

Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte und andere Formen von Gewalt

Textvorschläge
mit Erläuterungen
für caritative
Rechtsträger
im Bistum Aachen

Aktualisierte Fassung

Arbeitshilfe des
DiCV Aachen

Risikoanalyse

Personalauswahl, ETZ,
Handlungsleitfaden

Fortbildung & QM

Verhaltenskodex

Stärkung der Betroffenen

**Ihre Ansprechpartnerin
zur Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes:**

Theresia Heimes - theimes@caritas-ac.de - 0241/431-231

Inhalt

Vorwort.....	4
Wie Sie mit dieser Arbeitshilfe arbeiten	5
1. Präambel.....	6
2. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes.....	7
3. Präventionsfachkraft und Interne Ansprechperson.....	8
4. Risikoanalyse.....	9
5. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung.....	11
6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung.....	12
7. Beschwerdewege	14
8. Verhaltenskodex.....	15
9. Aus- und Fortbildung.....	18
10. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.....	20
11. Qualitätsmanagement.....	21
12. Literaturverzeichnis.....	22
Anhang.....	24

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Am 1. Mai 2022 hat der Bischof von Aachen die aktualisierte „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ erlassen. Sie gilt für alle kirchlichen Rechtsträger im Bistum Aachen.

Ziel der Präventionsordnung ist es, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken. Die körperliche und psychische Unversehrtheit von Menschen, die in unseren caritativen Diensten und Einrichtungen Betreuung, Beratung und Behandlung erfahren, steht bei diesem Anliegen im Mittelpunkt. Alle Einrichtungen im Bistum Aachen sind aufgefordert, Ihre Institutionellen Schutzkonzept zu aktualisieren, der Präventionsbeauftragten des Bistums schriftlich vorzulegen – und dieses in ihren Einrichtungen lebendig werden zu lassen. Dies bedeutet, dass jeder Rechtsträger die Bausteine eines Institutionellen Schutzkonzeptes für seine jeweilige Struktur überarbeitet und in die alltägliche Praxis seiner Organisation integriert.

Basis dieses Schutzkonzeptes ist eine – aktuelle - trägerspezifisch durchgeführte Risikoanalyse, deren Ergebnisse in die Überarbeitung des Schutzkonzeptes einfließen. Die Risikoanalyse und das Institutionelle Schutzkonzept tragen dazu bei, die Sicherheit von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in Einrichtungen und Diensten weiter zu stärken.

Die Präventionsordnung sieht verschiedene Möglichkeiten der Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes vor. Eine Möglichkeit besteht darin, ein vom Dachverband erarbeitetes Schutzkonzept nach Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich zu übernehmen. Die Verantwortung hierfür trägt der Rechtsträger.

Mit dieser aktualisierten Arbeitshilfe und den beinhalteten Textvorschlägen sowie dazugehörigen Hinweisen und Erläuterungen möchten wir Sie in diesem gemeinsamen Anliegen unterstützen. Ihre verschiedenen Arbeitsfelder können Sie in einem Schutzkonzept berücksichtigen.

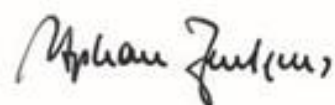
Da, wo es gesetzliche Verpflichtungen in Hinsicht auf den Schutz vor Gewalt und Kindeswohlgefährdung gibt, können Synergieeffekte genutzt werden.

So können wir etwa in der Altenhilfe und der Eingliederungshilfe im Hinblick auf ein Gewaltschutzkonzept konkret auf die Vorschriften des Wohn- und Teilhabegesetzes NRW (WTG) zurückgreifen¹:

In der Kinder-, Jugend-, Familienhilfe, der Behindertenhilfe und der Flüchtlingshilfe können entsprechend die dort gesetzlich vorgegebenen Maßgaben, die Sie in Ihren Einrichtungen in Maßnahmen umzuwandeln haben, eingearbeitet werden.

In der Arbeitshilfe wird daher die Begrifflichkeit ‚sexualisierte Gewalt‘ ausgeweitet auf jegliche Form von ‚Gewalt‘ (strukturelle, tätliche, psychische, sexualisierte Gewalt). Die von der Präventionsordnung geforderten Regelungen können um die durch die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen erweitert werden, unter anderem im Handlungsleitfaden und Verhaltenskodex. Ebenso können diese Inhalte in Präventionsschulungen oder Workshops einfließen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung!



Stephan Jentgens
Diözesancaritasdirektor

¹ § 8 WTG etwa schreibt vor, dass Leistungsanbietende geeignete Maßnahmen zum Schutz der Leistungsnutzenden vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte treffen. Das WTG schreibt auch vor, dass Träger schriftlich in einem Konzept Möglichkeiten der Vermeidung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen festlegen.

Wie Sie mit dieser Arbeitshilfe arbeiten

Sie sind bei einem caritativen Rechtsträger oder einer Einrichtung der verbandlichen Caritas im Bistum Aachen dafür verantwortlich, ein Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu erstellen. Dabei soll diese Arbeitshilfe sie unterstützen.

Bevor Sie die folgenden Kapitel lesen, die sich mit den einzelnen Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes beschäftigen, erhalten Sie hier Hinweise, wie Sie mit dieser Arbeitshilfe umgehen.

In der pdf-Datei der Arbeitshilfe sind die zu lesenden Links aktiviert, so dass Sie bei einem Klick darauf direkt zur entsprechenden Internetseite geführt werden.

Die in den folgenden Kapiteln dargestellten Bausteine sind in Ihrem Institutionellen Schutzkonzept zu berücksichtigen. Sie können diese **anpassen an die strukturellen Abläufe** Ihrer Institution. Im Anhang (S. 39) finden Sie eine Checkliste zur Überprüfung, ob Sie alle Punkte beachtet haben.

Die nummerierten Kapitel dieser Arbeitshilfe beschäftigen sich jeweils mit einem Baustein des Institutionellen Schutzkonzeptes. Jedes dieser Kapitel ist nochmals unterteilt in drei Abschnitte. Damit Sie die einzelnen Abschnitte gut auseinanderhalten können, sind diese unterschiedlich gesetzt. Und jedem Abschnitt ist ein Symbol vorangestellt, das Ihnen helfen soll, sich innerhalb der Kapitel zu orientieren.



Nach der Kapitelüberschrift folgt eine kurze **Gebrauchsanweisung** für das Kapitel. Sie sagt Ihnen kurz, wie Sie mit diesem Kapitel umgehen und was Sie eventuell noch tun müssen. Die Gebrauchsanweisung ist – wie dieser Abschnitt – kursiv gesetzt, und ihr ist ein Symbol vorangestellt, das eine Brille zeigt. Also: Immer wenn Sie eine Brille sehen, wissen Sie: Hier steht die Gebrauchsanweisung zum jeweiligen Kapitel.



Der darauf folgende **Textvorschlag** für das jeweilige Kapitel bzw. den jeweiligen Teil des Schutzkonzeptes ist – wie dieser Absatz auch – grau hinterlegt, und ihm ist als Symbol ein Stift vorangestellt. Die Textvorschläge können Sie anpassen und in Ihr Institutionelles Schutzkonzept übernehmen.



Die **Erläuterungen** – Sie erkennen sie an der grauen Linie links vom Text und an dem vorangestellten Ausrufezeichen, wie in diesem Absatz – geben Ihnen zum Beispiel Hinweise zu rechtlichen Hintergründen der einzelnen Teile eines Schutzkonzeptes. Oder sie verweisen Sie auf Formulare oder Links im Anhang oder auf Internetseiten, wo Sie weitergehende Informationen finden können.

In den Erläuterungen finden Sie auch Hinweise auf Unterlagen in einem **CariNet-Ordner** „Prävention und Intervention“. Das ist ein mit Passwort geschützter Ordner im CariNet, dem Intranet des Deutschen Caritasverbandes. Sie finden in diesem Ordner nach und nach aktualisierte Unterlagen, die von der Geschäftsstelle des DiCV Aachen eingestellt sind, zur Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Wenn Sie auf den CariNet-Ordner zugreifen möchten, senden Sie bitte eine Mail an praevention@caritas-ac.de. Sie erhalten dann Ihre persönlichen Zugangsdaten für den CariNet-Ordner „Prävention und Intervention“.

