



Institutionelles Schutzkonzept

Präventionsordnung in der Fassung
vom 1.5.2022 ein institutionelles Schutzkonzept





Kirsten Heinemann

Verena Heimes

Vorwort

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Wir, als Präventionsfachkräfte, haben uns intensiv mit den Inhalten des institutionellen Schutzkonzeptes beschäftigt und dieses, entsprechend der aktuellen Präventionsordnung, für unseren Caritasverband erstellt. Wir fungieren als Ansprechpartnerinnen in allen Fragen zur sexuellen Prävention.

Als Vertrauenspersonen werden wir Sie in konkreten Verdachtsfällen, aber auch bei Unsicherheiten, jederzeit beraten und begleiten. Außerdem pflegen wir Kontakte zu externen Beratungsstellen und Ansprechpersonen und können bei Bedarf Kontakte vermitteln.

Wenden Sie sich vertrauensvoll an uns, wenn Sie beispielsweise

- sexuelle Grenzverletzungen oder Übergriffigkeit beobachten
- einen konkreten Tatverdacht haben oder mitgeteilt bekommen
- selbst betroffen sind und Grenzverletzungen oder Übergriffigkeit erleben
- Risikofaktoren an ihrem Arbeitsplatz erkennen

Sprechen Sie uns gerne an!

Verena Heimes

Mobil: 0151-29809648
FB Menschen mit Pflegebedarf
FB Familie & Soziale Dienste

Kirsten Heinemann

Mobil: 0151-61257756
FB Menschen mit Behinderung

Inhalt

1. Ausgangslage	6
-----------------	---

Abschnitt A – Institutionelles Schutzkonzept

A.1 Risikoanalyse	8
A.2 Personal und Personalführung	10
A.3 Verhaltenskodex	12
A.4 Beschwerdemanagement	14
A.5 Interventionsleitfäden/ Vorgehen im Falle eines Falles	
A.5.1 Prozessablauf: Verdacht/Vermutung sexualisierter Gewalt	15
Erläuterungen zum Prozessablauf.	16
A.5.2 Prozessablauf: bei externem Tatverdacht (Verdacht gegen Außenstehende)	17
Erläuterungen zum Prozessablauf.	18
A.5.3 Prozessablauf bei internem Tatverdacht (Verdacht gegen Mitarbeitende)	20
Erläuterungen zum Prozessablauf	21
A.6 Qualitätsmanagement	23
A.7 Präventionsfachkraft	23
A.8 Maßnahmen zur Stärkung von uns anvertrauten Menschen	26

Abschnitt B – Richtlinien sexualisierter Gewalt

B.1 Leitlinien	27
B.1.1 Grundsätzliches	27
B.1.2 Zuständigkeiten	
B.1.2.1 Aufgaben und Verantwortung des Trägers	28
B.1.2.2 Benennung einer internen Ansprechperson in Diensten und Einrichtungen	28
B.1.2.3 Benennung bzw. Beauftragung externer Ansprechpersonen	28
B.1.2.4 Benennung einer nichtkirchlichen Fachberatungsstelle	28
B.1.2.5 Entgegennahme von Hinweisen und Weitergabe von Informationen	28
B.1.2.6 Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche/ nichtkirchliche Stellen	29
B.1.2.7 Zuständigkeiten im weiteren Verlauf	29

B.1.3 Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises

B.1.3.1 Gespräch mit der/dem Betroffenen – Schutz und Unterstützung	30
B.1.3.2 Anhörung der beschuldigten Person	31
B.1.3.3 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden	32
B.1.3.4 Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls	32
B.1.3.5 Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen	32

B.1.4 Hilfen

B.1.4.1 Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene	33
B.1.4.2 Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen der Caritas	34
B.1.4.3 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung	34
B.1.4.4 Konsequenzen für beschuldigte Personen und für Täter:innen	34
B.1.4.5 Öffentlichkeit	35
B.1.4.6 Auswertung und Schlussfolgerungen	35

B.1.5 Ehrenamtlich tätige Personen	35
---	----

B.1.6 Aufarbeitung länger zurückliegender Fälle	35
--	----

Abschnitt C- Anhänge

C.1.1 Leitfaden zur Risikoanalyse	36
C.1.2 Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex	38
C.1.3 Kontakt- und Beratungsstellen	39
C.1.4 Selbstauskunftserklärung (für hauptamtliche Mitarbeitende)	40
C.1.5 Formular zur Beschwerdeerfassung	41
C.1.6 Gesprächsprotokoll	42
C.1.7 Selbstreflexion	44
C.1.8 Ansprechpersonen in Diensten und Einrichtungen	46

Übersicht Abkürzungen

MA	Mitarbeiter
EL	Einrichtungsleitung
FBL	Fachbereichsleitung
TL	Teamleiter
ISK	Institutionelles Schutzkonzept
PrävFK	Präventionsfachkraft
PrävO	Präventionsordnung
BF	Beschwerdeführer
QM	Qualitätsmanagement
VS	Vorstand
EGV	Erzbischöfliches Generalvikariat Paderborn
BfFsM	Beauftragten für Fälle sexuellen Missbrauchs



1. Ausgangslage

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen – insbesondere auch der Menschen mit Behinderungen – war und ist uns als Träger von unterschiedlichen Diensten und Einrichtungen immer ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem Leitbild sichtbar, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der Mitarbeitenden hervorgeht.

Das Leitbild bildet die Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit in unseren Diensten und Einrichtungen. Der Mensch, der unsere Begleitung, Angebote und Dienste in Anspruch nimmt, steht im Zentrum unseres Handelns. Unseren Auftrag sehen wir darin, das Vertrauen dieses Menschen zu gewinnen und ihm auf einem hohen fachlichen Niveau zu helfen, seine gegenwärtige Lebenssituation zu bewältigen.

Als Träger von unterschiedlichen Diensten und Einrichtungen ist es unser Ziel, die Grundhaltung der „Kultur der Achtsamkeit“ bei allen Mitarbeitenden in unseren Diensten und Einrichtungen zu fördern und im Arbeitsalltag umzusetzen.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor sexualisierter Gewalt wahrnehmen.

Für unsere Mitarbeitenden ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ein fester Bestandteil ihres professionellen Handelns. Deshalb ist es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) wichtig, sich mit Fragestellungen zum Schutz der uns anvertrauten Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten

zu beschäftigen. Wir möchten dazu anregen und die Einführung und Implementierung von Maßnahmen zur Prävention unterstützen, so dass sie langfristig verankert sind. Neben konkreten Maßnahmen zur Prävention ist es wichtig, die uns anvertrauten Menschen durch folgende Maßnahmen zu schützen:

- Wahrung der Diskretion in Bezug auf personenbezogene Daten
- Reflexion der eigenen Rolle/ des eigenen Handelns im Arbeitsalltag in Bezug auf Abhängigkeitsverhältnisse gegenüber den uns anvertrauten und bei uns tätigen Menschen
- Schärfung der Wahrnehmung und Sensibilität in Bezug auf Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen.

Die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen zur Prävention erfolgt in den einzelnen Einrichtungen und Diensten fachspezifisch auf das jeweilige Handlungsfeld zugeschnitten. Die Erarbeitung erfolgt unter Einbezug der uns anvertrauten Menschen.

Wichtige Bestandteile für unser Schutzkonzept sind nach den § 4-10 der gültigen Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn:

- Persönliche Eignung/ Personalauswahl und -entwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege/ Intervention
- Qualitätsmanagement
- Aus- und Fortbildung / Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung der schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Schutzmaßnahmen liegt im Zuständigkeitsbereich des Trägers. Er trägt dazu bei, dass die Mitarbeitenden die Schutzmaßnahmen umsetzen können, Handlungssicherheit im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt erhalten und sich für eine Kultur der Achtsamkeit einsetzen. So kann gewährleistet werden, dass für (sexualisierte) Gewalt in unseren Einrichtungen und Diensten kein Raum ist und uns anvertraute Menschen sich bei uns wohl und sicher fühlen.

In seiner Verantwortung für den Schutz der Würde und Integrität Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener hat der Deutsche Caritasverband 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 sorgen.

Die Leitlinien regeln die Verantwortung und das Vorgehen bei der Wahrnehmung, Aufklärung und Unterbindung von (sexualisierter) Gewalt durch alle Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten.

Die Beschreibung des konkreten Vorgehens ist eingebunden in das Institutionelle Schutzkonzept der Dienste und Einrichtungen. Wenngleich die Leitlinien den Fokus auf Gewalt legen, die durch die Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten 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, Gewalt über digitale oder andere Medien gleichermaßen zu verhindern. Die Maßnahmen sind, soweit möglich, auch auf diese im Folgenden nicht weiter konkret benannten Gewaltformen bzw. -verhältnisse zu übertragen.



Abschnitt A Institutionelles Schutzkonzept

A.1 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, das ein Bewusstsein über die Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in unserer Organisation und in den einzelnen Einrichtungen schaffen soll.

Sie überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, welche konzeptionellen oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes vor sexualisierter Gewalt erforderlich sind und umgesetzt werden müssen.

Die Risikoanalyse, welche die Faktoren räumliche Situation, Entscheidungsstrukturen, Personalverantwortung und Gelegenheiten umfasst, ist der Ausgangspunkt des Institutionellen Schutzkonzeptes unseres Verbandes und fördert eine Kultur des Hinsehens.

Für die Erstellung des Schutzkonzeptes haben wir eine Konzeptgruppe zusammengestellt. Diese bestand aus Vertreter:innen der unterschiedlichen Fachbereiche der Caritasverbände Arnsberg und Meschede und einer externen Prozessbegleitung.

Die Konzeptgruppe legte in Abstimmung mit dem Vorstand fest, dass jede Einrichtungsleitung dazu verpflichtet ist, eine Risikoanalyse durchzuführen, Ergebnisse zu dokumentieren und in das Qualitätsmanagement (QM) einzupflegen. Notwendige Maßnahmen oder Umstrukturierungen sind zeitnah umzusetzen und ebenfalls schriftlich festzuhalten. Alle genannten Dokumente müssen auf Nachfrage vorgelegt werden.





