



INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT - ISK

der Einrichtungen und Dienste der Tectum Caritas gGmbH und
der Kindergärten des Caritasverbandes Steinfurt e. V.

Stand: Januar 2025

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung – „Sich sicher fühlen können“	3
II. Personalauswahl und Personalentwicklung	4
III. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	5
IV. Verhaltenskodex	6
V. Präventionsfachkraft	11
VI. Beschwerdewege und Intervention	13
VII. Qualitätsmanagement	16
VIII. Aus- und Fortbildung/Qualifikation	18
IX. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	20
X. Datenschutz	21
XI. Anlagenverzeichnis	22
Selbstauskunftserklärung	23
Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex für die Einrichtungen und Dienste der Tectum Caritas gGmbH und die Kindergärten des Caritasverbandes Steinfurt e. V.	25
Ablaufplan	26
Mitteilungsbogen	27
Krisenintervention	28
Besprechungsprotokoll	30

I. Einleitung – „Sich sicher fühlen können“

„In der katholischen Kirche und ihrer Caritas sollen sich alle Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, sicher und geschützt fühlen.“ Mit diesem Satz wird 2022 die Überarbeitung der Präventionsordnung der 5 nordrhein-westfälischen Bistümer erläutert und als Ziel sowie Anspruch formuliert.

Er gilt für uns uneingeschränkt. Bei der Umsetzung der Präventionsordnung in der Tectum Caritas wollen wir den bestmöglichen Schutz der Menschen, ihre Selbstbestimmtheit und eine hohe Transparenz der Regelungen erreichen.

Dies ergibt sich für uns auch aus dem Leitbild „Caritas in 7 Sätzen“¹. Es bildet die Grundlage unseres professionellen Selbstverständnisses und der konzeptionellen Arbeit in unseren Einrichtungen und Diensten und verpflichtet uns auf die Achtung der Selbstbestimmtheit und der Würde der Menschen.

Wir schützen Menschen vor Ausnutzung, Ausgrenzung und Vereinnahmung, indem wir ihnen in unseren Einrichtungen und Diensten den notwendigen Raum geben, sich zu entwickeln, ihren Willen wahrzunehmen und zu äußern, soziale Kontakte zu knüpfen, Solidarität zu erfahren.

Unserer Verantwortung wollen wir weiterhin durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zum Schutz vor jeglicher Form von Gewalt gerecht werden. Für alle Mitarbeitenden ist Prävention gegen Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns. Sie sehen sich mit vielfältigen Anforderungen und Fragen konfrontiert. Das ISK soll für alle Mitarbeitenden eine sichere Handlungsorientierung in ihrem Arbeitsalltag bieten.

In unseren Einrichtungen und Diensten wird eine Kultur der Achtsamkeit und des selbstverständlichen grenzachtenden Umgangs, der Wertschätzung und der Partizipation gelebt. Eine solche Kultur muss gepflegt, geschützt, weiterentwickelt werden, um sie lebendig zu erhalten. Regelmäßige Schulungen und Auswertungen zum ISK unterstützen diese Haltung. Für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene bieten wir Schulungen in sexueller Bildung, Selbstbehauptung und Prävention an. Eine Evaluation der Erfahrungen mit dem ISK und eine regelmäßige Revision und Neuauflage des ISK gehören selbstverständlich ebenfalls zur Arbeit.

In das nun 2025 neugefasste ISK sind unsere Erfahrungen aus dem Umgang mit der ersten, 2019 entwickelten Fassung des Institutionellen Schutzkonzeptes eingeflossen. Die Erarbeitung erfolgte durch Mitglieder des Arbeitskreises Prävention und der Mitarbeitervertretungen.

¹ <https://www.caritas-bistum-muenster.de/beitraege/leitbild-caritas-in-sieben-saetzen/2663959>



II. Personalauswahl und Personalentwicklung

Um den Schutz der Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Einrichtungen und Diensten zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den weiterführenden, regelmäßig stattfindenden, Mitarbeitenden Gesprächen. Die schon existierenden und zu erstellenden Vorlagen werden hierzu mit spezifischen Fragestellungen ergänzt bzw. überarbeitet. Zu Beginn der Tätigkeit ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass Gewalt kein Tabuthema in den Einrichtungen und Diensten ist.

Ziel ist es, geeignetes Personal im Sinne der PräVO² einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat insbesondere gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, werden ausgeschlossen. Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention jeglicher Form von Gewalt.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- individuelle Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

² Präventionsordnung

III. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In den Einrichtungen und Diensten werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen bestimmter Straftaten verurteilt sind. Dies und welche Straftaten hiervon betroffen sind, ist in § 75 SGB³ XII, § 72a SGB VIII und § 124 SGB IX geregelt. Nach § 2 Abs. 7 und § 5 der PräVO gilt dies sowohl für haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende, Honorarkräfte, Praktikantinnen und Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte⁴, wenn sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder direkten Kontakt zu ihnen haben.

Mitarbeitende müssen entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen zu Beginn ihrer Tätigkeit und dann fortlaufend alle fünf Jahre, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dabei ist der Arbeitgeber dazu berechtigt, Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis zu nehmen. Um Nachweispflichten zu genügen, erfolgt eine Dokumentation der Einsichtnahme. Es werden folgende Punkte dokumentiert: der Umstand der Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die betreffende Person wegen einer der aufgezählten Straftaten verurteilt worden ist. Anschließend wird das erweiterte Führungszeugnis dem Mitarbeitenden zurückgegeben.

Darüber hinaus werden alle Mitarbeitenden (definiert nach § 2 Abs. 2 PräVO) aufgefordert, einmalig eine Selbstauskunftserklärung⁵ abzugeben.

In der Selbstauskunftserklärung versichern die Mitarbeitenden, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit (sexualisierter) Gewalt rechtskräftig verurteilt worden sind und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wird, ist dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden Bestimmungen des KDG⁶ verwaltet und in der Geschäftsstelle des Caritasverband Steinfurt e. V. aufbewahrt.

³ Sozialgesetzbuch

⁴ Im Folgenden Mitarbeitende genannt

⁵ siehe Anlage I: Selbstauskunftserklärung

⁶ Kirchliches Datenschutzgesetz

IV. Verhaltenskodex

Die PräV O gibt vor, dass sich alle Mitarbeitenden, die in den Einrichtungen und Diensten arbeiten, an einem Verhaltenskodex orientieren, der allen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen einen Schutz vor (sexualisierter) Gewalt bietet. Ziel ist es, allen Mitarbeitenden eine Orientierung für adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der sozialen Arbeit verhindert. Dieser Verhaltenskodex dient somit auch dem Schutz der Mitarbeitenden, indem er Orientierung und Sicherheit für die alltägliche Arbeit gibt und grenzüberschreitende Situationen bei Einhaltung der Verhaltensregeln nicht entstehen.

Ein weiteres Ziel ist, eine „Kultur der Achtsamkeit“ in den Einrichtungen und Diensten zu etablieren. Hierzu ist es wichtig, Wissen zu vermitteln und eine klare Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln.