Gerne können Sie uns auch von Ihnen erarbeitete Unterlagen zum Einstellen in den CariNet-Ordner zur Verfügung stellen.

Im Kapitel **Anhang** finden Sie schließlich Formulare, Grundsatztexte und weiterführende Links, die zu den jeweiligen Bausteinen passen sowie eine Check-Liste.

1. Präambel



Die Präambel sollte von Ihnen aktualisiert werden, denn hier wird Ihre Grundhaltung als Träger deutlich - so erhalten die Lesenden Hinweise auf die Bedeutung des Institutionellen Schutzkonzeptes für den Träger und die Mitarbeitenden. Eigene Erfahrungen der vergangenen Jahre mit Ihrem ISK sollten einfließen, sodass sie entsprechend zur Weiterentwicklung des Trägers passen. Im Folgenden finden Sie daher keinen Textbaustein sondern Stichpunkte zur Erstellung und Aufnahme in die Präambel:



In der Präambel der Präventionsordnung selbst sind grundlegende Hinweise enthalten.

Folgende Fragestellungen können Sie beim Schreiben unterstützen:

- Warum gibt es bei uns ein Institutionelles Schutzkonzept?
- Wem dient das ISK?
- Welche Bedeutung hat das ISK für unsere Arbeit und das professionelle Handeln aller Mitarbeitenden in der Institution?
- Wie werden Achtsamkeit und Respekt als Kultur in unserer Institution gesehen?
- Was verstehen wir unter sexualisierter Gewalt?
- Haben wir auch andere Formen von Gewalt im Blick?
- Welche gesetzlichen Anforderungen erfüllen wir mit dem Schutzkonzept?
- Was wollen wir anstoßen und erreichen mit den jeweiligen Bausteinen im ISK?
- Welchen Wert hat bei uns Partizipation und Transparenz?
- Wie werden die von uns betreuten/ beratenen /unterstützten/ versorgten Menschen und ggf. deren Angehörige einbezogen?
- Werden auch Übergriffe gegenüber Mitarbeitenden beachtet?
- Qualitätsmanagement/ Nachhaltige Einarbeitung in die Struktur bzw. die Regelungen
- Wie überprüfen wir, ob das ISK wirksam ist?
- ...

2. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes



Der folgende Textvorschlag kann verwendet werden, um die kirchenrechtliche Grundlage Ihres Institutionellen Schutzkonzeptes darzustellen.

Der Großteil der caritativen Träger hat die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt... im Jahr 2021 zur Grundlage im Umgang mit sexualisierter Gewalt gewählt. Daher sollten diese auch im ISK ergänzt werden.



Grundlagen des Institutionellen Schutzkonzeptes

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgte auf Grundlage der Bischöflichen Präventionsordnung von 2022 (PrävO) und der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen.

Auszug aus der PrävO:

§ 3 Institutionelles Schutzkonzept

(1) Auf der Basis einer Schutz- und Risikoanalyse hat jeder kirchliche Rechtsträger ein institutionelles Schutzkonzept entsprechend den §§ 4-10 zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. ...

(2) Alle Bausteine dieses Schutzkonzeptes sind zielgruppengerecht und lebensweltorientiert zu konzipieren. In das institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4-10 der Präventionsordnung (Personalauswahl und -entwicklung, erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Präventionsschulungen, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) aufzunehmen.

(3) Schutzkonzepte in Einrichtungen und Diensten werden in Abstimmung mit der diözesanen Koordinationsstelle ausgestaltet (siehe § 11 Abs. 5). Sie sind nicht genehmigungspflichtig, jedoch zur fachlichen Prüfung der Koordinationsstelle zuzuleiten. Geprüft wird, ob die unter Punkt II. (Institutionelles Schutzkonzept) genannten Paragraphen in das Schutzkonzept aufgenommen wurden. Zusätzlich muss deutlich werden, dass eine Schutz- und Risikoanalyse durchgeführt, das Schutzkonzept partizipativ erarbeitet und durch den kirchlichen Rechtsträger in Kraft gesetzt wurde. Mit der Unterschrift übernimmt der kirchliche Rechtsträger die Verantwortung für die Umsetzung und Ausgestaltung des Schutzkonzeptes. Die kirchlichen Rechtsträger erhalten von der Koordinationsstelle eine Rückmeldung zur fachlichen Prüfung.

(4) Das erarbeitete institutionelle Schutzkonzept ist in geeigneter Weise allen Beschäftigten und Ehrenamtlichen in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers bekannt zu geben.

Am ... 2021 wurden von unserem Leitungsgremium beschlossen, die "Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen" zur Grundlage für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in unserer Institution zu machen.

Am wurde die geltende PrävO in unser Statut übernommen.

Unser Schutzkonzept ist auf Grundlage der beiden genannten aktualisierten Regelwerke von uns überarbeitet worden.



Die Präventionsordnung finden Sie hier: https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/praeventionsordnung1/03-2022_praeventionsordnung_praevo.pdf

Die Leitlinien des DCV finden Sie hier:

https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/praevention/leitlinien-des-deuts/leitlinien_dcv_umgang_mit_sexualisierter_gewalt_05-03-21.pdf.pdf

3. Präventionsfachkraft und Interne Ansprechperson



An dieser Stelle Ihres Institutionellen Schutzkonzeptes können Sie Präventionsfachkraft und Interne Ansprechperson aufführen. So erhalten diese mit Ihren Aufgaben einen Platz, der ihre Bedeutung für den Prozess unterstreicht. Sie können alternativ unter „7. Beratungs- und Beschwerdewege“ vorgestellt werden.



Präventionsfachkraft und Interne Ansprechperson

Präventionsfachkraft

Nach §12 der PräVO haben wir eine geeignete Person zur Präventionsfachkraft (PFK) benannt, die die nachhaltige Umsetzung der PräV.ordnung unterstützt. Sie absolviert eine Qualifizierungsmaßnahme zur PFK beim Bistum und nimmt angemessen und im erforderlichen Rahmen an den Austauschtreffen des Bistums/ des DiCV teil. Die Benennung erfolgt befristet für 5 Jahre. Eine Wiederbenennung ist möglich. Die Präventionsbeauftragte des Bistums und die Präventionsreferentin des DiCV wurden schriftlich über die Benennung in Kenntnis gesetzt.

Für unsere Institution wurde Herr/Frau _____ nach einer Ausbildung im Bistum Aachen am _____ mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt.

Herr/Frau _____ ist zu erreichen

unter der Telefon-Nr.: _____ oder

per E-Mail unter: praeventionsfachkraft@xxxxxxxxx.de

- Die Präventionsfachkraft übernimmt folgende Aufgaben: ist Ansprechpartner/in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte,
- kennt die Verfahrenswege bei Meldungen, die Vorwürfe sexualisierter Gewalt betreffen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren,
- trägt Sorge für die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers,
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen,
- benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf,
- ist Kontaktperson vor Ort für die/den Präventionsbeauftragte/n der Diözese und die Präventionsreferentin des DiCV.

Interne Ansprechperson

Die Leitlinien des DCV (S.5) legen fest, dass eine Interne Ansprechperson in der Einrichtung benannt werden soll, die eine Lotsenfunktion für die Schutzbedürftigen hat, da sie das Vorgehen bei einem vermuteten Übergriff kennt und an die zuständigen Stellen vermitteln kann. **Die interne Ansprechperson kann auch die Präventionsfachkraft sein, da diese auch bisher schon ansprechbar war bei Fragen nach Verfahrenswegen.**



Die Durchführung von Präventionsschulungen **kann** zum Aufgabenbereich gehören, wenn die benannte Person an einer Ausbildung zur/zum SchulungsreferentIn zur Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen hat.