1. **Risikofaktor „Räumliche Situation“**
 - Die Intimität unserer schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, Jugendlichen und Kinder wird jederzeit durch räumliche und bauliche Gegebenheiten gewährleistet.
 - Aktuelle bzw. neue Raumkonzepte bzw. Um- und Neubauten werden überprüft, angepasst oder neu konzipiert
 - Identifizierte „Gefahrenstellen“, die strukturell nicht behoben werden können, werden regelmäßig überprüft.
2. **Risikofaktor „Entscheidungsstrukturen“**
 - Organisationsstrukturen und Personalverantwortung sind festgelegt und transparent und sichern ein verbindliches und objektives Vorgehen.
 - Die Führungsleitlinien des CV sind allen bekannt und werden umgesetzt und gelebt.
3. **Risikofaktor „Personalverantwortung“**
 - Instrumente und Arbeitsstrukturen für eine professionelle Personalauswahl und Personalbewertung existieren und werden angewandt.
 - Bewertung von Risikofaktoren, Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen und Bewertung von Verhalten sind fester Bestandteil unserer Kommunikations- und Feedbackkultur.
 - Alle neuen Mitarbeitenden und diejenigen, die schon länger im CV beschäftigt sind, werden in regelmäßigen Zeitabständen gemäß Präventionsordnung (PrävO) des Erzbistums Paderborn geschult und somit für das Thema sensibilisiert und befähigt.
4. **Risikofaktor „Nähe und Distanz“**
 - Wir schaffen einen professionellen Umgang mit dem Thema „Nähe und Distanz“ und dem Thema „Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse“ durch professionelles Handeln, Beobachtung von Situationen und regelmäßige Reflektion.

A.2 Personal und Personalführung

Um den Schutz der uns anvertrauten Menschen in unseren Einrichtungen und unseren Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, ist es unumgänglich, dass die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen thematisieren. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex, das Institutionelle Schutzkonzept und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist. Dieser Prozess liegt in der Verantwortung der jeweiligen Einrichtungsleitung.



Persönliche Eignung / Personalauswahl und Entwicklung

In jedem Vorstellungsgespräch muss die Grundhaltung zum Thema Persönlichkeitsrecht und konkret dazu der Umgang mit Macht, mit Nähe und Distanz und sexualisierter Gewalt angesprochen und die Haltung des Bewerbers bzw. der Bewerberin dazu erfragt werden. Dies gilt auch für ehrenamtlich Mitarbeitende. Die Achtung der Menschenwürde, täglicher Respekt und Wertschätzung sowie das Recht auf (sexuelle) Selbstbestimmung und die Achtung der Privat- und Intimsphäre sind Elemente dieser Grundhaltung.

Zudem muss thematisiert werden, wie wir bzw. die/der einzelne Mitarbeitende Schutz vor Missbrauch in und außerhalb der Einrichtung erfahren kann.

In den Vorstellungsgesprächen, Gesprächen während der Einarbeitungszeit und jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen muss auf die möglichen arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen hingewiesen werden. Dies unterstützt die Enttabuisierung des Themas und schreckt möglicherweise potentielle Täter und Täterinnen ab.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 Präventionsordnung genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeitende müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsicht vorlegen. Dies geschieht auf Grundlage von

entsprechenden gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen. Die Dokumentation der Einsichtnahme wird in der Personalabteilung gemäß Datenschutzverordnung verwaltet. Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Die Selbstauskunftserklärung (siehe Anhang C1.4) wird ebenfalls in der Personalakte, die sich unter Verschluss in der Geschäftsstelle in der Personalabteilung befindet, verwaltet.

In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter, dass sie/ er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und in diesem Zusammenhang auch kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ ihn eingeleitet ist. Sie/ er verpflichtet sich, dies dem Dienstvorgesetzten ggf. umgehend mitzuteilen.

Erweiterte Führungszeugnisse sind generell bei allen Neueinstellungen, incl. FSJ, BFD, Jahrespraktikanten ab einem 3-monatigen Praktikum einzusehen und in der Personalabteilung zu erfassen.

Bestandsmitarbeiter haben alle 5 Jahre auf Anforderung des Dienstgebers (Personalabteilung) ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Die Gebühr für das erweiterte Führungszeugnis übernimmt der Dienstgeber.

Die Vorlage des Führungszeugnisses und die Abgabe der Selbstauskunftserklärung sind in der Präventionsordnung in § 5 geregelt und deshalb für uns absolut verbindlich. Bei der Einstellung müssen diese Unterlagen mit den Einstellungsunterlagen bei der Personalabteilung eingereicht werden.

Aus- und Fortbildungen der Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit. Das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes und nimmt Bezug auf das Mantelschutzkonzept. Bereits hier wird die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert und die Einrichtungsleitung prüft, welche Mitarbeitenden in welchem Umfang geschult werden müssen. Sie ist dafür zuständig, die Schulung zu veranlassen.

Ehrenamtliche und Mitarbeitende, die nicht im unmittelbaren Kontakt zu Schutzbefohlenen stehen, nehmen an einer 3-stündigen Grundinformation teil. Alle Mitarbeitenden, die im regelmäßigen Kontakt mit Schutzbefohlenen stehen, nehmen an einer Tagesveranstaltung (Basis-Plus-Schulung) teil. Führungskräfte, die Leitungsverantwortung haben, erhalten eine 12-stündige Intensivschulung.

Inhaltlich geht es in den Präventionsschulungen um die Sensibilisierung, die Vermittlung von grundlegenden Informationen zum Thema (sexualisierte) Gewalt und um das Kennenlernen von Interventionsleitfäden. In den wiederkehrenden Vertiefungsveranstaltungen (alle 5 Jahre) zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz muss Bestandteil in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein.

Die Dokumentation der Teilnahme an den Präventionsschulungen wird durch die jeweils verantwortliche Einrichtungsleitung gemäß der Datenschutzverordnung gewährleistet.

A.3 Verhaltenskodex

Wir möchten in unseren Diensten und Einrichtungen Menschen in ihren Lebens- und Arbeitssituationen Räume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können und in denen sie sich angenommen und sicher fühlen.

Die Beziehungen zu den Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen erwachsenen Menschen gestalten wir transparent und mit einer stets positiven Grundhaltung. Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt und Transparenz, sowie einem verantwortungsvollen und achtsamen Umgang mit Grenzen und Nähe und Distanz. Die Arbeits- und Handlungsabläufe werden stets von uns diesbezüglich hinterfragt.

Viele Situationen sind häufig von nahen persönlichen Kontakten zwischen den uns anvertrauten Menschen und den Mitarbeitenden geprägt. Deshalb ist eine hohe Sensibilität und Selbstreflexion bei allen betreuerischen und pflegerischen Maßnahmen notwendig, da diese individuell als Grenzverletzung erlebt werden können.



Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Kontaktpersonen der von uns unterstützten Menschen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und (Vorbild-) Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen notwendig.

Dieser Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen sind diese Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden verbindlich.

Durch Unterzeichnung des Verhaltenskodex (siehe Anhang C1.2) erkläre ich mich als Mitarbeiter:in des Caritasverbandes mit diesen Grundsätzen und Verhaltensregeln einverstanden und werde diese beachten und verbindlich einhalten.

Die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln beziehen sich vor allem auf folgende Bereiche:

Wertschätzung und Vertrauen

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich unterstütze sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit einzutreten.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In meiner pädagogischen, erzieherischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist mein Handeln verantwortungsbewusst und durch ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz geprägt.

Beziehungsgestaltung

Meine Beziehungsgestaltung ist stimmig, durchschaubar und wird von mir nicht durch Abhängigkeiten ausgenutzt. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten. Ich gehe keine sexuellen Beziehungen mit Ihnen ein.

Angemessenheit von Körperkontakt

In meiner Arbeit sind körperliche Berührungen mit den von mir unterstützen Menschen nicht auszuschließen. Ich achte darauf, dass meine körperlichen Berührungen altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen sind. Die freie und erklärte Zustimmung zur Kontaktaufnahme durch die jeweilige Schutzperson wird von mir ausnahmslos respektiert. Meine Achtsamkeit und Zurückhaltung leiten mich. Ablehnung muss ich ausnahmslos respektieren.

Sprache, Körpersprache und Wortwahl

Meine Sprache und Wortwahl sind respektvoll und verständlich. Ich achte darauf, dass sich mein Gegenüber nicht durch meine Kommunikation verletzt oder gedemütigt fühlt. Zwischen meinem Gegenüber und

mir ist das „Sie“ die Regel. Bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird im Regelfall ein wertschätzendes „Du“ angewendet.

Kommunikation bei Grenzüberschreitungen

Zu jeder Form von herabsetzendem, gewalttätigem und grenzüberschreitendem (sexualisiertem) Verhalten in Wort und Tat beziehe ich aktiv Stellung. Nehme ich Grenzüberschreitungen wahr, leite ich die notwendigen Maßnahmen ein. Mir sind die Verfahrenswege bekannt.

Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

In meinem Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien verzichte ich auf jegliche Form von Diskriminierung, gewalttätigem und sexistischem Verhalten. Ich achte die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen, insbesondere sein Recht am eigenen Bild.

Zulässigkeit von Geschenken und Bevorzugungen

Mir ist bewusst, dass Geschenke und Bevorzugungen meine Beziehungsgestaltung zu den mir anvertrauten Menschen beeinflussen. Ich nehme keine persönlichen Geschenke oder andere Bevorzugungen an. Den Umgang mit Geschenken und Spenden befolge ich gemäß den Vorgaben des Caritasverbandes.

Kleidung

Ich achte auf angemessene Kleidung und ein positives äußeres Erscheinungsbild. Hierbei ist es besonders wichtig, dass ich mir meiner Vorbildfunktion bewusst bin.

Disziplinarmaßnahmen

Mir ist bekannt, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber den mir anvertrauten Menschen arbeitsrechtliche und möglicherweise strafrechtliche Folgen hat.

A.4 Beschwerdemanagement

Sich beschweren zu können, ein offenes Ohr zu finden, bedeutet Vertrauen aufzubauen, Hilfe zu bekommen!

Bei einer Beschwerde handelt es sich um eine mündliche oder um eine schriftliche Äußerung in der:

- eine Unzufriedenheit gegenüber dem Unternehmen geäußert wird,
- auf ein Fehlverhalten hingewiesen wird,
- Wiedergutmachung für eine erlittene Beeinträchtigung erreicht werden soll,
- eine Änderung des Verhaltens bewirkt werden soll.

Unser Beschwerdemanagement ist gekennzeichnet durch geregelte Strukturen, Abläufe und durch Verantwortlichkeiten, die es möglich machen, eine Beschwerde zur größtmöglichen Zufriedenheit zu lösen.

Wir möchten die Betroffenen animieren, sich zeitnah zu beschweren, wenn sie mit unseren Leistungen unzufrieden sind. Jede:r kann eine Beschwerde äußern (Bewohner:innen, Angehörige, externe Partner:innen, Mitarbeitende). Hierfür kann das interne Beschwerdeformular (Anhang C1.5) genutzt werden.



