
- Sicherheitserklärung für die einfache Sicherheitsüberprüfung über das Justizministerium.
- Sicherheitsprüfungen im Bereich Straffälligenhilfe

### Materialien zum polizeilichen Führungszeugnis:

- *Antwortschreiben Bundesamt für Justiz an die Stadt Honnef 15.03.07*
- *Anschreiben des LVR 41.21 vom 20.04.07*
- *Antrag auf Befreiung von der Gebühr für das polizeiliche Führungszeugnis*
- *Mehr Kinder- und Jugendschutz durch erweitertes Führungszeugnis, Presseerklärung des BMJ vom 26.11.2008,*

Landschaftsverband Rheinland - Dez. 4 - 50663 Köln

Stadtverwaltungen  
Kreisverwaltungen  
- Jugendamt -  
im Gebiet des  
Landschaftsverbandes Rheinland

nachrichtlich  
Kommunale Spitzenverbände NW

Dezernat 4 – Schuler, Jugend

Landesjugendamt  
Amt für Verwaltung und arbeitsrechtliche Hilfen

Datum und Zeichen bitte stets angeben  
20.04.2007  
41.21

Frau Voepel  
Tel.: (0 221) 809-0 6770  
Fax: (02 21) 8284-1337  
brigitte.voepel@lvr.de

### Rundschreiben 41/67/2007

#### Prüfung der persönlichen Eignung gem. § 72 a SGB VIII

hier: Gebühr für Führungszeugnisse

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem neu eingefügten § 72 a SGB VIII hat der Gesetzgeber zur Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe besondere Pflichten zur Prüfung der persönlichen Eignung von Personen auferlegt, die in der Jugendhilfe beschäftigt oder von der Jugendhilfe vermittelt werden.

Der Personenkreis der ehrenamtlich tätigen Personen wird von dieser Vorschrift nicht erfasst. Um dem Schutzauftrag gerecht zu werden, sollte diese Regelung jedoch auch für ehrenamtlich Tätige gelten, die regelmäßig und in gewisser Intensität (mindestens 5 Stunden in der Woche) Kinder und Jugendliche betreuen.

Zur Prüfung der persönlichen Eignung sollen sich die öffentlichen Träger bei der Einstellung und während der Tätigkeit in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis vorlegen lassen. Grundsätzlich wird für die Erteilung von Führungszeugnissen gem. § 30, 5 Bundeszentralregistergesetz (§§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 9 Nr. 3, 2 Abs. 1 JVKostO i. V. mit Nr. 503 des Gebührenverzeichnisses zur JVKostO) eine Gebühr von 13 € erhoben.

Da die Jugendhilfe auf die Mitwirkung ehrenamtlich Tätiger angewiesen ist, die sich unentgeltlich oder gering vergütet außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit engagieren, wäre es unangebracht, diese mit der Gebühr für das Führungszeugnis zu belasten.

41-0006-06.2005

Dienstgebäude in Köln-Deutz, Horizon-Haus - Hermann-Pänder-Straße 1  
Pakete: Ottoplatz 2 - 50679 Köln  
LVR im Internet: <http://www.lvr.de>

Banken  
Westdeutsche Landesbank 60 061 (BLZ 300 500 00)  
Postbank Niederlassung Köln 5 64-5 01 (BLZ 370 100 50)

Durch eine Anfrage des Amtes für Kinder, Jugend und Familie der Stadt Hennef beim Bundesamt für Justiz ist nun die Frage geklärt, ob für die Erteilung von Führungszeugnissen für ehrenamtlich Tätige auf die Gebühren verzichtet werden kann.

Das Bundesamt für Justiz hat mit Schreiben vom 13.03.2007 mitgeteilt, dass bei ehrenamtlich tätigen Personen aus Billigkeitsgründen von der Erhebung der Kosten für die Erteilung von Führungszeugnissen abgesehen wird.

Das Schreiben des Bundesamtes für Justiz füge ich zu Ihrer Kenntnisnahme bei.

Mit freundlichen Grüßen  
der Direktor des Landschaftsverbandes Rheinland  
Im Auftrag

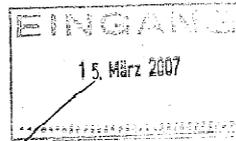
(Hastenrath)



Bundesamt  
für Justiz

POSTANSCHRIFT Bundesamt für Justiz, 53094 Bonn

Stadt Hennef  
Amt für Kinder, Jugend und Familie  
z.H. Frau Quaedvlieg  
Postfach 1562  
53762 Hennef



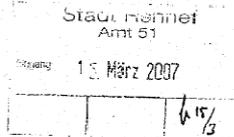
Bundeszentralregister

HESSANSCHRIFT Adenauerallee 99 - 103, 53113 Bonn  
POSTANSCHRIFT 53094 Bonn  
BEARBEITET VON Frau Neupert  
SACHGEBIET IV 21  
TEL +49 (0)228 99 410 - 56 10  
FAX +49 (0)228 99 410 - 50 50  
AKTENZEICHEN IV 21 - AS 85/2007

DATUM Bonn, 13. März 2007

BETREFF **Gebührenbefreiung für die Erteilung von Führungszeugnissen**

BEZUG Ihr Schreiben vom 6. März 2007  
- 512/3 -



Sehr geehrte Frau Quaedvlieg,

zutreffend teilen Sie mit, dass für die Erteilung eines Führungszeugnisses gemäß § 30 Abs. 2 BZRG grundsätzlich eine Gebühr in Höhe von 13,00 EUR erhoben wird (vgl. §§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 9 Nr. 3, 2 Abs. 1 JVKostO i. V. mit Nr. 503 des Gebührenverzeichnisses zur JVKostO), die Registerbehörde jedoch bei Mittellosigkeit oder aus sonstigen Billigkeitsgründen gemäß § 12 der Verordnung über Kosten im Bereich der Justizverwaltung (JVKostO) die Kosten für die Erteilung eines Führungszeugnisses ermäßigen oder von der Erhebung der Kosten absehen kann.

Zur Prüfung der persönlichen Eignung von **ehrenamtlich tätigen Personen** (z.B. Jugend-sportgruppenleiter) sieht die Registerbehörde aus Billigkeitsgründen von der Erhebung der Kosten für Führungszeugnisse ab, da ihr Wirken überwiegend im öffentlichen Interesse liegt und deren Tätigkeit mit der Tätigkeit bei einer gemeinnützigen Einrichtung gleichzustellen ist. Voraussetzung für den Erlass der Gebühren ist, dass der Antrag auf Gebührenbefreiung bei der Meldebehörde gleichzeitig mit dem Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses gestellt und von dieser zusammen mit dem Führungszeugnisantrag an die Registerbehörde geleitet wird (vgl. Nr. 2.20 der Zweiten allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Bundeszentralregistergesetzes, 2. BZRVwV).

INTERNET [www.bundesjustizamt.de](http://www.bundesjustizamt.de)

VERKEHRSANBINDUNG - Bahn 16, 63, 66  
Hilfsstelle: Bundesrechnungshof/Auswärtiges Amt

SEITE 2 VON 2 Hingegen wird eine Gebührenbefreiung für die Erteilung von Führungszeugnissen zum Zwecke der Überprüfung der persönlichen Eignung von **Beschäftigten** bei Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und bei Trägern von Einrichtungen und Diensten der Jugendhilfe (vgl. § 72a SGB VIII) grundsätzlich nicht gewährt.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

(Neupert)

## Antrag auf Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis

Ordnungs- daten	01	N	↓ Beleg-Art	02		↓ Geburtstag
	07					↓ Geburtsname
Personen- daten	08					↓ Nur bei Abweichung vom Geburtsnamen: Familienname
	09					↓ Vornamen
	10					↓ Geburtsort
	11	<input checked="" type="checkbox"/>	↓ Deutsche(r)	12		↓ Andere Staatsangehörigkeit
	14					↓ Anschrift (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort)
	15					↓ Geburtsname der Mutter
	16					↓ Bei Antragstellung durch einen gesetzlichen Vertreter: Anschrift des gesetzlichen Vertreters



Ich beantrage Gebührenerlass:

1. Wegen Mittellosigkeit.....   
 (Mittellosigkeit ist bei Empfängern von Sozialhilfe  
 und bei Auszubildenden zu vermuten)
2. Wegen besonderen Verwendungszweck .....   
 (Ein die Gebührenbefreiung rechtfertigender Verwen-  
 dungszweck ist z.B. die ehrenamtliche Mitarbeit bei  
 einer gemeinnützigen Einrichtung – z.B. Arbeiter-  
 wohlfahrt, Caritasverband, Deutsche Lebensrettungs-  
 gesellschaft, Freiwillige Feuerwehr, Innere Mission,  
 Rotes Kreuz -)

Bescheinigung der Behörde

- Die Mittellosigkeit des Antragstellers wird bestätigt.
- Der besondere Verwendungszweck wird bestätigt.

**Stadt Oer-Erkenschwick**  
**Bürgerbüro**

**Rathausplatz 1**

**45739 Oer-Erkenschwick**

Dienstiegel-  
abdruck

(Behörde)  
Oer-Erkenschwick, den

(Ort, Datum)

(Unterschrift)

Raum für weitere Begründung des Antrags:

Raum für Vermerke der Behörde:

## **Mehr Kinder- und Jugendschutz durch erweitertes Führungszeugnis, Presseerklärung des BMJ vom 26.11.2008**

Berlin, 26. November 2008

Bundesjustizministerin Brigitte Zypries hat heute einen Gesetzentwurf auf den Weg gebracht, mit dem ein erweitertes Führungszeugnis eingeführt wird. Künftig sollen Führungszeugnisse dem Arbeitgeber in weit größerem Umfang Auskunft darüber geben, ob Stellenbewerber wegen bestimmter Sexualdelikte an Kindern und Jugendlichen vorbestraft sind.

"Kinder und Jugendliche müssen ganz besonders vor Straftaten - insbesondere vor Sexualdelikten - geschützt werden. Aus der kriminologischen Forschung wissen wir, dass solche Taten oft traumatisierende und lang anhaltende Auswirkungen auf die weitere Entwicklung der Kinder haben. Deshalb muss alles getan werden, um solche Taten zu verhüten.