Im Anhang finden Sie:

- S.25: Muster-Anhang: Information zu Präventionsfachkraft & Interner Ansprechperson

4. Risikoanalyse



Die von Ihnen bereits erstellte Risikoanalyse sollte aktualisiert werden. Im folgenden Textvorschlag ist eine beteiligungsorientierte Methode der Durchführung einer Risikoanalyse beschrieben. Natürlich gibt es noch andere - dann von Ihnen im Text zu beschreibende - Möglichkeiten, wie Sie die Analyse vornehmen können. Die aktuellen Ergebnisse Ihrer Risikoanalyse fließen in die Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes ein und können auch veröffentlicht werden.



Risikoanalyse

Ausgehend von § 3 PräV O haben wir unsere Risikoanalyse aktualisiert.

- Aufgrund unserer Erfahrungen mit dem ISK in den letzten Jahren haben wir Erkenntnisse gewinnen können, die auch in die Risikoanalyse mit eingeflossen sind.
- Nach Vorfällen von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen sind diese Erkenntnisse durch unsere Aufarbeitung in unsere Risikoanalyse eingebracht.

Gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir bei Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes unsere Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen erneut in den Blick genommen.

Auch die Beteiligung der betreuten Menschen, der Angehörigen etc. ist dabei erfolgt. Sie wurden und werden weiter eingeladen und angefragt, sich bei der Reflexion und Weiterentwicklung einzubringen. Über die schützenden Strukturen werden sie informiert.

Arbeitsgruppe zur Aktualisierung der Risikoanalyse

Vor diesem Hintergrund haben wir eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die mit der Aktualisierung der Risikoanalyse beauftragt war. Dieser Arbeitsgruppe gehörten an:

- als Vertreter/Vertreterin des Rechtsträgers Herr/Frau ...
- als qualifizierte Präventionsfachkraft Herr/Frau ...
- von der Mitarbeitervertretung Herr/Frau ...
- als Mitarbeiterin/Mitarbeiter in leitender Verantwortung Herr/Frau ...
- als Mitarbeiterin/Mitarbeiter bzw. ehrenamtlich Tätige Herr/Frau ...
- als schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus unseren Einrichtungen und Diensten Herr /Frau...
- deren gesetzliche Vertreter, hier Herr/Frau ...
- ...

Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Institution/unserer Einrichtung/unseren Diensten zu erkennen.

Wir haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.

Mithilfe einer Abfrage/eines Fragebogens/eines Gesprächs haben wir die Menschen, die uns anvertraut sind, einbezogen.

Die Ergebnisse dieser angepassten Risikoanalyse sind Grundlage für die Reflexion und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen.



Aufarbeitung

- Wie konnte es zum Vorfall kommen?
- Welche Schutzmechanismen haben funktioniert?
- Welche Schutzmechanismen haben nicht funktioniert?
- Wie hat der Handlungsplan funktioniert und was muss verbessert werden?
- Wie hat das Krisenmanagement funktioniert?
- Was muss unternommen werden, um Wiederholungen zu vermeiden?

Beachtung fanden weiter folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

- Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) wurden einbezogen
- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über sexualisierte Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- Informationsmanagement (Wo erhalten Betreute Information über die Struktur der Einrichtung/Regelungen, Mitarbeitenden etc.)
- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (Pflegesituationen, Untersuchungen etc.)
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit
- vorhandene (enge) Betreuungsverhältnisse und Bezugsbetreuung, Beratungs- und Betreuungssituationen
- räumliche Gegebenheiten
- Gestaltung von Dienst-/Arbeitsplänen
- Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Wohn- und Transportsituationen
- Regelungen für Nachtdienste, Feiertage und Ferienzeiten mit personeller Unterbesetzung wurden in die Analyse einbezogen.
- Der Umgang mit Sexualität in unserer Einrichtung /unserem Dienst wie etwa Sexuelle Bildung, sexuelle Selbstbestimmung, Sexualberatung...) und Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten, Meldeverfahren fanden Berücksichtigung
- Zu prüfen war das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen der Einrichtung.
- ...

Die Ergebnisse der aktuellen Risikoanalyse zeigten uns auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren, die wir in unser Institutionelles Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt haben.



Die Vorgehensweise bei der Risikoanalyse ist auch im Mantelschutzkonzept der Bistümer NRW beschrieben, welches Sie im CariNet-Ordner finden.

Auch weitere Hilfestellungen wie Fragebögen etc. finden Sie im CariNet-Ordner (s. auch S. 5).

Im Anhang finden Sie:

S. 26: Kopiervorlage/Plakat zur Risikoanalyse (DiCV). Dieses Plakat gibt Anhaltspunkte, wie Sie den Prozess der Risikoanalyse planen und durchführen können.

5. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung



Die in folgendem Textvorschlag benannten Punkte sind in Abstimmung mit den Fachkräften des Personalwesens in die Regelabläufe Ihrer Institution einzubauen und umzusetzen.



Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

§4 PräVO

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

Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden insbesondere folgende Punkte:

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



Einige Institutionen haben Checklisten für Bewerbungsgespräche erstellt, die die im Textvorschlag benannten Punkte beinhalten. Sie finden diese im CariNet-Ordner.

Im Anhang finden Sie:

S. 27: Kopiervorlage/Plakat zu Personalauswahl, EFZ, Handlungsleitfaden (DiCV)

6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung



Auch die in folgendem Textvorschlag benannten Punkte sind in Abstimmung mit den Fachkräften des Personalwesens in die Regelabläufe Ihrer Institution einzubauen. Die Datenschutzregelungen sind hierbei zu beachten.



Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

§ 5 PräVO

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 PräVO genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 5 Abs. 2 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutz- rechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

§ 2, 2 f: Drittunternehmen, Leiharbeitnehmer, Externe Partner, Dienstleistende

(beispielsweise Kooperationspartner, Reinigungsunternehmen, Fußpflege, Physiotherapie, Fahrdienste,...)

§ 3 Ehrenamtliche

Anhand der Risikoanalyse haben wir Ehrenamtliche, unsere externen Partner, Dienstleistende oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern auf ihren direkten Kontakt mit unseren Klienten bewertet.

Folgende externe Partner sind für uns tätig: ___ Wir fordern alle externen Partner, Dienstleistende, Dienste in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit den Klientinnen und Klienten sind, auf, ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen. Das ist durch den externen Dienstleistenden sicherzustellen. Diesen und anderen Dienstleistenden lassen wir Informationen über unsere Leitlinien zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt, z. B. in Form von mehrsprachigen Flyern, zur Belehrung ihrer Mitarbeitenden zukommen.



Rechtliche Informationen zur Einholung des erweiterten Führungszeugnisses (EFZ), zur Selbstauskunftserklärung und zur Selbstverpflichtungserklärung

Die Präventionsordnung schreibt vor, dass sich die Rechtsträger gemäß § 5 Abs. 1 PräVO bei der Einstellung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen ein erweitertes Führungszeugnis von Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen vorlegen lassen müssen. (Anhang S. 32)



Im Kinder- und Jugendhilfebereich wird das erweiterte Führungszeugnis für die Prüfung der persönlichen Eignung auf der Grundlage des § 72 a SGB VIII von hauptamtlichen Mitarbeitenden wie von ehrenamtlich Tätigen erteilt. Überall dort also, wo kirchliche Rechtsträger im Kinder- und Jugendhilfebereich tätig sind, können sie auch ihrer Verpflichtung aus der Präventionsordnung nach Vorlegung eines erweiterten Führungszeugnisses nachkommen.

In § 44 Asylgesetz ist die rechtliche Grundlage zur Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses für Träger von Aufnahmeeinrichtungen, die dort Minderjährige betreuen, beaufsichtigen, erziehen oder ausbilden, gegeben.

Mit dem **Bundesteilhabegesetz** und dem § 75 SGB XII liegt für den Bereich des SGB XII und dem § 124 des SGB IX eine Rechtsgrundlage vor, die die Voraussetzungen des § 30 a BZRG erfüllen und die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen von Beschäftigten und Ehrenamtlichen in der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen rechtfertigt und erfordert.

Zudem kann ein Großteil der Einrichtungen und Dienste auf Grundlage des § 72 a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis einholen, da zumeist minderjährige Auszubildende und Praktikant(inn)en beschäftigt sind.