Die Zufriedenheit der uns anvertrauten Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten hat oberste Priorität. Beschwerden sind eine Chance, Qualitätsmängel zu beseitigen und das Qualitätsniveau unserer Einrichtung zu steigern. Wir gehen allen Beschwerden nach. Jede:r Mitarbeitende steht in der Verpflichtung Beschwerden aufzunehmen. Neben den internen Beschwerdewegen gibt es auch die Möglichkeit, externe Kontakt und Beratungsstellen zu beteiligen. Diese sind im Anhang aufgeführt (Anhang C1.3).

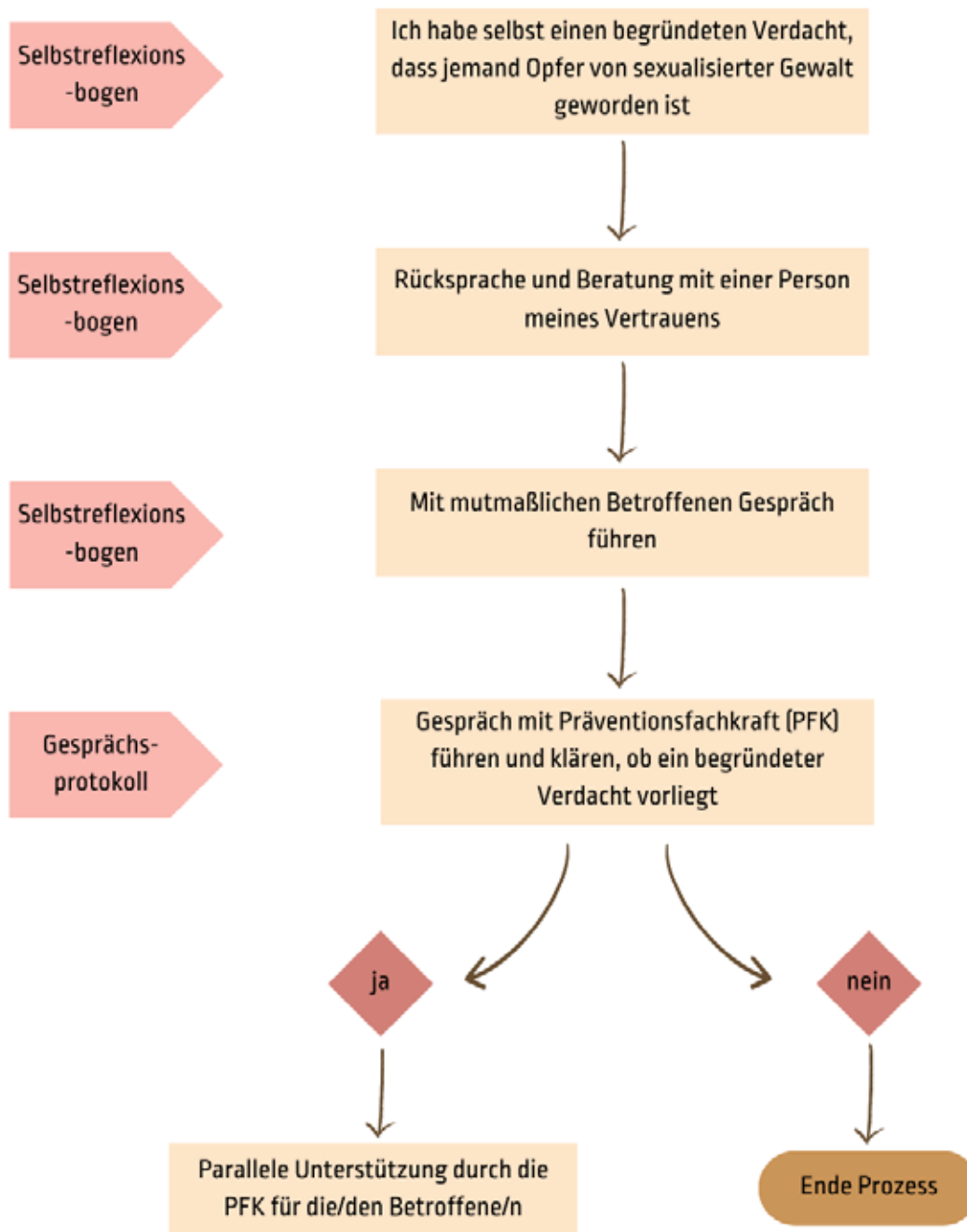
Wir arbeiten bei der Lösung von Problemen eng mit den zuständigen Gremien (Nutzerbeirat, Heimbeirat, usw.) zusammen. Auf Wunsch wird die Identität der/ des Beschwerdeführenden vertraulich behandelt.

Unser Ziel ist es, dass die/ der Beschwerdeführende und ihre/ seine Angehörigen wieder mit unserem Angebot zufrieden sind, und dass die Qualität unserer Arbeit sich kontinuierlich verbessert.

A.5 Interventionsleitfäden

Vorgehen im Falle eines Falles

A.5.1 Prozessablauf: Verdacht/Vermutung sexualisierter Gewalt

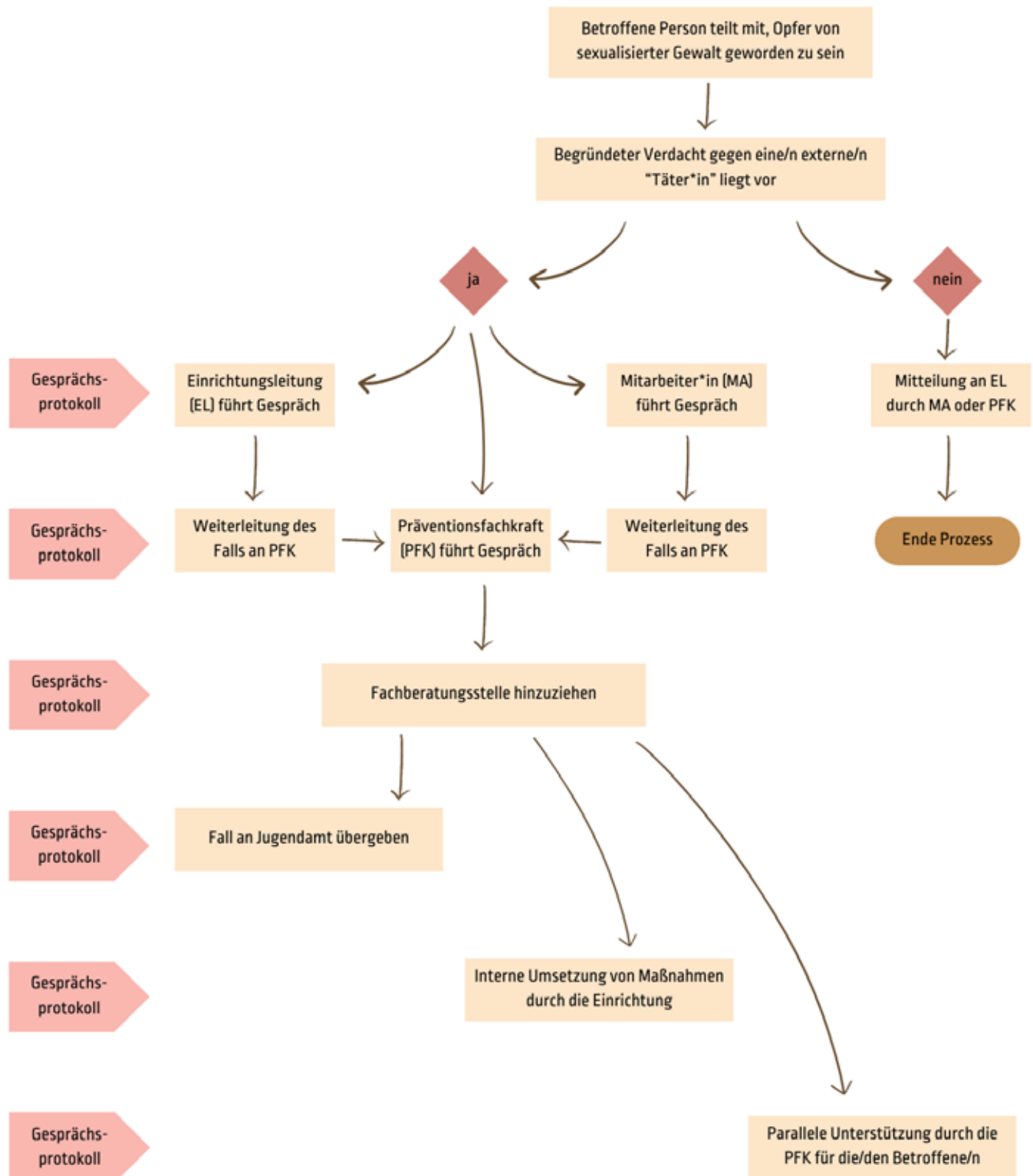


Erläuterungen zum Prozessablauf

Prozessschritt	Erläuterung	Ziele
Nr. 1 Ich habe selbst einen begründeten Verdacht, dass jemand Opfer von sexualisierter Gewalt geworden ist	• Ruhe bewahren! • Eigene Wahrnehmung ernst nehmen! • Überlegen, woher der Verdacht kommt! • Notieren Sie Anhaltspunkte für den Verdacht („Verdachtstagebuch“) – dieses enthält eine genaue Dokumentation des Verhaltens, der Beobachtung des mutmaßlichen Opfers oder auch des Täters, Datum, Uhrzeit etc.)	• Eigene Wahrnehmung schärfen. • Verdacht bzw. Vermutung überprüfen.
Nr. 2 Rücksprache und Beratung mit einer Person meines Vertrauens	• Besprechen Sie sich mit einer Person ihres Vertrauens (z.B. unmittelbare/r Kollege/in), ob diese/r ihre Wahrnehmungen teilt. Sprechen Sie ihre unguten Gefühle und Gedanken aus. • Erkennen und akzeptieren Sie ihre eigenen Grenzen und Möglichkeiten.	• Eigene Wahrnehmung schärfen. • Verdacht bzw. Vermutung überprüfen. • Eigenen Grenzen erkennen und akzeptieren.
Nr. 3 Mit mutmaßlichen Betroffenen Gespräch führen	• Bieten Sie sich dem mutmaßlichen Betroffenen/der Betroffenen als Gesprächspartner:in an, ohne den konkreten Verdacht/die konkrete Vermutung zu benennen.	• Eigene Wahrnehmung schärfen. • Verdacht bzw. Vermutung überprüfen.
Nr. 4 Gespräch mit Präventionsfachkraft (PFK) führen und klären, ob ein begründeter Verdacht vorliegt	• Kontaktieren Sie die zuständige Präventionsfachkraft und teilen Sie ihr den Verdacht/die Vermutung mit. • Präventionsfachkraft nimmt Kontakt zur Fachberatungsstelle oder zur insoweit erfahrenen Fachkraft (bei Kindern, Jugendlichen) auf und lässt sich im konkreten Fall anonym beraten und bespricht das weitere Vorgehen.	• Eigene Wahrnehmung schärfen. • Verdacht bzw. Vermutung überprüfen. • Weiteres Vorgehen im begründeten Verdachtsfall auf den Weg bringen.
Nr. 5 Weiteren Ablauf, wie in den Prozessen „Opfer sexualisierter Gewalt“ (interner bzw. externer Täter) beschrieben, durchführen	Siehe Prozessabläufe: • „Opfer sexualisierter Gewalt“ Intervention bei mutmaßlichen internen Täter:innen (Mitarbeitende) • „Opfer sexualisierter Gewalt“ Intervention bei mutmaßlichen externen Täter:innen	• Vorgehen zur Verstehbarkeit sowie ein notwendiger Sprachgebrauch stehen fest. • Zukünftige „Fälle“ können verhindert werden.