Die Mitarbeitenden verpflichten sich mit ihrer Unterschrift, den Verhaltenskodex anzuerkennen. Die Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex befindet sich im Anhang.⁷ Die Unterzeichnung ist eine verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Für alle Mitarbeitenden bewahrt der Arbeitgeber die unterzeichnete Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex in der Personalakte auf. Bei ehrenamtlich Tätigen wird die Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex zu den Unterlagen in der Einrichtung aufbewahrt. Mitarbeitende erhalten die jeweils aktuelle Fassung des Verhaltenskodex in schriftlicher Form und erklären mit ihrer Unterschrift dessen Einhaltung.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen werden in den Einrichtungen und Diensten interne Dienstanweisungen erstellt und in den Qualitätsmanagement-Prozessen verankert.

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

1) Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen und pflegerischen Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

Verhaltensregeln:

- Einzelgespräche, Pflege, Betreuung, Therapien usw. finden nur in den dafür vorgesehenen Räumen statt. Diese sind jederzeit unter Berücksichtigung der Intimsphäre von außen zugänglich.
- Besondere, freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind nicht erwünscht oder benötigen zur Handlungssicherheit und Transparenz besondere Absprachen. Empathisch-professionelle Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Minderjährigen und schutz-

⁷ siehe Anlage II: Verpflichtungserklärung

oder hilfebedürftigen Erwachsenen werden erwartet, dabei sind sich Mitarbeitende ihrer professionellen Rolle bewusst.

- Spiele, Methoden, Aktionen etc. sind so zu gestalten, dass Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen nicht verängstigt werden und keine Grenzen überschritten werden. Zwingend erforderliche Maßnahmen zur Gefahrenabwehr, gleich welcher Art, die als grenzverletzend erlebt werden könnten, werden mit den Betroffenen und ggf. mit deren rechtlichen Vertretung erläutert.
- Individuell empfundene Grenzverletzungen sind ernst zu nehmen und nicht abfällig zu kommentieren.
- Geheimnisse zwischen Mitarbeitenden und Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind unzulässig.
- Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene mit einer anderen kulturellen und/oder religiösen Überzeugung sind in ihrem Empfinden zu achten.
- Alle Grenzverletzungen müssen thematisiert und in dem geltenden Dokumentationssystem verschriftlicht und nicht übergangen werden. Die Präventionsfachkraft der/s jeweiligen Einrichtung/Dienstes ist bei Vorfällen (sexualisierter) Gewalt zu beteiligen.
- Zu einem achtsamen und professionellen Auftreten gehört auch ein angemessener Kleidungsstil.

2) Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in der täglichen Arbeit nicht auszuschließen. Allerdings haben sie altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, das heißt der Wille der Schutzperson ist zu respektieren.

Verhaltensregeln:

- 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 z.B. Pflege, Erste Hilfe, Trost erlaubt. Nach Möglichkeit sollte Körperkontakt vorher angekündigt werden. Bei Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen setzt Körperkontakt grundsätzlich die Einwilligung durch die jeweilige Person voraus. Deren Willen, dies kann auch eine Ablehnung sein, wird respektiert.
- Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, die Trost suchen, sollte vorzugsweise mit Worten geholfen werden.

3) Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Von daher hat jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt zu sein. Auch ein herabwürdigendes oder grenzverletzendes Besprechen unter Mitarbeitenden über Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene gehören hierzu.

Verhaltensregeln:

- Die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen werden in der Regel mit ihrem Namen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene wird eine förmliche, wertschätzende Anrede verwendet. Es ist zu erfragen, wie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene angesprochen

werden möchten. Im Zweifelsfall sollte ein achtsames Siezen einem Duzen vorgezogen werden. Mitarbeitende und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene regeln einvernehmlich die gegenseitige Ansprache.

- Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene erhalten bei jeder Unterstützungsleistung eine Erklärung, damit sie sich darauf einstellen können.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte oder gewaltdrohende Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet. Auch nicht unter den Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.
- Bei erkannten und wahrgenommenen verbalen und nonverbalen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Stellung zu beziehen.
- Die Würde jedes Einzelnen ist zu sichern. Es ist zu gewährleisten, dass die Situation von Menschen, die sich nicht artikulieren und/oder nur eingeschränkt selbständig äußern können, nicht ausgenutzt wird.

4) Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien gehört in der heutigen Zeit zum Alltag. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang unablässig. Die sorgsame Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen und entwicklungsgerechten Umgangs miteinander getroffen werden.

Verhaltensregeln:

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen und gewaltverherrlichenden Inhalten sind in allen dienstlichen Kontexten und im Kontakt mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen verboten. Der verantwortungsvolle Umgang durch schutz- und hilfebedürftige Personen darf im Privatbereich nicht eingeschränkt werden. Die sexuelle Selbstbestimmung der schutz- und hilfebedürftigen Personen muss berücksichtigt werden.
- Mitarbeitende sind verpflichtet, bei der Nutzung jeglicher Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Der Austausch von privaten Daten mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zwecks persönlicher Kontaktaufnahme im privaten Bereich ist nicht vorgesehen. Anfreundungen in sozialen Netzwerken sowie Austausch von privaten Kontaktdaten zwecks nicht beruflicher Aktivitäten und Informationsaustausch sind zu vermeiden. Hierzu zählen auch Kommentare und Bilder in Messenger-Diensten wie z. B. WhatsApp, Facebook und Instagram. Auch der dienstliche Austausch über Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene unter Mitarbeitenden in den genannten Portalen ist untersagt. Den Einrichtungen und Diensten liegen Dienstanweisungen zum Umgang mit mobilen Endgeräten vor.
- Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene dürfen in unbekleidetem Zustand (Umkleide, Dusche etc.) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden.
- Die Grundsätze zur Achtung der Intimsphäre sind zu beachten.

5) Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Insbesondere Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss.

Verhaltensregeln:

- Gemeinsame Körperpflege mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt. Bei Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen wird bei der Körperpflege auf Berührungen, die als unangenehm oder sexuell stimulierend empfunden werden, möglichst verzichtet. Dem Wunsch nach der Versorgung durch gleichgeschlechtliches Personal wird (nach Möglichkeit) entsprochen. Die Ablehnung einer Pflegeperson unabhängig vom Geschlecht wird respektiert.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, müssen die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen von einer ausreichenden Anzahl Begleitpersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus unterschiedlichen Geschlechtern zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Übernachtungen von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden sind untersagt.
- Die Zimmer der Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gelten als deren Privat- bzw. Intimsphäre.

6) Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können eine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung nicht ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, um Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu selbstbewussten und freien Menschen zu fördern. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu teil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Geschenke von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen oder Angehörigen an Mitarbeitende sind den Vorgesetzten zu benennen und möglichst der Arbeitsgruppe oder dem Bereich zur Verfügung zu stellen. Daher gehört es zu den Aufgaben der Mitarbeitenden, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben. Es gilt hier auch die trägerweite Dienstanweisung zum Umgang mit Geschenken.