Datenschutz - Verfahren für die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (Anhang S. 32)

1. Das erweiterte Führungszeugnis ist unmittelbar nach Zugang einer durch den Rechtsträger festgelegten Person zur Einsichtnahme vorzulegen.
2. In der Personalakte wird nur das Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses, der Umstand der Einsichtnahme und die Information dokumentiert, ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag aufgrund einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem Strafgesetzbuch enthält.
3. Das Original wird der sich bewerbenden Person wieder ausgehändigt.

Selbstauskunftserklärung:

(Vorlage der NRW-Präventionsbeauftragten, Anhang S. 33)

Die Selbstauskunftserklärung aus dem Mantelschutzkonzept der NRW-Diözesen umfasst rein sprachlich auch getilgte Vorstrafen sowie eingestellte Ermittlungsverfahren. Die Unzulässigkeit dieses Teils der Selbstauskunftserklärung berührt nicht die Zulässigkeit der Selbstauskunftserklärung in ihrem übrigen – zulässigen – Inhalt.

Vertiefende rechtliche Erläuterungen zum EFZ finden Sie im CariNet-Ordner (siehe auch S. 5).

Im Anhang finden Sie:

- S. 27: Kopiervorlage/ Plakat zu Personalauswahl, EFZ, Handlungsleitfaden
- S. 31: Muster: Antrag auf Einholung eines EFZ
- S. 32: Formblatt zur Dokumentation der Einsichtnahme in ein EFZ
- S. 33: Muster: Selbstauskunftserklärung

7. Beschwerdewege



Die im folgenden Textvorschlag von Ihnen zu benennenden externen und internen Beratungs- und Beschwerdestellen, eine Leitungsperson, die in Ihrem Haus bei einem Krisenfall koordinierend tätig ist sowie Verfahrenswege sind auf Grundlage der DCV Interventions-Leitlinien und der örtlichen Gegebenheiten zu erstellen. In den Erläuterungen finden Sie hierzu weitere Hinweise.



Beschwerdewege

§7 PräVO

Den Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen können wir in unserer Einrichtung am besten gemeinsam erhöhen.

In der Herstellung von Klarheit und Beteiligung werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert - und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Folgende Personen nehmen in unserer Einrichtung Hinweise auf Gewalt entgegen:

Zuständige **Präventionsfachkraft/-fachkräfte** für unsere/Institution ist/sind:

Interne Ansprechperson ist:

Die **vom Träger benannte zuständige Leitungsperson** ist:

Externe Beratungs- und Beschwerdestelle (in unserer Kommune bzw. unserer Region) ist: _____

www.caritas-ac.de/beratungsstellen

Betroffene und Fachkräfte können sich auch an [die Ansprechpersonen](#) des DiCV Aachen bzw. des Bistums Aachen wenden (www.ansprechperson.caritas-ac.de).

Die [Interventionsstelle des DiCV](#) steht zur Beratung der Träger und der Präventionsfachkräfte zur Verfügung (<https://www.caritas-ac.de/intervention>) .

Auf der Grundlage der Leitlinien des DCV und der gesetzlichen Erfordernisse haben wir auf unsere Institution angepasste Melde- und Verfahrenswege für uns entwickelt, die im Anhang zu unserem Schutzkonzept zu finden sind.

Die oben genannten Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege sind für Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende beschrieben **und bekannt** gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in leichter Sprache.



Mit Stand von Februar 2021 gelten für caritative Rechtsträger im Bistum Aachen [die Leitlinien](#) des Deutschen Caritasverbandes.

Das Verfahren zum [Umgang mit sexualisierter Gewalt](#) finden Sie auch in den Dokumenten: <https://www.caritas-ac.de/intervention>

Im Anhang finden Sie:

- S.27: Kopiervorlage/Plakat zu Personalauswahl, EFZ, Handlungsleitfaden
- S.34: Übersicht zum Verfahren im Umgang mit Gewalt (gem. DCV-Leitlinien)

8. Verhaltenskodex



Diesen Textvorschlag sollten Sie ergänzen bzw. ersetzen durch den in Ihrer Institution erstellten und ggf. aktualisierten Verhaltenskodex. In den Erläuterungen finden Sie Empfehlungen zur Erstellung eines Verhaltenskodex sowie weitere Hinweise für Verhaltenskodizes in einzelnen Fachbereichen.



Verhaltenskodex

§ 6 Prävo

In unserer Institution haben der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität.

Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die punktuell Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind deshalb notwendig.

Den Verhaltenskodex haben wir in unserer Institution in einer hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt.

Für folgende Bereiche haben wir gemeinsam verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt, die im Anhang unseres Schutzkonzeptes zu finden sind:

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

Jeder Einrichtung in unserer Trägerschaft ist es unbenommen, für ihren Bereich passende, weitere Kategorien hinzuzufügen.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Unsere Personalabteilung berücksichtigt das folgende Vorgehen:

Mit allen Mitarbeitenden wird als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen individuell eine Vereinbarung getroffen: Dazu wird der Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeitende bzw. tätige Ehrenamtliche nach Aufforderung unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt.

Der von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt.



Das Plakat zum Verhaltenskodex auf S. 28 gibt Anhaltspunkte, welche Themen und Schritte zu bearbeiten sind.

Empfehlung zur Herangehensweise an die Entwicklung einrichtungsspezifischer Verhaltensregeln

Den Trägern wird empfohlen, den Verhaltenskodex jeweils auf die Angebotsformen anzupassen. Im Anhang finden Sie einen Formulierungsvorschlag eines rechtsträgerweit gültigen Kodex. In diesem Verhaltenskodex sollte auf den für den jeweiligen Arbeitsbereich spezifizierten Kodex verwiesen werden. Die beiden Kodizes sollten den Mitarbeitenden/Ehrenamtlichen jeweils erläutert, ausgehändigt und von diesen unterschrieben werden.

Grundsätzlich sollte im Vorfeld geklärt werden, ob es bei einzelnen Bausteinen Grundaussagen/Leitlinien/Leitbilder gibt, die zu berücksichtigen sind und ggf. integriert werden können oder auf die Sie Bezug nehmen können (etwa das Landesgewaltschutzkonzept für Geflüchtete in Unterbringungen: https://www.gewaltschutz-gu.de/fileadmin/user_upload/PDFs/NRW_Landesgewaltschutzkonzept.pdf .

In den Verhaltenskodex können z. B. auch die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen berücksichtigt werden, die für Ihr Arbeitsfeld gelten (z.B. [LandeskinderschutzG NRW](#), [Wohn- und TeilhabeG](#) / [Durchführungsverordnung NRW](#), ...).

Der Verhaltenskodex ist partizipativ zu erstellen, es sind

- der kirchliche Rechtsträger oder dessen Vertreter,
- die Mitarbeitervertretung,
- Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter in leitender Verantwortung,
- Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige,
- Kinder und Jugendliche bzw. schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren gesetzliche Vertreter

angemessen einzubinden. Dies kann z. B. durch das gemeinsame Bearbeiten eines Verhaltenskodex mit dem Bewohner- und Angehörigenbeirat umgesetzt werden.

Einbindung der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist, soweit vorhanden, bei der Entwicklung des Verhaltenskodex angemessen einzubinden.

Gibt es mehrere MAVen bei einem Rechtsträger, so sind sämtliche MAVen, die Mitarbeitende vertreten, die von dem Verhaltenskodex betroffen sind, einzubinden. Hierbei handelt es sich um ein Zusammenwirken außerhalb der in der MAVO förmlich geregelten Beteiligungsrechte.

Wie eine Einbindung konkret erfolgt, fällt in das Ermessen der Trägervertreter. Erfahrungsgemäß ist davon auszugehen, dass eine Mitwirkung der MAV die Akzeptanz der Verhaltenskodizes erhöht. Es ist daher den Trägern anzuraten, die MAV mindestens anzuhören und deren Stellungnahme in ihre Überlegungen einzubeziehen.

Der Verhaltenskodex ist eine Dienstanweisung!

Aus dem Wortlaut des § 6 PräV O wird deutlich, dass ein Verhaltenskodex eine konkrete Beschreibung dienstlicher Pflichten ist.