Häufig suchen sich Täter mit pädophilen Neigungen gezielt Arbeits- und Beschäftigungsfelder im Umfeld von Kindern. Künftig wird daher allen Personen, die im kinder- und jugendnahen Bereich beschäftigt werden wollen, ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, in dem die relevanten Verurteilungen zu Sexualstraftaten auch im untersten Strafbereich aufgenommen sind. Denn nicht selten sind Täter, die wegen Vergewaltigung oder sexuellem Missbrauch straffällig werden, bereits zuvor wegen anderer Sexualstraftaten wie beispielsweise dem Herunterladen von Kinderpornographie zu geringeren Strafen verurteilt worden. Mit dem erweiterten Führungszeugnis stellen wir sicher, dass sich potenzielle Arbeitgeber über sämtliche Vorverurteilungen wegen Sexualdelikten informieren können und gewarnt sind. So können sie verhindern, dass Bewerber mit einschlägigen Vorstrafen im kinder- und jugendnahen Bereich als Erzieher in Kindergärten, aber auch als Schulbusfahrer, Bademeister, Sporttrainer oder Mitarbeiter im Jugendamt beschäftigt werden", sagte Bundesjustizministerin Brigitte Zypries.

Das Bundeszentralregistergesetz (BZRG) regelt, dass jeder Person ab 14 Jahren auf Antrag und ohne Angaben von Gründen ein Führungszeugnis erteilt wird. Ob eine Verurteilung in ein Führungszeugnis aufgenommen wird, richtet sich grundsätzlich nach der Höhe des Strafmaßes; das zugrundeliegende Delikt spielt dabei in der Regel keine Rolle. Nach geltendem Recht erscheinen im Führungszeugnis Erstverurteilungen nur bei einer Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als 3 Monaten, um dem verfassungsrechtlich verankerten Resozialisierungsgebot Rechnung zu tragen. Von diesen Grenzen sind derzeit nur bestimmte schwere Sexualstraftaten (§§ 174 bis 180 oder 182 StGB, insb. Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen und Vergewaltigung) aufgenommen, nicht aber alle anderen kinder- und jugendschutzrelevante Sexualdelikte. Lässt sich ein Arbeitgeber bei der Einstellung ein Führungszeugnis vorlegen, erlangt er von diesen Erstverurteilungen bis zu 90 Tagessätzen oder 3 Monaten Freiheitsstrafe keine Kenntnis und kann nicht verhindern, dass der betroffene Bewerber im kinder- und jugendnahen Bereich beschäftigt wird.

Künftig soll durch eine Änderung des BZRG sichergestellt werden, dass im Interesse eines effektiven Kinder- und Jugendschutzes sexualstrafrechtliche Verurteilungen auch im niedrigen Strafbereich in einem sogenannten erweiterten Führungszeugnis aufgenommen werden.

Der Gesetzentwurf sieht zielgerichtet die Einführung eines erweiterten Führungszeugnisses für kinder- und jugendnahe Tätigkeiten vor. Personen, die bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Beschäftigung mit Kindern und Jugendlichen regelmäßig keinen Kontakt aufnehmen können, sind daher von den neuen Regelungen nicht erfasst.

"Wer als Erzieher, Jugendfußballtrainer oder Schreiberkraft im Jugendamt arbeiten möchte, muss künftig damit rechnen, dass alle einschlägigen Vorstrafen in seinem Führungszeugnis vermerkt sind. Das gebietet der Jugend- und Kinderschutz. Anders verhält es sich, wenn es um einen Arbeitsplatz als Fliesenleger, Automechaniker oder Architekt geht, weil diese Tätigkeiten nicht in vergleichbarer Weise geeignet sind, Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen aufzunehmen. Nähme man - gleich für welche Beschäftigung - generell alle Vorstrafen - also auch die geringen Ausmaßes - in ein Führungszeugnis auf, würde dies praktisch dazu führen, dass die verfassungsrechtlich gebotene Wiedereingliederung von Straftätern erheblich erschwert würde. Mit unserem Vorschlag schaffen wir deshalb zielgenau einen vernünftigen und gerechten Ausgleich zwischen dem Resozialisierungsinteresse von Straffälligen und der besonderen Verantwortung, wenn es um den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Sexualstraftaten geht", erläuterte Zypries.

### **Im Einzelnen**

#### **Betroffener Personenkreis**

Das erweiterte Führungszeugnis wird nach dem neuen § 30a BZRG erteilt,

- wenn dies in einem Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist.

**Beispiele:** Die praktisch bedeutsamste Vorschrift ist § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch - Kinder- und Jugendhilfe - (SGB VIII). Sie richtet sich an die Träger der öffentlichen Jugendhilfe, die für die Wahrnehmung der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder

vermitteln dürfen, die rechtskräftig wegen einer bestimmten Straftat verurteilt worden ist (in der ab 1. Januar 2009 geltenden Fassung: Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f oder den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB). Ein vergleichbares Beschäftigungsverbot enthält auch § 25 Jugendarbeitsschutzgesetz für Personen, die Lehrlinge ausbilden.

- demjenigen, der eine Tätigkeit ausüben will, die geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, wie die berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger.

**Beispiele:** Erzieher in Kindergärten, Kinder- oder Jugendheimen, Pflegepersonen für die Kindertages- und Vollzeitpflege, Lehrer in Privatschulen, Schulbusfahrer, Bademeister in Schwimmbädern, Jugendsporttrainer, Leiter von Kinder- und Jugendfreizeitgruppen.

### **Inhalt des erweiterten Führungszeugnisses**

Bereits nach geltendem Recht werden in ein Führungszeugnis regelmäßig alle Verurteilungen - unabhängig vom Strafmaß - wegen bestimmter schwerer Sexualstraftaten nach den §§ 174 bis 180 und § 182 StGB aufgenommen. Für das erweiterte Führungszeugnis wird dieser Katalog um weitere kinder- und jugendschutzrelevante Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 180a, 181a, 183 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB erweitert. Künftig wird daher auch beispielsweise eine Verurteilung zu 60 Tagessätzen wegen Verbreitung von Kinderpornographie oder Exhibitionismus im erweiterten Führungszeugnis erscheinen. Bislang erhielt der Arbeitgeber von einer solchen Verurteilung durch ein Führungszeugnis keine Kenntnis.

### **Frist zur Aufnahme in das Führungszeugnis**

Derzeit werden Verurteilungen bei einer Freiheits- oder Jugendstrafe von mehr als einem Jahr wegen schwerer Sexualstraftaten nach den §§ 174 bis 180 und § 182 StGB mindestens 10 Jahre lang in das Führungszeugnis aufgenommen. Künftig wird diese Frist auch für entsprechende Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 180a, 181a, 183 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB gelten, die in ein erweitertes Führungszeugnis aufgenommen werden.

Der Gesetzentwurf ist heute an die Ressorts zur Stellungnahme versandt worden. Das Bundeskabinett wird sich voraussichtlich im Januar 2009 damit befassen. Das Vorhaben verwirklicht einen vom Bundesministerium der Justiz vorbereiteten Beschluss des zweiten Kindergipfels der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefs der Länder vom 12. Juni 2008, der diese Regelung als wichtigen Baustein für die Umsetzung seiner Anliegen vorsieht.

## • **Kinderschutzauftrag**

### Grundsätzliche Informationen:

Mit dem Inkrafttreten des Kinder- und Jugendhilfe-Weiterentwicklungsgesetzes wurden die Aufgaben des Kinderschutzes für freie Träger und Schulen präzisiert und somit auch für die Kinder- und Jugendeinrichtungen und -dienste erweitert. Fachkräfte sollen ein Gefährdungsrisiko für das Wohl von Kindern einschätzen und da, wo nötig, auf Hilfen hinwirken sowie mit dem Jugendamt kooperieren.

Die Praxis in den Kinder- und Jugendeinrichtungen war natürlich vorher auch schon immer am Wohl des Kindes orientiert. Mitarbeiter/innen sehen sich aus ihrem Erziehungsauftrag und ihrer Erziehungsverantwortung heraus von jeher dazu verpflichtet, Gefahren für das Wohl der ihnen anvertrauten Kinder abzuwehren, wenn sie davon Kenntnis erhalten.

Insofern kommt mit der gesetzlichen Neuregelung zum Schutzauftrag von Kindern vor Gefährdungen keine völlig neue Aufgabe auf die (sozial-)pädagogischen Fachkräfte zu. Der im §8a SGB VIII gesetzlich geregelte Kinderschutzbeauftragte bietet aber die Chance, ein fachliches Steuerungsinstrument im Umgang mit Kindeswohlgefährdung zu entwickeln, die Umsetzung des Kinderschutzes zu qualifizieren, verbindlich zu gestalten und systematisch abzusichern.

Pädagogische Mitarbeiter/innen und Lehrkräfte für Kinder haben durch einen kontinuierlichen Kontakt zum Kind die Möglichkeit, Beeinträchtigungen frühzeitig wahrzunehmen, Auffälligkeiten zu erkennen und/oder Gefährdungen auszumachen.

Auch freiwillig Engagierte können Kindeswohlgefährdungen im Kontakt mit den Kindern wahrnehmen bzw. aufdecken und benennen. Aufgrund ihres Status als Freiwillige sollten sie nicht eigenmächtig handeln, sondern in jedem Fall eine hauptamtliche Fachkraft informieren und diese Person zum Schutz des Kindes federführend einbeziehen.

### ***§ 8a Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung***

(1) 1Werden dem Jugendamt gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekannt, so hat es das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte abzuschätzen. 2Dabei sind die Personensorgeberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche einzubeziehen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt werden. 3Hält das Jugendamt zur Abwendung der Gefährdung die Gewährung von Hilfen für geeignet und notwendig, so hat es diese den Personensorgeberechtigten oder den Erziehungsberechtigten anzubieten.

(2) 1In Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass deren Fachkräfte den Schutzauftrag nach Absatz 1 in entsprechender Weise wahrnehmen und bei der Abschätzung des Gefährdungsrisikos eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzuziehen. 2Insbesondere ist die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte bei den Personensorgeberechtigten oder den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die angenommenen Hilfen nicht ausreichend erscheinen, um die Gefährdung abzuwenden.

### **Notwendigkeit eines polizeilichen Führungszeugnisses:**

Es bietet sich an, bei entwickelten Verfahren zur Regelung beim Verdacht auf Kindeswohlgefährdung die Beteiligung Freiwilliger einzubeziehen. Die Freiwilligen sollten über die gesetzliche Grundlage und das Verfahren informiert sein.