A.5.2 Prozessablauf bei externem Tatverdacht

(Verdacht gegen einen Außenstehenden)



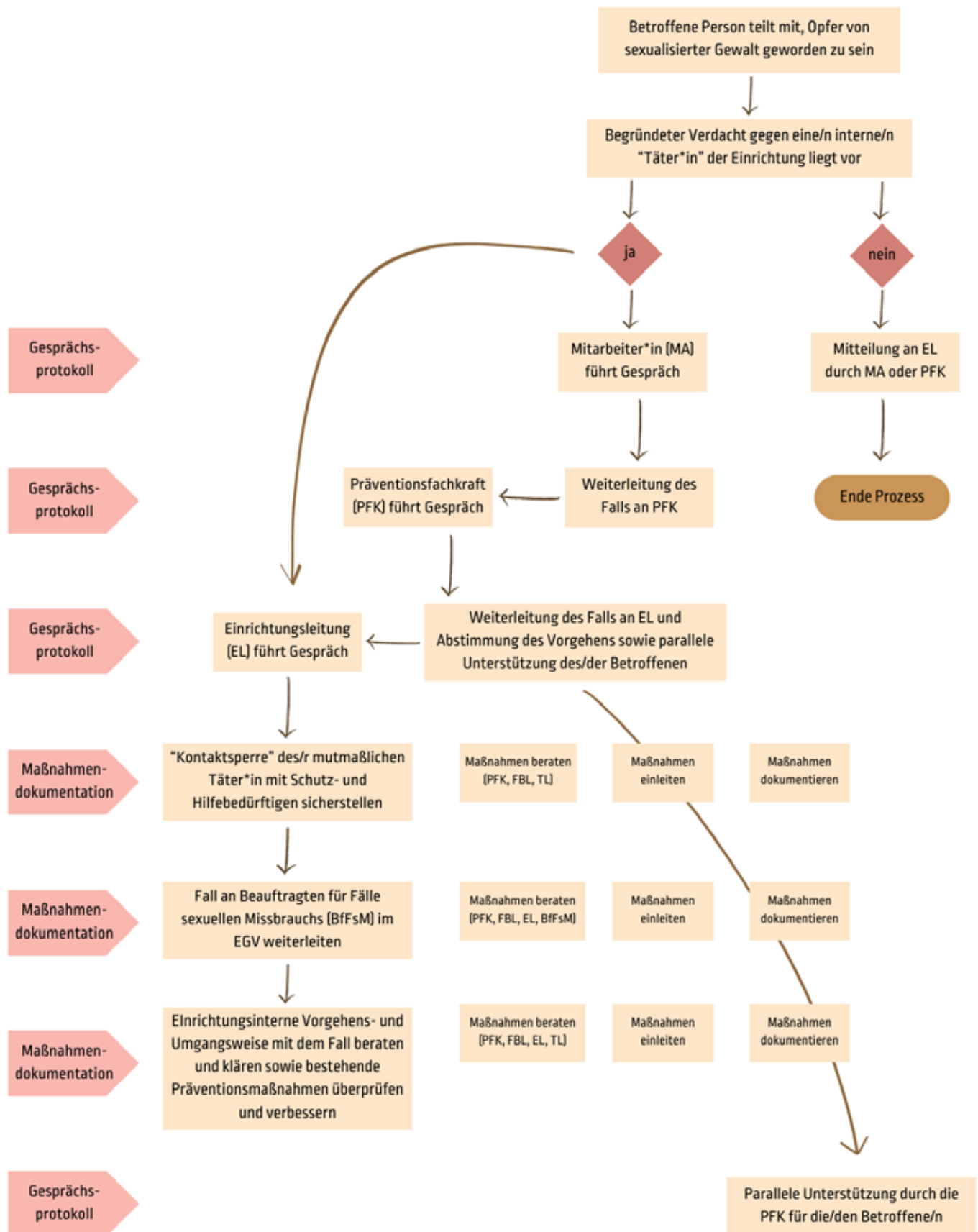
Erläuterungen zum Prozessablauf

Prozessschritt	Erläuterung	Ziele
Nr. 1 Betroffene Person teilt mit, Opfer von sexualisierter Gewalt geworden zu sein Anmerkung: Gesprächspartner:innen können Mitarbeitende, die Präventionsfachkraft oder Mitglieder des Leitungsteams sein	• Ruhe bewahren! • Zuhören und Glauben schenken. Keine Fragen nach Details der Tat stellen. • Versichere dem/der Betroffenen dass er/sie an dem Geschehenen keine Schuld hat und bestärke die/den Betroffene/n, dass es richtig war, sich mitzuteilen. • Grenzen und Widerstände der/des Betroffenen sowie zwiespältige Gefühle erkennen und respektieren. • Jeder Schritt sowie weitere Entscheidungen sollten mit dem/der Betroffenen abgestimmt werden. • Deutlich machen, dass Sie sich selbst Hilfe und Unterstützung holen. • Keine Versprechungen und Zusagen machen, die nicht eingehalten werden können. • Keine Informationen an den/die potenzielle/n Täter/in! • Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. • Dokumentation über die Aussagen der Betroffenen/ des Betroffenen anfertigen. Datenschutz beachten. Ablage in separater Akte. • Nur so wenigen Personen wie möglich, aber so vielen wie nötig von dem Vorfall erzählen (mit Vertrauensperson rückkoppeln/ggf. Kindernotdienst/Jugendamt wenn akut-bedrohliche Situation vorliegt).	• Verdacht bzw. Vermutung klären • Vertrauensvolle Atmosphäre schaffen • Weiteres Vorgehen transparent machen und miteinander abstimmen
Nr. 2 Begründeter Verdacht gegen einen Außenstehenden („Täter_in“) liegt vor	• Nach Rücksprache mit der/dem Betroffene/n Weitergabe des Falls an die zuständige Präventionsfachkraft (PFK) des Trägers (wenn diese nicht selbst das Erstgespräch geführt hat). • Wenn die PFK das Gespräch selbst geführt hat, informiert sie die Einrichtungsleitung (EL). • EL informiert zusätzlich die zuständige Fachbereichsleitung (FBL) sowie Teamleitung (TL).	• PFK bzw. Leitungsebene ist informiert. • PFK bzw. Leitungsebene ist sich ihrer Verantwortung bewusst.
Nr. 3 Fachberatungsstelle hinzuziehen	• Die EL hat die Verantwortung für die Einleitung aller weiteren notwendigen Schritte (z.B. Information Fachbereichsleitung oder Vorstand etc.) • Die Fachberatungsstelle schätzt das Gefährdungsrisiko ein und/oder berät bei weiteren Handlungsschritten. Die weiteren Verfahrenswege können hier geklärt werden.	• Einwandfreies fachliches und rechtliches Vorgehen ist gesichert.

Prozessschritt	Erläuterung	Ziele
Nr. 4 Fall an Jugendamt übergeben Nr. 5 Interne Umsetzung von Maßnahmen durch die Einrichtung	• Bei begründeten Vermutungs-, Verdachtsfällen außerhalb kirchlicher Zusammenhänge bitte Opferschutz beachten und direkte Meldung durch Leitungsverantwortlichen bzw. Präventionsfachkraft an die insoweit erfahrene Fachkraft bzw. an die anonyme Beratung des Jugendamts (bei Kindern und Jugendlichen - Vorgehen nach §8a SGB VIII s. interne Vorlage beachten). • Bei Fällen nach 8a SGB VIII entscheidet dann die insoweit erfahrene Fachkraft, ob der Fall an das Jugendamt übergeben werden muss. • Den Fall an das Jugendamt übergeben und weitere Überlegungen gemeinsam treffen. Hier ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Jugendamt und Einrichtung unter der Berücksichtigung des Datenschutzes besonders wichtig.	• Einwandfreies fachliches und rechtliches Vorgehen ist gesichert.
	• Erforderliche Maßnahmen zum professionellen Vorgehen im Fall mit EL, FBL, TL und PFK beraten und abstimmen (z.B. Vermeidung von Kontakt zwischen Täter:in und Opfer, internen Sprachgebrauch festlegen, Gewährleistung des Datenschutzes etc.).	• Professionelles Vorgehen im Fall ist gewährleistet. • Opfer des jeweiligen Falles wird geschützt. • Bildung von Mutmaßungen bzw. Gerüchten wird vorgebeugt. etc.
Nr. 6 Parallele Unterstützung durch die PFK für die/den Betroffene/n	• Sofern gegeben Information des Betreuers bzw. der Angehörigen über den Vorfall. • Bitte nicht kontaktieren, wenn Angehörige bzw. Betreuer Täter sind! • Einberufung einer Fallkonferenz zur Besprechung des weiteren Vorgehens. • Nach Rücksprache mit der/dem Betroffenen Festlegung einer festen Ansprechperson (bestenfalls Präventionsfachkraft). • Erstellung eines Hilfeplans für die betroffene Person, z.B. • Planung von Opferschutzmaßnahmen • Klärung, wer die Polizei informiert (Leitungsebene oder Präventionsfachkraft?) • Absprache mit der Polizei bzgl. der Konfrontation des Täters/der Täterin (nicht Aufgabe der Einrichtung), damit Opferschutz gewährleistet ist. • Begleitung und Veranlassung der medizinischen Untersuchungen • Rechtsberatung zur Abklärung ob eine Strafanzeige durch die betroffene Person erfolgt. • Planung der weiteren Unterstützung, z.B. Veranlassung von psychiatrischer/psychologischer Begleitung/ Beratung für die/ den Betroffenen	• Dem/r Betroffenen Unterstützung und Hilfestellung geben. • Die Situation des/der Betroffenen ganzheitlich stabilisieren. • Abgestimmte und sinnvoll aufeinander aufbauende Hilfeschnitte sicherstellen.