7) Disziplinierungsmaßnahmen

Die Wirkung von Disziplinierungsmaßnahmen (PrävO) ist schwer abzuschätzen und daher sorgfältig abzuwägen. Falls Sanktionen unabdingbar sind, ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zu einem Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent, aber für die betroffene Person auch plausibel sind.

Verhaltensregeln:

- Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen, ist bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von Gewalt, Nötigung, Schamverletzung, Erniedrigung, Nichtbeachtung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt.
- Das geltende Recht ist zu beachten.

- Bei Vorkommnissen durch Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden Beratungsgespräche und/oder Angehörigengespräche und/oder Gespräche mit Experten, z.B. Fachärzten und/oder Veränderungen in der Planung des Mitbereinsatzes und/oder räumliche Veränderungen durchgeführt.
- Bei Vorkommnissen durch Mitarbeitende und daraus resultierenden Veränderungen in der Planung des Mitbereinsatzes werden durch die Führungskräfte Mitarbeitendengespräche durchgeführt, Ermahnungen ausgesprochen und dem Träger gemeldet. Bei sexualisierten Vorkommnissen ist die entsprechende Präventionsfachkraft zu informieren.

Bei verwandtschaftlichen, nachbarschaftlichen Kontakten oder in gemeinsamen privaten Freizeitaktivitäten ist die Einhaltung des Verhaltenskodex nicht immer vollumfänglich möglich. Begründete Ausnahmen, die dem Verhaltenskodex widersprechen, müssen in geeigneter Weise transparent kommuniziert und in der geltenden Dokumentation verschriftlicht werden. Die Mitwirkung der jeweiligen Präventionsfachkraft vor Ort ist unabdingbar.

V. Präventionsfachkraft

Verantwortlich für die Aufgaben der Prävention ist der Träger. Dieser hat eine Präventionsfachkraft gegenüber dem Bistum ernannt. Bei der Tectum Caritas gGmbH wird diese Person Präventionsverantwortliche/r genannt. Sie übernimmt trägerweit die in §12 PräVO vorgegebenen Aufgaben. Darüber hinaus verfügen alle Einrichtungen und Dienste über mindestens eine ausgebildete Präventionsfachkraft, die zur Beratung und Unterstützung in Präventions- und Interventionsfragen eingesetzt wird.

Präventionsverantwortliche/r und Präventionsfachkräfte werden vom Träger für jeweils fünf Jahre benannt.

„Die Präventionskraft übernimmt folgende Aufgaben:

- a. ist Ansprechperson für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- b. unterstützt den kirchlichen Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte,
- c. kennt die Verfahrenswege bei Meldungen, die Vorwürfe von sexualisierter Gewalt betreffen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren,
- d. trägt Sorge für die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des kirchlichen Rechtsträgers,
- e. berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- f. trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen,
- g. benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf,
- h. ist Kontaktperson vor Ort für die/den Präventionsbeauftragte/n der (Erz-)Diözese.“⁸

Der oder die Präventionsverantwortliche ist insbesondere Ansprechperson für:

- erweiterte Führungszeugnisse
- Präventionsschulungen
- Fortbildungen und Informationsveranstaltungen
- Institutionelles Schutzkonzept
- Maßnahmen zur Stärkung der jeweiligen Zielgruppe

Ebenso gehört zu dem Aufgabengebiet die Umsetzung des ISKs:

- Auswahl von Teilnehmenden für eine Arbeitsgruppe zur Überarbeitung des ISKs
- Organisation des „Arbeitskreises Prävention“
- Erstellung der Risikoanalyse und Anpassung des Fragenkataloges auf die jeweiligen Zielgruppen
- Personalauswahl und -entwicklung
- Erarbeitung und Abstimmung eines Verhaltenskodex
- Festlegung von Standards bzgl. Präventionsschulungen, Verfahren zur Vorlage erweiterte Führungszeugnisse

⁸ § 12 Abs. 7 PräVO

- Erarbeitung von Beschwerdewegen für alle Bereiche der jeweiligen Einrichtungen und Dienste
- Anpassung von Handlungsleitfäden
- das Thema Prävention in den Einrichtungen und Diensten für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und Mitarbeitende lebendig halten
- Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Ferner ist der/die Präventionsverantwortliche über Meldungen von Vorfällen zu informieren, bei denen Ämter und Behörden möglicherweise hinzugezogen werden. Er/Sie arbeitet eng mit der jeweiligen Präventionsfachkraft und der zuständigen Einrichtungsleitung⁹ zusammen. Präventionsverantwortliche/r und -fachkraft fungieren als Lotsen durch das Verfahren. Die Konfrontation des/der Beschuldigten erfolgt durch die Strafverfolgungsbehörden.

Der/Die Präventionsverantwortliche nimmt mindestens einmal im Jahr für die Einrichtungen und Dienste an den Netzwerktreffen der Diözese teil. Er/Sie knüpft Kontakte zu Fachberatungsstellen. Gemeinsam mit der Geschäftsführung ist er/sie für die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Prävention verantwortlich und wird zu Sitzungen der Gremien eingeladen.

Die Präventionsfachkräfte der Einrichtungen und Dienste nehmen an den regelmäßig stattfindenden Austauschtreffen mit dem/der Präventionsverantwortlichen teil.

Bei einem Vorfall entscheidet die Präventionsfachkraft gemeinsam mit der Einrichtungsleitung, ob der/die Präventionsverantwortliche hinzugezogen wird. Gemeinsam mit der Einrichtungsleitung ist er/sie für die Dokumentation zuständig.

Die Präventionsfachkraft trägt die besondere Verantwortung dafür, das Thema „Umgang mit Grenzverletzungen und (sexualisierter) Gewalt“ dauerhaft in der jeweiligen Einrichtung bzw. im jeweiligen Dienst lebendig zu halten.

⁹ Hierunter fallen auch die Standortleitungen in der Werkstatt.

VI. Beschwerdewege und Intervention

In den Einrichtungen und Diensten gibt es Regelungen zum Beschwerdemanagement, die sich aus den fachlichen und rechtlichen Vorgaben für das jeweilige Arbeitsgebiet ergeben. Diese sind in Konzeptionen, Leistungs- und Qualitätsbeschreibungen, Informationsblättern, Wohn- und Betreuungsverträgen, Flyern o.ä. festgehalten.

Diese Regelungen sind mit den Anforderungen, die sich aus der PräVO und dem ISK ergeben, abzugleichen und zu ergänzen.

Dabei ist grundsätzlich wichtig, dass die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Angehörige, aber auch Mitarbeitende die Möglichkeiten und Wege für eine Beschwerde kennen und davon Gebrauch machen können.

Die Wege zur Einreichung von Beschwerden sowie die zuständigen Ansprechpersonen und – stellen ergeben sich grundsätzlich aus der Struktur des Trägers. Das bedeutet, dass alle Mitarbeitenden mit Leitungsverantwortung in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich auch als Ansprechpersonen für Hinweise, Fragen und Beschwerden gemäß der PräVO fungieren.

