

**Augen auf – hinsehen und schützen**

# **Institutionelles Schutzkonzept**

**der Caritas Mülheim an der Ruhr**



<b>0. Präambel</b>	<b>Seite 3</b>
<b>1. Risikoanalyse</b> Zielgruppen – Macht- & Abhängigkeitsverhältnisse – Risikoorte – Risikozeiten Strukturelle Risikofaktoren	<b>Seite 4</b>
<b>2. Verhaltenskodex</b> Gestaltung von Nähe und Distanz – Angemessenheit von Körperkontakten Beachtung der Intimsphäre – Sprache & Wortwahl – Umgang mit Geschenken Medien & soziale Netzwerke – Disziplinarmaßnahmen – Freizeit & Reisen	<b>Seite 5</b>
<b>3. Maßnahmen zur Prävention</b> Einstellungsgespräche – Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex Erweitertes Führungszeugnis – Verpflichtende Präventionsschulung Weitere Maßnahmen – Präventionsfachkräfte	<b>Seite 10</b>
<b>4. Intervention / Vorgehen im Verdachtsfall</b> Meldepflicht – Bearbeitung – Unterstützung der Betroffenen Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung Hilfe/Beratung für betroffene Systeme – Aufarbeitung zurückliegender Fälle	<b>Seite 12</b>
<b>5. AnsprechpartnerInnen intern/extern</b>	<b>Seite 15</b>
<b>6. Formblätter zum Vorgehen in Verdachtsfällen</b>	<b>Seite 20</b>

## 0. Präambel

Dieses Konzept ist auf Basis der bischöflichen Präventionsordnung, den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV), den einschlägigen Bestimmungen aus SGB VIII und SGB IX sowie den Vorgaben des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG) zur Gewaltprävention entwickelt worden. Das Institutionelle Schutzkonzept ist ein Baustein verschiedener Schutzkonzepte, die sich zurzeit in der Entwicklung befinden (Kita, BTHG, Schulen usw.).

Es handelt sich hier um die zweite Version des vom Caritasverband Mülheim entwickelten Schutzkonzeptes, das in der Überarbeitung die Erfahrungen einfließen lässt, die der Verband in den vergangenen Jahren gemacht hat. Es ist somit eine im Sinne des Schutzes von Klient\*innen und Mitarbeiter\*innen verbesserte Fassung. Überarbeitet hat es die AG Prävention, die sich aus den Fachkräften für Prävention sowie Vertretungen der MAV und dem Vorstand des Caritasverbandes Mülheim zusammensetzt.

Das Schutzkonzept wurde auf Basis umfassender Risikoanalysen und unter Einbezug der internen AG Prävention sowie der Mitarbeitervertretung entwickelt und durch den Vorstand frei gegeben. Die Leitlinien sollen ein einheitliches und rechtssicheres Vorgehen im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt an Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gewährleisten. Sie regeln die Verantwortung und das Vorgehen bei der Wahrnehmung, Aufklärung und Unterbindung von (sexualisierter) Gewalt durch Beschäftigte und Ehrenamtliche.

Der Begriff der (sexualisierten) Gewalt im Sinne dieser Leitlinie umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. 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. In allen Arbeitsbereichen soll sich eine Kultur des achtsamen Umgangs miteinander etablieren, die Machtmissbrauch verhindert und ein Eintreten für die Rechte Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener fördert.

Wenngleich die Leitlinien den Fokus auf (sexualisierte) Gewalt legen, die durch Beschäftigte oder Ehrenamtliche ausgeübt wird, so ist zu beachten, dass es vielfältige Täter\*innen-Betroffenen-Konstellationen gibt und dass sexualisierte Gewalt eine spezifische Form von Gewalt ist. Die Leitlinien sollen im weiteren Sinne auch der Verhütung von Übergriffen an Beschäftigten und Ehrenamtlichen dienen. Weitere Formen der Gewalt sind strukturelle Gewalt (zum Beispiel Sexismus, Rassismus, Klassismus, Altersdiskriminierung...), psychische Gewalt (zum Beispiel Beschimpfungen, Verspottung, Drohungen...), physische Gewalt (alle Formen der körperlichen Misshandlungen) sowie Gewalt über digitale oder andere Medien (Herabsetzungen, Belästigungen, Diskriminierungen über elektronische Medien). Die im institutionellen Schutzkonzept dargestellten Maßnahmen sind somit auf alle Gewaltformen und -verhältnisse zu übertragen.

Nach erfolgter Implementierung in die verbandlichen Abläufe ist es für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden verbindlich.

Im Zusammenspiel mit bereits vorhandenen Bausteinen zur Gewaltprävention dient das Konzept der weiteren Optimierung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Personen, die unsere Dienste und Einrichtungen in Anspruch nehmen. Damit setzen wir auch in diesem Kontext den für uns selbstverständlichen Prozess der ständigen Qualitätsüberprüfung und -weiterentwicklung konsequent fort.

Das Konzept ist vorrangig für die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie das Bischöfliche Generalvikariat erarbeitet worden.

# 1. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist Basis und damit wesentlicher Bestandteil unseres institutionellen Schutzkonzeptes. Sie wurde unter Einbezug aller Dienste und Einrichtungen, der Mitarbeitervertretung (MAV) sowie der AG Prävention praxisnah erstellt. Dabei wurden im Wesentlichen die sehr heterogenen einrichtungsspezifischen Gefahrenräume und -situationen definiert. Auch die genannten Zielgruppen wurden bei der Erhebung und Bewertung mit einbezogen.

Als Quintessenz ergibt sich ein komplexes Bild möglicher Gefährdungssituationen. Dieses zeigt unter anderem, dass potenziell Menschen aller Alters- und Zielgruppen als Opfer/Täter\*innen in Frage kommen.

Folgend befinden sich einige essenzielle Erkenntnisse aus der Analyse, wie sie in unserem Schutzkonzept Berücksichtigung fanden.

## 1.1 Zielgruppen

Klient\*innen, Mitarbeitende und Bezugspersonen, die (sexualisierter) Gewalt ausgesetzt sein oder selbst zum/zur Täter\*in werden können:

### KlientInnen mit

- Gewaltneigung
- Sprachdefiziten
- Vorerfahrung mit (sexualisierter) Gewalt
- Psychischen Erkrankungen
- Hoher Emotionalität
- Aufklärungsdefiziten
- Existenziellen Notsituationen
- und weitere

### Mitarbeitende mit

- Zynismus
- Mangelnder Affektkontrolle
- Geringem Unrechtsbewusstsein
- Mangelnder Reflexion
- Eigener Missbrauchserfahrung
- Machtorientierung

### Bezugspersonen mit

- Gravierenden sozialen Belastungen
- Repressiver Erziehungshaltung
- Psychischer Erkrankung
- Mangelnder Bildung
- Mangelnder Reflexionsfähigkeit
- Respektlosigkeit
- Eigener Gewalterfahrung

## 1.2 Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse

Unsere Risikoanalyse hat ergeben, dass es diese in allen Diensten und Einrichtungen gibt. Die als wesentlich Definierten sind

- Altersunterschied
- Hierarchische Strukturen
- Soziale Abhängigkeit
- Misstrauen / Vertrauen

- Grad der Beeinträchtigung
- Die oben genannten Parameter betreffen die Konstellationen Mitarbeitende – Klient\*in, Klient\*in – Klient\*in, Mitarbeitende – Mitarbeitende sowie Klient\*in – Mitarbeitende. Sie sind vor allem in eins-zu-eins-Kontakten (Face-to-Face-Kontakten) besonders relevant.

### 1.3 Risikoorte

Unsere Risikoanalyse hat ergeben, dass es in allen Diensten und Einrichtungen Orte gibt, die potenziell Risiken hinsichtlich der Ausübung von (sexualisierter) Gewalt bieten. Hierzu gehören vor allem

- Räume mit (verschießbarer) Tür
- Räume für Face-to-Face-Kontakte
- Abseits liegende Räume
- Kellerräume

Festgestellt wurde aber auch, dass faktisch keine räumliche Gegebenheit als potenzieller Gefahrenort ausgeschlossen werden kann. Vielmehr wird dieser durch weitere Rahmenbedingungen wie Uhrzeit, Zahl der anwesenden Klient\*innen und Mitarbeitenden oder die (Un-)Übersichtlichkeit der Räumlichkeiten mitbestimmt.