A.5.3 Prozessablauf bei internem Tatverdacht

(Verdacht gegen Mitarbeitende innerhalb der Einrichtung/ des Dienstes)



Prozessschritt	Erläuterung	Ziele
Nr. 1 Betroffene Person teilt mit, Opfer von sexualisierter Gewalt geworden zu sein Anmerkung: Gesprächspartner:innen können Mitarbeitende, die Präventionsfachkraft oder Mitglieder des Leitungsteams sein. In der Flow-Chart ist stellvertretend für das Leitungsteam die Einrichtungsleitung aufgeführt.	• Ruhe bewahren! • Zuhören und Glauben schenken. Keine Fragen nach Details der Tat stellen. • Versichere dem/der Betroffenen dass er/sie an dem Geschehenen keine Schuld hat und bestärke die/den Betroffene/n, dass es richtig war, sich mitzuteilen. • Grenzen und Widerstände der/des Betroffenen sowie zwiespältige Gefühle erkennen und respektieren. • Jeder Schritt sowie weitere Entscheidungen sollten mit dem/der Betroffenen abgestimmt werden. • Deutlich machen, dass Sie sich selbst Hilfe und Unterstützung holen. • Keine Versprechungen und Zusagen machen, die nicht eingehalten werden können. • Keine Informationen an den/die potenzielle/n Täter/in! • Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. • Dokumentation über die Aussagen der Betroffenen/ des Betroffenen anfertigen. Datenschutz beachten. Ablage in separater Akte. • Nur so wenigen Personen wie möglich, aber so vielen wie nötig von dem Vorfall erzählen (mit Vertrauensperson rückkoppeln/ggf. Kindernotdienst/Jugendamt wenn akut- bedrohliche Situation vorliegt).	• Verdacht bzw. Vermutung klären • Vertrauensvolle Atmosphäre schaffen • Weiteres Vorgehen transparent machen und miteinander abstimmen
Nr. 2 Begründeter Verdacht gegen einen Mitarbeitenden („Täter:in“) der Einrichtung liegt vor	• Nach Rücksprache mit der/dem Betroffene/n Weitergabe des Falls an die zuständige Präventionsfachkraft (PFK) des Trägers (wenn diese nicht selbst das Erstgespräch geführt hat). • Weiterleitung des Falls durch die zuständige PFK an Einrichtungsleitung (EL) Leitungsebene im jeweiligen Handlungsfeld (wenn diese nicht selbst das Erstgespräch geführt hat). • Einrichtungsleitung informiert zusätzlich die zuständige Fachbereichsleitung (FBL) sowie Teamleitung (TL).	• Leitungsebene ist informiert. • Leitungsebene ist sich ihrer Verantwortung bewusst.
Nr. 3 „Kontaktsperre“ des/r mutmaßliche/r Täter:in mit Schutz- und Hilfedürftigen sicherstellen	• Maßnahmen mit EL, FBL, TL und PFK beraten und abstimmen.	• Opfer des jeweiligen Falles sowie potentielle Opfer werden geschützt.

Prozessschritt	Erläuterung	Ziele
Nr. 4 Fall an Beauftragten für Fälle sexuellen Missbrauchs (BfFsM) im EGV weiterleiten	Maßnahmen mit EL, FBL, PFK und Beauftragten für Fälle sexuellen Missbrauchs (BfFsM) beraten und abstimmen, wie z.B. sofortiger Freistellung vom Dienst, Abmahnung, Kündigung, Klärung der Strafanzeige, des Einschaltens der Polizei und Einleitung des kirchlichen Verfahrens.	Rechtssicherheit auf allen Ebenen herstellen.
Nr. 5 Einrichtungsinterne Vorgehens- und Umgangsweise mit dem Fall beraten und klären sowie bestehende Präventionsmaßnahmen überprüfen und verbessern	Maßnahmen mit EL, FBL, TL und PFK beraten und abstimmen.	- Vorgehen zur Verstehbarkeit sowie ein notwendiger Sprachgebrauch stehen fest. - Zukünftige „Fälle“ können verhindert werden.
Nr. 6 Parallele Unterstützung durch die PFK für die/ den Betroffene/n	- Sofern gegeben Information des Betreuers bzw. der Angehörigen über den Vorfall. - Einberufung einer Fallkonferenz zur Besprechung des weiteren Vorgehens. - Nach Rücksprache mit der/dem Betroffenen Festlegung einer festen Ansprechperson (bestenfalls Präventionsfachkraft). - Erstellung eines Hilfeplans für die betroffene Person, z.B. - Planung von Opferschutzmaßnahmen - Klärung, wer die Polizei informiert (Leitungsebene oder Präventionsfachkraft?) - Absprache mit der Polizei bzgl. der Konfrontation des Täters/ der Täterin (nicht Aufgabe der Einrichtung), damit Opferschutz gewährleistet ist. - Begleitung und Veranlassung der medizinischen Untersuchungen - Rechtsberatung zur Abklärung ob eine Strafanzeige durch die betroffene Person erfolgt. - Planung der weiteren Unterstützung, z.B. Veranlassung von psychiatrischer/psychologischer Begleitung/ Beratung für die/ den Betroffenen	- Dem/r Betroffenen Unterstützung und Hilfestellung geben. - Die Situation des/der Betroffenen ganzheitlich stabilisieren. - Abgestimmte und sinnvoll aufeinander aufbauende Hilfeschritte sicherstellen.

A.6 Qualitätsmanagement

Alle Maßnahmen der Prävention (interne, externe Beschwerdewege, Aufgabenbeschreibung der Präventionsfachkraft, Interventionsleitfäden) sind als fester Bestandteil in das Qualitätsmanagementhandbuch integriert worden. Die Beschwerdewege und ein dementsprechendes Beschwerdeerfassungs-Formular ermöglichen es den uns anvertrauten Menschen, Eltern und Betreuer:innen, Ideen, Kritik und Anregungen an uns als Verband weiterzugeben.

Die Herausgabe des Institutionellen Schutzkonzeptes an alle Bestandsmitarbeitenden erfolgt in Printform. Die Einrichtungsleitungen der einzelnen Fachbereiche „Menschen mit Behinderung“, „Familie und soziale Dienste“, „Menschen mit Pflegebedarf“ und „Zentrale

Dienste“ stellen diese in ihren Einrichtungen vor. Die Mitarbeiter:innen bestätigen mit ihrer Unterschrift die Kenntnisnahme der Inhalte. Anschließend werden diese fest in die Strukturen des Verbandes implementiert. Jede:r neue Mitarbeiter:in erhält das ISK mit der Informationsmappe von der Personalabteilung. Die Inhalte des ISK sind im Rahmen der Einarbeitung zu vermitteln. Das ISK wird ebenfalls im Rahmen von Präventions-schulungen thematisiert. Eltern, Betreuer:innen und externe Personen können unser Institutionelles Schutzkonzept über unseren Internetauftritt einsehen. Eine regelmäßige Überprüfung und ggf. fachliche Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes findet spätestens nach 5 Jahren oder nach einer Krisenintervention durch die Konzeptgruppe statt.

A.7 Präventionsfachkraft

Präventionsmaßnahmen – Präventionsfachkraft

Der Caritasverband Meschede e.V. verfügt über qualifizierte Präventionsfachkräfte, die den einzelnen Fachbereichen zur Verfügung stehen. Die Präventionsfachkräfte haben eine pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung. Sie haben eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme besucht und sind deshalb berechtigt, den Namen Präventionsfachkraft zu tragen.

Die Präventionsfachkräfte sind durch einen internen Aushang den Mitarbeitenden in den einzelnen Bereichen des Caritasverbandes bekannt. Gleichermaßen werden alle Personen des Verbandes über die internen Präventionsfachkräfte im QM-System informiert.



**Angelehnt an den §9 der Präventionsordnung
übernehmen die Präventionsfachkräfte
folgende Aufgaben:**

1. Kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen, sind mit diesen vernetzt und können Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren;
2. fungieren als Ansprechpartner:innen für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
3. unterstützen und beraten den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der Institutionellen Schutzkonzepte sowie der Präventionsordnung;
4. bemühen sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers sowie im internen Qualitätsmanagement;
5. stellen auf Nachfrage den Mitarbeitenden und schutz- und hilfebedürftigen Menschen entsprechende Fachliteratur und Materialien zur Verfügung;
6. beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt;
7. tragen mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
8. benennen aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf und thematisieren das Thema Prävention in Einstellungsgesprächen und im Rahmen der Einarbeitung;
9. sind Kontaktpersonen vor Ort für den Präventionsbeauftragten der Erzdiözese.
10. Die Präventionsfachkräfte bieten Beratungs- und Reflexionsangebote für die Teams der Mitarbeitenden an. Bei Bedarf werden Beratungs- oder Supervisionsangebote vermittelt. Hier werden Netzwerke sowie die Zusammenarbeit mit den Präventionsbeauftragten des Erzbistums Paderborn genutzt, genauso wie externe Angebote vor Ort.
11. In Zusammenarbeit mit den Führungskräften wird das Schutzkonzept, die Verfahrenswege usw. regelmäßig auf Vollständigkeit und entsprechend der aktuellen Bedarfe der Leistungsberechtigten evaluiert





Wichtig ist uns, dass alle Mitarbeitenden die jeweils zuständige Präventionsfachkraft über Fälle von (sexualisierter) Gewalt informieren. Die Präventionsfachkräfte koordinieren und strukturieren die weitere Vorgehensweise und sind die ersten Ansprechpartner:innen bei Fällen von (sexualisierter) Gewalt.

Wir erachten es als besonders wichtig, dass sich die einzelnen Präventionsfachkräfte des Caritasverbandes Meschede e.V. (Altenhilfe, Eingliederungshilfe, Schule...) miteinander vernetzen und es regelmäßige interne Austauschtreffen gibt. Eine Präventionsfachkraft aus dem Kreis der Fachkräfte koordiniert

diese Treffen und lädt dazu ein. Weiterhin nehmen die Präventionsfachkräfte regelmäßig an (internen) Fortbildungen und Austauschtreffen des/r Präventionsbeauftragten des Erzbistums teil. Hiermit wird sichergestellt, dass sie ihr Fachwissen regelmäßig auffrischen und erweitern.

Die Durchführung der unter VI. Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO genannten Intensiv- und Basis-schulungen kann zum Aufgabenbereich der Präventionsfachkräfte gehören, wenn die benannte Person an einer diözesanen Ausbildung zum Schulungsreferenten im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen hat oder eine gleichwertige Ausbildung vorweisen kann.