Die Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb des Caritasverbandes Steinfurt e.V. sind auf der Website¹⁰ aufgeführt. Die Website ist auch in leichter Sprache aufrufbar und es besteht die Möglichkeit, einen Verdacht oder Vorfall anonym beim Bistum Münster zu melden. Die Tectum Caritas gGmbH hat zudem eine eigene E-Mail-Adresse für Beschwerden eingerichtet:

tectum.hilfe@caritas-steinfurt.de.

Darüber hinaus können in den Einrichtungen und Diensten weitere geeignete Personen als Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen benannt und beauftragt werden.

Sollte es einen Vorfall von Gewalt gegeben haben, sind grundsätzlich der unmittelbare Dienstvorgesetzte, die Präventionsfachkraft der Einrichtung/des Dienstes sowie der/die Präventionsverantwortliche des Trägers zu informieren.

¹⁰ <https://www.caritasverband-steinfurt.de/ueber-uns/hilfe-und-umgang-bei-sexualisierter-gewalt/umgang-und-hilfe-bei-sexualisierter-gewalt>



Übersicht über interne und externe Ansprechpersonen bzw. Stellen:

- Trägerweiter Präventionsverantwortlicher und Präventionsfachkraft für die Einrichtungen und Dienste der Tectum Caritas gGmbH und die Kindergärten des Caritasverbandes Steinfurt e. V.
Jonas Röttgering, Tel. 0170-2937480, tectum.hilfe@caritas-steinfurt.de
- Geschäftsführer der Tectum Caritas gGmbH und des Caritasverbandes Steinfurt e. V.
Gregor Wortmann, Marienweg 5, 48565 Steinfurt, Tel. 02552 - 706-0
gregor.wortmann@caritas-steinfurt.de
- Präventionsfachkraft der/s jeweiligen Einrichtung oder Dienstes
siehe Aushang in der Einrichtung/Dienststelle
- Psychologische Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche Diakonie WesT e.V.
Wasserstraße 32, 48565 Steinfurt, Tel. 02551-86370,
E-Mail: eb@diakonie-west.de



- Unabhängige Ansprechpersonen beim Bistum Münster
https://www.bistum-muenster.de/sexueller_missbrauch/ansprechpersonen_bei_faellen_sexuellen_missbrauchs



Vorgehensweise

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von (sexualisierter) Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Die Einrichtungsleitung ist unmittelbar zu informieren. Diese koordiniert das weitere Vorgehen und bezieht die notwendigen Beteiligten, die im Weiteren je nach Sachverhalt genauer beschrieben werden, ein. Jeder Vermutung und jeder Mitteilung wird sorgfältig, umsichtig und diskret nachgegangen. Die Tragweite von (sexualisierter) Gewalt hat eine besondere Dimension und bedarf der intensiven Bearbeitung.

Zum Schutz aller Beteiligten, die sich im Fall einer Mitteilung oder einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, wurden die folgenden Handlungsleitfäden entwickelt.

Bei der Beschuldigung eines/einer **Mitarbeitenden** gilt folgender Ablauf:

- Sofort- und Schutzmaßnahmen einleiten
- Opferschutz und Unschuldsvermutung berücksichtigen (absolute Diskretion!)

- Einhalten der Zuständigkeiten (Krisenmanagement ist Leitungsaufgabe!)
- Mitteilungsbogen ausfüllen (Dokumentation!)
- Hinzuziehen der Präventionsfachkraft der/s jeweiligen Einrichtung oder Dienstes und des Präventionsverantwortlichen (siehe Ablaufplan Anlage III)
- Einsetzen eines Krisenteams innerhalb von 24 Stunden nach Eingang einer Meldung (bestehend aus Geschäftsführung und z.B. Bereichsleitung, Einrichtungsleitung, Präventionsfachkraft, Präventionsverantwortliche/r). Eine geschulte Person übernimmt die Aufgabe der Moderation (siehe Besprechungsprotokoll Anlage VI, Checkliste Leitung Anlage V).
- Ggf. Beratung mit beauftragten Ansprechpersonen des Bistums Münster oder anderer externer Beratungsstellen
- Benachrichtigung der gesetzlichen Betreuung, sofern diese vorliegt
- Bei Verdacht einer Straftat: Prüfung und Klärung durch Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden, diese bestimmen die weitere Vorgehensweise
- Nötige arbeitsrechtliche Schritte werden von der Geschäftsführung veranlasst (ggf. Freistellung der beschuldigten Person, Einbeziehung Mitarbeitervertretung)
- Meldung des besonderen Vorkommnisses durch Leitung entsprechend der jeweiligen Verfahrensanweisung
- Betreuung der (vermeintlich) geschädigten Person
- Eventuell Einbeziehung oder Angebot von Fachberatungsstellen, Berufsgenossenschaft, Arbeitsmediziner
- Dokumentation und Archivierung entsprechend der jeweiligen Verfahrensanweisung.

Bei der Beschuldigung einer **leistungsberechtigten Person**¹¹:

- Sofort- und Schutzmaßnahmen einleiten
- Opferschutz und Unschuldsvermutung berücksichtigen (absolute Diskretion!)
- Einhalten der Zuständigkeiten (Krisenmanagement ist Leitungsaufgabe!)
- Mitteilungsbogen ausfüllen (Dokumentation!)
- Hinzuziehen der Präventionsfachkraft der/s jeweiligen Einrichtung oder Dienstes und eventuell des Präventionsverantwortlichen (siehe Ablaufplan Anlage III)
- Ggf. Beratung mit beauftragten Ansprechpersonen des Bistums Münster oder anderer externer Beratungsstellen
- Benachrichtigung der gesetzlichen Betreuung, sofern diese vorliegt
- Beachtung der besonderen Schutzbedürftigkeit und der Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens, Anzeige durch die vermeintlich geschädigte Person bzw. dessen gesetzliche Betreuung
- Keine eigene Ermittlung, lediglich Beratung und Unterstützung bezüglich einer möglichen Strafverfolgung
- Notwendigkeit von Freistellungen und Verweise beachten
- Betreuung der (vermeintlich) geschädigten Person
- Eventuell Einbeziehung oder Angebot von Fachberatungsstellen
- Meldung des besonderen Vorkommnisses durch die Einrichtungsleitung entsprechend der jeweiligen Verfahrensanweisung
- Dokumentation und Archivierung entsprechend der jeweiligen Verfahrensanweisung.

¹¹ Jede Person, die Leistungen in den Einrichtungen und Diensten in Anspruch nimmt. Dazu gehören Kinder und Jugendliche, Beschäftigte, Bewohner und Bewohnerinnen und Klienten und Klientinnen.

VII. Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit wird das ISK in die vorhandenen Qualitätsmanagementprozesse der Einrichtungen und Dienste implementiert.

Alle Bestrebungen zum Schutz und alle präventiven Maßnahmen sind Bestandteile der Qualitätssicherung. Durch die dauerhafte und nachhaltige Implementierung von Schutzstandards wird Menschen Sicherheit geboten. Gleichzeitig wird dadurch potenziellen Tätern die Haltung der Mitarbeitenden der Einrichtungen und Dienste klar signalisiert.