### 1.4 Risikozeiten

Unsere Risikoanalyse hat ergeben, dass es keine spezifizierbaren Risikozeiten gibt, da die o.g. Parameter eine vergleichbare Gewichtung haben und sich verschiedene Gegebenheiten gegenseitig bedingen – ein Faktor steht nicht für sich allein. Insoweit fordert unser Schutzkonzept alle Mitarbeitenden dazu auf, sensibel auf die unterschiedlichen Gegebenheiten und Faktoren zu achten.

### 1.5 Strukturelle Risikofaktoren

Folgende Risikofaktoren ergeben sich zusätzlich auf organisationaler bzw. struktureller Ebene, die sich auf die Mitarbeitenden beziehen:

- Hohe Arbeitsbelastung
- Zum Teil noch nicht ausreichende fachliche Fortbildung
- Fehlendes Wissen über Abläufe und Zuständigkeiten in Prävention und Intervention

## 2. Verhaltenskodex

Jeder kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet, klare spezifische Regeln für seine jeweiligen Arbeitsbereiche partizipativ auszuarbeiten. Ziel ist es, den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie dem Klientel und weiteren Dritten (z.B. Kooperationspartner\*innen) eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, (sexuelle) Gewalt und Missbrauch in der kirchlichen Arbeit verhindert.

Im Mittelpunkt stehen die uns anvertrauten Menschen und deren Wohlergehen. Daher ist es wichtig, achtsam mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen umzugehen und ihnen zuzuhören, wenn sie sich anvertrauen wollen. Dazu dienen vor allem die folgenden Verhaltensregeln, die spezifisch für die unterschiedlichen inhaltlichen Bereiche definiert wurden.

Sexuelle Bildung ist ein Bestandteil in der Zusammenarbeit mit den anvertrauten Minderjährigen und hilfebedürftigen Erwachsenen. Das bedeutet, dass die Mitarbeitenden bei Bedarf den ihnen anvertrauten Menschen gemäß ihrer Entwicklung Informationen, Begleitung und Unterstützung zum Thema „Sexualität“ anbieten.

Jede\*r Mitarbeiter\*in unterschreibt bei Dienstbeginn den Verhaltenskodex. Sollten Verstöße gegen diesen Kodex erfolgen, führt dies – je nach Grad des Verstoßes – zu einer Meldung und dann ggf. zu einer Sanktion (siehe Kapitel „Intervention“). Wichtig ist, dass Mitarbeitende sowie Klient\*innen wissen, bei wem sie sich melden können.

## 2.1 Gestaltung von Nähe und Distanz

### Frage zur Reflexion: Wie gestalte ich mein professionelles Handeln in Bezug auf Nähe und Distanz?

#### Verhaltensregeln

- Ich bin mir bewusst, dass körperliche und emotionale Nähe Grundlage für die Arbeit mit Menschen sind. Gleichzeitig weiß ich um die Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie.
- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Grund- und behandlungspflegerische Maßnahmen werden immer unter Wahrung der individuellen Grenzen der Beteiligten geplant und durchgeführt.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Minderjährigen sowie schutzbedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen wie zum Beispiel gemeinsame private Urlaube.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Es darf keine Geheimnisse mit Minderjährigen sowie schutzbedürftigen Erwachsenen geben, die nicht ausschließlich den persönlichen Lebensbereich der Beteiligten betreffen und keine Relevanz für die Betreuung und Versorgung haben.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.
- Wenn wir von einer Regel abweichen, muss dies immer transparent gemacht werden.
- Mir ist klar, dass Sexualität eine Energie ist, die positiv Leben beeinflusst. Kinder und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben das Recht auf eine aktive Ausgestaltung der eigenen Sexualität unter Beachtung der individuellen Grenzen aller Beteiligten, solange sie damit niemandem schaden. In unseren Einrichtungen, in denen erwachsene schutz- oder hilfebedürftige Menschen leben oder betreut werden, impliziert dies möglicherweise auch die Vermittlung von SexualbegleiterInnen.

## 2.2 Angemessenheit von Körperkontakten

### Frage zur Reflexion:

**In welchen Situationen gilt es, besondere Aufmerksamkeit auf Körperkontakt mit mir anvertrauten Personen zu legen?**

#### Verhaltensregeln

- In meiner professionellen Rolle als Kontaktperson gehe ich achtsam und zum Wohle der mir anvertrauten Menschen mit Körperkontakt um. Der Wille der Schutzperson ist immer zu respektieren.
- Ich beachte die Grenzsignale von Kindern und schutzbedürftigen Erwachsenen, insbesondere in Trost-, Pflege- und Erste-Hilfe-Situationen und verhalte mich so, dass ich die signalisierten Grenzen nicht überschreite,
- Ich schütze und respektiere die Intimsphäre von Menschen. Ich achte meine eigenen Grenzen und die meiner Gegenüber. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie zum Beispiel Pflege, Erste Hilfe, Trost und emotionale Unterstützung erlaubt.
- Minderjährigen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, die Trost suchen, sollte in der Regel mit Worten geholfen werden.
- Die Begleitung kleiner Kinder und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener zur Toilette ist im Sinne einer pflegerischen Vereinbarung abzuklären.

## 2.3 Beachtung der Intimsphäre

### Fragen zur Reflexion:

**In welchen Situationen ist die Intimsphäre der mir anvertrauten Menschen gefährdet?**

**Wie wird mit der Intimsphäre der Kinder und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen umgegangen, insbesondere bezogen auf: Toilettengang, Wickeln, An- und Ausziehen, Eincremen?**

#### Verhaltensregeln

- Ich beachte das Recht der mir anvertrauten Menschen auf Intimsphäre, insbesondere in Pflegesituationen, beim Toilettengang und beim Umziehen.
- Ich unterstütze Kinder und schutzbedürftige Erwachsene darin, ein positives und natürliches Körperbild/-gefühl zu entwickeln.
- Ich Sorge dafür, dass die mir anvertrauten Menschen nicht in halb-, bzw. unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.
- Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.
- Ich achte darauf, dass es keine gemeinsame Umkleidesituation gibt.
- Die Zimmer der Minderjährigen sowie schutzbedürftigen Erwachsenen gelten als deren Privat- bzw. Intimsphäre.
- Ich achte die individuellen Unterschiede, insbesondere die soziokulturelle sowie die Gender-Vielfalt.

## 2.4 Sprache und Wortwahl

### Fragen zur Reflexion:

**Wie wertschätzend oder (ab)wertend spreche ich?**

**Wie feinfühlig kommuniziere ich mit den mir anvertrauten Menschen?**

### Verhaltensregeln

- Ich spreche Kinder und Jugendliche mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen an.
- Schutzbedürftige Erwachsene werden in der Regel mit Nachnamen und „Sie“ angesprochen, es sei denn es gibt individuelle Vereinbarungen zwischen den Beteiligten.
- Ich dulde keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen.
- Ich achte auf verbale und nonverbale Signale der Menschen und gehe wertschätzend und empathisch damit um.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation verwende ich sexualisierte Sprache.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.

## 2.5 Umgang mit Geschenken

### Fragen zur Reflexion:

**Wie gehe ich mit dem Thema „Geschenke machen oder annehmen“ um?**

**Bin ich mir bewusst, dass Geschenke machen und annehmen eine Täterstrategie sein kann?**

**Was bedeutet das für unsere Einrichtung und welche Konsequenzen ziehen wir daraus?**

### Verhaltensregeln

- Ich mache den mir anvertrauten Menschen keine exklusiven Geschenke.
- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke für die mir anvertrauten Menschen sind nur im Zusammenhang mit konkreten Anlässen (Geburtstag, Kommunion etc.) erlaubt.
- Wenn ich Geschenke annehme und mache, gehe ich transparent damit um.
- Finanzielle Zuwendungen und exklusive Geschenke von Anvertrauten und deren Bezugspersonen sind nicht zulässig.

## 2.6 Medien und soziale Netzwerke

### Fragen zur Reflexion:

**Wie werden Medien in meinem Arbeitsfeld eingesetzt und wie wird vermieden, dass diese missbräuchlich genutzt werden?**

**Welchen Stellenwert hat der Medienkonsum in den Familien und im sozialen Umfeld der Kinder und Jugendlichen?**

**Wie sensibel und bewusst gehe ich persönlich mit Medien und sozialen Netzwerken um?**

### Verhaltensregeln

- In meinem professionellen Umgang mit Medien ist für mich die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre Anderer selbstverständlich.

- Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und dem Alter angemessen zu erfolgen.
- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten. Sensible Ausnahmen kann es für schutzbedürftige Erwachsene geben.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Minderjährige auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Anvertraute dürfen in unbedecktem Zustand (umziehen, duschen ...) weder beobachtet, noch fotografiert oder gefilmt werden.

## 2.7 Disziplinarmaßnahmen

### Fragen zur Reflexion:

**Darf ich in der Einrichtung Kinder oder mir anvertraute Personen überhaupt bestrafen?**

**Welche Wirkung erwarte ich von Strafen?**

#### Verhaltensregeln

- Körperliche Gewalt ist ein absolutes Tabu.
- Falls Sanktionen unabdingbar sind, achte ich darauf, dass diese im direkten Bezug zur „Tat“ stehen. Sie müssen angemessen, konsequent, und für den Bestraften plausibel und berechenbar sein.
- Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen ist bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von (sexualisierter) Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Die einschlägigen Rechte (Freiheitsrechte, Menschenwürde, Strafgesetzbuch etc.) sind zu beachten.
- Einwilligungen der Schutzbefohlenen in jede Form von (sexualisierter) Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden.
- So genannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.

## 2.8 Verhalten auf Freizeit und Reisen

### Fragen zur Reflexion:

**Achte ich auf regelkonforme Bedingungen?**

**Wenn die Rahmenbedingungen nicht gänzlich umsetzbar sind, Sorge ich für einen transparenten Umgang?**

#### Verhaltensregeln

- Auf Veranstaltungen und Reisen sollen Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.

- Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den erwachsenen Begleiter\*innen Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten, der Begleitpersonen und des jeweiligen Rechtsträgers.
- Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind untersagt.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit Minderjährigen zu unterlassen. In Bezug auf schutzbedürftige Erwachsene oder zu pflegende Personen sind derartige Situationen immer transparent zu machen.

### **3. Maßnahmen zur Prävention**

#### **3.1 Einstellungsgespräche**

Die Leitungskraft überzeugt sich durch Thematisierung der Gewalt-Problematik im Vorstellungs- / Einstellungsgespräch wie auch durch ein vorzulegendes (erweitertes) Führungszeugnis von der persönlichen Eignung zukünftiger Mitarbeitender. Darüber hinaus sind die von Mitarbeitenden unterschriebenen Verhaltenskodex sowie Selbstauskunft zwingend erforderlich. In regelmäßigen Abständen (alle fünf Jahre) sind Führungszeugnisse erneut vorzulegen.

Die Einarbeitung neuer Mitarbeitender in der jeweiligen Einrichtung beinhaltet auch die Themen „Gewaltprävention“ und „Verhaltensanforderungen“.

Die fachliche Eignung wird gewährleistet durch Informationen und regelmäßige Schulungen. Daneben besteht auch die Möglichkeit, Fortbildungen zu besuchen.

#### **3.2 Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex**

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen vor ihrer Einstellung eine standardisierte Selbstauskunft sowie einen Verhaltenskodex. Mit der Selbstauskunft verpflichten sie sich unabhängig von dem obligatorisch vorzulegenden erweiterten Führungszeugnis (s. u.), den Dienstgeber über evtl. gegen sie eingeleitete Ermittlungsverfahren bzgl. (sexualisierter) Gewalt unmittelbar in Kenntnis zu setzen.

Gleichzeitig versichern sie, dass sie die Präventionsbroschüre sowie den verbandlichen Verhaltenskodex gelesen und verstanden haben.

Sie verpflichten sich zudem mit ihrer Unterschrift, die Verhaltensregeln zum Schutz Minderjähriger und schutzbedürftiger Erwachsener anzuwenden.

#### **3.3 Erweitertes Führungszeugnis**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, vor ihrer Einstellung sowie folgend im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Die Dokumentation des Nachweises erfolgt nach den einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

#### **3.4 Verpflichtende Präventionsschulungen**

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, an einer Präventionsschulung teilzunehmen. Diese werden als Präsenzveranstaltung, im blended learning oder als Online-Format angeboten. Die Schulungen werden von ausgebildeten Schulungsreferent\*innen durchgeführt und beinhalten stets den neuesten Stand an Erkenntnissen zum Thema „Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt“.

Bei regelmäßigen und engen Kontakten zu Schutzbefohlenen ist eine Intensiv-Schulung mit einem Umfang von 12 Stunden verpflichtend. Mitarbeitende mit unregelmäßigen Kontakten zu Schutzbefohlenen benötigen eine Basis-Plus Schulung im Umfang von 6 Stunden. Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt zu Schutzbefohlenen erhalten eine 3-stündige Schulung. Leitungskräfte sind verpflichtet, zusätzlich am Leitungsmodul teilzunehmen. Die Schulungen sind auch für ehrenamtlich Tätige verpflichtend. Alle 5 Jahre erfolgt eine Auffrischungsschulung.

### **3.5 Weitere Maßnahmen**

Bei (Team-) Gesprächen ist die Thematisierung von Grenzüberschreitungen, von Nähe und Distanz sowie die Besprechung von Beobachtungen ausdrücklich erwünscht und professionell zu bearbeiten. Neben der Steigerung der Reflexionsfähigkeit dient dies einem offenen Klima in der Einrichtung und als entscheidender Schritt hin zu einer Kultur der Achtsamkeit.

Im Rahmen der Prävention ist es ebenfalls von besonderer Bedeutung, das Alltagsleben in Einrichtungen und Diensten so zu gestalten, dass jegliche Form von Gewalt gar nicht erst entsteht. Hier liegt es im Aufgabenbereich von Träger und Leitungskraft, dies durch eine entsprechende bauliche / räumliche Gestaltung sowie personelle Ausstattung (Anzahl/Qualifikation) zu gewährleisten.

Im Hinblick auf die angesprochene Reibungsarmut ist die Leitungskraft dafür verantwortlich, die organisatorischen Rahmenbedingungen wie Dienstpläne, Kommunikationsstrukturen entsprechend zu gestalten. Unabdingbar ist das Vorhalten eines transparenten und niederschweligen Beschwerdemanagements.

Besondere Bedeutung kommt im Zusammenhang mit dem Thema „Gewaltprävention“ der Sensibilisierung und Information sowie entsprechenden Angeboten zur Stärkung der Nutzer zu. Hierzu gehören die Thematisierung in Beiratssitzungen, die Einbindung des Beirates in Präventionsmaßnahmen, die Information von Nutzern bzgl. ihrer Persönlichkeitsrechte, Selbstbehauptungskurse und andere.

### **3.6 Präventionsfachkräfte**

Der Verband benennt mindestens zwei Präventionsfachkräfte. Sie haben eine pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. eine entsprechende Zusatzqualifikation abgeschlossen. Des Weiteren ist die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme für diesen Aufgabenbereich erforderlich.

Zu den Aufgaben der Präventionsfachkräfte gehören:

- Unterstützung des Rechtsträgers, der Einrichtungen und Dienste bei der Erstellung und Umsetzung institutioneller Schutzkonzepte
- Beratung bei Planung, Organisation, Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen
- Information / Beratung der Mitarbeitenden über externe Angebote
- Beratung, Hilfestellung, Unterstützung der Mitarbeitenden in Bezug auf das Thema Prävention und (sexualisierte) Gewalt
- Information und Beratung von Klient\*innen
- Vertretung und Mitarbeit in externen und mit dem Thema befassten Gremien
- Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums
- Entgegennahme und Dokumentation von Meldungen
- Weiterleitung notwendiger Informationen an Leitungskräfte, bzw. zuständige Personen (siehe Kapitel 4. Intervention)

## 4. Intervention / Vorgehen im Verdachtsfall

In allen Fällen von festgestellter oder vermuteter (sexualisierter) Gewalt sind unten beschriebene Grundsätze einzuhalten.

Folgende Fallkonstellationen bzw. Fragestellungen sind möglich (siehe Formblätter ab Seite 25):

1. Wie gehe ich als Mitarbeiter\*in vor, wenn ein(e) Minderjährige/r, deren Sorgeberechtigte oder schutzbedürftige Erwachsene gegenüber einer/einem Mitarbeitenden der Caritas den Vorwurf (sexueller) Gewalt erheben?
2. Wie gehe ich als Mitarbeiter\*in vor, wenn ich (sexuelle) Gewalt durch eine/einen Mitarbeitende/n der Caritas beobachte?
3. Wie gehe ich bei (sexueller) Gewalt, Mobbing oder grenzüberschreitendem Verhalten zwischen Minderjährigen und/oder schutzbedürftigen Erwachsenen in unserer Einrichtung vor?
4. Wie gehe ich bei (sexueller) Gewalt, Mobbing oder grenzüberschreitendem Verhalten zwischen Kolleg\*innen vor?