A.8 Maßnahmen zur Stärkung von uns anvertrauten Menschen

Präventionsmaßnahmen können [sexualisierter] Gewalt entgegenwirken, sie aber nicht gänzlich verhindern. Dafür sind Fälle von [sexualisierter] Gewalt zu unterschiedlich. Wichtig ist, dass sich nicht nur einzelne Mitarbeitende mit dem Thema befassen,

sondern wir als Verband in allen internen Bereichen und mit allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden aufmerksam und sensibel auf die uns anvertrauten Menschen schauen und mit einer hohen Fachlichkeit Fällen von sexualisierter Gewalt nachgehen.

Folgende allgemeine Präventionsmaßnahmen gelten für alle Zielgruppen:

- Ermutigen, den eigenen Gefühlen und den eigenen Stärken zu vertrauen,
- Förderung der Resilienz (Stärkung der körperlichen und seelischen Widerstandskraft),
- Alters- und geschlechtergerechte Angebote in Form von Kursen, Einzel- oder Gruppenangeboten (wie z.B. Selbstbehauptungs-, und Selbstverteidigungskurse) sowie Fortbildungen anbieten,
- Bereitstellung von Informationsmaterial zu den Themen Sexualität, Aufklärung, sexualisierte Gewalt und Selbstbehauptung,
- Offene Kommunikationsstrukturen schaffen – Beschwerdewege und Vertrauenspersonen sind intern allen uns anvertrauten Menschen, Eltern und Betreuer:innen bekannt,
- Partizipation auf allen Ebenen.

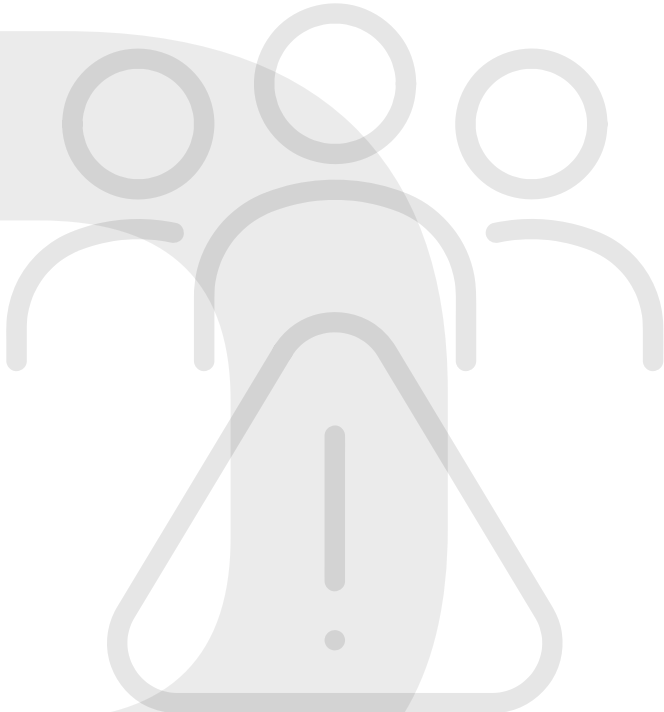
Der Träger ist für die Durchführung von fachbereichsspezifischen Präventionsmaßnahmen verantwortlich.

Die Präventionsfachkräfte unterstützen den Träger bei der Umsetzung der Präventionsmaßnahmen für die uns anvertrauten Menschen und beziehen deren Wünsche und Bedürfnisse bei der Auswahl der Präventionsmaßnahmen mit ein.

B.1 Leitlinien

B.1.1 Grundsätzliches

Die Leitlinien regeln den Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Leitlinien sind Schutzbefohlene im Sinne des §225 Abs. 1 StGB. Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlich-caritativen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder, weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieser Leitlinien besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/ oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind, das zu sexualisierter Gewalt ausgenutzt werden kann. Ein solches besonderes Macht- und/ oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch in beraterischen, seelsorglichen oder sonstigen professionellen Kontexten gegeben sein oder entstehen. Schutz- oder hilfebedürftige Personen im Sinne dieser Leitlinien sind grundsätzlich alle Menschen, die sich den Diensten und Einrichtungen anvertrauen oder diesen anvertraut werden.



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.

B.1.2 Zuständigkeiten

B.1.2.1 Aufgaben und Verantwortung des Trägers

Der Träger der Dienste und Einrichtungen hat die Organisationsverantwortung für den Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie für den Umgang mit bekanntgewordenen Fällen. Er ist dafür verantwortlich, dass das Vorgehen und die Maßnahmen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt im Institutionellen Schutzkonzept festgelegt und in den Diensten und Einrichtungen entsprechend veröffentlicht und umgesetzt werden.

B.1.2.2 Benennung einer internen Ansprechperson in Diensten und Einrichtungen

Der Träger beauftragt zusätzlich zu den ernannten Präventionsfachkräften interne Ansprechpersonen in den Einrichtungen (siehe Anhang C1.8).

B.1.2.3 Benennung bzw. Beauftragung externer Ansprechpersonen

Darüber hinaus benennt bzw. beauftragt der Diözesan-Caritasverband fachlich qualifizierte und persönlich geeignete Personen als Externe Ansprechpersonen. Dies können beispielsweise die vom Diözesanbischof beauftragten Ansprechpersonen sein. Sie dürfen nicht in einem weisungsgebundenen Beschäftigungsverhältnis zu einem Träger von Diensten und Einrichtungen stehen (Anhang C1.3).

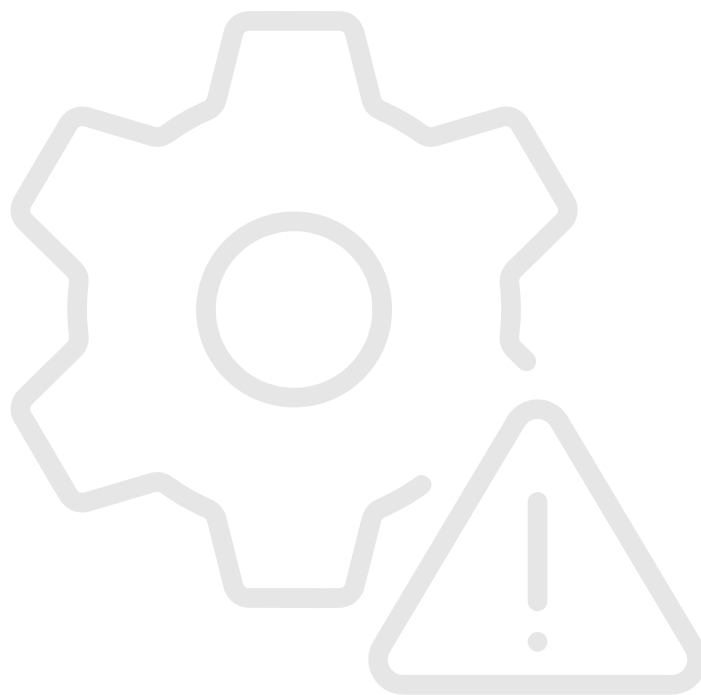
B.1.2.4 Benennung einer nichtkirchlichen Fachberatungsstelle

Darüber hinaus werden nichtkirchliche Fachberatungsstelle als unabhängige Anlaufstellen benannt. Die Fachberatungsstellen sind im Anhang C1.3 zu diesem Schutzkonzept aufgelistet.

B.1.2.5 Entgegennahme von Hinweisen und Weitergabe von Informationen

Insbesondere die vorrangig internen Ansprechpersonen (Präventionsfachkräfte), aber auch die externen Ansprechpartner, sowie die vom Träger benannte Leitungspersonen, nehmen Hinweise auf sexualisierte Gewalt entgegen. Allen Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen werden. Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen unverzüglich mindestens eine der oben genannten Personen über einen Verdacht sexualisierter Gewalt, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren.

Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen oder kirchlichen Stellen, wie z.B. (Landes-) Jugendamt oder Schulaufsicht sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt. Anonyme Hinweise sind dann zu beachten, wenn nach prüfbare Hinweise vorgebracht werden, die zureichende tatsächliche Anhaltspunkte enthalten. Die



Ansprechpersonen bzw. andere Verantwortliche informieren die zuständige Leitungsperson des Trägers (siehe Anlage), bei dem die beschuldigte Person tätig ist, unverzüglich über den Verdacht. Für den Fall, dass die beschuldigte Person nicht bei dem Träger beschäftigt ist (wie z.B. externe Dienstleister), bei dem sie tätig ist, informiert die vom Leitungsorgan benannte Person den zuständigen Dienstgeber, bei dem die beschuldigte Person beschäftigt ist. Der Dienstgeber der beschuldigten Person hat unter Wahrung der Sorgfaltspflichten dafür Sorge zu tragen, dass Andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen, sowohl über den Verdacht sexualisierter Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden.

B.1.2.6 Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche sowie an nichtkirchliche Stellen

Der dringende Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Leitlinien darf nur durch die vom Führungskreis des Trägers benannte Person bzw. durch einen Dritten nur im Einvernehmen mit dem Träger sowie nur dann an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergegeben werden, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend gebo-

ten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann. Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung zur Weitergabe von Hinweisen an die Strafverfolgungsbehörden.

B.1.2.7 Zuständigkeiten im weiteren Verlauf

Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen liegt bei dem Träger bzw. bei der von ihm benannten Leitungsperson (siehe Anlage). Bei verstorbenen Beschuldigten bzw. Täter:innen ist der jeweils letzte rechtlich verantwortliche Träger zuständig. Falls dieser nicht mehr existiert, ist dessen Rechtsnachfolger zuständig.

B.1.3 Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises

Der Schutz von betroffenen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist sicherzustellen. Das bedeutet beispielsweise, dass der Träger zur Abwendung einer Gefährdung bis zur Klärung des Verdachts und Aufklärung der Sachlage für die sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und der betroffenen Person sorgen muss. Nach Kenntnisnahme eines Hinweises erfolgt gemäß dem Institutionellen Schutzkonzept eine Bewertung der Plausibilität, von Anfang an zwingend unter Einbeziehung und Beratung durch eine externe Ansprechperson oder eine unabhängige Fachberatungsstelle. Dabei, sowie im Rahmen des weiteren Vorgehens, sind die Persönlichkeitsrechte

aller Beteiligten, die besondere Schutzbedürftigkeit Minderjähriger und die Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens zu berücksichtigen. Bei der Beobachtung und Sondierung sind größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Vertraulichkeit geboten. In dieser ersten Plausibilitätsprüfung wird geprüft, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen. Personen, die Hinweise geben, müssen mit Respekt behandelt werden. Bei sich daraus ergebenden tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist ein umsichtiges Krisenmanagement sicherzustellen.