Er stellt, soweit es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, eine Dienstanweisung dar und fällt daher in aller Regel unter das Direktionsrecht des Dienstgebers.

Mit Hilfe des Direktionsrechts ist es dem Arbeitgeber möglich, die Arbeitspflicht in Bezug auf die einzelnen Tätigkeiten und auch auf die Begleitumstände, unter denen die Arbeit zu verrichten ist, näher festzulegen.

Regelbar ist in diesem Kontext nur das, was zum Dienstauftrag gehört. Dies gilt entsprechend für Ehrenamtliche.

Somit besteht eine Pflicht seitens der Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, den Verhaltenskodex zu unterzeichnen.

Im CariNet-Ordner finden Sie Grundsätze zum Verständnis von Prävention in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Dieses Dokument kann zur Erläuterung bei der Formulierung Ihrer Grundsätze in diesem Arbeitsfeld hilfreich sein.

Im Anhang finden Sie:

- S. 28: Kopiervorlage/Plakat zum Verhaltenskodex
- S. 37: Formulierungsvorschlag eines rechtsträgerweit gültigen Verhaltenskodex
- S. 38: MUSTER - Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex



9. Aus- und Fortbildung



Die in diesem Textvorschlag benannten Maßnahmen sind auf Ihre Institution(en) bezogen zu konkretisieren und anzupassen, damit diese zu Ihrer Regelung von Schulungen und Fortbildungen passen.



Aus- und Fortbildung

§ 9 PräVO

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Wir schulen unsere aktuell Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenzs Schulungen- oder einer Mischung aus Online- und Präsenz-Schulungs-Angeboten (Blended Learning). Dabei nehmen wir die Empfehlungen von Caritas und Bistum zum Schulungsumfang und der Zuordnung der Mitarbeitenden auf.

Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeitenden, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult.

Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungsinhalten richten. Unsere Schulungen erfolgen mithilfe eigener bzw. externer Schulungsreferent*innen.



Schulungen im Bistum Aachen

- durch Schulungsreferent*innen aus Ihrer Institution oder durch externe

Fachkräfte: Sie können die Schulung Ihrer Mitarbeitenden in Ihrer Institution auch selbst übernehmen, indem Sie nach §13 PräVO eine geeignete Fachkraft zur Schulungsreferentin/ zum Schulungsreferenten ausbilden lassen. Diese Ausbildungen werden durchgeführt durch die Präventionsbüros der Bistümer in NRW.

Schulungen für Leitungskräfte

werden vom DiCV hier angeboten: <https://www.caritas-ac.de/fort-und-weiterbildung/praevention/praevention>

Für ehrenamtlich verantwortliche Mandatsträger wird gerade eine Angebot aufgebaut, welches unter obigem Link zu finden sein wird.

Blended Learning- Präventions-Schulungen der Caritas NRW stehen für alle caritativen Arbeitsfelder zur Verfügung: <https://www.caritas-campus.de/detail.php?nr=1756>

(Blended Learning = Mix aus Online-Lernen mit Präsenzzeiten)

Auch die regionalen Bildungsforen bieten Präventionsschulungen an: <https://www.bistum-aachen.de/Praevention/schulung/alle-termine/>



Curricula

Die Kurz-Curricula, die Ihre Schulungsreferent*innen als Grundlage nutzen, finden Sie für den Bereich der Erwachsenenhilfe im CariNet-Ordner und im Anhang des Mantelschutzkonzeptes der NRW-Bistümer mit Präsenzzeiten. https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/mantelschutzkonzept/03-2016_mantelschutzkonzept_isk_nrw.pdf

Im Anhang finden Sie: S. 29: Kopiervorlage/Plakat zu Fortbildung und QM

Der folgenden Tabelle können Sie die empfohlene Intensität von Schulungen für Mitarbeitende entnehmen:

Empfehlung des Caritasverbandes für das Bistum Aachen e. V. zum Schulungsumfang für Mitarbeitende mit unterschiedlichen Kontaktintensitäten zu den Betreuten/Patienten in caritativen Einrichtungen			
Format	Intensiv	Basis Plus	Basis
Vorschlag zur Zuordnung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitende/Ehrenamtliche mit einem intensiven pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ▪ Führungskräfte/Ärzte mit operativer Verantwortung ▪ leitende Mitarbeitende/Ärzte mit Personal- und Strukturverantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit regelmäßigem pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt zu Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen wie Honorarkräfte, Praktikant(inn)en, Freiwilligendienstleistende ▪ ... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt zu Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen wie Technischer Dienst, hauswirtschaftliches Personal, Reinigungskräfte, Gärtner/-innen, Pförtner/-innen, Verwaltungskräfte ▪ ...
Umfang	12 Unterrichtsstunden (plus Leitungs-U.std.)	6 Unterrichtsstunden	4 Unterrichtsstunden
1 Unterrichtsstunde = 45 Minuten			

10. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen



Der folgende Textvorschlag ist stark an die Entwicklungsprozesse und Gegebenheiten Ihrer Institution anzupassen. In ihm sind viele Punkte beispielhaft aufgeführt.



Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

§ 10 PräVO

Aufgabe aller Mitarbeitenden ist es, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden Menschen zu unterstützen.

Dazu gehört, dass wir diese über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unserer Einrichtung gelten.

Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen / schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den Betreuten und Klienten mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte thematisieren mit den ihnen anvertrauten Menschen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Ein Konzept der sexuellen Bildung ist wesentlicher Bestandteil unserer professionellen Arbeit. Dies ermöglicht u.a., sprachfähig zu sein zu Themen der Sexualität und stärkt damit alle Beteiligten.

Die Fachkräfte unterstützen die Betreuten darin, sich – intern oder extern – mit Themen wie z. B.: der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität), die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen), Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse) zu beschäftigen.

Folgende Maßnahmen setzen wir um (hier können für Ihre Institutionsform passende Maßnahmen eingesetzt werden: _____)

In unseren Diensten und Einrichtungen sind Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt in einfacher Sprache – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – vorhanden und zugänglich gemacht.



Um dem Recht auf Information der Betreuten nachzukommen, können Sie bei der Information über Beschwerdeverfahren folgende Fragen als Hilfestellung nehmen:

1. Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?
2. Worüber kann ich mich beschweren?
3. Bei wem kann ich mich beschweren?
4. Was passiert mit meiner Beschwerde?

Im Anhang finden Sie:

- S. 30: Kopiervorlage/Plakat zur Stärkung der Betreuten

11. Qualitätsmanagement



In diesem Textvorschlag ist zu benennen, wie die Bausteine im Qualitätsmanagement Ihrer Institution verankert sind und wer die Einarbeitung aller Bausteine des Schutzkonzeptes in die Regelabläufe zu koordinieren hat. Überprüfen Sie hier, wo Anpassungen in Abläufen oder Maßnahmen stattfinden müssen. Die im Textbaustein gestellten Fragen können Sie nutzen, um auch den Text entsprechend der Antworten anzupassen.



Qualitätsmanagement

§ 8 PräVO

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir die Bausteine unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in unsere Regelstruktur bzw. unser Qualitätsmanagement (QM) integriert.

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

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

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind Vorfälle von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen, Gewaltanwendungen aufgearbeitet und sind diese Erkenntnisse in unsere Risikoanalyse eingebracht?
- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Werden die aktuellen Beschwerdewege eingehalten, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Personen, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt?
- Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?
- Der (*Trägername*) hat (*Zahl*) Kräfte zur Präventionsfachkraft ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstoßen und wachhalten.
- Wir informieren in unserer Einrichtung per Aushang/ per Homepage / per...., wer Präventionsfachkraft ist.
- Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement sind: _____ (*Namen einfügen*)



Im Anhang finden Sie:

- S. 25: Muster-Aushang: Information zur Präventionsfachkraft

12. Literaturverzeichnis



Im Folgenden sind die Quellen- und Literaturangaben aufgeführt, auf die sich die Textvorschläge beziehen. Fügen Sie nach Bedarf weitere Angaben, Empfehlungen, Links, Quellen etc. hinzu, auf die Sie Ihre Mitarbeitenden bzw. die Lesenden Ihres Schutzkonzeptes hinweisen möchten - oder entfernen Sie nicht passende Angaben.



