



# Institutionelles Schutzkonzept - ISK

*Verantwortung ist eine ganz wichtige Komponente.*

*Das gehört zu den Dingen, die am schwierigsten zu vermitteln sind.*

*Marshall B. Rosenberg*

Stand: Dezember 2018

## Inhaltsverzeichnis

I. Leitbild / Einleitung .....	3
II. Personalauswahl und -entwicklung .....	4
III. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung .....	5
IV. Verhaltenskodex .....	5
V. Beschwerdewege / Intervention .....	10
VI. Qualitätsmanagement.....	12
VII. Aus- und Fortbildung / Qualifikation .....	14
VIII. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen .....	16
IX. Anlagenverzeichnis .....	17

## **I. Leitbild / Einleitung**

**Aufgabe der Caritasarbeit ist es, Menschen vor Ausnutzung, Ausgrenzung und vor Vereinnahmung zu schützen und ihre Persönlichkeit zu stärken.**

**Jeder Mensch ist einmalig als Person und besitzt eine ihm von Gott gegebene unverfügbare Würde.**

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von Diensten und Einrichtungen immer ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem Leitbild, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der Mitarbeitenden hervorgeht, sichtbar. Das Leitbild bildet die Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit in unseren Einrichtungen und Diensten.

Wir schützen Menschen mit und ohne Behinderung vor Ausnutzung, Ausgrenzung und Vereinnahmung, indem wir ihnen in unserer Einrichtung den notwendigen Raum geben, sich zu entwickeln, ihren Willen wahrzunehmen und zu äußern, soziale Kontakte zu knüpfen, Solidarität zu erfahren und auch zu leben.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen. Für die (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von schutz- oder hilfebedürftigen Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll daher ebenfalls Beachtung im Institutionellen Schutzkonzept finden.

Wir legen Wert darauf, dass für das vorliegende Schutzkonzept ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfindet und werden alle Beteiligten partizipativ einbeziehen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützen. Denn unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Das Institutionelle Schutzkonzept gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten in unseren Einrichtungen und Diensten und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Menschen zu übernehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung

gegenüber den anvertrauten Menschen - aber auch den Mitarbeitenden - ernst nimmt und in unseren Einrichtungen und Diensten sichtbar wird.

Wir verstehen das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt als einen erkennbaren Qualitätsentwicklungsprozess in unseren Einrichtungen und Diensten.

Im Ursprung finden wir oft die Formulierung „sexualisierte Gewalt“. Aber in diesem Konzept geht es darum eine Gegenposition und eine Achtsamkeit gegen Gewalt in jeglicher Form zu entwickeln. Egal, ob diese durch Sprache, Handeln, Symbolik oder Missachtung hervorgerufen wird. Im weiteren Verlauf wird in dem vorliegenden Text stets „Gewalt“ als Begrifflichkeit gewählt. Zudem benutzen wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit stets die männliche Textform.

## **II. Personalauswahl und -entwicklung**

Um den Schutz der uns anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Kinder und Jugendlichen in unseren Einrichtungen und Diensten zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den weiterführenden, regelmäßig stattfindenden, Mitarbeitergesprächen. Die schon existierenden und zu erstellenden Vorlagen werden hierzu mit spezifischen Fragestellungen ergänzt bzw. überarbeitet. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in unseren Einrichtungen und Diensten ist.

Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Prävo<sup>1</sup> 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, kommen nicht zum Einsatz. Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personal-entwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention jeglicher Form von Gewalt.

### **Angesprochen werden insbesondere:**

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

---

<sup>1</sup> Präventionsordnung

<sup>2</sup> Datenschutz-Grundverordnung

### **III. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

In unseren Einrichtungen und Diensten werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen bestimmter Straftaten verurteilt sind. Dies und welche Straftaten hiervon betroffen sind ist in § 75 SGB XII, § 72a SGB VIII und § 124 SGB IX geregelt. Nach § 5 und § 2 Abs. 7 der Präventionsordnung gilt dies sowohl für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter, Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte, wenn sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben.

Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, zu Beginn ihrer Tätigkeit und dann fortlaufend alle 5 Jahre, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dabei ist der Arbeitgeber dazu berechtigt, Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis zu nehmen. Um Nachweispflichten genügen zu können, 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 Betroffenen zurückgegeben. Für hauptamtliche Mitarbeiter der Jugendhilfe regelt der § 72a SGB VIII in Abs. 1 eine Ausnahme. Hiernach muss der Arbeitgeber das erweiterte Führungszeugnis aufbewahren. Die Dokumentation und das Führungszeugnis werden gem. der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen der DSGVO<sup>2</sup> verwaltet

Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden (definiert nach § 2 Abs. 7 PräVO) auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Diese findet sich im Anhang des Institutionellen Schutzkonzeptes.<sup>3</sup>

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, verpflichten sie sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen der DSGVO verwaltet und in der Geschäftsstelle aufbewahrt.