### 4.1 Meldepflicht

Mitarbeitende, die selbst in irgendeiner Form in Gewaltvorkommnisse mit einer/m Nutzer\*in

- verwickelt sind
- Zeuge sind
- davon Kenntnis erlangt haben

sind verpflichtet und berechtigt, diese der vom Vorstand benannten Person (in der Regel Leitungskräfte), den internen Ansprechpersonen (Präventionsfachkräfte), den externen Ansprechpersonen vom Bistum Essen – (Kontaktaten: siehe Kapitel 5. Ansprechpersonen) zu melden. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) zu beachten. Dieser regelt die Schweigepflicht für Psycholog\*innen, Sozialarbeiter\*innen, Sozialpädagog\*innen sowie Mitarbeitende der Ehe-, Familie- und Lebensberatung, Erziehungsberatung, Schwangerenberatung und Suchtberatung.

Mitarbeitende haben in diesem Zusammenhang auch die Aufgabe, Nutzer\*innen zu einer solchen Meldung zu befähigen. Sie tragen hierbei eine besondere Verantwortung für diejenigen, die sich nicht selbst äußern können.

Anonyme Meldungen werden nur dann bearbeitet, wenn diese zureichende tatsächliche Anhaltspunkte enthalten.

Bei „Gefahr im Verzuge“ sind zunächst die entsprechenden Behörden wie Polizei, Staatsanwaltschaft, Ordnungsamt, Jugendamt oder andere einzuschalten.

### 4.2 Bearbeitung

Unverzüglich nach Kenntnisnahme werden Meldungen seitens der vom Vorstand benannten Person (in der Regel Leitungskräfte) bearbeitet und dokumentiert.

Der Vorstand ist zwingend über die Meldung zu informieren.

Es findet eine Plausibilitätsprüfung unter Einbezug der externen Ansprechpersonen des Bistums Essen statt. Der Schutz der/des Betroffenen wird hergestellt, z.B. durch eine Kontaktunterbrechung mit

dem/der Beschuldigten. Die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten sind zwingend zu beachten. Die Stabsstelle Intervention und Prävention des Caritasverbands für das Bistum Essen e.V. kann hinzugezogen werden.

Im begründeten Verdachtsfall und nach erster Plausibilitätsprüfung wird zum Schutz des Opfers und zur Klärung des Sachverhaltes der/die Beschuldigte unverzüglich freigestellt.

Die vom Vorstand benannte Person führt ein Gespräch mit dem/der Betroffenen. Zu diesem kann der/die Betroffene eine Vertrauensperson hinzuziehen.

Die/der Betroffene wird zu Beginn des Gesprächs darüber informiert, dass alle tatsächlichen Anhaltspunkte in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten sind. Es soll zu einer Strafanzeige ermutigt werden. Strafanzeigen durch den Verband dürfen nur vom Vorstand vorgenommen werden. Diese muss vorgenommen werden, wenn sie nicht explizit von der betroffenen Person oder ihrer sorgeberechtigten Person abgelehnt wird.

Eine externe Fachberatungsstelle kann hinzugezogen werden. Sollte von einer Anzeige abgesehen werden, muss dies dokumentiert werden.

Das Gespräch wird protokolliert und anschließend von der protokollführenden und der betroffenen Person bzw. der erziehungsberechtigten Person unterschrieben.

Dem/der Betroffenen werden zusätzlich Gesprächsangebote mit den Externen Ansprechpersonen (Bistum Essen) gemacht. Zu diesen Gesprächen kann die betroffene Person eine Vertrauensperson hinzuziehen.

Der Vorstand oder die von ihm benannte Person hört - unter Einbeziehung einer weiteren Person (im Regelfall ein Jurist bzw. eine Juristin) – den/die Beschuldigte/n an. Die Anhörung findet nur statt, wenn dies die Aufklärung nicht gefährdet. Der/die Beschuldigte kann eine Person seiner Wahl hinzuziehen. Das Gespräch wird protokolliert.

Es besteht das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, welche dem Protokoll angehängt wird. Eine Aufklärung durch die Strafverfolgungsbehörden darf hierdurch nicht gefährdet werden. Im Rahmen der Fürsorgepflicht informiert die Präventionsfachkraft den/die Beschuldigte/n über Beratungs- und Therapiemöglichkeiten. Arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung oder Kündigung durch den Vorstand erfolgen auf Basis strafrechtlicher Feststellungen.

Meldungen an die Heimaufsicht erfolgen durch die Leitungskraft. Evtl. Presseanfragen werden ausschließlich vom Vorstand unter Einbezug der Leitungskraft bearbeitet.

### **4.3 Unterstützung der Betroffenen**

Leitungskraft und Präventionsfachkraft unterstützen das Opfer bei der Vermittlung weiterer Hilfsmaßnahmen (z. B. externe Beratungsstellen, Psychotherapie, Zugang zu „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“). Leitungskräfte in Einrichtungen schaffen Rahmenbedingungen, die es dem Opfer ermöglichen, weiter in der Einrichtung zu verbleiben. Ebenso wird die betroffene Person über die Möglichkeit einer Strafanzeige aufgeklärt und darin unterstützt, eine solche zu stellen.

#### **4.4 Maßnahmen im Fall einer fälschlichen Beschuldigung**

Bei erwiesener fälschlicher Beschuldigung ist auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken. In der Personalakte muss das Ergebnis der Untersuchung schriftlich festgehalten werden. Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung stehen, müssen aus der Personalakte entfernt werden. Sofern eine öffentliche Kommunikation erfolgt ist, muss diese in gleichem Maße erfolgen. Der Arbeitgeber bietet dem/der betroffene/n Mitarbeiter\*in externe Hilfe und Unterstützung an.

#### **4.5 Hilfen/Beratung für betroffene Systeme**

Das Auftreten von (sexualisierter) Gewalt im Arbeitskontext stellt für einzelne Mitarbeitende und ganze Teams eine große Belastung dar. Um einen Umgang mit dieser Situation zu finden und die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, erhalten die unmittelbar betroffenen Mitarbeitenden und Teams Supervision, welche sich vom Umfang nach dem jeweiligen Bedarf richtet. Für die Installation der Supervision ist die vom Vorstand benannte Person verantwortlich.

#### **4.6 Aufarbeitung zurückliegender Fälle**

Wenn bekannt wird, dass sich in der Vergangenheit Fälle von (sexualisierter) Gewalt im Verband ereignet haben, erfolgt Aufklärungsarbeit. Diese Aufklärung findet auch statt, wenn die Gewalttaten staatlich nicht mehr verfolgt werden, z.B. aufgrund von Verjährung oder Tod der beschuldigten Person. Den ehemals betroffenen Personen werden bei Bedarf Vermittlung zu geeigneten beraterischen, therapeutischen oder seelsorgerischen Stellen sowie Möglichkeiten zu finanziellen Hilfen angeboten.

## 5. Ansprechpartner\*innen intern / extern

### Mülheim an der Ruhr

#### **Caritas-Sozialdienste e.V. Mülheim an der Ruhr**

Georg Jöres - Vorstand  
Hingbergstr. 176  
45470 Mülheim an der Ruhr  
Telefon: 0208/3000823  
E-Mail: [georg.joeres@caritas-muelheim.de](mailto:georg.joeres@caritas-muelheim.de)  
Web: [www.caritas-muelheim.de](http://www.caritas-muelheim.de)

Dirk Scheidtmann - Vorstand  
Hingbergstr. 176  
45470 Mülheim an der Ruhr  
Telefon: 0208/3000821  
E-Mail: [dirk.scheidtmann@caritas-muelheim.de](mailto:dirk.scheidtmann@caritas-muelheim.de)  
Web: [www.caritas-muelheim.de](http://www.caritas-muelheim.de)

#### **Präventionsfachkräfte des Caritas-Sozialdienste e.V. Mülheim an der Ruhr**

Regina Wedeking – Psychosoziale Beratungsstelle  
Hingbergstr. 389  
45472 Mülheim an der Ruhr  
Telefon: 0208/89926-16  
E-Mail: [regina.wedeking@caritas-muelheim.de](mailto:regina.wedeking@caritas-muelheim.de)