### **Tätigkeitsfelder für den Einsatz geregelter Verfahren**

- Erzieherischen Hilfen für Kinder und Jugendliche
- Vorschulbereich
- Schulsozialarbeit und offener Ganzttag
- Offene Kinder- und Jugendarbeit
- Freizeiten mit Kindern und Jugendlichen
- Kinderbetreuung
- Babysitting
- Familienpatenschaften

### **Angewandte Verfahren:**

Der Kinderschutzauftrag ist bei den Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, in der Schulsozialarbeit sowie Kindertagesstätten Gegenstand in Aus- und Fortbildung für Leitungskräfte. Entsprechend gilt es auch für andere Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Arbeit mit Kindern. Die hauptamtlichen MitarbeiterInnen "überwachen" die Einhaltung des gesetzlichen Kinderschutzauftrages. Die Freiwilligen werden zum Thema Kinderschutz geschult. Verfahren für Freiwillige in der Jugendhilfe werden derzeit erarbeitet.

Materialien zum Kinderschutzauftrag:

- Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Schutz und gewaltfreie Entwicklung und Erziehung - Handlungsleitfaden der Arbeiterwohlfahrt zum Schutze von Kindern und Jugendlichen, Bielefeld April 2007.

 <p>AWO Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e.V.</p>	Qualitätsmanagement	Bezirksverband	QM II-M 3.2 F 04 Erklärung Kinder- schutz
---	---------------------	----------------	---

**KINDER UND JUGENDLICHE HABEN EIN RECHT AUF SCHUTZ UND GEWALTFREIE ENTWICKLUNG UND ERZIEHUNG**

„Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig“, so steht es in § 1631 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Mit diesem „Gesetz zur Ächtung von Gewalt“ ist die gewaltfreie Erziehung zum gesellschaftlichen Leitbild erhoben und damit ein klarer Anspruch für das Zusammenleben von Erwachsenen und Kindern formuliert. An ihm misst sich der Umgang mit Kindern und Jugendlichen in Deutschland.

Wir alle tragen die Verantwortung für das Wohl der uns anvertrauten Mädchen und Jungen.

Der Handlungsleitfaden der Arbeiterwohlfahrt zum Schutz von Kindern und Jugendlichen soll dazu beitragen, diese Verantwortung im Sinne der Kinder und Jugendlichen konkret auszufüllen.

Ich versichere mit meiner nachstehenden Unterschrift, dass mir der Handlungsleitfaden der Arbeiterwohlfahrt zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bekannt und Grundlage meines freiwilligen Engagements ist.

Ich versichere weiter, dass ich nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung und/ oder körperliche Unversehrtheit von Kindern und Jugendlichen verurteilt bin und das diesbezüglich auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Bearbeiter/in	Geprüft QMB	Freigabe GF	Datum	Änderungsstand	Seite
sti		s. Inhaltsverzeichnis	25.03.2008	1.0	1 von 3

 Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e.V.	Qualitätsmanagement	Bezirksverband	QMH II-M 3.2 F 04 Erklärung Kinder- schutz
--	---------------------	----------------	--

Anlage Handlungsleitfaden der Arbeiterwohlfahrt zum Schutze von Kindern und Jugendlichen

## KINDER UND JUGENDLICHE HABEN EIN RECHT AUF SCHUTZ UND GEWALTFREIE ENTWICKLUNG UND ERZIEHUNG

Dieser Handlungsleitfaden dient dem Schutz von Kindern und Jugendlichen. Er beschreibt die selbst auferlegten Pflichten und Ziele zur Vorbeugung jeglicher Gewalt in der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII. Der Handlungsleitfaden und die arbeitsfeldbezogenen Verfahrensanweisungen sind für alle hauptamtlich Beschäftigten sowie für die freiwillig Engagierten in den Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen des AWO Bezirksverbandes Ostwestfalen-Lippe e.V. verbindliches Handlungskonzept.

„Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig“, so steht es in § 1631 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Mit diesem „Gesetz zur Ächtung von Gewalt“ ist die gewaltfreie Erziehung zum gesellschaftlichen Leitbild erhoben und damit ein hoher Anspruch für das Zusammenleben von Erwachsenen und Kindern formuliert. An ihm misst sich der Umgang mit Kindern und Jugendlichen in Deutschland.

Wir alle tragen die Verantwortung für das Wohl der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Ziel ist der weitestgehende Schutz der Kinder und Jugendlichen vor

- Gewalt, ob körperlicher, psychischer oder sexueller Art;
- Gewalt fördernder Atmosphäre;
- Diskriminierung und Ausgrenzung, ob geschlechtsspezifischer, rassistischer oder behindertenfeindlicher Art.

Die AWO Ostwestfalen-Lippe ergreift alle notwendigen Maßnahmen, um dieses Kinderrecht zu wahren. Die AWO Ostwestfalen-Lippe tritt entschieden dafür ein, Mädchen und Jungen vor Gewalt zu schützen und Zugriff auf Kinder und Jugendliche für gewalttätige Erwachsene so schwer wie möglich zu machen.

Eine klare Position zum Schutz der Mädchen und Jungen, ein Klima von offener Auseinandersetzung mit dem Thema, Transparenz und Sensibilisierung sind ein Gewinn für die Qualität unserer Arbeit. Es erlaubt Kindern und Jugendlichen ebenso wie auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sich bei uns wohl und sicher zu fühlen.

Die AWO OWL e.V. erlässt zum Schutz der Kinder und Jugendlichen nachstehend formulierte Grundsätze:

- Die Kinder- und Jugendeinrichtungen und -dienste bieten Raum für Gemeinschaft, in der spielendes Entdecken der Umwelt, ganzheitliches Lernen und Handeln sowie Lebensfreude Raum finden. Durch altersgemäße Erziehung unterstützen wir Mädchen und Jungen darin, geschlechtsspezifische Identität, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln.

Bearbeiter/in	Geprüft QMB	Freigabe GF	Datum	Änderungsstand	Seite
sti		s. Inhaltsverzeichnis	25.03.2008	1.0	2 von 3

- Unsere Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Mädchen und Jungen.
- Wir entwickeln konkrete Handlungsschritte und klare Positionen, damit in der Kinder- und Jugendarbeit keine Grenzverletzungen und keine Gewalt möglich werden.
- Wir schützen die uns anvertrauten Mädchen und Jungen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.
- Wir beziehen gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges verbales oder nonverbales Verhalten aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von uns benannt und nicht toleriert.
- Wir gestalten die Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen transparent in positiver Zuwendung und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen der Mädchen und Jungen werden von uns grundsätzlich respektiert.
- Wir bemühen uns, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und besprechen diese Situationen offen. Im Konfliktfall ziehen wir weitere fachliche Unterstützung hinzu und informieren die Verantwortlichen auf der Leitungsebene.
- Im Konfliktfall zwischen den uns anvertrauten Mädchen und Jungen und ihren Eltern sowie anderen Erwachsenen handeln wir fachlich und angemessen nach dem Prinzip der parteilichen Kinder- und Jugendarbeit. Der Schutz der Mädchen und Jungen steht dabei an erster Stelle.
- Die Mitarbeiter/innen der Kinder- und Jugendarbeit haben eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Jede Gewaltausübung gegen Schutzbefohlene ist daher nach unserem Selbstverständnis eine nicht zu tolerierende Handlung mit entsprechenden disziplinarischen, arbeitsrechtlichen und gegebenenfalls strafrechtlichen Folgen.

Bielefeld, im April 2007

Vorstand und Geschäftsführung der AWO in OWL e.V.  
 Verantwortlich: Wolfgang Stadler (Bezirksgeschäftsführer)

Bearbeiter/in	Geprüft QMB	Freigabe GF	Datum	Änderungsstand	Seite
sti		s. Inhaltsverzeichnis	25.03.2008	1.0	3 von 3

# Infektionsschutz und Gesundheitszeugnis

## Grundsätzliche Informationen:

Es wird geschätzt, dass es sich in Deutschland bei 25 bis 30 % aller Diagnosen und Behandlungen um Infektionskrankheiten oder infektiöse Komplikationen handelt. Dabei zeigt es sich, dass Krankheitserreger zunehmend und immer schneller gegen Antibiotika resistent werden. Zudem wird befürchtet, dass immer neuere aggressivere Varianten von bekannten oder bislang unbekanntem Krankheitserregern auftreten bzw. nach Deutschland importiert werden.

Alle Gemeinschaftseinrichtungen wie Krankenhäuser, Schulen, Kindertagesstätten, Heime, Erstaufnahmeeinrichtungen, Asylunterkünfte, Justizvollzugsanstalten etc. haben Infektionsschutz- und Hygieneregeln und Vorschriften vorzuhalten, um die Übertragung von Krankheiten zu vermeiden. Ansteckungen sollen auch dadurch verhindert werden, dass Personen mit bestimmten ansteckenden Krankheiten während der Dauer der Ansteckungsfähigkeit aus diesen Einrichtungen ausgeschlossen werden. Im Infektionsschutzgesetz werden die Krankheiten aufgezählt, die nach dem heutigen Wissen zu einem Besuchsverbot führen sollen.

Neu ist, dass in Gemeinschaftseinrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche betreut werden, die Arbeitgeber/innen verpflichtet sind, ihre Beschäftigten vor erstmaliger Aufnahme ihrer Tätigkeit und danach regelmäßig mindestens im Abstand von zwei Jahren über gesundheitliche Anforderungen und Mitwirkungsverpflichtungen (Besuchsverbote, Meldepflichten an das Gesundheitsamt, Aufklärungspflichten gegenüber den Eltern usw.) zu belehren.

Für den Einsatz von Freiwilligen empfiehlt sich ein vergleichbares Verfahren bzw. die Aufnahme als Zielgruppe in bereits bestehende geregelte Prozesse und Verfahren.

## Notwendigkeit eines geregelten Verfahrens:

Da Freiwillige ansteckende Krankheiten übertragen und sich bei Erkrankten anstecken können, drängt sich eine Informationspflicht für Freiwillige vor allem in Gemeinschaftseinrichtungen förmlich auf.

Weiterhin bietet sich eine Aufklärung für schwangere Frauen (bei Bekanntwerden der Schwangerschaft) als Freiwillige aufgrund der besonderen Gefährdung für sich und das ungeborene Kind durch ansteckende Krankheiten an.