B.1.3.1 Gespräch mit der/dem Betroffenen – Schutz und Unterstützung

Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen. Dies betrifft insbesondere die/den Betroffenen, die meldende Person und die beschuldigte Person. Wenn die/der Betroffene bzw. gesetzliche Vertreter:innen über erfahrene sexualisierte Gewalt informieren möchten, bietet der Träger ein Gespräch mit der externen Ansprechperson an. Bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt sind bei Kindern die Personensorgeberechtigten zu informieren und über das weitere Vorgehen aufzuklären. Bei Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einzelfall unter Abwägung des Selbstbestimmungsrechts von Jugendlichen und dem Sorgerecht ihrer Eltern bzw. ihres Vormunds geprüft werden, wer zu informieren ist, z.B. Sorgeberechtigte, Angehörige oder gesetzliche Betreuer, die/ der zuständige Mitarbeiter:in des Jugendamtes.



Die Weitergabe von Informationen bzw. „besondere Ereignisse“ sind durch den Träger an die zuständigen Behörden und/oder Kostenträger zur Abwendung von Gefährdungssituationen für das Wohl des betreuten Menschen ist zulässig, wenn rechtliche Vorgaben dem nicht entgegenstehen. Die/der Betroffene ist zu Beginn des Gesprächs darüber zu informieren, dass tatsächliche Anhaltspunkte, in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden, weiterzuleiten sind. Ebenso ist in geeigneter Weise auf das weitere Vorgehen hinzuweisen. Die/der Betroffene wird über das mögliche weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann. Zu diesem Gespräch ist seitens der beauftragten Ansprechperson eine weitere Person hinzuzuziehen. Die/der Betroffene bzw. der/die gesetzliche Vertreter:in kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzu-

ziehen. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen. Zum Schutz der betroffenen Person sind eine entwicklungsangemessene Gesprächssituation und eine traumasensible Durchführung des Gesprächs sicherzustellen. Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Strafverfolgungsbehörden nicht beeinträchtigen. Die/der Betroffene bzw. der/die gesetzliche Vertreter:in wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt. Bei Bedarf wird die dazu notwendige Unterstützung in angemessener Form gewährleistet, z.B. wird über die Möglichkeit psychosozialer Prozessbegleitung informiert. Das Gespräch, bei dem auch die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von dem/der Protokollführenden und dem/der Betroffenen bzw. dem/der gesetzlichen Vertreter:in zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des Protokolls wird der betroffenen Person ausgehändigt. Die vom Träger benannte Person wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

B.1.3.2 Anhörung der beschuldigten Person

Sofern die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, hört eine vom Träger benannte Person oder eine externe Ansprechperson die beschuldigte Person unter Hinzuziehung einer weiteren Person, in der Regel einer Juristin/ eines Juristen, zu den Vorwürfen einer Tat an. Die beschuldigte Person kann dazu eine Person des Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt/ eine Rechtsanwältin, hinzuziehen. Hierauf ist er/sie vor der Anhörung hinzuweisen. Die Kosten hierfür sind im Falle der Unbegründetheit der Beschuldigung vom Träger als Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflichten zu tragen. Die beschuldigte Person wird über das Recht der Aussageverweigerung informiert. Auf die Verpflichtung, tatsächliche Anhaltspunkte den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist hinzuweisen. Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert. Die Anhörung zur Beschuldigung einer Tat ist zu protokollieren. Die beschuldigte Person hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Sie hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. Sie erhält eine Kopie des von dem/ der Protokollführenden unterzeichneten Protokolls. Die vom Führungskreis des Trägers benannte Person wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert, sofern sie nicht selbst beteiligt war. Jede Beschuldigung gegenüber Mitarbeiter:innen muss mit Blick auf die geltende Unschuldsvermutung sorgfältig geprüft werden. Dabei darf es weder Vorverurteilungen der beschuldigten Person noch eine Infragestellung der Äußerungen der betroffenen Person geben.

B.1.3.3 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden

Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Handlung vorliegen, leitet der Träger die Informationen an die Strafverfolgungsbehörden und, soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, z.B. (Landes-) Jugendamt, Schulaufsicht etc. weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlich-caritativer Stellen bleiben unberührt. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden gilt, unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen, auch für Berufsgeheimnisträger:innen, die im Rahmen ihrer seelsorgerischen, beratenden oder therapeutischen Arbeit Hinweise auf sexualisierte Gewalt erlangen, bei der Gefahr für Leib und Leben besteht, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen die Pflicht zur Verhinderung einer Straftat die Schweigepflicht wesentlich überwiegt.

In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßlich Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden entfällt nur ausnahmsweise, wenn z.B. das Leben oder die Gesundheit der betroffenen Person zu schützen ist, oder wenn sie oder ihr/ ihre gesetzliche:r Vertreter:in eine Strafverfolgung ausdrücklich ablehnt. Eine externe Fachberatungsstelle ist hinzuzuziehen. Der betroffenen Person müssen die verschiedenen Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt werden. Sie muss Gelegenheit erhalten, die Entscheidung gut abzuwägen. Die Gründe für das Absehen von einer Weiterleitung müssen auch vom Träger gut abgewogen werden. Das Gespräch mit der betroffenen Person, die Entscheidungsgründe und das Ergebnis der externen

Beratung sind unter Angabe der Namen aller Beteiligten zu dokumentieren. Die Dokumentation ist von der betroffenen Person oder dem/der gesetzlichen Vertreter:in und der externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

B.1.3.4 Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, entscheidet der Dienstgeber über das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der kirchen-, arbeits-, dienst- und auftragsrechtlichen Bestimmungen. Er ist berechtigt, Beschäftigte vorübergehend unter Fortzahlung der Vergütung vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist. Die Mitarbeitervertretung wird unverzüglich über die Freistellung informiert und auf Wunsch angehört. Der Dienstgeber hat durch geeignete und angemessene Maßnahmen sicherzustellen, dass sich die mutmaßliche Handlung nicht wiederholen kann. Die Verpflichtung zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden bleibt hiervon unberührt.

B.1.3.5 Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

Wenn der Verdacht auf sexualisierte Gewalt nach staatlichem Recht nicht aufgeklärt wird, z.B., weil Verjährung eingetreten ist, jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die die Annahme sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebe-

dürftigen Erwachsenen rechtfertigen, haben sich die zuständigen kirchlich-caritativen Stellen selbst um Aufklärung zu bemühen und angemessene Regelungen zu finden. Ist die beschuldigte Person verstorben, besteht für die zuständigen kirchlich-caritativen Stellen weiterhin die Pflicht zur Aufarbeitung.

B.1.4 Hilfen

B.1.4.1 Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene

Der Träger unterrichtet die/den Betroffene:n bzw. deren gesetzlichen Vertreter:in selbst oder durch die Externe Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung. Der betroffenen Person, Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall.

Der deutsche Caritasverband hat für Betroffene sexualisierter Gewalt zum 01.08.2023 ein Verfahren zur Anerkennung des ihnen angetanen Leids eingeführt. Damit können Betroffene, die Leid und Unrecht erfahren haben, Anträge auf Anerkennungsleistungen stellen.

Auch die Begleitung bei der Inanspruchnahme von Hilfen, die Unterstützung bei der Antragstellung oder die Vermittlung von juristischer Beratung sowie Fachberatungsstellen können zu den Hilfsangeboten gehören.

Es können auch Hilfen nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch genommen werden.

Zu den Hilfsangeboten gehören insbesondere beratende, therapeutische und ggf. seelsorgliche oder auch finanzielle Hilfen. Die/ der Betroffene kann entsprechende weitere Leistungen beantragen. Die Möglichkeit zur Beantragung von Hilfen besteht auch bei Verjährung oder wenn die beschuldigte Person verstorben ist. Für die Entscheidung zur Gewährung von konkreten Hilfen ist bei selbstständigen caritativen Einrichtungen deren Träger zuständig. Bei der Umsetzung der Hilfen für eine:n Betroffene:n ist ggf. eng mit dem zuständigen Jugendamt oder anderen Fachstellen zusammenzuarbeiten. Hierfür stellt der Träger diesen Stellen alle erforderlichen Informationen zur Verfügung. Wenn der Wunsch nach einem Gespräch mit einer leitungsverantwortlichen Person besteht, ist diesem nachzukommen.





B.1.4.2 Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen der Caritas

Die zuständigen Leitungspersonen der betroffenen caritativen Dienste und Einrichtungen werden vom Träger unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert. Der Träger hat für die Unterstützung der Dienste und Einrichtungen Sorge zu tragen, damit sie die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen können.

B.1.4.3 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erweislich falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen erforderlich: Der Dienstgeber ist im Einvernehmen mit dem/der beschuldigte:n Beschäftigte:n verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt. Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten.

Dazu gehören

- eine kurze Sachverhaltsschilderung,
- das Ergebnis der Untersuchung,
- die wesentlichen Punkte, aus welchen sich die
- Unbegründetheit erwiesen hat.

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren, für welche die Zugriffsrechte zu regeln sind. Unterlagen, die im Zusammenhang mit einer Beschuldigung oder einem Verdacht stehen, sind im bewiesenen Fall der Unbegründetheit oder Falschheit aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Hierzu bedarf es der vorherigen Zustimmung des/der Beschäftigten.

B.1.4.4 Konsequenzen für beschuldigte Personen und für Täter:innen

Gegen im kirchlich-caritativen Dienst Beschäftigte, die sexualisierte Gewalt ausgeübt haben oder bei denen tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen. Täter:innen, die nach einer Tat gemäß dieser Leitlinien verurteilt wurden, werden nicht in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt. Bei Täter:innen, bei denen nachgewiesene Handlungen dieser Leitlinien vorliegen, wird im Einzelfall über den weiteren Einsatz entschieden.

B.1.4.5 Öffentlichkeit

Sofern ein öffentliches Interesse besteht, wird die Öffentlichkeit durch den Träger unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten in angemessener Weise informiert. Der Träger klärt die Verantwortlichkeiten. In der Regel wird eine Person benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist. Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, bei Anfragen auf diese Person zu verweisen. Der Träger prüft das Erfordernis der Weitergabe der Informationen an die Pressestellen des Diözesan-Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes.

B.1.4.6 Auswertung und Schlussfolgerungen

Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe in Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt sind vom Träger sorgfältig zu dokumentieren. Der Träger ist verpflichtet, den vorliegenden Fall auszuwerten und Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prävention und der Intervention zu ziehen und diese umzusetzen.