Das ISK schützt auch die beteiligten Mitarbeitenden, indem es die notwendigen Verfahrensschritte darstellt und dadurch Handlungssicherheit vermittelt.

Regelmäßig wird im Rahmen des Qualitätsmanagements überprüft, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des ISKs bedarf. Dabei sind fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention zu berücksichtigen.

Nach-§ 8 der PräVO und deren Ausführungsbestimmungen des Bistums Münster wird durch das Qualitätsmanagement folgendes gewährleistet:

- (1) „Der kirchliche Rechtsträger hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert und evaluiert werden.“

Umsetzung:

- Der Arbeitskreis Prävention, der aus Mitarbeitenden der Einrichtungen und Dienste besteht, hat die Aufgabe, die Qualität der Präventionsarbeit zu sichern.
- Es finden regelmäßige Überprüfungen des Qualitätsmanagements sowie Thematisierungen in Audits statt.

- (2) „Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigten oder gesetzliche Betreuer/-innen über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und die Möglichkeit haben, Ideen, Kritik und Anregungen an den kirchlichen Rechtsträger weiterzugeben.“

Umsetzung:

- Das jeweils aktuelle Schutzkonzept ist auf der Homepage¹² des Caritasverbandes Steinfurt e.V. veröffentlicht. Es wird in der jeweils aktuellen Version an die Mitarbeitenden ausgegeben und ist auch in Papierform erhältlich.
- In allen Einrichtungen und Diensten gibt es Aushänge des Präventionsverantwortlichen und der Präventionsfachkräfte.
- Rückmeldungen aus verschiedenen Gremien der Schutzbefohlenen und der Mitarbeitenden sowie im Rahmen bekannter Beschwerdewege werden bearbeitet.

¹² <https://www.caritasverband-steinfurt.de/ueber-uns/institutionelle-schutzkonzepte/institutionelle-schutzkonzepte>



- Regelmäßig finden Schulungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt statt.
- In Teamsitzungen, Gremien, Hauskonferenzen und Supervisionen wird das Thema Prävention regelmäßig aufgegriffen.

(3) „Für jede Einrichtung, für jeden Verband oder für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen muss eine Präventionsfachkraft benannt sein, die bei der Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes berät und unterstützt.“

Umsetzung:

- Für die Einrichtungen und Dienste sind ausreichend Präventionsfachkräfte ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstoßen und voranbringen. Zudem gibt es einen benannten Präventionsverantwortlichen, der die Arbeit der Fachkräfte koordiniert, berät und als Schnittstelle zur Geschäftsführung und zum Präventionsbeauftragten des Bistums fungiert.

(4) „Als Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit ist im Rahmen der Auswertung eines Vorfalls bzw. bei strukturellen Veränderungen das Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.“

Umsetzung:

- In den regelmäßigen Vernetzungstreffen der Präventionsfachkräfte werden Vorfälle und Vorgehensweisen besprochen und reflektiert.
- Im Arbeitskreis Prävention werden die Präventionsthemen angestoßen, behandelt und die Umsetzung koordiniert.

(5) „Das Schutzkonzept ist regelmäßig - spätestens alle fünf Jahre - zu überprüfen und ggfs. weiterzuentwickeln.“

Umsetzung:

- Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Gesandten der Mitarbeitervertretungen und Mitgliedern des Arbeitskreises Prävention, überarbeitet das ISK bei notwendigen Anpassungen, spätestens aber alle fünf Jahre.
- Hierzu werden die Gremien der Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen einbezogen.

VIII. Aus- und Fortbildung/Qualifikation

Alle haupt- und ehrenamtlich Tätige, die in ihrer Arbeit Kontakt mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, werden zum Thema (sexualisierter) Gewalt geschult. Im Sinne einer „Kultur der Achtsamkeit“ sollen die Schulungsmaßnahmen dazu beitragen die Interventionsbereitschaft, die Handlungssicherheit und den Wissensstand der Mitarbeitenden zu erhöhen.

Präventionsschulungen

Das Thema Prävention gegen Gewalt ist ein kontinuierlicher Bestandteil der Arbeit in den Einrichtungen und Diensten.

Bereits im Vorstellungsgespräch wird die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen gemäß § 9 der PräVO des Bistums Münster für alle Mitarbeitenden thematisiert. Bei Einstellung wird geprüft, in welchem Umfang neue Mitarbeitende geschult werden müssen. Die hierfür notwendigen Informationen teilt die Einrichtungsleitung der Personalabteilung mit. Innerhalb der ersten sechs Monate findet die entsprechende Präventionsschulung statt. Zu Beginn der Einarbeitung werden alle dazugehörigen Verfahrensanweisungen ausgehändigt und die Inhalte vermittelt. Die Präventionsschulungen werden für den jeweiligen Mitarbeitenden spätestens alle fünf Jahre wiederholt.

Gemäß § 9 der PräVO haben „Präventionsschulungen gegen sexualisierte Gewalt Kompetenzen insbesondere zu folgenden Themen zu vermitteln:

- a. angemessene Nähe und Distanz,
- b. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- c. eigene emotionale und soziale Kompetenz,
- d. Psychodynamiken Betroffener,
- e. Strategien von Tätern/Täterinnen,
- f. (digitale) Medien als Schutz- und Gefahrenraum / Medienkompetenz,
- g. Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- h. Straftatbestände und kriminologische Ansätze sowie weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen,
- i. notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen,
- j. Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen,
- k. Schnittstellenthemen wie zum Beispiel sexuelle sowie geschlechter- und kultur-sensible Bildung,
- l. regionale fachliche Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung“.

Neben den Schulungsangeboten der Bistümer und des Diözesancaritasverbandes und eigener interner ausgebildeter Referenten, werden Mitarbeitende auch über das Blended Learning¹³ des Caritas Campus¹⁴ geschult. Die Schulung besteht aus Online- und Präsenzeinheiten. Die Schulungsreferentinnen und -referenten sind gemäß § 13 der PräVO geschult.

¹³ Vermischtes Lernen

¹⁴ CaritasCampus ist eine online Schulungsplattform des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e.V.

Die Präventionsschulungen haben je nach Arbeitsfeld¹⁵ und Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unterschiedliche und spezialisierte Inhalte.

Das Blended Learning ist in drei Module unterteilt:

BASIS PLUS (4 UE*) Für Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt zu schutz- oder hilfebedürftigen Menschen. <i>(Für Verwaltung und Service gibt es nur die BASIS PLUS-Variante)</i>	BASIS PLUS + INTENSIV (8 UE*) Für Mitarbeitende mit regelmäßigem und/oder intensivem Kontakt zu schutz- oder hilfebedürftigen Menschen	BASIS PLUS + INTENSIV + INTENSIV für LEITUNG (10 UE*) Für Führungskräfte mit operativer Verantwortung und leitende Mitarbeitende mit Personal- und Strukturverantwortung
--	---	--

In den anschließenden Präsenzeinheiten wird das ISK insbesondere der Verhaltenskodex und die Beschwerdewege anhand verschiedener Methoden vertieft.