## Tätigkeitsfelder für die Anwendung:

Für die Notwendigkeit von Informationen zum Infektionsschutz und zum Gesundheitszeugnis wurden folgende Tätigkeitsfelder genannt:

- Tätigkeiten in Gemeinschaftseinrichtungen
- Küche und Hauswirtschaft
- Babysitting
- Rettungsdienst
- Straffälligenhilfe
- Ambulante und stationäre Pflegebereiche
- Kindertagesstätten

### Angewandte Verfahren:

- Wird von den hauptamtlichen Mitarbeitern festgestellt dass die/der Ehrenamtliche krank ist, wird diese/r drauf angesprochen und aufgefordert einen Arzt auszusuchen.
- Von Zeit zu Zeit besteht für alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen die Möglichkeit sich vom Betriebsarzt untersuchen zu lassen. Hierfür trägt z. B. der Träger die Kosten.
- Engagierte müssen vor der Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit eine gesundheitliche Selbsteinschätzung vornehmen. Für bestimmte Tätigkeiten (Hilfsorganisation, Rettungsdienst) wird eine ärztliche Untersuchung oder besondere Zusatzuntersuchung benötigt.
- Nachfrage bzgl. Erkrankungen erfolgt im Bewerbungsgespräch, Mitarbeiter/innen werden zu Beginn ihrer Tätigkeit nach ihrem Gesundheitsstatus befragt, Auffälligkeiten werden angesprochen.
- Freiwillige werden über die Inhalte des Infektionsschutzes belehrt.
- Schwangere Freiwillige werden bei Bekanntwerden der Schwangerschaft mit einer Information über mögliche Infektionsgefährdungen für sie und das Ungeborene aufgeklärt.

### Materialien zum Infektionsschutz:

- Belehrungsnachweis zu §§ 34, 35 Infektionsschutzgesetz (IFSG)
- Informationen über mögliche Infektionsgefährdungen für schwangere Freiwillige

#### Belehrungsnachweis zu §§ 34, 35 IFSG

Frau/Herr:

geb. am:

Straße:

PLZ/Ort:

Ich erkläre hiermit, dass ich gem. § 35 Infektionsschutzgesetz (IFSG) über die gesundheitlichen Anforderungen und Mitwirkungspflichten nach § 34 IFSG aufgeklärt wurde. Mir sind keine Tatsachen bekannt, die für ein Tätigkeitsverbot nach § 34 IFSG sprechen. Treten vor, bei oder nach der Aufnahme der Tätigkeit Hinderungsgründe nach § 34 IFSG auf, bin ich verpflichtet, diese unverzüglich meinem Arbeitgeber mitzuteilen.

.....  
Ort/Datum

.....  
Unterschrift des Belehrten

.....  
Unterschrift des Belehrenden

## INFORMATIONEN FÜR FREIWILLIGE

### Infektionsgefährdungen für Schwangere bei einem freiwilligen Engagement mit Vorschul- und Grundschulkindern

Der Umgang mit Kindern im Rahmen eines freiwilligen Engagements bringt für die Engagierten viel Freude und Spaß, birgt aber für schwangere bzw. stillende Frauen auch gesundheitliche Risiken durch die Gefahr von Infektionen mit Kinderkrankheiten.

Ein erhöhtes Risiko stellen hierbei folgende Infektionskrankheiten dar, die bei Kindern im Vorschul- und Grundschulalter erheblich häufiger auftreten, bei Erwachsenen schwerer verlaufen und im Fall einer Schwangerschaft fruchtschädigend wirken können, wie z.B.

- Röteln
- Masern
- Mumps
- Windpocken
- Zytomegalie
- Ringelröteln
- Keuchhusten

Eine Infektion mit den meisten der vorgenannten Krankheitserregern sind für schwangere Frauen bedrohlich, da diese Erreger Schäden bei der werdenden Mutter oder dem ungeborenen Kind verursachen können.

Falls Sie nicht über einen ausreichenden Immunschutz gegen **Röteln, Masern, Mumps, Windpocken, Keuchhusten, Zytomegalie und Ringelröteln** verfügen, sollten Sie daher bei einer Schwangerschaft mit Ihrer/m Ärztin / Arzt beraten, ob Sie das Engagement fortführen oder ruhen lassen wollen.

Bielefeld, Januar 2009

#### Anlagen:

Informationen über relevante Infektionserkrankungen

## RELEVANTE INFEKTIONSKRANKHEITEN

### **Röteln (Rubella, Rubeola)**

Die Übertragung des Röteln-Virus erfolgt durch Tröpfcheninfektion. Das Virus kann über den Mutterkuchen auf das Kind übertragen werden. Je früher die Infektion in der Schwangerschaft stattfindet, desto schwerer und häufiger sind die kindlichen Schäden. Eine Erstinfektion in den ersten vier Schwangerschaftsmonaten kann zur Fehlgeburt, späteren Frühgeburt bzw. zu einem Rötelsyndrom mit Defekten an Herz, Augen und Ohren führen.

### **Masern (Morbilli)**

Die Übertragung der Masern erfolgt durch Tröpfcheninfektion bei direktem Kontakt. Das Virus hat eine große Ansteckungskraft und erfasst bei fehlender Immunität rasch ganze Bevölkerungsgruppen. Bedingt durch Masernkomplikationen gelten die Masern weltweit als eine der Hauptursachen für Todesfälle im Kindesalter. Auch in Deutschland gibt es jährlich regionale Masern-Ausbrüche, da eine Durchimpfung der gesamten Bevölkerung bisher nicht erreicht werden konnte. Eine Maserninfektion in der Schwangerschaft kann zur Früh- oder Todgeburt führen. Bleibende Schäden beim Kind sind bisher nicht eindeutig belegt. Für die werdende Mutter ist die Gefahr einer lebensbedrohlichen Masern-Komplikation (z. B. Lungen- oder Hirnhautentzündung) deutlich erhöht. Die Behandlungsmöglichkeiten in der Schwangerschaft sind erheblich eingeschränkt.

### **Mumps (Parotitis epidemica, Ziegenpeter)**

Mumps wird als Tröpfcheninfektion übertragen. Mindestens 30-40% der Infektionen verlaufen ohne die typischen Symptome. Eine Erkrankung während der Schwangerschaft kann, vor allem wenn sie im ersten Schwangerschaftsdrittel auftritt, zur Fehlgeburt führen. Während der Geburt erworbene Infektionen können beim Neugeborenen eine Lungen und/oder Hirnhautentzündung verursachen.

### **Windpocken (Varizellen)**

Die Übertragung des Virus erfolgt über die Luft und virushaltige Tröpfchen - „fliegende Infektion“. Das Virus ist sehr ansteckend! Das Virus kann während der gesamten Schwangerschaft auf das Ungeborene übertragen werden und in 1-2% der Fälle schwere Missbildungen hervorrufen. Es treten Erkrankungen des Nervensystems, Augenschäden, Knochenfehlbildungen und schwere Hautgeschwüre auf. Zu sehr schweren Verläufen mit einer hohen Sterblichkeit (bis 30%) kommt es bei Neugeborenen, wenn die Erkrankung der Mutter unmittelbar vor bzw. bis zwei Tage nach der Entbindung erfolgt ist.

### **Ringelröteln (Parvovirus B19-Infektion, Erythema infectiosum, 5. Krankheit)**

Eine Ringelröteln-Infektion erfolgt hauptsächlich als Tröpfcheninfektion über Nasen-Rachen-Sekret. Die Ansteckungsfähigkeit ist hoch, so dass es etwa alle fünf Jahre zu größeren Ausbrüchen in Kindergärten und Schulen kommt. Das Virus kann während der gesamten Schwangerschaft auf das Ungeborene übertragen werden. Es besteht die Gefahr einer schweren Blutarmut, die zum Fruchttod führen kann.

### **Keuchhusten (Pertussis)**

Die Infektion erfolgt als Tröpfcheninfektion bei engem Kontakt. Auch gegen Keuchhusten geimpfte Kinder können für einige Tage nach Keuchhusten-Kontakt vorübergehend den Erreger übertragen. Die Ansteckungsrate beträgt bei nicht geimpften Personen 25-50 %. In Staub oder Kleidung kann der Erreger bis zu 5 Tagen überleben. Wegen der begrenzten Dauer der Immunität sowohl nach der Impfung (ca. 10 J.) als auch nach natürlicher Infektion (15-20J.) können sich Erwachsene neu infizieren. Eine Übertragung auf das Ungeborene ist bisher nicht bekannt. Wegen der starken Hustenanfälle kann es jedoch zu einer frühzeitigen Wehentätigkeit und zur Frühgeburt kommen.

### **Scharlach (Scarlatina)**

Wird hauptsächlich als Tröpfcheninfektion übertragen. Die Zahl der akuten Scharlach-Erkrankungen in Deutschland wird auf 1-1,5 Mio. pro Jahr geschätzt. Für das Ungeborene besteht bei mütterlicher Erkrankung kein besonderes Risiko.

### **Influenza (Grippe)**

Die Übertragung der Influenzaviren erfolgt über Tröpfchen und die Ansteckungsrate ist hoch. Kindliche Fehlbildungen sind bislang nicht eindeutig bewiesen.

### **Hepatitis A (infektiöse Leberentzündung)**

Die Hepatitis A wird durch Schmierinfektion (verunreinigtes Wasser, Lebensmittel, Stuhl) übertragen. Das Virus verursacht eine Leberentzündung, welche in der Regel folgenlos ausheilt. Eine Infektion in der Schwangerschaft kann zur Früh- Fehl- oder Totgeburt führen. Durch konsequente Hygienemaßnahmen ist eine Schmierinfektion in der Regel zu verhindern. Beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung sollen nicht immune Schwangere und stillende Mütter freigestellt werden. Aufgrund der langen Inkubationszeit (Zeit von der Ansteckung bis zum Ausbruch der Erkrankung) sollte die Freiwillige ihr Engagement erst wieder aufnehmen, wenn nach 50 Tagen kein neuer Erkrankungsfall aufgetreten ist.

### **Hepatitis B, C (infektiöse Leberentzündung), HIV**

Diese Erkrankungen werden hauptsächlich durch Blut und Blutprodukte übertragen. Von daher sind Tätigkeiten mit Verletzungsgefahr und Blutkontakt zu vermeiden.

### **Toxoplasmose**

Die Übertragung erfolgt durch den Genuss von rohem oder ungenügend gebratenem Schweine- oder Lammfleisch und von Fleischprodukten. Durch Streicheln infektiöser Katzen, beim Reinigen von Katzenklos oder durch Erde kann die Erkrankung übertragen werden.