### **IV. Verhaltenskodex**

Die PräVO gibt vor, dass sich alle Mitarbeitenden, die in unseren Einrichtungen arbeiten, an einem Verhaltenskodex orientieren, der allen Klienten einen Schutz vor institutionalisierter Gewalt bietet. Ziel ist es, allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der sozialen Arbeit verhindert.

Ein weiteres Ziel ist, eine „Kultur der Achtsamkeit“ in unseren Häusern zu etablieren. Hierzu ist es wichtig, Wissen zu vermitteln und eine klare Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet

---

<sup>2</sup> Datenschutz-Grundverordnung

<sup>3</sup> siehe Anlage I: Selbstauskunftserklärung

ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln.

Die haupt- und nebenberuflich Mitarbeitenden sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich mit ihrer Unterschrift diesem Verhaltenskodex. Die Unterzeichnung ist eine verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Das zu unterschreibende Formblatt befindet sich im Anhang.<sup>4</sup> Die Unterzeichnung des Verhaltenskodexes durch ehrenamtliche Mitarbeiter wird dokumentiert. Es wird ein Vermerk über die Unterzeichnung unter Angabe des Orts und Datums durch die Einrichtungs- oder Dienststellenleitung erstellt. Die Aufbewahrung erfolgt in der Einrichtung an einem verschlossenen Ort. Für alle anderen Mitarbeiter bewahrt der Arbeitgeber den unterzeichneten Verhaltenskodex in der Personalakte auf. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich über eine Überarbeitung oder Änderung des Verhaltenskodex selbstständig zu informieren.

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

Jeder Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex wird durch die Präventionsfachkraft der jeweiligen Einrichtung gemeldet, dokumentiert und verwahrt.

An der Entwicklung des Verhaltenskodex waren beteiligt:

- als Vertreter des Rechtsträgers Herr Wortmann
- Präventionsverantwortlicher und Präventionsfachkraft i.S. der PräVO Herr Berning
- Mitarbeitende in leitender Verantwortung Herr Oestreich, Frau Heuvers
- Vertreter der Mitarbeitervertretung der jeweiligen Einrichtung
- Vertreter der Nutzerbeiräte
- die beratenden Sozialdienste der St.-Elisabeth-Schule und der Caritaswerkstätten Langenhorst

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

- 1) Gestaltung von Nähe und Distanz
- 2) Angemessenheit von Körperkontakt
- 3) Sprache und Wortwahl
- 4) Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- 5) Beachtung der Intimsphäre
- 6) Zulässigkeit von Geschenken
- 7) Disziplinarmaßnahmen

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen und pflegerischen Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Menschen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein,

---

<sup>4</sup> siehe Anlage II: Verpflichtungserklärung

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 Klienten sind zu unterlassen, z.B. besondere oder häufige Mitnahme in das private Umfeld. Wir erwarten empathisch-professionelle Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Klienten. Mitarbeitende sind sich ihrer professionellen Rolle bewusst, insbesondere im privaten Umfeld.
- Spiele, Methoden, Aktionen etc. sind so zu gestalten, dass die Klienten nicht verängstigt werden und keine Grenzen überschritten werden. Wir erläutern zwingend erforderliche Maßnahme gleich welcher Art, die als grenzverletzend erlebt werden könnten mit den Betreffenden und ggf. mit deren rechtlichen Vertretern.
- Individuell empfundene Grenzverletzungen sind ernst zu nehmen und nicht abfällig zu kommentieren
- Geheimnisse zwischen Mitarbeitenden und Klienten sind nicht zulässig.
- Klienten 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 jeweiligen Einrichtung ist zu beteiligen.
- Alle ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende tragen eine ihre Tätigkeiten entsprechende Kleidung.
- Alle ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende tragen Verantwortung dafür, dass die Klienten angemessene Kleidung tragen

#### Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in unserer 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, d. h. der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.

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. Bei schutz- oder hilfebedürftigen Personen setzt Körperkontakt grundsätzlich die Einwilligung durch die jeweilige uns anvertraute Person voraus. Wir respektieren deren Willen, dies kann auch eine Ablehnung sein.
- Minderjährigen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen die Trost suchen, sollte mit Worten geholfen werden.