Auch die Beschäftigten auf Außenarbeitsplätzen, die mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zusammenarbeiten, erhalten eine Präventionsschulung. In sämtlichen Schulungen geht es um mehr als reine Wissensvermittlung, es geht auch um Sensibilität und Handlungssicherheit im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Bestandteile dieser Schulungen.

Dieses Grundlagenwissen ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas in den Vordergrund zu stellen und die Implementierung des ISK von allen Mitarbeitenden aktiv mitzutragen und weiterzuentwickeln.

Schulungen zum Schutz vor Gewalt

Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden zum Thema Schutz vor Gewalt, gemäß der Gewaltschutzkonzepte des Trägers geschult.

Mitarbeitende im Umgang mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen werden nach ProDeMa® geschult. Inhaltlich steht die Minimierung von Gewalt und der professionelle Umgang mit aggressiven und herausfordernden Verhaltensweisen im Vordergrund. Des Weiteren dienen die Schulungen zur Reflexion der eigenen Haltung und zur Verankerung der bestehenden Konzepte. Die Schulungen sind für alle Mitarbeitenden, die im direkten Kontakt zu schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen stehen, verpflichtend.

Zusätzlich werden die Mitarbeitenden auf themenbezogene Fortbildungen hingewiesen, die den entsprechenden Arbeitsfeldern der Einrichtungen und Dienste angepasst sind und eine weitere Achtsamkeit im Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen fördern.

¹⁵Mitarbeitende aus der Kinder-, Jugend-, und Familienhilfe erhöht sich der Schulungsumfang um 4 UE (Unterrichtseinheiten). Eine Unterrichtseinheit = 45 Minuten

IX. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Ausgehend vom Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, den Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Einrichtungen und Diensten vor Ausnutzung, Ausgrenzung und Vereinnahmung zu schützen und ihre Persönlichkeit zu stärken.

Ziel des ISKs ist es, der Ablehnung von (sexualisierter) Gewalt deutlich Ausdruck zu verleihen und aktiv zu werden. Es benötigt vertrauensvolle und kompetente Ansprechpersonen, Mitarbeitende, die eingreifen, schützen und in ihrem Arbeitsfeld Handlungssicherheit geben.

Mitarbeitende sind verpflichtet, für den Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Einrichtungen und Diensten Sorge zu tragen. Dies geschieht dadurch, dass die Mitarbeitenden die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen über ihre Rechte aufklären und bei Rechtsverletzungen Unterstützung bieten, damit diese die Verletzungen oder Grenzüberschreitungen artikulieren können.

Mitarbeitende haben die Aufgabe, die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dazu zu befähigen, Kommunikationsfähigkeit zu erlangen und Mut zu entwickeln, um Missachtung ihrer Rechte deutlich machen zu können. Die Aufklärung über die Rechte ist ein erster Schritt.

Ein weiterer Schritt ist die Vermittlung von Informationen über den Weg des Beschwerdemanagements und Ansprechpersonen in den Einrichtungen und Diensten vorzuhalten, die Unterstützung bei Rechtsverletzungen bieten.

Eigene Bedürfnisse zu äußern ist nicht immer leicht, dazu gehört Selbstvertrauen und eine gefühlsmäßige Sicherheit in der jeweiligen Einrichtung, um eigene Belange deutlich zu machen. Eine Unterstützung hierbei ist von Seiten der Mitarbeitenden erforderlich.

Förderlich für den Schutz der Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist es, sie anzuleiten, sich aktiv für ihre Interessen angemessen einzusetzen und Unterstützung zu bieten, damit sie sich aktiv an Entscheidungen, die ihren Alltag betreffen, einsetzen können.

Für die Ich-Stärkung ist es wichtig, eine größtmögliche Selbstständigkeit zu erlangen, Erfahrungen des eigenen Handelns und deren Auswirkungen machen zu dürfen und hierbei Unterstützung zu erfahren.

Bei der Tectum Caritas gGmbH wurden 21 Mitarbeitende zu Multiplikatoren ausgebildet, um in den verschiedenen Einrichtungen und Diensten regelmäßig Schulungen für Menschen mit Behinderung zu den Themen Prävention, Selbstbehauptung und sexuelle Bildung anbieten zu können. Begleitet werden die Multiplikatoren von Menschen mit Behinderung, die als Peer-Beraterinnen und Berater geschult wurden.

Weitere konkrete und geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind in den jeweiligen Einrichtungen und Diensten verankert.

Dazu gehören Konzepte zu Sexualpädagogik, spezielle Angebote für Männer und Frauen bzw. Mädchen und Jungen, Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungsprojekte, Anti-Gewalt-Training, Raum zur Entfaltung, etc.

In den Einrichtungen und Diensten gibt es Möglichkeiten der Partizipation im Rahmen von z.B. monatlichen Kindersprechstunden in den Kindergärten, Schülervertretungen sowie Heim- und Werkstattbeiräten. Hierdurch wird vermittelt, dass Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene Recht auf Mitbestimmung und Mitwirkung haben.

Es stehen Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen (sexualisierter) Gewalt in leichter Sprache, - gegebenenfalls mehrsprachig - für die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Angehörige zur Verfügung.

X. Datenschutz

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz sowie die weiteren gesetzlichen Vorschriften einzuhalten und den Datenschutz sicherzustellen.

XI. Anlagenverzeichnis

Anlage I: Selbstauskunftserklärung

Anlage II: Verpflichtungserklärung Verhaltenskodex

Anlage III: Ablaufplan

Anlage IV: Mitteilungsbogen

Anlage V: Krisenintervention (Checkliste Leitung)

Anlage VI: Besprechungsprotokoll Krisenteam



Selbstauskunftserklärung



Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden

Name, Vorname

Anschrift

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung:

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i – 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB oder wegen weiterer sexualbezogener Straftaten rechtskräftig verurteilt worden bin.
2. Ferner versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.
3. Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
4. Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
5. Ich verpflichte mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr. 1 genannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift

Straftatenübersicht

Straftaten gegen den Personenstand	
§ 171	Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	
§§ 174	§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Kinder und Jugendlichen § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§§ 176	§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 177	Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§ 178	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§§ 180	§ 180 Förderung sexueller Handlungen Schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Kinder und Jugendlicher § 180a Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a	Zuhältereie
§ 182	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§§ 183	§ 183 Exhibitionistische Handlungen § 183 a Erregung öffentlichen Ärgernisses
§§ 184	§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution § 184g Jugendgefährdende Prostitution § 184i Sexuelle Belästigung § 184j Straftaten aus Gruppen § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
Verletzung des persönlichen Lebens- und Geheimbereichs	
§ 201a	§ 201a Abs. 3 Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit	
§ 225	Misshandlung von Schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Kinder und Jugendlichen
Straftaten gegen die persönliche Freiheit	
§§ 232	§ 232 Menschenhandel § 232a Zwangsprostitution § 232b Zwangsarbeit
§§ 233	§ 233 Ausbeutung der Arbeitskraft § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
§§ 234	§ 234 Menschenraub § 234a Verschleppung
§ 235	Entziehung Schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Kinder und Jugendlicher
§ 236	Kinderhandel

Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex für die Einrichtungen und Dienste der Tectum Caritas gGmbH und die Kindergärten des Caritasverbandes Steinfurt e. V.

gemäß § 6 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Kinder und Jugendlichen

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum, -ort: _____

Anschrift: _____

Einrichtung,
Dienstort: _____

Dienstbezeichnung bzw.
ehrenamtliche Tätigkeit: _____

Erklärung

„Ich, _____, habe den Verhaltenskodex des/der [Verband/Einrichtung] mit Stand vom _____ erhalten und erkenne die Verhaltensregeln innerhalb der Dienstgemeinschaft der [Geschäftsstelle/Einrichtung] vollumfänglich an. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex im Arbeitsalltag der [Geschäftsstelle/Einrichtung] konsequent und verantwortungsvoll einzuhalten und zu leben.