Die Erkrankung verläuft überwiegend symptomfrei oder mit grippeähnlichen Symptomen. Eine Übertragung auf das Ungeborene erfolgt über den Mutterkuchen. Mit der Dauer der Schwangerschaft nimmt einerseits die Wahrscheinlichkeit der Übertragung zu, andererseits die Schwere des Krankheitsbildes ab. Beim infizierten Kind kann es zu schweren Schäden des Zentralnervensystems (Wasserkopf, Gehirnentzündung und geistige Fehlentwicklung), Augenveränderungen (bis zur Erblindung) sowie zur Fehl- oder Totgeburt kommen. Spätschäden können erst nach Monaten oder Jahren auftreten (z. B. geistige Verlangsamung, Augenveränderung).

Eine Impfung ist derzeit nicht möglich, deshalb ist die Beachtung von hygienischen Maßnahmen entscheidend. Für Schwangere ohne ausreichenden Antikörperschutz gilt:

- kein Verzehr von rohem oder nicht völlig durchgegartem Fleisch sowie rohen Fleischprodukten (z. B. Roh- oder Teewurst),
- rohes Gemüse und Obst muss vor dem Verzehr gründlich gewaschen werden oder geschält sein,
- kein Umgang mit Katzen und Katzenkot.

### **Borreliosen**

Borrelien sind Bakterien, die durch Zecken übertragen werden. In Deutschland besteht überall eine Infektionsgefährdung, wobei in bestimmten Gebieten die Gefährdung höher ist. Die Hälfte der Infektionen verläuft symptomfrei. Sonst entsteht an der Stelle des Zeckenstiches eine Rötung begleitet von grippeartigen Symptomen. Später können Gelenk-, Herzmuskel-, Hirnhaut-, Hirn- und Nervenentzündungen sowie Hautveränderungen auftreten. Die Erreger können durch den Mutterkuchen auf das Ungeborene übertragen werden. Die Übertragungswahrscheinlichkeit ist zu Beginn der Schwangerschaft hoch. Bei 30% der infizierten Schwangeren kann es zu Aborten, Fruchttod, Missbildungen (Wasserkopf, Fingermissbildung) oder späteren Erkrankungen des Neugeborenen (Hautausschlag, Schwerhörigkeit, Blindheit, Herzrhythmusstörungen, Atemwegsinfekte) kommen.

Ein Impfschutz ist nicht möglich. Zeckenstiche können durch Tragen von geeigneter Kleidung und Einreiben mit Insektenabwehrmitteln vermieden werden. Nach dem Aufenthalt im Freien sollte man den Körper nach Zecken absuchen. Die Wunde muss sorgfältig desinfiziert werden. Für Schwangere wird ein Verbot für alle Tätigkeiten mit möglichem Zeckenkontakt empfohlen.

### **Tollwut (Rabies)**

Das Tollwut-Virus ist weltweit verbreitet. Die örtlichen Veterinär- und Forstbehörden informieren über die aktuelle Tollwutgefahr. Die Ansteckung erfolgt durch den Speichel der infizierten Tiere (Hunde,

Füchse, Fledermäuse, Katzen) durch Biss, Kratzen oder Belecken. Auch eine luftgetragene Infektion (z. B. in Fledermaushöhlen) ist möglich.

Eine wirksame Behandlung gibt es nicht. Die Erkrankung verläuft immer tödlich. Das Risiko für das Ungeborene ergibt sich aus dem tödlichen Verlauf der mütterlichen Erkrankung. Nach Kontakt mit einem erkrankten Tier, Tierkadaver oder Impfköder (enthalten abgeschwächte Tollwutviren) sollte sofort eine Ärztin, ein Arzt aufgesucht werden. Es gibt eine empfohlene Schutzimpfung. Daher sollten sich alle impfen lassen.

### **Wundstarrkrampf (Tetanus)**

Der Erreger ist ein weltweit verbreitetes sporenbildendes Stäbchen. Die Sporen finden sich überall, in Staub, Erde, tierischen und menschlichen Exkrementen, morschem Holz und an rostigen Gegenständen. Sie dringen über kleinste Verletzungen, Verbrennungen, Bisse oder Stiche in den Körper ein. Die Erkrankung beginnt häufig mit einem Spannungsgefühl im Wundgebiet oder im Bauchraum. Danach tritt eine Verkrampfung der Kau-, Rumpf- und schließlich der Arm- und Beinmuskulatur auf. Unbehandelt sterben 30 - 90 % der Patienten. Das Risiko für das Ungeborene ergibt sich aus der Schwere der mütterlichen Erkrankung. Im Verletzungsfall ist eine unverzügliche passive und/oder aktive Impfung durchzuführen.

Eine Tetanus-Schutzimpfung wird von der Ständigen Impfkommission (STIKO) [www.rki.de/GESUND/STIKO](http://www.rki.de/GESUND/STIKO) empfohlen. Nach der Grundimmunisierung im Säuglingsalter sind Auffrischimpfungen alle 10 Jahre erforderlich. Tätigkeiten mit Verletzungsgefahr sind grundsätzlich zu vermeiden. Beim Umgang mit Erdreich sind geeignete Schutzhandschuhe zu tragen. Auf Hygienemaßnahmen ist zu achten.

### **Hantaviren**

Weltweit gibt es ca. 12 verschiedene Hantavirustypen, die unterschiedliche Erkrankungen verursachen. Jeder Typ hat einen „eigenen“ Nager, an dessen Verbreitungsgebiet er gebunden ist. In Deutschland sind dies die Rötelmaus, die Brand- und Gelbhalsmaus und verschiedene Ratten. In NRW tritt die Erkrankung im Münsterland und der nördlichen Eifel auf.

Die infizierten Nager erkranken selbst nicht. Sie scheiden das Virus mit Kot, Urin oder Speichel aus. Der Mensch infiziert sich durch Einatmen von virushaltigem Staub, z. B. beim Aufenthalt in alten Scheunen, in freier Natur, beim Fegen, beim Ausbringen von Gartenerde oder durch kontaminierte Lebensmittel. Die meisten Infektionen verlaufen ohne Symptome oder als grippaler Infekt. In wenigen Fällen kommt es zu einer lebensbedrohlichen, hochfiebrigen Erkrankung. Die Sterberate beträgt 1 - 10 %. Einen Impfstoff gibt es nicht.

Besonderheiten in der Schwangerschaft sind nicht bekannt. Das Risiko für das Ungeborene ergibt sich aus der mütterlichen Erkrankung. Ein Kontakt mit infektiösen Tieren und deren Ausscheidungen ist zu verhindern, z. B. sollten Tätigkeiten mit erhöhter Staubentwicklung (Laufen durch Laub, Sandkasten, Fegen des Hofes...) vermieden werden.

**Auszüge aus:** *Mutterschutz bei beruflichem Umgang mit Kindern, Gesundheitsgefahren während Schwangerschaft und Stillzeit erkennen und vermeiden. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf November 2007*

# Hygienebelehrung

## Grundsätzliche Informationen:

Das Infektionsschutzgesetz sieht für Beschäftigte, die Umgang mit Lebensmittel zur Versorgung von anderen Personen wie z. B. Kinder, Jugendliche, Alte, Pflegebedürftige etc. haben, eine Belehrung zum Thema Hygiene vor. Diese hat das Ziel, über notwendiges hygienisches Grundwissen und Infektionsquellen zu informieren. Lebensmittelvergiftungen werden häufig durch falsche Zubereitung und Lagerung von Speisen verursacht. Wer häufiger für größere Gruppen kocht, für den ist die Teilnahme an einer solchen Belehrung durchaus sinnvoll. U.a. örtliche Gesundheitsämter bieten diese Hygienebelehrung gegen Gebühr an.

## Notwendigkeit eines geregelten Verfahrens:

Da Freiwillige in einigen Tätigkeitsfeldern (Wohnküchenkonzepte in der Pflege, Kinder- und Jugendfreizeiten, Kochen mit Kindern zum Thema gesunde Ernährung...) Lebensmittel für und mit anderen verarbeiten, bietet es sich hier an, dass auch sie an einer Belehrung teilnehmen.

## Tätigkeitsfelder für die Anwendung:

Für die Notwendigkeit einer Hygienebelehrung wurden folgende Tätigkeitsfelder genannt:

- Tätigkeiten in Gemeinschaftseinrichtungen/Essenszubereitung und -ausgabe
- Küche und Hauswirtschaft
- Kommunale Tafeln und Tische
- Ambulante und stationäre Pflegebereiche/Kücheneinsatz
- Kindertagesstätten
- Kücheneinsatz bei Ferienmaßnahmen

## Angewandte Verfahren:

- Ehrenamtliche / Freiwillige werden grundsätzlich nicht bei der Verarbeitung und Anreicherung von Lebensmitteln eingesetzt
- Die Belehrung erfolgt für die Engagierten durch eine Hauswirtschaftsleitung.
- Es erfolgt keine Belehrung, es wird aber auf Sicherheitsmaßnahmen wie z.B. Handschuhe usw. geachtet.
- Alle Kräfte, welche mit der Verpflegungszubereitung, Lebensmittelverarbeitung sowie Ausgabe und Reinigung von Besteck und Geschirr betraut sind, müssen eine Erstbelehrung durch das Gesundheitsamt und im weiteren jährlich Folgebelehrungen durch den Träger absolvieren. Die Belehrungen werden dokumentiert.
- In Absprache mit dem zuständigen Gesundheitsamt können die Belehrungen von Multiplikatoren des Trägers durchgeführt werden, welche jährlich die Belehrung beim Gesundheitsamt erhalten. Die Kosten trägt der Verein.