## 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 Kollegen über Klienten gehört hierzu.

Verhaltensregeln:

- Die uns anvertrauten Menschen werden mit ihrem Namen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Für schutz- und hilfebedürftige Erwachsene verwenden wir eine förmliche, wertschätzende Anrede. Es ist zu erfragen, wie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene angesprochen werden möchten. Im Zweifelsfall sollte ein achtsames Siezen einem Duzen vorgezogen werden.
- Wir geben den uns anvertrauten Personen 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 Klienten.
- Bei verbalen und nonverbalen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Wir sichern die Würde jedes Einzelnen, auch die nicht ansprechbarer Klienten. Wir gewährleisten, dass die Situation von Menschen, die sich nicht artikulieren und/oder nur eingeschränkt selbständig äußern können, nicht ausgenutzt wird.

## 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 damit 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 gewaltverherrlichen Inhalten sind in allen Kontexten verboten.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jeglicher Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Der Austausch von privaten Daten mit Klienten zwecks persönlicher Kontaktaufnahme im privaten Bereich ist verboten. Anfreundungen in sozialen Netzwerken sowie Austausch von privaten Adress-, wie Telefon- und E-Maildaten zwecks nichtberuflicher Aktivitäten und Informationsaustausch sind untersagt. Hierzu zählen auch Kommentare und Bilder in Messenger-Diensten, wie z. B. WhatsApp und Facebook. Auch der dienstliche Austausch über Klienten unter Mitarbeitenden in den genannten Portalen ist untersagt. Eine trägerweite Dienstanweisung ist den Mitarbeitenden bekannt.
- Klienten dürfen in unbekleidetem Zustand (Umziehen, Dusche etc.) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden.



- Die Grundsätze zur Achtung der Intimsphäre sind zu beachten.

### 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 Klienten, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt. Bei erwachsenen Klienten verzichten wir nach Möglichkeit bei der Körperpflege auf Berührungen, die als unangenehm oder sexuell stimulierend empfunden werden könnten. Dem Wunsch nach der Versorgung durch gleichgeschlechtliches Personal wird (nach Möglichkeit) entsprochen. Wir respektieren die Ablehnung einer Pflegeperson, unabhängig vom Geschlecht.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, müssen die Klienten von einer ausreichenden Anzahl Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Übernachtungen von Klienten in den Privatwohnungen von Mitarbeitenden sind untersagt.
- Die Zimmer der Klienten gelten als deren Privat- bzw. Intimsphäre.

### 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 Klienten zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Klienten zu teil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

#### Verhaltensregeln:

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Klienten, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt. Es gilt hier auch die trägerweite Dienstanweisung zum Umgang mit Geschenken.

### Disziplinarmaßnahmen

Die Wirkung von Strafen ist nur schwer abzuschätzen und daher gut zu durchdenken. Falls Sanktionen unabdingbar sind, ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur „Tat“ stehen, angemessen, konsequent, aber für den Bestraften auch plausibel sind.

#### Verhaltensregeln:

- Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen ist bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt.

- Das geltende Recht ist zu beachten.
- Einwilligungen der Klienten in jeder Form von Gewalt, Nötigung, Drohung
  - o oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden. Eingewilligte Mutproben sind generell zu untersagen.
- Bei Vorkommnissen durch Klienten führen wir Beratungsgespräche und/oder Angehörigengespräche und/oder Gespräche mit Experten, z.B. Facharzt, und/oder Veränderungen in der Planung des Mitarbeiterinsatzes und/oder räumliche Veränderungen durch.
- Bei Vorkommnissen durch Mitarbeitende und/oder Veränderungen in der Planung des Mitarbeiterinsatzes führen wir Mitarbeitergespräche durch, sprechen Ermahnungen aus und melden ggfs. dem Träger den Vorfall. In jedem Fall ist die Präventionsfachkraft der Einrichtung zu informieren.

## **V. Beschwerdewege / Intervention**

### **Beschwerdewege**

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

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

Dabei ist es grundsätzlich wichtig, dass die uns anvertrauten Klienten sowie deren Angehörige, aber auch Mitarbeitende oder ehrenamtlich Tätige die Möglichkeiten und Wege für eine Beschwerde kennen und davon Gebrauch machen können. Hierbei kommt es auf eine Haltung an, dass wir auf kritische Anmerkungen oder Beschwerden nicht mit Unmut und Ablehnung reagieren, sondern diese ernst nehmen und überprüfen sowie die notwendigen Schlussfolgerungen daraus ziehen.

Beschwerdewege und Ansprechpersonen bzw. Stellen ergeben sich grundsätzlich aus der Struktur unseres Verbandes, d.h. alle Mitarbeitenden mit Leitungsverantwortung sind für den jeweils festgelegten Verantwortungs- bzw. Zuständigkeitsbereich auch zuständig für Hinweise, Fragen und Beschwerden im Sinne der PräVO.