Nils Bohländer – Psychologische Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche  
Hingbergstr. 176  
45470 Mülheim an der Ruhr  
Telefon: 0208/30008-92  
E-Mail: [nils.bohlaender@caritas-muelheim.de](mailto:nils.bohlaender@caritas-muelheim.de)

#### **Kinderschutzfachkräfte des Caritas-Sozialdienste e.V. Mülheim an der Ruhr**

Kontakt zu einer Kinderschutzfachkraft über  
Christiane Thöne – Fachdienstleitung Kinder-, Jugend- und Familienhilfe  
Hingbergstr. 176  
45470 Mülheim an der Ruhr  
Telefon: 0208/30008-60  
E-Mail: [christiane-thoene@caritas-muelheim.de](mailto:christiane-thoene@caritas-muelheim.de)

#### **Prüfbehörde / Heimaufsicht nach WTG**

Stadt Mülheim an der Ruhr  
Sozialamt - Heimaufsicht  
Michael Worryng  
Ruhrstraße 1  
45468 Mülheim an der Ruhr  
0208/4555016  
E-Mail: [Michael.Worryng@muelheim-ruhr.de](mailto:Michael.Worryng@muelheim-ruhr.de)

#### **Psychologische Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche**

Nicole Meyer, Luisa Reich, Nils Bohländer, Thomas Fredrich-Hett  
Hingbergstr. 176  
45470 Mülheim an der Ruhr

Telefon: 0208/30008-90

E-Mail: [erziehungsberatung@caritas-muelheim.de](mailto:erziehungsberatung@caritas-muelheim.de)

### **Ehe- Familien- und Lebensberatung**

Waltraud Olfermann und Ulrike Brand

Hingbergstr. 176

45470 Mülheim an der Ruhr

Telefon: 0208/30008-81 und -91

E-Mail: [ehberatung@caritas-muelheim.de](mailto:ehberatung@caritas-muelheim.de)

### **Polizei Essen**

Kriminalkommissariat Kriminalprävention / Opferschutz

Kommissariatsleitung: Lutz Müller

Büscherstraße 2-6

45117 Essen

Telefon: 0201/829-444 Telefax: 0201/829-5459

E-Mail: [kpo.essen@polizei.nrw.de](mailto:kpo.essen@polizei.nrw.de)

### **Frauenberatungsstelle des Vereins „Hilfe für Frauen“**

Hans-Böckler-Platz 9

Telefon: 0208/3056823

E-Mail: [kontakt@hilfe-fuer-frauen-ev.de](mailto:kontakt@hilfe-fuer-frauen-ev.de)

### **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“**

Telefon: 0800/0116016

### **Frauenhaus Mülheim an der Ruhr**

Telefon: 0208/997086

E-Mail: [kontakt@hilfe-fuer-frauen-ev.de](mailto:kontakt@hilfe-fuer-frauen-ev.de)

### **Kommunaler Sozialer Dienst (KSD) der Stadt Mülheim an der Ruhr**

Stadtbezirke Stadtmitte und Eppinghofen:

Teamleitung Stadtmitte: Fabian Ott

Ruhrstraße 1

45468 Mülheim an der Ruhr

Telefon: 0208/455-5155

E-Mail: [Fabian.Ott@muelheim-ruhr.de](mailto:Fabian.Ott@muelheim-ruhr.de)

Stadtbezirke Heißen, Raadt und Menden:

Teamleitung: Janina Hölscher

Ruhrstraße 1

45468 Mülheim an der Ruhr

Telefon: 0208/455-5021

E-Mail: [janina.hoelscher@muelheim-ruhr.de](mailto:janina.hoelscher@muelheim-ruhr.de)

Stadtbezirk Styrum:

Teamleitung: Alexandra Denz

Kaiser-Wilhelm-Str. 27

45476 Mülheim an der Ruhr

Telefon: 0208/455-5440

E-Mail: [alexandra.denz@muelheim-ruhr.de](mailto:alexandra.denz@muelheim-ruhr.de)

Stadtbezirk Dümpten, Winkhausen:  
Teamleitung: Veronica Kluger  
Ruhrstraße 1  
45468 Mülheim an der Ruhr  
Telefon: 0208/455-5132  
E-Mail: [veronika.kluger@muelheim-ruhr.de](mailto:veronika.kluger@muelheim-ruhr.de)

Stadtbezirk Linksruhr (Broich, Speldorf, Saarn, Mintard und Selbeck):  
Teamleitung: Meike Rubbert  
Bülowstr. 104-110  
45479 Mülheim an der Ruhr  
Telefon: 0208/455-5157  
E-Mail: [meike.rubbert@muelheim-ruhr.de](mailto:meike.rubbert@muelheim-ruhr.de)

**Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Mülheim an der Ruhr e. V.**  
Schloßstr.31  
45168 Mülheim an der Ruhr  
Telefon: 0208/478451  
E-Mail: [info@kinderschutzbund-mh.de](mailto:info@kinderschutzbund-mh.de)

## **Unabhängiges Beratungsangebot für Missbrauchs Betroffene und Fachkräfte im Bistum Essen**

**Praxis für Sexualität**  
Baumstr. 33  
47198 Duisburg  
<https://bistum-essen.praxis-sexualitaet.de>  
Telefon: 02066/5068670  
(Beratung ist Online, per Telefon oder persönlich möglich)

**Stabsstelle Intervention und Prävention Caritasverband Essen**  
Caritasverband für das Bistum Essen e.V.  
Martin Stockmann  
Am Porscheplatz 1  
45127 Essen  
Telefon: 0201 81028114  
E-Mail: [martin.stockmann@caritas-essen.de](mailto:martin.stockmann@caritas-essen.de)

**Externe Ansprechpersonen des Caritasverbandes für das Bistum Essen**  
Imke Schwerdtfeger  
0171-3165928  
[schwerdtfeger@beauftragte-ansprechperson.de](mailto:schwerdtfeger@beauftragte-ansprechperson.de)

Ulrich Leifeld  
0151 16476411  
[leifeld@beauftragte-ansprechperson.de](mailto:leifeld@beauftragte-ansprechperson.de)

### **Präventionsbeauftragte im Bistum Essen**

Dorothe Möllenberg  
Zwölfling 16, 45127 Essen  
Telefon: 0201/2204-230  
E-Mail: [dorothe.moellenberg@bistum-essen.de](mailto:dorothe.moellenberg@bistum-essen.de)

### **Externe Ansprechpartner Bistum Essen**

Monika Martini (Dipl. Sozialarbeiterin und Familientherapeutin)  
0160-4117675  
[martini@beauftragte-ansprechperson.de](mailto:martini@beauftragte-ansprechperson.de)

Sven Carsten (Dipl. Sozialpädagoge)  
0151-74306521 |  
[carsten@beauftragte-ansprechperson.de](mailto:carsten@beauftragte-ansprechperson.de)

Alexander Frankenstein (Dipl. Sozialarbeiter)  
0151-74303867  
[frankenstein@beauftragte-ansprechperson.de](mailto:frankenstein@beauftragte-ansprechperson.de)

Imke Schwerdtfeger (Rechtsanwältin)  
0171-3165928  
[schwerdtfeger@beauftragte-ansprechperson.de](mailto:schwerdtfeger@beauftragte-ansprechperson.de)

### **Bischöfliche Interventionsbeauftragte im Bistum Essen**

Petra Müller  
Zwölfling 16, 45127 Essen  
Telefon: 0201 / 2204-319  
E-Mail: [intervention@bistum-essen.de](mailto:intervention@bistum-essen.de)

### **Weitere Kontaktdaten:**

#### **WEISSER RING e.V.**

Bundesgeschäftsstelle  
Weberstraße 16, 55130 Mainz  
Telefon: 06131/8303-0  
E-Mail: [info@weisser-ring.de](mailto:info@weisser-ring.de)  
Web: [www.weisser-ring.de](http://www.weisser-ring.de)  
Bundesweites kostenfreies Opfer-Telefon: 116006

**Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“**

Telefon: 0800/0116016

**Hilfetelefon “Gewalt an Männern”**

Tel: 800 – 123 99 00

Web: [www.maennerhilfetelefon.de](http://www.maennerhilfetelefon.de)

## FORMBLATT 1:

**Wie gehe ich als Mitarbeiter\*in vor, wenn ein(e) Minderjährige/r, deren Erziehungsberechtigte oder schutzbedürftige Erwachsene gegenüber einer/einem Mitarbeiter\*in der Caritas den Vorwurf (sexueller) Gewalt erheben?**

**Wenn Ihnen als Mitarbeiter\*in, durch eine/einen Minderjährige/n oder dessen Sorgeberechtigten oder schutzbedürftigen Erwachsenen, der Verdacht eines (sexuellen) Übergriffs gemeldet wird, informieren Sie umgehend Ihre Leitungskraft oder eine der unter dem u. g. Punkt 1 genannten Ansprechpersonen.**

Es steht jeder/jedem Mitarbeiter\*in frei, sich zuerst mit der Präventionsfachkraft oder einer unabhängigen Beratungsstelle in Verbindung zu setzen, um sich zu beraten.