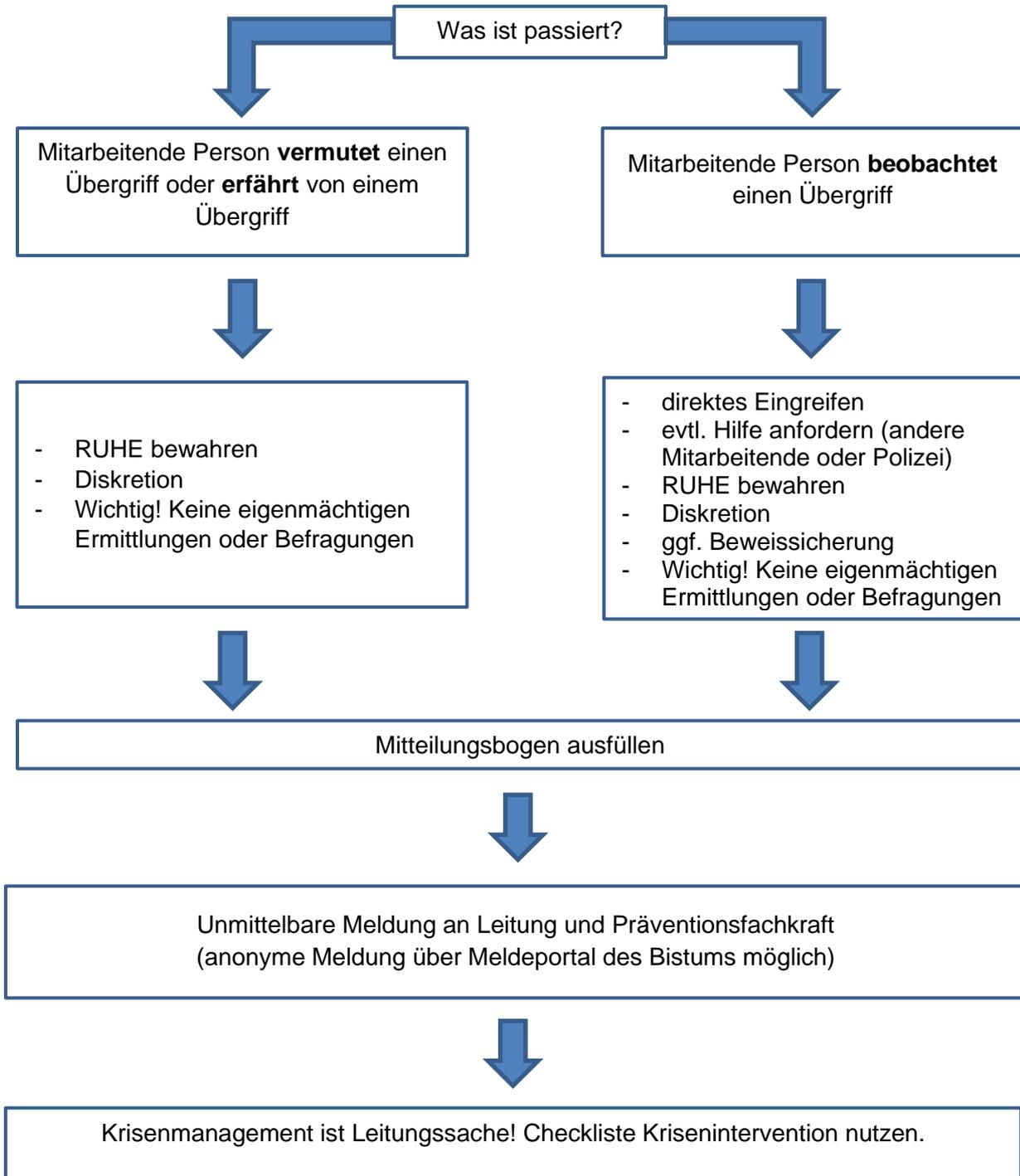
Mir ist bewusst, dass eine Missachtung des Verhaltenskodex sowie jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben kann.“

Ort, Datum

Unterschrift

Ablaufplan

Vorgehen bei Verdacht eines Übergriffs oder einer Grenzüberschreitung





Mitteilungsbogen (sexualisierter) Gewalt



Dieser Bogen ist für alle Personen, die einen Verdacht, eine Vermutung oder einen Hinweis durch Dritte dokumentieren möchten, bzw. die eine Grenzüberschreitung mitteilen möchten. Eine anonyme Meldung ist ebenfalls möglich.

Name der meldenden Person:

(Einrichtung / Funktion)

- Wer ist die geschädigte Person?
Name, Einrichtung / Gruppe

- Wer ist die beschuldigte Person?
Name, Einrichtung / Gruppe

- Wann ist es geschehen?
Datum/Uhrzeit

- Wo ist es geschehen?

- Was ist geschehen?

- Gibt es Beweise?
- Gibt es Zeugen?

Datum, Unterschrift

Wie geht es weiter? Information an:

- Leitungskraft
- Präventionsfachkraft
- Präventionsverantwortlichen

Datum/Uhrzeit: _____

Datum/Uhrzeit: _____

Datum/Uhrzeit: _____

Krisenintervention

(Checkliste - Krisenmanagement ist Aufgabe der Leitung!)

Erledigt	Meldung eines Vorfalles	Notizen
	Jede Meldung ernst nehmen! Prüfung mindestens durch Vier-Augen-Prinzip auf zwei Ebenen (z.B. Leitung und Präventionsfachkraft)	
	Den Präventionsverantwortlichen involvieren - RUHE bewahren	
	Dokumentation!!	
	Wer hat die Meldung gemacht? a. Mitarbeitende – Mitteilungsbogen abgefragt? b. Betroffener/Angehörige - Mitteilungsbogen als Gesprächsleitfaden nutzen - mehrere Gesprächspartner anbieten c. Andere Person/Institution? Meldung an Präventionsverantwortlichen	
	Bei Beschuldigung von Mitarbeitenden (u.U. auch bei Leistungsberechtigten): Einrichten eines Krisenteams, Terminierung innerhalb 24 Stunden nach Meldung, eventuell Hinzuziehen einer externen Beratung	
	Vereinbarungen – wer macht was?	