## Materialien zur Hygienebelehrung

- Merkblatt zur persönlichen Hygiene
- Belegungsbescheinigung zu §§ 34, 35 Infektionsschutzgesetz (IFSG)

Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westl. Westfalen e. V. Kronenstr. 63-69 44139 Dortmund		<b>QM-Dokument</b> <b>Stationäre Altenpflege</b>  Bereich: Hygiene	Emmy-Kruppke Seniorenzentrum Thingstraße 18 45527 Hattingen
Dokumentnr.			<b>FB-HYG III-12.1.2/01</b>

### **Merkblatt zur persönlichen Hygiene**

Name des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin: \_\_\_\_\_

**Die sorgfältige persönliche Körperpflege ist Voraussetzung für die Tätigkeit in einer Groß-/ Verteilerküche bzw. im Pflegebereich:**

- Tägliche Körperwäsche sowie Zahn- und Mundpflege
- Sauberhalten und Pflegen von Kopf- und, soweit vorhanden, Barthaaren
- Zusammenbinden langer Haare bzw. tragen einer Kopfhaut in der Groß-/ Verteilerküche
- Reinigung und Pflege der Fingernägel und Hände
- Die Fingernägel müssen frei von jeglichem Nagellack sein
- Ablegen von Schmuck an Fingern, Händen und Unterarmen vor Arbeitsbeginn

*Hinweis für die Mitarbeiter der Groß- und Verteilerküche:*

- Finger und Hände dürfen nicht abgeleckt werden
- kein Berühren von Mund, Nase und Ohren

#### **Händedesinfektion**

Die Händedesinfektion ist grundsätzlich durchzuführen:

- vor Arbeitsbeginn und bei Arbeitsende
- vor und nach Pausen
- nach jedem Toilettenbesuch
- bei Infekten (z. B. Nase putzen)
- vor dem Umgang mit Lebensmitteln
- vor der Essenzubereitung und Essenverteilung
- nach Beendigung von Reinigungsarbeiten
- vor und nach jedem Verbandwechsel bzw. bei Kontakt mit Wunden
- nach jedem Kontakt mit Blut, Sekreten, Stuhl und Urin
- vor dem Kontakt mit abwehrgeschwächten Bewohnern
- nach Kontakt mit Bewohnern, von denen eine Infektion ausgehen könnte
- nach dem Ausziehen von Schutzhandschuhen, wenn zuvor Erregerkontakt bzw. Kontakt mit Verunreinigungen gegeben war

Die Händedesinfektion erfolgt gemäß der im Folgenden erläuterten Standard-Einreibemethode für die hygienische Händedesinfektion nach EN 1500.

Version	Datum	Archivierung		Seite
1.0	04.10.07	Ja <input checked="" type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	1 von 2

# Hygienische Händedesinfektion

**Standard-Einreibemethode für die hygienische Händedesinfektion gem. EN 1500**



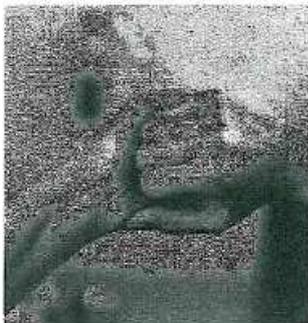
**1. Schritt:**  
Handfläche auf Handfläche  
Achtung:  
Inklusive Handgelenk



**2. Schritt:**  
Rechte Handfläche über  
linkem Handrücken und  
linke Handfläche über  
rechtem Handrücken



**3. Schritt:**  
Handfläche auf Handfläche  
mit verschränkten,  
gespreizten Fingern



**4. Schritt:**  
Außenseite der Finger auf  
gegenüberliegende Handflä-  
chen mit verschränkten Fingern



**5. Schritt:**  
Kreisendes Reiben des  
rechten Daumens in der  
geschlossenen linken  
Handfläche und umgekehrt



**6. Schritt:**  
Kreisendes Reiben hin und her  
mit geschlossenen Fingerkuppen  
der rechten Hand in der linken  
Handfläche und umgekehrt

Desinfektionsmittel in die trockenen Hände geben. Nach dem oben aufgeführten Verfahren das Produkt mindestens 30 Sek. (Herstellerangaben zur Einreibedauer beachten!) in die Hände bis zu den Handgelenken kräftig einreiben. Die Bewegungen jedes Schrittes fünfmal durchführen. Nach Beendigung des 6. Schrittes werden einzelne Schritte bis zur angegebenen Einreibedauer wiederholt. Darauf achten, dass die Hände die gesamte Einreibedauer feucht bleiben. Im Bedarfsfall erneut Händedesinfektionsmittel entnehmen.

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift des Mitarbeiters: \_\_\_\_\_

Version	Datum	Archivierung		Seite
1.0	04.10.07	Ja <input checked="" type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	2 von 2

## Belehrungsnachweis zu §§ 34, 35 IFSG

Frau/Herr:

geb. am:

Straße:

PLZ/Ort:

Ich erkläre hiermit, dass ich gem. § 35 Infektionsschutzgesetz (IFSG) über die gesundheitlichen Anforderungen und Mitwirkungspflichten nach § 34 IFSG aufgeklärt wurde. Mir sind keine Tatsachen bekannt, die für ein Tätigkeitsverbot nach § 34 IFSG sprechen. Treten vor, bei oder nach der Aufnahme der Tätigkeit Hinderungsgründe nach § 34 IFSG auf, bin ich verpflichtet, diese unverzüglich meinem Arbeitgeber mitzuteilen.

.....  
Ort/Datum

.....  
Unterschrift des Belehrteten

.....  
Unterschrift des Belehrenden

- 1) Original verbleibt in der Einrichtung
- 2) Kopie an die Verwaltung für die PA

# Schweigepflicht und Datenschutz

## Grundsätzliche Informationen:

Freiwillige erleben oft, dass ihnen sehr viel Vertrauen entgegengebracht wird. In Gesprächen erzählen ihnen Menschen von ihrem Leben, ihren Sorgen und Problemen und ihrem Glück. Freiwillige sollten daher mit dem Anvertrauten sorgsam umgehen. Weil persönliche Daten und die Intimsphäre geschützt werden müssen, bietet sich auch für freiwillig Engagierte eine Schweigepflicht über vertrauliche Angelegenheiten und sensible Daten an.

## Notwendigkeit eines geregelten Verfahrens:

Da Freiwillige in vielen Tätigkeitsfeldern auch für anvertrautes Geld, für Schriftstücke, Schlüssel, Adressenlisten, Vollmachten usw. verantwortlich sind (z.B. ehrenamtliche Betreuung) sowie viele persönliche Informationen über zu unterstützende Personen erhalten, sollte die Unterzeichnung einer Schweigepflicht- und Datenschutzerklärung Standard sein.

## Tätigkeitsfelder für die Anwendung:

Für die Notwendigkeit einer Erklärung zur Schweigepflicht und zur Einhaltung des Datenschutzes wurden folgende Tätigkeitsfelder genannt:

- Besuchs- und Begleitdienste,
- Teamgespräche,
- alle Tätigkeiten im Rahmen der sozialen Betreuung,
- Bewohner/innenkontakte mit Kenntnis persönlicher Daten in Pflege- und Betreuungsangeboten,
- Kinder- und Jugendarbeit,
- Betreute Schulen,
- Tafel,
- Fachdienst Arbeit,
- Beratungsstellen
- Familienhilfe
- Patenschaftsmodelle
- Haus- und Krankenbesuche
- Schuldnerberatung,
- Wohnungslosenhilfe,
- Berufliche Integration,
- Hospizarbeit
- Schuldnerberatung
- Bahnhofsmision,
- Straffälligenhilfe
- Migrantenhilfe

### Angewandte Verfahren:

- Freiwillige werden im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen auf ihre Schweige- und Datenschutzpflicht hingewiesen.
- Freiwillige werden über die Einhaltung der Schweigepflicht belehrt und müssen einen Belehrungsbogen unterschreiben. Dabei geben Sie auch ihr Einverständnis zur Speicherung und Verwahrung persönlicher Daten, welche wiederum für Haft- und Unfallversicherung der Engagierten wichtig sind.
- Für alle Tätigkeitsfelder gibt es eine Vereinbarung zur Schweigepflicht, welche die Freiwilligen unterschreiben und die anschließend in der Personalverwaltung verwahrt wird.
- Die Schweigepflicht und der Datenschutz sind Themen in der Vorbereitung und Einführung der Freiwilligen.
- Schweigepflicht und Datenschutz sowie Datenspeicherung, -nutzung und -weitergabe der Daten der Freiwilligen werden in grundsätzlichen Vereinbarungen mit geregelt.

### Materialien zur Schweigepflicht und zum Datenschutz

- Schweigepflichtserklärung für die ehrenamtliche Mitarbeit
- Einverständniserklärung für die Weiterleitung von Daten an andere ehrenamtliche MitarbeiterInnen
- Verpflichtungserklärung für Ehrenamtliche gemäß §4 der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz -KDO-
- Erklärung zur Tätigkeit als ehrenamtliche Mitarbeiter/in in der Einrichtung
- Verschwiegenheitserklärung für ehrenamtlich Tätige
- Vereinbarung zur Zusammenarbeit auf ehrenamtlicher Basis



**Einverständniserklärung  
für die Weiterleitung von Daten an andere ehrenamtliche  
MitarbeiterInnen**

im Caritasverband Remscheid e.V.

Hiermit erkläre ich mich einverstanden, dass

- meine Adresse an die anderen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung/ Einrichtung \_\_\_\_\_ weitergeleitet wird,
  
- meine Telefonnummer an die anderen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben wird.
  
- Die Daten werden ausschließlich an ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung/Einrichtung \_\_\_\_\_ weitergegeben, die ebenfalls ihr Einverständnis dazu erteilt haben.

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tel.-Nr.: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

**Verpflichtungserklärung  
für Ehrenamtliche  
gemäß § 4  
der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz  
- KDO -**

Ich,  geb. am

wohnhaft in

bin bei / in  ehrenamtlich tätig.

Ich verpflichte mich,

alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und alle personenbezogenen Angaben, die ich aufgrund meines Ehrenamtes erhalten habe oder die mir im Zusammenhang mit meinem Ehrenamt zur Kenntnis gelangt sind, während der Tätigkeit und nach ihrer Beendigung vertraulich zu behandeln. Ich bin darüber informiert, dass Verstöße gegen das Datengeheimnis zum Entzug des Ehrenamtes führen können. Auf mögliche Schadensersatzansprüche einer unzulässigen Weitergabe personenbezogener Daten wurde ich hingewiesen.

Ort  den,

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

**Formular ausdrucken**



**Erklärung zur Tätigkeit als ehrenamtliche/r Mitarbeiter/in in der Einrichtung**

(im Folgenden Einrichtung genannt)

**Mitarbeiterin/Mitarbeiter:** \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Ich bin ab/seit dem \_\_\_\_\_ als ehrenamtliche/r Mitarbeiter/in in oben

genannter Einrichtung im Bereich \_\_\_\_\_ tätig.