Literaturverzeichnis

- Bistum AC: Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung):
https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/praeventionsordnung1/03-2022_praeventionsordnung_praevo.pdf
- Leitlinien DCV: https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/praevention/leitlinien-des-deuts/leitlinien_dcv_umgang_mit_sexualisierter_gewalt_05-03-21.pdf.pdf
- Deutsche Bischofskonferenz: ORDNUNG für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz
https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/2022-01-24-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sex.-Missbrauch-Minderjaehriger-Interventionsordnung.pdf
- Arbeitshilfe Verhaltenskodex des Bistums Aachen
<https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Praevention/galleries/Institutionelles-Schutzkonzept-fuer-offene-Kinder-und-Jugendfreizeitstaetten/A07.1-Muster-Verhaltenskodex-KJA.pdf>
- Curricula für Erwachsenenhilfe ab S. 40 im Mantelschutzkonzept der Bistümer NRW: https://www.caritas-ac.de/cms/contents/caritas-ac.de/medien/dokumente/mantelschutzkonzept/03-2016_mantelschutzkonzept_isk_nrw.pdf



Die Erweiterung des Literaturverzeichnisses kann auch dazu genutzt werden, um Anregungen zum Weiterlesen zu geben – daher finden Sie hier

Weitere Informationen, Links und Literaturhinweise

- Im CariNet-Ordner (Fachkräfte für Prävention und Intervention können sich in einem geschützten Bereich Informationen zum Themenfeld herunterladen. Voraussetzung ist ein CariNet-Account – über: praevention@caritas-ac.de).
- **Materialsammlung des DCV**
zum Thema sexualisierte Gewalt und Prävention von Missbrauch
<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/materialien>
- **Kinder dürfen nein sagen!** Kinder vor Gewalt schützen: Infos in leichter Sprache für Kinder, Eltern, Erzieher/innen und Lehrer/innen in Deutsch, Arabisch, Englisch, Türkisch, Farsi, Französisch und Russisch; Hrsg: CBP, DCV und KTK, 2015; 15 S.
https://www.carikauf.de/kinder_d_rfen_nein_sagen_-_deutsch_-_25_brosch_ren-2871/
- **Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs**
<https://beauftragte-missbrauch.de/>
- **Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus**
<https://www.caritas-trier.de/beitraege/broschuere-praevention-von-sexuellen-uebergriffen-/914030/?searchterm=pr%c3%a4vention+krankenhaus>

Gesetzliche Vorgaben:

- Landesgewaltschutzkonzept für Geflüchtete in Unterbringungen
https://www.gewaltschutz-gu.de/fileadmin/user_upload/PDFs/NRW_Landesgewaltschutzkonzept.pdf
- LandeskinderschutzG NRW
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=20399&vd_back=N509&sg=0&menu=1
- Wohn- und TeilhabeG
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?sg=0&menu=0&bes_id=28425&anw_nr=2&aufgehoben=N&det_id=594425
- Durchführungsverordnung zum Wohn- und TeilhabeG NRW
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000512

Arbeitshilfe des DiCV aus der Fachberatung für Kitas

- **Arbeitspapier_Grundlagen Schutzkonzept_OSK**, 12/ 2022 – (wird nach kompletter Fertigstellung im CariNet-Ordner veröffentlicht)

In dieser Arbeitshilfe finden Sie Hinweise für die Erstellung eines Schutzkonzeptes, welches sowohl den kirchlichen auch den landesgesetzlichen Anforderungen entspricht.

Anhang

Im Anhang finden Sie Formulare und Grundsatztexte zur Erstellung des Schutzkonzeptes.

Information zu Präventionsfachkraft und Interner Ansprechperson.....	25
Kopiervorlage Plakat Risikoanalyse.....	26
Kopiervorlage Plakat Personalauswahl, EFZ, Handlungsleitfaden.....	27
Kopiervorlage Plakat Verhaltenskodex.....	28
Kopiervorlage Plakat Fortbildung & QM.....	29
Kopiervorlage Plakat Stärkung der Betreuten.....	30
Antrag für ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ).....	31
Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses.....	32
Muster Selbstauskunftserklärung.....	33
Verfahren zum Umgang mit sexualisierter Gewalt (gem. Leitlinien DCV).....	34
Formulierungsvorschlag eines rechtsträgerweit gültigen Verhaltenskodex.....	37
Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex.....	38

EINRICHTUNG Absender - Adresse

Information zu Präventionsfachkraft und Interner Ansprechperson

Zur **Präventionsfachkraft** nach § 12 der Bischöfl. Präventionsordnung ist benannt:

Name
Telefon
Email
Adresse

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- unterstützt unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger
- berät uns bei der Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und unterstützt den Träger darin, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter

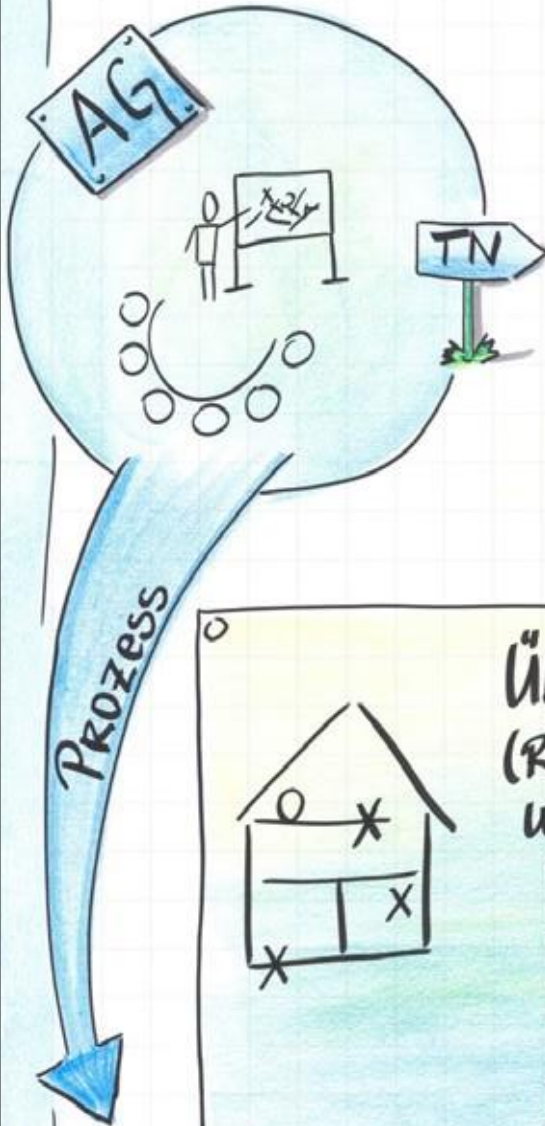
Zur **Internen Ansprechperson** nach S. 5 der DCV-Leitlinien ist benannt:

Name
Telefon
Email
Adresse

Unsere Interne Ansprechperson

- kennt und unterstützt bei den Verfahrenswegen zu Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren.

Risikoanalyse



- ☐ Präventionsfachkraft
- ☐ Trägervertretung
- ☐ MAV - Vertretung
- ☐ Leitungsebene
- ☐ Mitarbeitende
- ☐ Ehrenamtliche
- ☐ Vertretung der Betroffenen

Überprüfung der Organisation
(Risiko & Schwachstellen für sexualisierte Gewalt) z.B.:

- ! alltägliche Arbeitsabläufe
- ! Umgang mit Sexualität
- ! Risikoorte und -zeiten
- ! etc.



Ergebnis
der
Auswertung
!

Grundlagen für konzeptionelle und
strukturelle Verbesserungen
⇒ für das ISK !!!