### **Fallmeldung:**

#### **1 Annahme der Beschwerde**

Wenn der Vorwurf der (sexuellen) Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen, deren Erziehungsberechtigten oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen erhoben wird, muss im ersten Schritt umgehend eine Meldung **an die Leitungskraft** erfolgen.

In einem nächsten Schritt wird **der Vorstand** über die Beschwerde informiert. Es erfolgt eine Plausibilitätsprüfung unter Einbezug einer externen beauftragten Ansprechperson des Bistums (siehe AnsprechpartnerInnen). Die Stabsstelle Intervention und Prävention des Caritasverbands für das Bistum Essen e.V. kann hinzugezogen werden.

Die Leitungskraft sorgt dafür, dass die/der Betroffene nicht mehr mit dem/der Beschuldigten zusammentrifft und informiert den Vorstand über getroffene Maßnahmen. Bei Minderjährigen erfolgt die Hinzuziehung einer Kinderschutzfachkraft des jeweiligen Verbandes (siehe unter Kapitel 5). Gegebenenfalls erfolgt das Kinderschutzverfahren nach SGB VIII § 8a.

Nach Kontaktnahme durch den Vorstand führt die Leitungskraft oder eine vom Vorstand beauftragte Person ein Gespräch mit dem/der Betroffenen (und ggfs. Sorgeberechtigten). Der/die Betroffene kann eine Vertrauensperson zu allen Gesprächen hinzuziehen. Der betroffenen Person wird Hilfe durch eine (externe) Fachberatungsstelle angeboten.

Jedes Gespräch wird protokolliert und von allen Teilnehmenden unterschrieben.

Ausnahme: Der/die Beschuldigte muss das Protokoll nicht unterschreiben und kann eine schriftliche Gegendarstellung einreichen.

Datum der Beschwerde: \_\_\_\_\_

Datum des Vorfalls / der Beobachtung: \_\_\_\_\_

Name des meldenden Mitarbeiters/der meldenden Mitarbeiterin:

\_\_\_\_\_

Einrichtung / Fachbereich: \_\_\_\_\_

Name der Leitungskraft: \_\_\_\_\_

Name der/des Betroffenen / Minderjährigen: \_\_\_\_\_

Alter der/des Betroffenen / Minderjährigen: \_\_\_\_\_

Name der/des Sorgeberechtigten: \_\_\_\_\_

Name der/des Beschuldigten: \_\_\_\_\_

Inhalt der Beschwerde: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **2 Information an den Vorstand**

Der Vorstand wurde informiert am: \_\_\_\_\_

Der Vorstand entscheidet über die weiteren Schritte. Er informiert die/den externen Ansprechpartner des Bistums. Die Stabsstelle Intervention und Prävention des Caritasverbands für das Bistum Essen e.V. kann hinzugezogen werden. Der Vorstand führt bei Bedarf Gespräche mit dem/der Betroffenen (und Sorgeberechtigten) und/oder der/dem Beschuldigten durch.

Die Gespräche der Arbeitgeberseite mit der/dem Beschuldigten, sind unter Hinzuziehung einer weiteren Person / Beisitzenden, in der Regel einer Juristin bzw. eines Juristen, zu führen. Die/der Beschuldigte muss hier informiert werden, dass sie/er ebenfalls einen rechtlichen Beistand mitbringen kann.

Der Vorstand kann den/die Beschuldigte(n) mit sofortiger Wirkung u.a. Hausverbot erteilen, vom Dienst freistellen oder suspendieren. In diesen Fällen ist die Mitarbeitervertretung darüber in Kenntnis zu setzen.

Sollte sich der Verdacht auf (sexuelle) Gewalt nicht ausräumen lassen, wird die/der Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt (falls nicht bereits geschehen).

In den Fällen, in denen sich der Verdacht erhärtet, stellt der Verband eine Strafanzeige. Gegebenenfalls wird ein Verfahren zum Schutz des Kindes nach § 8a SGBVIII eingeleitet.

Jedes Gespräch wird protokolliert und von allen Teilnehmenden unterschrieben. Die/der Beschuldigte hat das Recht, eine Vertrauensperson zu den Gesprächen hinzuzuziehen. Die/der Beschuldigte hat das Recht, die Unterschrift zu verweigern und eine (schriftliche) Gegendarstellung einzureichen.

### **3 Eine vom Vorstand benannte Person (ggfs. Leitungskraft) führt das Gespräch mit der/dem Betroffenen / Sorgeberechtigte/n**

Das Gespräch wurde geführt am: \_\_\_\_\_

Name der/des Gesprächsführenden: \_\_\_\_\_

Name der/des Beisitzenden des Arbeitgebers: \_\_\_\_\_

Name der/des Betroffenen: \_\_\_\_\_

Ggf. Name der/des Sorgeberechtigten: \_\_\_\_\_

Name der Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

### **4 Koordinierung von Hilfen für den/die Betroffene/n**

Benennung einer Beratungsstelle am: \_\_\_\_\_

### **5 Information an die/den diözesanen oder bischöfliche/n Beauftragte/n**

Informiert wurde am: \_\_\_\_\_

Name der/des Beauftragten Diözese / Bischof: \_\_\_\_\_

**6 Eine vom Vorstand benannte Person (ggfs. Leitungskraft) führt das Gespräch mit der/dem Beschuldigten/Sorgeberechtigte/n**

Das Gespräch wurde geführt am: \_\_\_\_\_

Name der/des Gesprächsführenden: \_\_\_\_\_

Name der/des Beisitzenden des Arbeitgebers: \_\_\_\_\_

Name der/des Beschuldigten: \_\_\_\_\_

Ggf. Name der/des Sorgeberechtigten: \_\_\_\_\_

Name der Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

Verweis auf Hilfsangebot für Beschuldigte/n \_\_\_\_\_

**7 Information an die Mitarbeitervertretung**

Maßnahmen gegen die/den Beschuldigte/n: \_\_\_\_\_

Maßnahmen getroffen seit: \_\_\_\_\_

Information an die Mitarbeitervertretung am: \_\_\_\_\_

Anhörung der Mitarbeitervertretung am: \_\_\_\_\_

## 8 Kinderschutzverfahren nach § 8a SGBVIII

Das Jugendamt wurde informiert am: \_\_\_\_\_

Durch: \_\_\_\_\_

Das Jugendamt wurde **nicht** informiert

Begründung: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

## 9 Strafanzeige

Anzeige wurde erstattet am: \_\_\_\_\_

Durch: \_\_\_\_\_

Anzeige wurde **nicht** erstattet.

Begründung: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

**Die unterzeichneten Protokolle der bisher geführten Gespräche mit dem Betroffenen und der/dem Beschuldigten liegen bei.**

## 10 Entschädigung: Hilfestellung bei der Beantragung von Hilfen für Betroffene

Antrag auf „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“

Wurde gestellt am: \_\_\_\_\_

## 11 Fallschließung:

Mitteilung an die Präventionsfachkräfte am: \_\_\_\_\_

## FORMBLATT 2:

### Wie gehe ich als Mitarbeiter\*in vor, wenn ich (sexuelle) Gewalt durch eine/n Mitarbeitende/n der Caritas beobachte?

**1. Wenn Sie als Mitarbeitende, bei Kolleg\*innen ein Verhalten gegenüber Minderjährigen oder schutzbedürftigen Erwachsenen beobachten, das Ihnen unangemessen erscheint, melden Sie dies umgehend an Ihre Leitungskraft oder an eine unter dem u. g. Punkt 1 genannten Ansprechpersonen weiter.**

Es steht jeder/jedem Mitarbeitenden frei, sich zuerst mit der Präventionsfachkraft oder einer unabhängigen Beratungsstelle in Verbindung zu setzen, um sich zu beraten.