Mir ist bekannt, dass ich während meiner beauftragten ehrenamtlichen Tätigkeit und bei der Erledigung aller in diesem Rahmen anfallenden Aufgaben in der gesetzlichen Unfallversicherung und der Betriebs-Haftpflichtversicherung versichert bin. Ich bin ebenso über die Möglichkeiten einer Fahrtkostenerstattung für Fahrten im Auftrag der Einrichtung aufgeklärt worden.

Ich verpflichte mich, in allen im Zusammenhang mit meiner ehrenamtlichen Tätigkeit anfallenden Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten, durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung eines Organs des Diakoniewerkes bzw. eines hauptamtlichen Mitarbeiters des Diakoniewerkes angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren und zwar auch nach Niederlegung des Ehrenamtes.

Sollte ich im Rahmen meiner Tätigkeit mit der Verarbeitung von EDV-Daten betraut werden, bestätige ich hiermit, dass ich an die Regelungen der Dienstvereinbarung des Diakoniewerkes Essen „Einführung und Nutzung von Intranet und Internet“ sowie „Einführung und Nutzung von MS-Outlook (z. B. E-Mail und Kalenderfunktion)“ gebunden bin.

Mit der Erfassung meiner personenbezogenen Daten im Rahmen des EDV-Systems der Einrichtung bin ich einverstanden.

Eine Kopie dieser Erklärung ist mir ausgehändigt worden.

\_\_\_\_\_  
Datum      Unterschrift der/des ehrenamtl. Mitarbeiters/Mitarbeiterin

Wir bestätigen die ehrenamtliche Tätigkeit in unserem Haus.

\_\_\_\_\_  
Datum      Unterschrift der Einrichtung

**Arbeiterwohlfahrt  
Seniorenzentrum Bochum Werne**

Auf der Kiekbast 12 - 14  
44894 Bochum

Tel: 0234 – 267 - 0

Fax: 0234 – 267-350

email: sz-bo-werne@awo-ww.de



**Arbeiterwohlfahrt  
Bezirk Westliches Westfalen e.V.**

## **Verschwiegenheitserklärung für Ehrenamtlich Tätige**

**Vor- und Zuname:**

1. Der ehrenamtlich Tätige hat über Angelegenheiten, die ihm während seiner Tätigkeit für das Seniorenzentrum anvertraut oder bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren.
2. Von dienstlichen Vorgängen, darf der ehrenamtlich Tätige weder sich noch anderen ohne vorherige Genehmigung der Arbeiterwohlfahrt, Abschriften oder Nachbildungen verschaffen.
3. Der ehrenamtlich Tätige hat auf Verlangen der Arbeiterwohlfahrt interne dienstliche Schriftstücke und dergleichen, sowie Aufzeichnungen über Vorgänge innerhalb der Arbeiterwohlfahrt herauszugeben.
4. Der ehrenamtlich Tätige hat auch nach Beendigung seiner Tätigkeit Verschwiegenheit zu bewahren.

Zur Kenntnis genommen:

\_\_\_\_\_  
Bochum, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des ehrenamtlich Tätigen

Caritasverband für die Stadt Köln e.V.  Geltungsbereich: Alle Fachbereiche	<h2 style="margin: 0;">Vereinbarung für die Zusammenarbeit auf ehrenamtlicher Basis</h2>	
---	--	---

Sicherheit und Klarheit in den Absprachen bilden die Basis der ehrenamtlichen Zusammenarbeit zwischen dem Caritasverband für die Stadt Köln und Ihnen als ehrenamtlich Mitarbeitenden.

### 1. Persönliche Daten

Frau/Herr	
Name	
Vorname	
Straße	
PLZ Ort	
Telefon	
Fax	
E-Mail	
Geburtsdatum:	

Frau / Herr \_\_\_\_\_ erklärt sich bereit, in unserer Einrichtung ehrenamtlich mitzuarbeiten. Sie / er ist bereit, die Ziele, die der Caritasverband mit diesem Arbeitsbereich verbindet, mit zu tragen. Grundlage der ehrenamtlichen Arbeit ist das Leitbild des Caritasverbandes.

### 2. Einrichtung

Name der Einrichtung	
Straße	
PLZ Ort	
Ansprechpartner/In	
Telefon	
Fax	
E-Mail	

### 3. Ehrenamtliche Aufgabe

Er/Sie übernimmt folgende Aufgabe freiwillig und unentgeltlich ab dem \_\_\_\_\_ :

### 4. Zeitaufwand

Der wöchentliche / monatliche Zeitaufwand beträgt etwa \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche / Monat (nicht zutreffendes streichen).

Sie / er ist bereit, regelmäßig zu folgenden Zeiten, die ihr / ihm übertragenen Aufgaben zu übernehmen:

Eine Veränderung des Zeitrahmens wird wechselseitig abgesprochen.

<p>Caritasverband für die Stadt Köln e.V.</p> <p>Geltungsbereich: Alle Fachbereiche</p>	<h2>Vereinbarung für die Zusammenarbeit auf ehrenamtlicher Basis</h2>	
---	---	---

### 5. Fortbildung und Praxisberatung

Auch für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen ist Fortbildung und Praxisberatung wichtig. Soweit es seine Mittel zulassen, unterstützt der Caritasverband diese Anliegen.

### 6. Erstattung von Kosten

Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in Absprache mit dem Ansprechpartner / der Ansprechpartnerin im Rahmen der Möglichkeiten des Caritasverbandes Anspruch auf Erstattung von Fahrtkosten und anderer von ihnen erbrachten Kosten.

### 7. Versicherungsschutz

Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit für den Caritasverband haftpflicht- und unfallversichert. Sie erhalten schriftliche Informationen zum Versicherungsschutz. (siehe Versicherungsmerkblatt)

### 8. Tätigkeitsnachweis

Auf Wunsch erhalten ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Bescheinigung über den Inhalt und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit sowie über Teilnahme an Fortbildungen.

### 9. Schweigepflicht

Während und nach Beendigung ihrer Mitarbeit sind ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, über die ihnen bei ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Im Einzelfall gibt es besondere Absprachen im Sinne der Schweigepflicht.

<p><b>10. Einwilligungserklärung zur Speicherung und Verwaltung persönlicher Daten</b></p>	
<p>Hiermit erkläre ich mein Einverständnis, dass meine persönlichen Daten gemäß Ziff. 1, 3 und 4 dieser Erklärung im Caritasverband für die Stadt Köln automatisiert gespeichert und verwaltet werden. Speicherung und Verwaltung der Daten dienen allein vereinsinternen und statistischen Zwecken (Einladungen, Informationsschreiben usw.) – Die Daten werden nicht an Dritte weitergegeben.</p>	
Datum	Unterschrift Ehrenamtliche/r

### 11. Informations- und Beteiligungsformen

Ehrenamtliche werden über Entwicklungen im Caritasverband und in der Einrichtung regelmäßig informiert. Dies geschieht in der Form, die für die Einrichtung passend ist, z.B. in Austauschtreffen, in Briefen oder E-Mails, durch Zusendung der Zeitschrift Caritas Konkret.

### 12. Beendigung der Tätigkeit

Es ist der Wunsch des Caritasverbandes, dass die gemeinsame Arbeit in einem abschließenden Gespräch miteinander ausgewertet und beendet wird.

Eine Beendigung der Tätigkeit teilen ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig ihrem Ansprechpartner / ihrer Ansprechpartnerin für Ehrenamtliche mit.

Ort, Datum	Unterschrift Ehrenamtliche/r	Unterschrift Ansprechpartner/in
------------	------------------------------	---------------------------------

# Verbot der Vorteilsannahme

## Grundsätzliche Informationen:

Nach dem Heimgesetz (§ 14) war es Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen und -diensten untersagt, von den zu Pflegenden und deren Angehörigen oder sonstigen Dritten Vermögensvorteile zu erlangen oder sich versprechen zu lassen.

Nach § 10 des Wohn- und Teilhabegesetzes des Landes NRW, gültig ab 01.01.2009, wird das Verbot auf alle in einer Einrichtung Tätigen ausgeweitet, so dass davon ausgegangen werden kann, dass nun auch freiwillig Engagierte gemeint und damit einbezogen sind.

### **§ 10**

#### **Leistungen an Betreiber und Beschäftigte**

*(1) Dem Betreiber, der Einrichtungsleitung, den Beschäftigten oder sonstigen in der Betreuungseinrichtung tätigen Personen ist es untersagt, sich von oder zugunsten von Bewohnern oder Bewerbern um einen Platz in der Betreuungseinrichtung Geld- oder geldwerte Leistungen über das vertraglich vereinbarte Entgelt hinaus versprechen oder gewähren zu lassen.*

*(2) Das Verbot gilt nicht, wenn*

*a) es sich um geringwertige Aufmerksamkeiten handelt,*

## Notwendigkeit eines geregelten Verfahrens:

Aufgrund des § 10 des WTG und da Freiwillige in vielen Tätigkeitsfeldern eine sehr enge Beziehung zu Hilfebedürftigen aufbauen können, sollten sie auf das Verbot der Annahme von Vermögensvorteilen hingewiesen werden.

## Tätigkeitsfelder für die Anwendung:

Für das Verbot der Vorteilsannahme wurden folgende Tätigkeitsfelder genannt:

- Besuchs- und Begleitdienste,
- alle Tätigkeiten im Rahmen der sozialen Betreuung,
- Bewohner/innenkontakte in Pflege- und Betreuungsangeboten,
- Patenschaftsmodelle
- Haus- und Krankenbesuche

## Angewandte Verfahren:

- Freiwillige erklären sich schriftlich einverstanden mit den Standards zum Verbot der Annahme von Vermögensvorteilen.

## Materialien zum Verbot der Annahme von Vermögensvorteilen

- Verbot der Annahme von Vermögensvorteilen für Ehrenamtlich Tätige  
(Die vorliegende Fassung müsste mit Hinweis auf §10 WTG entsprechend aktualisiert werden.)



---

## **Verbot der Annahme von Vermögensvorteilen für Ehrenamtlich Tätige**

**Vor- und Zuname:**

Gemäß § 14 des Heimgesetzes ist es Beschäftigten in Senioreneinrichtungen untersagt, von Bewohnern, deren Angehörigen oder sonstigen Dritten Vermögensvorteile zu erlangen oder sich versprechen zu lassen. Hierzu gehören beispielsweise:

- Geldgeschenke
- Übereignung von Sachen
- Überlassung von Sachen zum Gebrauch
- sonstige geldwerte Leistungen

Der Vermögensvorteil darf auch nicht in Form eines Nachlasses bzw. einer Hinterlassenschaft gewährt werden.