Erledigt	Mögliche Maßnahmen	Notizen
	Braucht der/die Betroffene noch weitergehenden Schutz?	
	Bei besonderer Schwere des Vorfalles – Freistellung der/des Beschuldigten - welche Intervention sonst noch? Gruppenwechsel bei Übergriff durch leistungsberechtigte Person?	
	Sicherstellung aller bereits erfasster Beweise und Dokumentationen!	

Erledigt	Krisenteam	Notizen
	Teilnehmende Personen (Geschäftsführung, Einrichtungsleitung, Präventionsfachkraft, Präventionsverantwortlicher, Mitarbeitervertretung)	
	Gesprächsablauf siehe Anhang	



Krisenintervention

(Checkliste Leitung)



	Fragen/Absprachen Krisenteam <ul style="list-style-type: none"> - Wer spricht mit der/dem Betroffenen? - Wer spricht mit der/dem Beschuldigten? Ggf. unter Einbeziehung der MAV - Wer spricht mit den Personensorgeberechtigten, Angehörigen, Betreuenden? - Wer begleitet und spricht mit dem Team bzw. der Gruppe? Auskunftsverbot erteilen und an Verschwiegenheit erinnern. - Welche rechtlichen Aspekte sind erforderlich? - Wer informiert ggf. das Bistum, ggf. Kostenträger, ggf. WTG-Behörde, ggf. Jugendamt? →Meldung besonderes Vorkommnis - Wer informiert ggf. die Öffentlichkeit? Wenn, dann vorher Kontakt mit dem Öffentlichkeitsreferenten/Bistum aufnehmen. - Müssen beteiligte Dienste informiert werden? Werkstatt, Wohnen, Kita, Schule, etc. 	
--	---	--

Erledigt	Rechtliche Aspekte	Notizen
	Ggf. Information an die Justiz	
	Ggf. juristische Beratung durch Spitzenverband einholen	
	Ggf. Rechtsanwalt hinzuziehen	
	Prüfung der Maßnahmen wie sofortige Freistellung, Versetzung, Kündigung. Regeln beachten (MAVO §31) – wichtig! Innerhalb zwei Wochen handeln (BGB § 626 (2))	
	Begleitung der/des Betroffenen bei Ermittlungen und im Strafverfahren	

Erledigt	Auswertung:	Notizen
	Nach Abschluss muss Auswertung und Endreflektion erfolgen. Sicherung aller Dokumentationen und Informationen.	
	Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzepts. Wie kann es eine höhere Sicherheit geben?	

Datum, Unterschrift



Besprechungsprotokoll

Krisenteam



Thema: Fallbesprechung sexualisierte Gewalt	Ort:	Datum, Zeit:	
Teilnehmerinnen/Teilnehmer, Unterschrift		Erstellt durch:	
1.			
2.			
3.			
4.		Blatt:	
5.		Bemerkungen	
6.			
7.			
8.			
Tagesordnungspunkten		Konkrete Absprachen	Min.
1. Rollenverteilung Moderation, Falldarstellung, mehrere Perspektiv- wechsler (Opfer, Beschuldigte/r, Mitarbeiter, Insti- tution, Angehörige, Richter)			5
2. Benennung/Konkretisierung der Aufmerk- samkeitsrichtung Falldarsteller/in visualisiert AMR			5
3. Falldarstellung Falldarstellung bezogen auf AMR Ohne Zwischenfragen			10
4. Informationsfragen Verständnisfragen bezogen auf Falldarstellung Perspektivwechsler/innen erfragen weitere Infor- mationen, um AMR zu bearbeiten			10
5. Bearbeitung der Handlungsebene Ideenbörse ohne Diskussion Perspektivwechsler nehmen Stellung aus Rolle			20
6. Konkretisieren möglicher Vorgehensweisen Falldarsteller/in nennt Konkretisierungsbedarf Bedenken/Standpunkte Konkrete Absprachen			10

■ **Tectum Caritas gGmbH**

Marienweg 5
48565 Steinfurt
02552 706-0
info@caritas-steinfurt.de

■ **Familienunterstützender Dienst (FuD) und Beratung**

Tecklenburger Str. 38 Marktstraße 6-8
48565 Steinfurt 48607 Ochtrup
02551 7047200 02553 99412
fud@caritas-steinfurt.de

Münsterstraße 1
48565 Steinfurt
02552 9978579

■ **Interdisziplinäre Frühförderung**

Lechtestraße 3
48565 Steinfurt
02552 70221-0
info.fruehfoerderung@caritas-steinfurt.de

Mühlenstraße 3 Am Hang 5
48607 Ochtrup 48341 Altenberge
02553 80815 02505 9489898

■ **St.-Sophien-Haus**

Vitustor 14
48629 Metelen
02556 9025-0
tectum.ssh@caritas-steinfurt.de

■ **Kardinal-von-Galen-Haus**

Piusstraße 11
48607 Ochtrup
02553 9890-4
tectum.kvg@caritas-steinfurt.de

■ **Wohnen am Irisgarten**

Mühlenstraße 23
48565 Steinfurt
02551 70289-0
tectum.wai@caritas-steinfurt.de

■ **Tectum-Wohnhaus Altenberge**

Billerbecker Straße 28b
48341 Altenberge
02505/623742-0
tectum.twa@caritas-steinfurt.de

■ **Ambulant Betreutes Wohnen**

St.-Sophien-Haus
Kardinal-von-Galen-Haus
Wohnen am Irisgarten
Wohnstätte Altenberge

■ **Caritasverband Steinfurt e. V.**

Marienweg 5
48565 Steinfurt
02552 706-0
info@caritas-steinfurt.de

■ **Caritaswerkstätten Langenhorst**

Hauptwerk Ochtrup
Waldstraße 15
48607 Ochtrup
02553 925-0
info@cw-l.de

Zweigwerk Steinfurt
Liedekerker Straße 34
48565 Steinfurt
02551 8356-0

PROTEC I
Hauptstraße 29-31
48607 Ochtrup
02553 7226-0

PROTEC II
Am Langenhorster Bahnhof 6-8
48607 Ochtrup
02553 72278-0

Zweigwerk Emsdetten
Rheiner Straße 151
48282 Emsdetten
02572 958875-14

„Knitterfrei“
Marktstraße 6-8
48607 Ochtrup
02553 7209250
knitterfrei@cw-l.de

■ **Caritaskindergarten Morgenstern**

Liedekerker Straße 50
48565 Steinfurt
02551 5331
info.morgenstern@caritas-steinfurt.de

■ **St.-Elisabeth-Schule**

Liedekerker Straße 56 Grüner Weg 16
48565 Steinfurt 48565 Steinfurt
02551 9378-0
info@st-elisabeth-schule.de

■ **Caritaskindergarten „Don Bosco“**

Hangenkamp 13
48565 Steinfurt
02552 610644
info.donbosco@caritas-steinfurt.de

■ **Caritaskindergarten Der Kleine Prinz**

Am Stadtpark 12
48607 Ochtrup
02553 80257
kiga-derkleineprinz@caritas-steinfurt.de