### Fallmeldung:

#### 1 Annahme der Beschwerde

Wenn der Vorwurf (sexueller) Gewalt von Kindern, Jugendlichen, deren Erziehungsberechtigten oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen erhoben wird, muss im ersten Schritt umgehend eine Meldung an **die Leitungskraft** erfolgen.

In einem nächsten Schritt wird **der Vorstand** über die Beschwerde informiert. Es erfolgt eine Plausibilitätsprüfung unter Einbezug einer externen beauftragte Ansprechperson des Bistums Essen (siehe AnsprechpartnerInnen). Die Stabsstelle Intervention und Prävention des Caritasverbands für das Bistum Essen e.V. kann hinzugezogen werden.

Die Leitungskraft sorgt dafür, dass die/der Betroffene nicht mehr mit dem/der Beschuldigten zusammentrifft und informiert den Vorstand über getroffene Maßnahmen. Bei Minderjährigen wird eine Kinderschutzfachkraft des jeweiligen Verbandes (siehe Kapitel 5)) hinzugezogen. Gegebenenfalls erfolgt das Kinderschutzverfahren nach SGB VIII § 8a.

Nach Kontaktnahme durch den Vorstand führt die Leitungskraft oder eine vom Vorstand beauftragte Person ein Gespräch mit dem/der Betroffenen (und ggfs. Sorgeberechtigten). Die/Der Betroffene kann eine Vertrauensperson zu allen Gesprächen hinzuziehen. Der betroffenen Person wird Hilfe durch eine (externe) Fachberatungsstelle angeboten.

Jedes Gespräch wird protokolliert und von allen Teilnehmenden unterschrieben.

Ausnahme: Die/der Beschuldigte muss das Protokoll nicht unterschreiben und kann eine schriftliche Gegendarstellung einreichen.

Datum der Beschwerde: \_\_\_\_\_

Datum des Vorfalls/der Beobachtung: \_\_\_\_\_

Name der meldenden Mitarbeiterin/des meldenden Mitarbeiters:

\_\_\_\_\_

Einrichtung / Fachbereich: \_\_\_\_\_

Name der Leitungskraft: \_\_\_\_\_

Information an die Leitungskraft am: \_\_\_\_\_

Information an den Vorstand am: \_\_\_\_\_

Information an die Präventionskraft am: \_\_\_\_\_

Name der/des Betroffenen/Minderjährigen: \_\_\_\_\_

Alter des Betroffenen/Minderjährigen: \_\_\_\_\_

Ggf. Name der/des Sorgeberechtigten: \_\_\_\_\_

Name der/des Beschuldigten/Minderjährigen: \_\_\_\_\_

Inhalt der Beschwerde:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 2 Information an den Vorstand

Der Vorstand wurde informiert am: \_\_\_\_\_

Der Vorstand entscheidet über die weiteren Schritte. Er informiert die externe Ansprechperson des Bistums und führt bei Bedarf Gespräche mit der/dem Betroffenen (und Sorgeberechtigten) und/oder der/dem Beschuldigten durch.

Die Gespräche der Arbeitgeberseite mit der/dem Beschuldigten, sind unter Hinzuziehung einer weiteren Person/Beisitzenden, in der Regel einer Juristin/eines Juristen, zu führen. Die/der Beschuldigte muss hier informiert werden, dass sie/er ebenfalls einen rechtlichen Beistand mitbringen kann.

Der Vorstand kann den/die Beschuldigte/n mit sofortiger Wirkung u.a. Hausverbot erteilen, vom Dienst freistellen oder suspendieren. In diesen Fällen ist die Mitarbeitervertretung darüber in Kenntnis zu setzen.

Sollte sich der Verdacht auf (sexuelle) Gewalt nicht ausräumen lassen, wird die / der Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt (falls nicht bereits geschehen).

In den Fällen, in denen sich der Verdacht erhärtet, strebt der Vorstand eine Strafanzeige an. Gegebenenfalls wird ein Verfahren zum Schutz des Kindes nach § 8a SGBVIII eingeleitet.

Jedes Gespräch wird protokolliert und von allen Teilnehmenden unterschrieben. Die/der Beschuldigte hat das Recht, eine Vertrauensperson zu den Gesprächen hinzuzuziehen. Die/der Beschuldigte hat das Recht, die Unterschrift zu verweigern und eine (schriftliche) Gegendarstellung einzureichen.

## 3 Eine vom Vorstand benannte Person führt das Gespräch mit der/dem Betroffenen/Sorgeberechtigten

Das Gespräch wurde geführt am: \_\_\_\_\_

Name der/des Gesprächsführenden: \_\_\_\_\_

Name der/des Beisitzenden des Arbeitgebers: \_\_\_\_\_

Name der/des Betroffenen: \_\_\_\_\_

Ggf. Name der/des Sorgeberechtigten: \_\_\_\_\_

Name der Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

#### **4 Koordinierung von Hilfen für die/den Betroffene/n**

Benennung einer Beratungsstelle am: \_\_\_\_\_

#### **5 Information an die/den diözesanen oder bischöfliche/n Beauftragte/n**

Informiert wurde am: \_\_\_\_\_

Name der/des Beauftragten Diözese / Bischof: \_\_\_\_\_

#### **6 Eine vom Vorstand benannte Person führt das Gespräch mit der/dem Beschuldigten/Sorgeberechtigten**

Das Gespräch wurde geführt am: \_\_\_\_\_

Name der/des Gesprächsführenden: \_\_\_\_\_

Name der/des Beisitzenden des Arbeitgebers: \_\_\_\_\_

Name der/des Beschuldigten: \_\_\_\_\_

Ggf. Name des Sorgeberechtigten: \_\_\_\_\_

Name der Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

Verweis auf Hilfsangebote für Beschuldigte/n \_\_\_\_\_

#### **7 Information an die Mitarbeitervertretung**

Maßnahmen gegen die/den Beschuldigten: \_\_\_\_\_

Maßnahmen getroffen seit: \_\_\_\_\_

Information an die Mitarbeitervertretung am: \_\_\_\_\_

Anhörung der Mitarbeitervertretung am: \_\_\_\_\_

## 8 Kinderschutzverfahren nach § 8a SGBVIII

Das Jugendamt wurde informiert am: \_\_\_\_\_

Durch: \_\_\_\_\_

Das Jugendamt wurde **nicht** informiert

Begründung: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

## 9 Strafanzeige

Anzeige wurde erstattet am: \_\_\_\_\_

Durch: \_\_\_\_\_

Anzeige wurde **nicht** erstattet.

Begründung: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

**Die unterzeichneten Protokolle der bisher geführten Gespräche mit der/dem Betroffenen und der/dem Beschuldigten liegen bei.**

## 10 Entschädigung: Hilfestellung bei der Beantragung von Hilfen für Betroffenen

Antrag auf „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“

wurde gestellt am: \_\_\_\_\_

## 11 Fallschließung:

Mitteilung an die Präventionsfachkräfte am: \_\_\_\_\_

## FORMBLATT 3:

### Wie gehe ich bei (sexueller) Gewalt, Mobbing oder grenzüberschreitendem Verhalten zwischen Minderjährigen und/oder schutzbedürftigen Erwachsenen in unserer Einrichtung vor?

**1. Bei Verdacht auf (sexuelle) Gewalt zwischen Minderjährigen und/oder schutzbedürftigen Erwachsenen wird zeitnah die Leitungskraft informiert und diese informiert den Vorstand.**

**2. Die Leitungskraft sorgt für den unmittelbaren Schutz der betroffenen Person. Sie informiert die Erziehungsberechtigten / gesetzlichen Betreuer\*innen der Betroffenen.**

Datum der Beschwerde: \_\_\_\_\_

Datum des Vorfalls/der Beobachtung: \_\_\_\_\_

Name der meldenden Mitarbeiterin/des meldenden Mitarbeiters:

\_\_\_\_\_

Einrichtung/Fachbereich: \_\_\_\_\_

Name der Leitungskraft: \_\_\_\_\_

Information an die Leitungskraft am: \_\_\_\_\_

Information an den Vorstand am: \_\_\_\_\_

Information an die Präventionskraft am: \_\_\_\_\_

Name der/des Betroffenen/Minderjährigen: \_\_\_\_\_

Name der/des Sorgeberechtigte/ges. Betreuer\*in: \_\_\_\_\_

Information an Sorgeberechtigte /ges. Betreuer\*innen am: \_\_\_\_\_

Name der/des Beschuldigten/Minderjährigen: \_\_\_\_\_

Ggf. Information an Sorgeberechtigte /ges. Betreuer\*innen am: \_\_\_\_\_

**3. Die Leitungskraft führt die Gespräche mit der betroffenen und der beschuldigten Person und entscheidet dann über das weitere Vorgehen. Vor dem Gespräch sind die betroffene und die beschuldigte Person über die Protokollierung und das Recht auf eine Vertrauensperson oder Rechtsbeistand hinzuweisen.**