Auch müssen Beschäftigte in Seniorenzentren, die von Bewohnern oder deren Angehörigen Sachen kaufen, dieses vorher der Einrichtungsleitung schriftlich mitteilen.

Wir müssen Sie darauf aufmerksam machen, dass die vorgenannten Punkte auch für ehrenamtlich Tätige in unserer Einrichtung Gültigkeit haben.

Zur Kenntnis genommen:

\_\_\_\_\_  
Bochum, den

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des ehrenamtlich Tätigen

## Weitere Verfahren

Einige Verbände und Einrichtungen haben zu folgenden Themen ebenfalls Verfahren entwickelt und wenden diese an. Da diese Themen nur ohne beigefügte Materialien benannt wurden, soll die nachfolgende Auflistung als Anregung dienen, einen möglichen Bedarf vor Ort zu prüfen.

- Verhalten in Notfallsituationen und im Umgang mit dem Rollstuhl
- Fahrten mit und für Menschen mit Behinderung
- Ausflugsbegleitungen
- Akquise, Qualifizierung und Begleitung von Freiwilligen (Zielbeschreibungen, Qualitätsmerkmale und -standards)
- Informationen und Belehrungen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit
- Erste Hilfe bei Kindern
- Regelungen für den Einsatz von Schülern/-innen in Kindertagesstätten und Senioreneinrichtungen

# Kriterien für den Einsatz Freiwilliger

## Freie Wohlfahrtspflege NRW

AA Bürgerschaftliches Engagement und Selbsthilfe

### „Kriterien für den Einsatz von freiwillig Engagierten“

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Nordrhein-Westfalen fördert das bürgerschaftliche Engagement in seinen unterschiedlichen Facetten. Ihre Mitgliederverbände bieten vielfältige Möglichkeiten des freiwilligen Tuns direkt vor Ort.

Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW sind geprägt durch unterschiedliche weltanschauliche oder religiöse Motive und Zielvorstellungen. Gemeinsam ist aber allen, dass sie unmittelbar an die Hilfsbereitschaft und an die Solidarität der Bevölkerung anknüpfen.

Freiwilliges Engagement in der Freien Wohlfahrtspflege Nordrhein-Westfalen ist lebendig und vielfältig. Die grundlegenden Merkmale des freiwilligen sozialen Engagements sind bestimmt durch den vertragsungebundenen sowie unbezahlten Charakter. Außerdem gilt das Prinzip der Freiwilligkeit und Unabhängigkeit von staatlichen Zielformulierungen.

Diese Qualitäten und die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen (Partizipation, Unabhängigkeit, Unentgeltlichkeit) gilt es mit den folgenden „Kriterien für den Einsatz von freiwillig Engagierten“ zu schützen und für neue soziale Fragestellungen zu erhalten:

- (1) Die Tätigkeiten und Angebote für ein bürgerschaftliches Engagement sind nach folgenden Kriterien ausgerichtet:
  - kompetenzorientiert
  - ressourcenorientiert
  - zeitliche Überschaubarkeit und auf Wunsch auch zeitlich befristbar
  - lebensweltbezogen
  - selbstbestimmt
  - sinnstiftend
  - eigenverantwortlich
  - ergänzend
  - unentgeltlich
  
- (2) Durch den Einsatz von Freiwilligen werden keine Arbeitsplätze eingespart bzw. abgebaut. Die Tätigkeiten der Freiwilligen sind grundsätzlich zusätzlich. Die fachliche/ pädagogische Aufsicht verbleibt bei den entsprechenden Fachkräften. Entsprechende eindeutige Aufgabenbeschreibungen für die freiwilligen Tätigkeiten liegen vor.

1

Gemeinsam für ein soziales Nordrhein-Westfalen



## Freie Wohlfahrtspflege NRW

---

- (3) Alltags-, zwischenmenschliche und soziale Kompetenzen stehen im Mittelpunkt des freiwilligen Engagements in sozialen Einrichtungen und Diensten. Entsprechend ist das Tätigkeitsprofil sowie Qualifizierungsangebote zur Unterstützung bei der Tätigkeit auszurichten. Im Bedarfsfall ist auf die Vermittlung von Fachwissen zurück zu greifen.
- (4) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten, erhalten ausreichende Qualifizierungen für ein förderliches Freiwilligenmanagement bzw. für eine gute Zusammenarbeit mit Freiwilligen.
- (5) In ihrem Engagement werden die Freiwilligen durch Einführung, Erprobung, Begleitung, Beratung und Fortbildung unterstützt. Die Möglichkeit einer Probe-phase wird geboten. Eine Evaluation sichert regelmäßig die Qualität der Unterstützung.
- (6) Eine hauptamtliche Kontaktperson als Ansprechpartner/in für die Freiwilligen in den Einrichtungen und Diensten ist benannt und ausreichend geschult.
- (7) Fortbildungen, Qualifizierungen und Schulungen für Freiwillige sind so geplant und methodisch konzipiert, dass sie sowohl formales als auch informelles Lernen ermöglichen.
- (8) Die Freiwilligen sind regelmäßig zu informieren und bei den sie betreffenden Abläufen zu beteiligen. Ein Informationsblatt über Rechte und Grenzen liegt vor.
- (9) Die geleisteten Aufwendungen sind nach Vorlage von Belegen zu erstatten. Aufwandspauschalen werden vermieden.
- (10) Haftpflicht- und Unfallschutz sind gegeben.
- (11) Datenschutz sowohl für die zu unterstützenden Personen als auch für die Freiwilligen ist geregelt.
- (12) Formen der Anerkennung und Wertschätzung sind vorhanden. Zum Beispiel wird auf Wunsch über die geleistete Tätigkeit der Landesnachweis NRW »Füreinander.Miteinander - Engagiert im sozialen Ehrenamt« ausgestellt.

Bielefeld, 19.02.2009

2

Gemeinsam für ein soziales Nordrhein-Westfalen

---



## **Kontaktaten zum Freiwilligenmanagement**

**(Ansprechpartner/innen der Spitzenverbände)**

### **AWO Bezirk Mittelrhein e.V.**

Rhonestraße 2a  
50765 Köln  
Hans-Joachim Krain  
Tel. (0221) 57998 186  
hans-joachim.krain@awo-mittelrhein.de  
Fax (0221) 57998 163  
www.awo-mittelrhein.de

### **AWO Bezirk Niederrhein e.V.**

Lützowstraße 32  
45141 Essen  
Michaela Rosenbaum  
Tel. (0201) 31 05 202  
michaela.rosenbaum@awo-niederrhein.de  
Fax (0201) 31 05 4202  
www.awo-nr.de

### **AWO Bezirk Ostwestfalen-Lippe e.V.**

Detmolder Straße 280  
33605 Bielefeld  
Gabriele Stillger  
Tel. (0521) 92 16 263  
Gabriele.stillger@awo-owl.de  
Fax (0521) 92 16 150  
www.freiwillige-owl.de; www.awo-owl.de

### **AWO Bezirk Westliches Westfalen e.V.**

Kronenstraße 63 - 69  
44139 Dortmund  
Jörg Richard  
Tel. (0231) 54 83 186  
kommunikation@awo-ww.de  
Fax (0231) 54 83 189  
www.awo-ww.de

### **Diözesancaritasverband Aachen e.V.**

Kapitelstraße 3  
52066 Aachen  
Margret Rutte  
Tel. (0241) 431220  
mrutte@caritas-ac.de  
Fax (0241) 431 450  
www.caritas-ac.de

### **Diözesancaritasverband Essen e.V.**

Am Porscheplatz 1  
45127 Essen  
Michael Winter  
Tel. (0201) 81 02 8 790  
michael.winter@caritas-essen.de  
Fax (0201) 81 02 8 836  
www.caritas-essen.de

### **Diözesancaritasverband Köln e.V.**

Georgstraße 7  
50676 Köln  
Dr. Thomas Moeltgen  
Tel. (0221) 20 11 35  
thomas.moeltgen@caritasnet.de  
Fax (0221) 20 11 30  
www.caritas.erzbistum-koeln.de

### **Diözesancaritasverband Münster e.V.**

Kardinal-von-Galen-Ring 45  
48149 Münster  
Theodor Damm  
Tel. (0251) 89 01 299  
damm@caritas-muenster.de  
Fax (0251) 89 01 283  
www.caritas-muenster.de

### **Diözesancaritasverband Paderborn e.V.**

Am Stadelhof 15  
33098 Paderborn  
Ursula Steiner  
Tel. (05251) 20 93 02  
u.steiner@caritas-paderborn.de  
Fax (05251) 20 92 02  
www.caritas-paderborn.de

**Der Paritätische Wohlfahrtsverband NRW e.V.**

Loher Str. 7  
42283 Wuppertal  
Klaus Bremen  
Tel. (0202) 28 22 430  
klaus.bremen@paritaet-nrw.org  
Fax (0202) 28 22 490  
www.paritaet-nrw.org

**Der Paritätische NRW, Kreisgr. Bottrop**

Gerichtsstraße 3  
43236 Bottrop  
Andrea Multmeier  
Tel. (02041) 21 01 9  
Andrea.multmeier@paritaet-nrw.org  
Fax (02041) 68 80 54  
www.paritaet-nrw.org

**Deutsches Rotes Kreuz Nordrhein e.V.**

Auf'm Hennekamp 71  
40225 Düsseldorf  
Gabriele Schmidt  
Tel. (0211) 31 04 218  
g.schmidt@drk-nordrhein.net  
Fax (0211) 31 04 209  
www.drk-nordrhein.net

**Deutsches Rotes Kreuz Westfalen-Lippe e.V.**

Sperlichstraße 25  
48151 Münster  
Cornelia Roux  
Tel. (0251) 97 39 123  
croux@drk-westfalen.de  
Fax (0251) 9739106  
www.lv-westfalen-lippe.drk.de

**Diakonie Rheinland Westfalen Lippe e.V.**

Lenastraße 41  
40470 Düsseldorf  
Karen Sommer-Loeffen  
Tel. (0211) 63 98 258  
k.sommer-loeffen@diakonie-rwl.de  
Fax (0211) 63 98 299  
www.diakonie-rwl.de

Friesenring 32/34  
48147 Münster  
Dietrich Buettner  
Tel. (0251) 27 09 355  
d.buettner@diakonie-rwl.de  
Fax (0251) 27 09 301  
www.diakonie-rwl.de