Personalauswahl, ETZ, Handlungsleitfaden

Leitfaden Einstellung

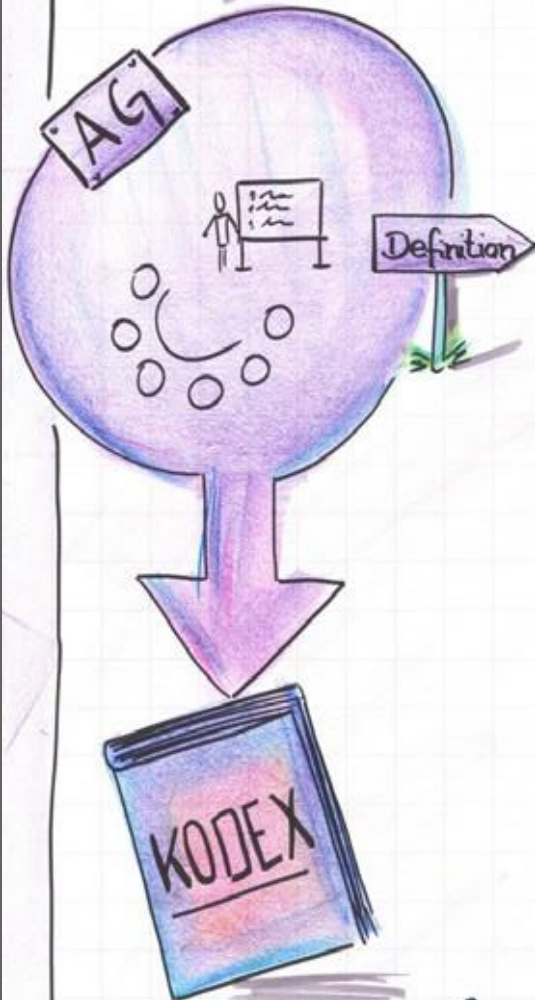
Checkliste

Handlungsleitfaden • Interventionsplan im Vermutungsfall

- ▣ Ansprechpersonen und Anlaufstellen
- ▣ Erstkontaktperson für Vermutungssituation
- ▣ Wer wird wann wie informiert
- ▣ Weiterleitung und Übergabe
- ▣ genauer Ablauf
- ▣ Beschwerdewege
- ▣ etc.

Veröffentlichung „Leitfaden“
für jeden/jede einsehbar !!!

Verhaltenskodex



- Gestaltung v. Nähe + Distanz
- Angemessenheit v. Körperkontakt
- Sprache + Wortwahl
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit v. Geschenken
- Umgang mit und Nutzen von Sozialen Netzwerken
- respektvoller Umgang
- Disziplinierungsmaßnahmen

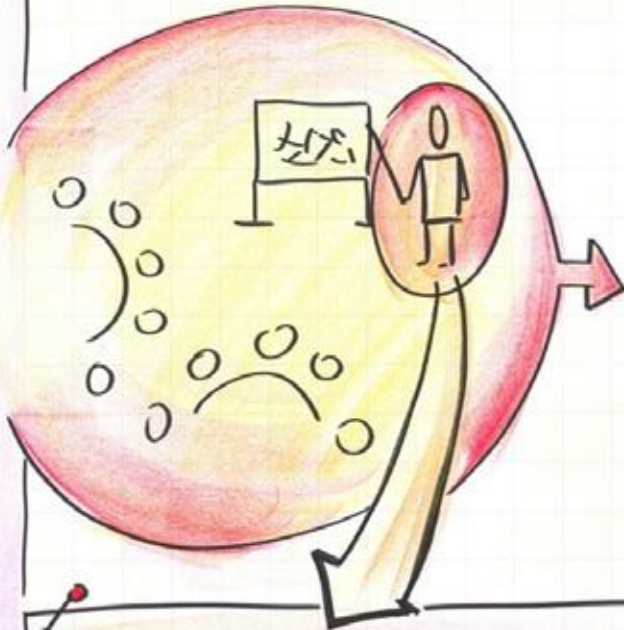
weitere Schritte:

Kodex wird in die einzelnen Arbeitsfelder gegeben
besprochen, gefüllt, konkretisiert, etc.

UNTERSCHRIFT

Ablage beim Rechtsträger !!!

Fortbildung & QM



Präventionsschulungen

- A** Intensiv-Schulung
12 UE
- B** Basis Plus 6 UE
- C** Basis 4 UE

Multiplikatoren als
Schulungs-Referenten!

- ▣ aus der eigenen Einrichtung
- ▣ vom DiCV (Fr. Kremer-Kerschgens)
- ▣ über Bildungsforen

GESUCHT

Fachkräfte zur
Multiplikatorenschulung

Altenpflege/-hilfe
+
Krankenhaus

Bausteine des ISK werden umfassend in
Organisation + Struktur + Ablauf
verankert !!!

Stärkung der Betroffenen

PARTIZIPATION
&
TEILHABE

Präventionskraft
ermöglicht den
Austausch

- ☐ Zugänglich machen von Informationen (Schutzkonzept, Anlaufstellen, etc)
- ☐ Leichte Sprache verwenden
- ☐ Benennung einer Vertretungsperson für die
 - AG, Risikoanalyse
 - AG, Verhaltenskodex
- ☐ etc.

Wo und wie können wir die Betroffenen integrieren und beteiligen?

Was möchte
ihr?

Was braucht
ihr?

Wie stellt ihr
euch vor...
?

etc.

Antrag für ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Geltungsbereich für alle Personen, die direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen innerhalb ihrer hauptamtlichen Tätigkeit haben oder in diesem Bereich ehrenamtlich tätig sind.

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabegesetz und dem Eingliederungshilferechts (ab 01.01.2018) ist zu überprüfen ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

_____ als Arbeitgeber, bestätigt hiermit, dass

Herr / Frau

_____ Vor- und Nachname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

_____ geboren am

_____ Anschrift

aufgefordert ist, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG vorzulegen.

Es wird bestätigt, dass das erweiterte Führungszeugnis benötigt wird für:

	Die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a SGB VIII – KJHG (für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter/innen bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen).
	Die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 75 Abs. 2 SGB XII (für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter/innen bei der Betreuung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen).
	Die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 124 SGB IX (ab 01.01.2018 - für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter/innen bei der Betreuung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen).
	Die Prüfung der persönlichen Eignung zur <u>ehrenamtlichen</u> Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Förderung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

_____ Ort, Datum

_____ Unterschrift des Auftraggebers

Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)

Geltungsbereich für alle Personen, die direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen innerhalb ihrer Tätigkeit haben.

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz, dem Bundesteilhabesetz und dem Eingliederungshilferecht (ab 01.01.2018) ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie nach § 124, SGB IX (ab dem 01.01.2018) jede Person von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit oder der Betreuung von hilfs- oder schutzbedürftigen Erwachsenen auszuschließen ist, die entsprechend der oben angeführten Paragraphen rechtskräftig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis soll nicht älter als 3 Monate sein.
Eine erneute Einsichtnahme ist nach **fünf Jahren** vorzunehmen.

Vor- und Nachname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

Anschrift

Der/die oben genannte Mitarbeiter/in hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

Datum

Es ist **kein** Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den oben genannten Paragraphen des Strafgesetzbuchs vorhanden.

Es ist ein Eintrag nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 201 a Abs. 3, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmung des § 72a (5) SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII sowie nach § 124, SGB IX (ab dem 01.01.2018) ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Das EFZ ist in meinem persönlichen Besitz geblieben.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person des Trägers

Unterschrift des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

Selbstauskunftserklärung

gemäß § 5 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
im Bistum Aachen (Präventionsordnung)“

Name, Vorname

Geburtsdatum

Dienstgeber

Tätigkeit

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt* rechtskräftig verurteilt worden bin und nach meinem Wissen insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.

Mir ist bekannt, dass über getilgte oder tilgungsreife Vorstrafen und bereits eingestellte Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden muss.

Ort, Datum

Unterschrift

* §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch (StGB) oder weitere sexualbezogene Straftaten.

Übersicht zum Verfahren im Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte

gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes ¹

Stand Januar 2022

WICHTIGER HINWEIS: Diese Übersicht dient als Hilfestellung für die mit den u. g. Aufgaben betrauten Personen. Sie ist eine vereinfachte Darstellung, die nicht davon entbindet, die Verfahrensschritte im Sinne der o. g. Leitlinien sachgemäß durchzuführen. Es bleibt zu beachten, dass jeder Einzelfall individuelle Besonderheiten aufweist, die im konkreten Vorgehen ihre Berücksichtigung finden. Chronologie und Ablauf können daher ggf. abweichen.