**Ausnahme: Die/der Beschuldigte muss das Protokoll nicht unterschreiben und kann eine Gegendarstellung einreichen.**

### **3a Gespräch mit der betroffenen Person**

Das Gespräch wurde geführt am: \_\_\_\_\_

Name der/des Beisitzenden /Arbeitgeberseite: \_\_\_\_\_

Name der/des Betroffenen: \_\_\_\_\_

Name der/des Sorgeberechtigten: \_\_\_\_\_

Name der Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

Name des Rechtsbeistandes: \_\_\_\_\_

### **3.b Koordinierung von Hilfen für die/den Betroffenen**

Benennung einer Beratungsstelle am: \_\_\_\_\_

## **4 Information an die/den diözesanen oder bischöfliche/n Beauftragte/n**

Name der/des Beauftragten der Diözese/Bischofs:

\_\_\_\_\_

Wurde informiert am: \_\_\_\_\_

## 5 Gespräch mit dem/der Beschuldigten

Das Gespräch wurde geführt am: \_\_\_\_\_

Name der/des Beisitzenden / Arbeitgeberseite: \_\_\_\_\_

Name der/des Beschuldigten: \_\_\_\_\_

Name der/des Sorgeberechtigten: \_\_\_\_\_

Name der Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

Name des Rechtsbeistandes: \_\_\_\_\_

Verweis auf Hilfsangebot für Beschuldigten: \_\_\_\_\_

## 6 Getroffene Maßnahmen:

Maßnahmen getroffen seit: \_\_\_\_\_

### Art der Maßnahmen:

---

---

---

---

---

---

---

---

**7 Kinderschutzverfahren nach § 8a SGBVIII**

Das Jugendamt wurde informiert am: \_\_\_\_\_

Durch: \_\_\_\_\_

Das Jugendamt wurde **nicht** informiert.

Begründung: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**8 Strafanzeige**

Anzeige wurde erstattet am: \_\_\_\_\_

Durch: \_\_\_\_\_

Anzeige wurde **nicht** erstattet.

Begründung: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Die unterzeichneten Protokolle der bisher geführten Gespräche mit dem Betroffenen und der/dem Beschuldigten liegen bei.**

**9. Fallschließung:**

Mitteilung an die Präventionsfachkraft am: \_\_\_\_\_

## **FORMBLATT 4:**

### **Wie gehe ich bei (sexueller) Gewalt, Mobbing oder grenzüberschreitendem Verhalten zwischen Kolleg\*Innen vor?**

- 1. Die Beschwerde gegen eine/einen Mitarbeitende/n wird, wenn sie nicht im direkten Gespräch geklärt werden kann, zeitnah an die Leitungskraft oder direkt an den Vorstand gerichtet.**
- 2. Wenn es auf Ebene der Einrichtung/Abteilung zu keiner einvernehmlichen Lösung kommt, entscheidet der Vorstand über das weitere Verfahren.**
- 3. Alle Mitarbeitenden können von ihrem Recht Gebrauch machen, sich von der Mitarbeitervertretung (MAV) beraten und begleiten zu lassen.**
- 4. Auf die Protokollierung aller Gespräche und auf das Recht der Hinzuziehung eines Rechtsbeistands sind alle beteiligten Personen hinzuweisen.**

#### **1 Gespräch durch die Leitungskraft**

Datum der Beschwerde: \_\_\_\_\_

Datum des Vorfalls/der Beobachtung: \_\_\_\_\_

Name der meldenden Mitarbeiterin/des meldenden Mitarbeiters:

\_\_\_\_\_

Einrichtung / Fachbereich: \_\_\_\_\_

Name der Leitungskraft: \_\_\_\_\_

Information an die Leitungskraft am: \_\_\_\_\_

Information an den Vorstand am: \_\_\_\_\_

Information an die Präventionskraft am: \_\_\_\_\_

## 1.a Gespräch mit der betroffenen Person

Das Gespräch wurde geführt am: \_\_\_\_\_

Name der/des Beisitzenden/Arbeitgeberseite: \_\_\_\_\_

Name der/des Betroffenen: \_\_\_\_\_

Name der/des Sorgeberechtigten: \_\_\_\_\_

Name der Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

## 1.b Koordinierung von Hilfen für die/den Betroffene/n

Benennung einer Beratungsstelle am: \_\_\_\_\_

## 2 Gespräch mit dem/der Beschuldigten

Das Gespräch wurde geführt am: \_\_\_\_\_

Name der/des Beisitzenden / Arbeitgeberseite: \_\_\_\_\_

Name der/des Beschuldigten: \_\_\_\_\_

Name der/des Sorgeberechtigten: \_\_\_\_\_

Name der Vertrauensperson: \_\_\_\_\_

Name des Rechtsbeistands: \_\_\_\_\_

Verweis auf Hilfsangebote für Beschuldigte/n \_\_\_\_\_

### 3 **Getroffene Maßnahmen**

Maßnahme getroffen seit: \_\_\_\_\_

**Art der Maßnahmen:**

---

---

---

---

---

### 4 **Information an die Mitarbeitervertretung**

Mitteilung über getroffene Maßnahmen am: \_\_\_\_\_

### 5 **ggfs. Information an die Stabsstelle Intervention und Prävention oder die Präventionsbeauftragte**

Name des DiCV / Bistums: \_\_\_\_\_

Wurde informiert am: \_\_\_\_\_

### 6 **Strafanzeige**

Anzeige wurde erstattet am: \_\_\_\_\_

Durch: \_\_\_\_\_

Anzeige wurde **nicht** erstattet.

Begründung: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

**Die unterzeichneten Protokolle der bisher geführten Gespräche mit der/dem Betroffenen und der/dem Beschuldigten liegen bei.**

## **7 Fallschließung**

Mitteilung an die Präventionsfachkraft am: \_\_\_\_\_

## FORMBLATT 5: Vorlage für Gesprächsprotokolle

Folgende Aspekte sind beim Gespräch zu berücksichtigen und entsprechend im Protokoll zu benennen:

1. Vorbemerkung/Vorstellung der Personen/Hinweise zur Protokollabfassung
2. Gesprächsinhalte / Verlauf
3. Vereinbarungen  
(Schutzmaßnahmen, Hilfsangebote, kirchen- und arbeitsrechtliche Konsequenzen, etc.)

### Hinweise zur Protokollabfassung

Alle Gespräche im Rahmen der Prüfung sind zu protokollieren, worüber zu Beginn eines jeden Gespräches zu informieren ist. Das Protokoll ist von allen Gesprächsteilnehmer\*innen zu unterzeichnen. Ausnahme: Die/der Beschuldigte muss das Protokoll nicht unterschreiben und kann eine schriftliche Gegendarstellung einreichen.

### Gesprächsprotokoll:

Einrichtung: \_\_\_\_\_

ggf. Präzisierung: \_\_\_\_\_

Gesprächsort: \_\_\_\_\_

Datum & Uhrzeit: \_\_\_\_\_

### Gesprächsbeteiligte

Name der/des Betroffenen: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

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

Name der/des Beschuldigten: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

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

Ggf. Name und Adresse der/des Sorgeberechtigten/ges. Betreuer\*in:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ggf. Name und Adresse der von der/dem Betroffenen hinzugezogenen Person des Vertrauens:

---

---

Name, Adresse und Status der zuständigen Person für die Entgegennahme der Beschwerde:  
(z.B. Präventionsfachkraft, Leitungskraft, andere Mitarbeiter\*in, etc.)

---

---

Ggf. Name und Adresse weiterer Gesprächsbeteiligter:  
(z.B. MAV, Rechtsbeistand, Vertrauensperson, etc.)

---

---

## **FORMBLATT 6: Vorlage für Protokollunterzeichnungen (nicht Zutreffendes streichen)**

Name, Datum und Unterschrift der Protokollführerin/des Protokollführers:

---

Name, Datum und Unterschrift der/des Betroffenen:

---

Name, Datum und Unterschrift der/des Beschuldigten:

---

Name, Datum und Unterschrift der/des Sorgeberechtigten/ges. Betreuer\*in:

---