B.1.5 Ehrenamtlich tätige Personen

Im Bereich der Intervention spielen Ehrenamtliche eine Rolle, wenn es um das Wahrnehmen von und das Vorgehen gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geht. Sie sind wie Mitarbeiter:innen verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen die interne oder die externe Ansprechperson oder die vom Führungskreis des Trägers benannten Person unverzüglich über Hinweise, Anhaltspunkte und Verdachtsmomente, die ihnen im Kontext ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte

Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. Ist eine ehrenamtlich tätige Person die beschuldigte Person, gelten diese Leitlinien bezüglich des Vorgehens und der Konsequenzen entsprechend. Unter Wahrung der Sorgfaltspflichten ist dafür Sorge zu tragen, dass Andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen, sowohl über den Verdacht sexualisierter Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden. Für die Weiterleitung von Informationen gelten bei Ehrenamtlichen die datenschutzrechtlichen Regelungen für die im kirchlich-caritativen Dienst Mitarbeitenden entsprechend.

B.1.6 Aufarbeitung länger zurückliegender Fälle

Der Forderung nach Klarheit und Wahrheit bei der Aufklärung der Fälle ist unbedingt zu entsprechen. Die Träger betroffener Dienste und Einrichtungen verpflichten sich, sich aktiv in der Aufarbeitung der Vergangenheit der Dienste und Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren.

Abschnitt C

C.1 Anhang

C.1.1 Leitfaden zur Risikoanalyse

Leitfragen „Räumliche Situation“

- Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind?
- Bieten Privaträume auf dem Grundstück oder in der Nähe der Einrichtung besondere Risiken?
- Gibt es dunkle Ecken / nicht einsehbare Bereiche, in denen sich niemand gerne aufhält?
- Kann jede Person die Einrichtung unproblematisch betreten?
- Welche räumlichen Bedingungen würden es einem potenziellen Täter oder einer Täterin leicht machen?
- Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?
- Sind konkrete Handlungsanweisungen verschriftlicht worden?

Leitfragen „Entscheidungsstrukturen“

- Für welche Bereiche gibt es in Ihrer Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen?
- Existieren in Ihrer Einrichtung „heimliche“ Hierarchien und informelle Strukturen?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
- Gibt es eine verlässliche Ansprechstruktur bei aufkommenden Schwierigkeiten?
- Wie ließen sich offizielle Regeln und Entscheidungswege umgehen?
- Sind die Kommunikationswege in Ihrer Einrichtung transparent oder leicht manipulierbar?
- Gibt es eine partizipative Führungskultur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss?
- Wissen Ihre schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und deren Angehörige, wer was zu entscheiden hat?
- Gibt es Beschwerdewege für Ihre schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und deren Angehörige?
- Wissen alle, wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen Ihrer Führungskräfte und Mitarbeitenden klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?
- Intervenieren Ihre Führungskräfte bei „Fehlverhalten“ von Mitarbeitenden?
- Positioniert sich der Träger klar zum Thema, hat er seine Aufgaben eindeutig definiert und unterstützt den Prozess aktiv?

Leitfragen „Personalverantwortung“

- Ist die persönliche Eignung gewährleistet (erweitertes polizeiliches Führungszeugnis/ Selbstverpflichtungserklärung / Verhaltensbeobachtung/ Hospitationen)?
- Wird Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen?
- Wird Prävention in Mitarbeitergesprächen thematisiert?
- Pflegen wir eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur? Nicht verschweigen, sondern benennen!
- Wie gehen wir mit Vermutungen um? Welche Unterstützungs- und Kommunikationswege gibt es dazu?
- Sind unsere Mitarbeiter hinsichtlich des Themas „Prävention vor sexualisierter Gewalt“ ausreichend geschult?
- Finden regelmäßige Auffrischungen statt? Sind die festgelegten Schulungsabstände bekannt?

Leitfragen „Gelegenheiten“

- Bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse?
- Werden besondere Vertrauensverhältnisse ausgenutzt?
- Welche sensiblen Situationen können leicht ausgenutzt werden?
- Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken?



C.1.2 Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex

gemäß § 6 Abs. 3 der Ordnung zu Prävention gegen sexualisierte Gewalt an
Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen im Erzbistum Paderborn

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden

Name, Vorname

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung

Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten.
Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.
Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift

C.1.3 Kontakt- und Beratungsstellen

Jugendamt Hochsauerlandkreis

Steinstraße 27
59872 Meschede
Tel.: 0291 / 94 – 1140

Koordinierungsfachkraft für das Netzwerk Kinderschutz(HSK)

Sandra Salmen
Steinstraße 27
59872 Meschede
Telefon: 0291 / 94-2822
E-Mail: Sandra.Salmen@hochsauerlandkreis.de

Kreispolizeibehörde HSK

Opferschutzbeauftragte
Julia Henneböle
Tel.: 0291 / 9020 – 4601
Mobil: +49(1744)770949
Email: julia.henneboele@polizei.nrw.de

Frauenberatungsstelle Meschede

Kolpingstraße 18
59872 Meschede
Tel: 0291 / 52171
Email: info@frauenberatung-hsk.de

Medizinische Hilfe

St. Walburga- Krankenhaus
Schederweg 12
59872 Meschede
Tel.: 0291 / 2020

kath. Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen

Le-Puy-Straße 15
59872 Meschede
Tel.: 0291 / 7818

Caritasverband Meschede e.V.

Beratungsstelle für Eltern, Kinder und
Jugendliche, Außenstelle Schmallenberg
Oststraße 42
57392 Schmallenberg
Tel.: 02972 / 2288

Caritasverband Meschede e.V.

Beratungsstelle für Eltern,
Kinder und Jugendliche in Brilon
Gartenstraße 33
59929 Brilon
Tel.: 02961 / 2489

Caritasverband Meschede e.V.

Beratungsstelle für Eltern,
Kinder und Jugendliche in Meschede
Steinstr. 12
59872 Meschede
Tel.: 0291 / 9021 – 131



C.1.4 Selbstauskunftserklärung (für hauptamtliche Mitarbeitende)

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit, Rechtsträger

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt* rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

*§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB.

C.1.5 Formular zur Beschwerdeerfassung

Caritasverband Meschede e.V.

Beschwerdeeingang

Datum _____

Beschwerdeführende/r

Name _____

Anschrift _____

Telefon _____

Grund der Beschwerde (Problembeschreibung)

Sofortmaßnahmen erwünscht? ☐ Ja ☐ Nein

Wenn Ja, welche Sofortmaßnahmen?

Ort, Datum

Unterschrift der/des Beschwerdeführenden

C.1.6. Gesprächsprotokoll

Hinweis:

Die anrufende Person sollte entlastet werden. („Wir gehen dem nach“, „Wir nehmen Sie ernst“)
Das Protokoll sollte während des Telefonats handschriftlich und nicht per Tastatur ausgefüllt werden, um Störungen zu vermeiden. Bei Gesprächen mit direkt von sexualisierter Gewalt betroffenen Personen über deren konkrete Erfahrungen, sollte vor allen Dingen zugehört und zur Kenntnis genommen werden. So kann eine ungewollte, suggestive Beeinflussung der/des Betroffenen, die ggf die Beweiskraft der Aussage im Strafprozess mindert, vermieden werden.

Wer ruft an?

[Name, Kontaktdaten, Funktion, Alter...]

Was ist der Grund des Anrufes?

[sachliche Angaben, ohne Interpretationen | Was ist passiert? Wann? Wo?]

Wer ist betroffen, bzw. Opfer?

[Name, Kontaktdaten, Funktion, Alter, Beziehung zum/zur Täter:in]

Wer wird als Täter:in verdächtigt?

[Name, Kontaktdaten, Funktion; Alter; Beziehung zum/zur Betroffenen]

Was wurde bereits unternommen?

[Wer wurde bereits informiert?]

C.1.7. Selbstreflexionsbogen

Was ist der Anlass für die Vermutung, dass sexuelle Gewalt vorliegt?

Wer hat welche Beobachtungen wann mitgeteilt?

Was habe ich wahrgenommen?

Mit wem habe ich mich über meine Beobachtungen ausgetauscht?

Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?

Gibt es widersprüchliche Gefühle?

Was würde ich am liebsten tun?

Gibt es alternative Erklärungsansätze für meine Vermutung?

Was- vermute ich- passiert, wenn ich nicht interveniere?

Was wünsche ich mir für die Betroffene/den Betroffenen?

Was glaube ich, nicht tun zu dürfen, weil es für die Betroffene/den Betroffenen schädlich sein könnte?

Was sollen meine nächsten Schritte sein?

A photograph of two women standing against a light-colored wooden plank background. The woman on the left, Kirsten Heinemann, has shoulder-length brown hair and is wearing a green button-up jacket. The woman on the right, Verena Heimes, has short blonde hair and is wearing a blue cardigan over a white top with a grey pattern. Both women are smiling at the camera.

Kirsten Heinemann

Verena Heimes

C1.8 Ansprechpersonen in Diensten und Einrichtungen

Präventionsfachkräfte:

Verena Heimes

FB Menschen mit Pflegebedarf

FB Familie & Soziale Dienste

Tel.: 0151-29809648

Email: v.heimes@caritas-meschede.de

Kirsten Heinemann

FB Menschen mit Behinderung

Tel.: 0151-61257756

Email: k.heinemann@caritas.meschede.de



Ansprechpartner Leitungspersonen:

Im Rahmen der Richtlinien des deutschen Caritasverbandes ernennt der Vorstand folgende **Leitungspersonen** als Ansprechpersonen, die für den formalen Ablauf in ihrem jeweiligen Fachbereich in Abstimmung mit den Präventionsfachkräften zuständig sind:

Jessica Mertens-Hauke	Fachbereich „Menschen mit Behinderung“
Claudia Spies-Irmeler	Fachbereich „Menschen mit Pflegebedarf“
Esther Vogt	Fachbereich „Familie und soziale Dienste“
Dominik Hansmeier	Fachbereich „Zentrale Dienste“

Anbieter für probatorische Sitzungen / Supervision:

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Pappelallee 33/35/37, 22089 Hamburg

Telefon: +49 40 20207 0

Für Gewaltopfer unter Mitarbeitern bietet die Berufsgenossenschaft Probatorische Sitzungen an.

Weitere Informationen siehe:

<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/faq/psychische-belastung-1598#14674>



Menschen mit Behinderung



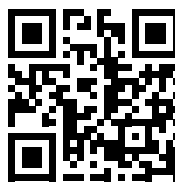
Menschen mit Pflegebedarf



Familie und soziale Dienste



Caritasverband



www.caritas-meschede.de



Caritasverband
Meschede e.V.