Der caritative Rechtsträger trägt die Gesamtverantwortung für das Verfahren.

Es kann hilfreich sein, dass der Träger zur Bearbeitung von Hinweisen und (Verdachts-)Fällen sexualisierter Gewalt einen Krisenstab benennt, der bei Bedarf aktiviert werden kann (Mitglieder können ggf. sein: vom Leitungsorgan benannte Person, Rechtsbeistand, verantwortliche Person aus dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Leitungsverantwortliche aus dem betroffenen Arbeitsfeld, Präventionsfachkraft o. a.). Die Rollen und Informationsrechte wie auch -pflichten der hier einbezogenen Personen in Bezug auf das gesamte Verfahren sind hierbei unbedingt einzuhalten.

Eine zügige Vorgehensweise ist sicherzustellen.

Bei Hinweis, Vermutung, Verdacht auf sexualisierte Gewalt:

- Ruhe bewahren, umsichtig handeln, keine subjektiven Bewertungen vornehmen, Rollen und Zuständigkeiten beachten, evtl. erforderliche Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht gefährden
- Bei Gefahr für Leib und Leben Strafverfolgungsbehörden unmittelbar einschalten
- Eine sorgfältige (fortlaufende) Dokumentation und Ablage an einem gesicherten Ablage-/Speicherort sicherstellen
- Der Wille des Betroffenen ist in allen Verfahrensschritten unbedingt zu berücksichtigen.

1. Hinweise auf sexualisierte Gewalt⁴ werden insbesondere von folgenden Personen entgegengenommen:

- a) **Interne Ansprechperson** (Vertrauensperson mit Lotsinnen- bzw. Lotsenfunktion)
- b) **Externe Ansprechpersonen** (trägerunabhängig, Beratung für Betroffene und Träger) www.ansprechperson.caritas-ac.de
- c) **vom Leitungsorgan benannte Person** (koordiniert das Verfahren bei Verdacht/Vorfall)

Jede_r Betroffene sowie Angehörige können sich darüber hinaus jederzeit an eine vom Rechtsträger benannte nichtkirchliche, externe Fachberatungsstelle wenden.⁵

2. Schutz der betroffenen Person, sofortige Unterbrechung des Kontaktes zu beschuldigter Person.

Erste Bewertung der Plausibilität, in die zwingend die Externen Ansprechpersonen oder eine unabhängige Fachberatungsstelle einzubeziehen sind (Die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden darf hierdurch nicht gefährdet werden.)⁶

3. Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht einer Straftat unverzügliche Weiterleitung der Information an die Strafverfolgungsbehörden
(gilt ausnahmsweise nicht, wenn die betroffene Person dies ausdrücklich ablehnt oder der Schutz der betroffenen Person dies ausschließt. Die Erfüllung dieser Voraussetzungen ist zwingend zusammen mit einer externen Fachberatungsstelle zu bewerten.)
Darüber hinaus sind Meldepflichten gegenüber zuständigen (Aufsichts-)Behörden zu beachten.⁷

4. Betroffenen Personen bzw. deren gesetzlichen Vertreter_innen bietet der Träger ein Gespräch mit den o. g. Externen Ansprechpersonen an

- Eine weitere Person ist hinzuzuziehen.
- Betroffene Personen bzw. deren gesetzliche Vertreter_innen werden zu einer Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.
- Weitere Unterstützungsangebote / externe Fachberatungsstellen, therapeutische, seelsorgliche, finanzielle Hilfe werden benannt.

(Das Gespräch darf die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindern.)

5. Anhörung der beschuldigten Person

- Hinweis auf Möglichkeit des juristischen Beistands
- Hinweis auf Hinzuziehung einer Vertrauensperson der/des Beschuldigten
- Unverzügliche Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte unter Hinzuziehung einer/eines Juristin/Juristen
- Unschuldsvermutung beachten
- (Die Anhörung darf die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindern.)

6. Der Rechtsträger informiert Betroffene über weitere Handlungsschritte und Maßnahmen

7. Aufarbeitung durch den Rechtsträger (auch bei eingestellten oder verjährten Verfahren)

- Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte
- Rehabilitation im Falle fälschlicher Beschuldigung

8. Ggf. Information der Öffentlichkeit sowie der Pressestelle des Diözesan-Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes.

9. Bearbeitung der Irritationen innerhalb des Systems (Team, Einrichtung, Dienst), ggf. unter Einbeziehung außenstehender Berater_innen

- Teambesprechung, Supervision etc.
- Anpassungsbedarf der Präventionsarbeit prüfen
- Anpassungsbedarf des Institutionellen Schutzkonzeptes prüfen

Quellen:

1 Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen, Quelle: Leitlinien öffnen (im Folgenden „LL“).

2 Vgl. dazu die ebenfalls bereitgestellte Verfahrensbeschreibung der Caritas in NRW.

3 Einschließlich „anonymer Hinweise“; zu beachten bleibt gemäß Fußnote 9 LL dabei: „Anonyme Anzeigen sind mit großer Vorsicht zu behandeln und nur zu beachten, wenn nachprüfbar Hinweise vorgebracht werden. Allgemeine Verdächtigungen dürfen nicht zu Ermittlungen führen. Insofern müssen ‚zureichende tatsächliche Anhaltspunkte‘ für das Vorliegen von sexualisierter Gewalt im Sinne dieser Leitlinien vorhanden sein.“

4 Im Interesse einer sachlichen und strukturellen Trennung von vertraulichem Gesprächssetting für Betroffene (und Angehörige) und Verfahrensmanagement sollte diese Person nicht identisch sein mit der vom Leitungsorgan benannten Person.

5 Jeder Rechtsträger hat eigene Fachberatungsstellen bekannt zu machen; weitere Anlaufstellen finden sich im Hilfe-Portal des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: <https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite>. Für das Bistum Aachen auch unter: <https://www.caritas-ac.de/beratungsstellen>

6 Vgl. Fußnote 12 LL.

7 Vgl. bspw. die Meldepflicht nach § 47 SGB VIII gegenüber der Aufsichtsbehörde, wenn sich ein derartiger Vorfall in einer betriebserlaubnispflichtigen Einrichtung nach § 45 SGB VIII ereignet.

Formulierungsvorschlag eines rechtsträgerweit gültigen Verhaltenskodex

_____ (Trägername) bietet Menschen Unterstützung, Entfaltung und Hilfeleistung an und unterstützt sie in der Entfaltung und Gesundheit ihrer Persönlichkeit, ihrer religiösen und sozialen Kompetenzen, ihrer Begabungen und ihrer Beziehungsfähigkeit. Die Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen. Dabei finden sie in dem notwendigen Maß Unterstützung und Begleitung in allen Lebensbereichen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit geprägt ist.

Ich setze mich dafür ein, dass die Einrichtung ein sicherer Ort für alle ist.

Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der in unserer Einrichtung/unserem Dienst betreuten/begleiteten/hier lebenden Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.

Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst.

Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt.

Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung bekomme und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.

Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen oder Hilfebedürftigen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/oder Gewaltanwendung nahe legt, halte ich mich an die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und die im Bistum Aachen vorgegebenen Meldewege.

Der in der Einrichtung, in der ich tätig bin, entwickelte und dort geltende Verhaltenskodex für den Umgang miteinander ist mir bekannt und ich halte mich an diesen.

Muster zum Formulierungsvorschlag des Verhaltenskodex

Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex

gem. § 6 Prävo

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden:

Name, Vorname

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift

Impressum

Herausgeber:

Caritasverband für das Bistum Aachen e. V.
Kapitelstr. 3
52066 Aachen

Redaktion und Gestaltung:

Theresia Heimes, Susanne May, Christian Heidrich

Grafische Gestaltung:

Miriam Aldenhoven

Inhaltliche Verantwortung:

Theresia Heimes

Mitarbeit:

Annika Fiege, Dr. Mark Brülls,
Hans Ohlenforst, Andrea Veelken

Erstveröffentlichung: Januar 2018

Aktualisierung: Dezember 2022