Die Caritas richtet zudem eine eigene E-Mail-Adresse für Beschwerden ein.

Diese lautet: [praevention@caritas-steinfurt.de](mailto:praevention@caritas-steinfurt.de)

Darüber hinaus können in Einrichtungen und Diensten weitere geeignete Personen als Ansprech- bzw. Vertrauenspersonen benannt und beauftragt sowie ziel- und gruppenspezifische Materialien (Aushänge, Flyer etc.) erarbeitet werden.

Sollte es einen Vorfall in Bezug auf sexuelle Gewalt gegeben haben, sind grundsätzlich der unmittelbar Dienstvorgesetzte und der Präventionsverantwortliche des Trägers zu informieren.

## Übersicht über interne und externe Ansprechpersonen bzw. Stellen

1. Trägerweiter Präventionsverantwortlicher und Präventionsfachkraft für die Einrichtungen und Dienste der Tectum Caritas gGmbH und die Kindergärten des Caritasverbandes Steinfurt e. V.  
Thomas Berning, [praevention@caritas-steinfurt.de](mailto:praevention@caritas-steinfurt.de), Tel. 02556 90250
2. Geschäftsführer der Einrichtungen und Dienste der Tectum Caritas gGmbH und der Kindergärten des Caritasverbandes Steinfurt e. V.  
Gregor Wortmann, Kirchplatz 8, 48565 Steinfurt
3. Präventionsfachkraft der jeweiligen Einrichtung / Dienststelle  
siehe Aushang in der Einrichtung
4. Psychologische Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche  
Wasserstraße 32, 48565 Steinfurt, Tel. 02551-1314, Fax 02551-1306, [www.diakonie-steinfurt.de](http://www.diakonie-steinfurt.de)
5. Ansprechperson beim Bistum Münster  
Bardo Schaffner Tel. 0151 43816695  
Bernadette Böcker-Kock Tel. 015163404738

## Intervention

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von (sexualisierter) Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Als Träger ist es uns wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird. Die Tragweite von sexualisierter Gewalt hat eine besondere Dimension und bedarf der besonderen Bearbeitung.

Zum Schutz der Mitarbeitenden, die sich im Fall einer Mitteilung oder einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, haben wir entsprechende Verfahrensanweisungen entwickelt, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat.

Dabei ist uns bewusst, dass wir, in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase, unserer Fürsorgepflicht als Träger sowohl im Hinblick auf die Klienten, als auch im Hinblick auf die Mitarbeitenden, nachkommen müssen.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist geregelt und den Mitarbeitenden, den Klienten sowie deren Angehörigen bekannt.

Dazu gehören:

- Beachten der Zuständigkeiten
- Zusammentragen und Bewerten aller relevanten Fakten
- Sofort- und Schutzmaßnahmen (Trennung des Opfers und der verdächtigen Person etc.)
- Hinzuziehen der Präventionsfachkraft der jeweiligen Einrichtung und eventuell des Präventionsverantwortlichen
- Arbeitsrechtliche Aspekte (beschuldigte Person von der Arbeit freistellen, Mitarbeitervertretung einbeziehen etc.)
- Betreuung des Opfers

- Beratung der Beteiligten (eventuell Fachberatungsstellen einbeziehen oder anbieten)
- Klärung des Vorfalles und abgestimmtes weiteres Vorgehen
- Meldung des Interventionsfalles gemäß der diözesanen Regelung
- Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung durch Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Dokumentation
- Datenschutz

Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an die Präventionsfachkraft der jeweiligen Einrichtung / des jeweiligen Dienstes oder den Präventionsverantwortlichen zu melden. Eine Meldung an eine externe Beratungs- oder Meldestelle ist ebenfalls möglich. Alle Präventionsfachkräfte sind namentlich durch einen Aushang bekannt.

Ablaufpläne zur strukturierten Umgehensweise im Verdachtsfall eines gewaltsamen Übergriffes finden Sie im Anhang.<sup>5</sup> Ebenfalls beigefügt ist ein Reflexionsbogen für den meldenden Mitarbeiter, um dem Mitarbeiter zu ermöglichen, seinen Verdacht oder seine Beobachtung zu reflektieren. Dieser Reflexionsbogen ist allen Mitarbeitern diskret und anonym zugänglich.<sup>6</sup>

## **VI. Qualitätsmanagement**

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Einrichtungen und Diensten haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement (QM) integriert.

Alle Bestrebungen zum Schutz und alle präventiven Maßnahmen sind Bestandteil der Qualitätssicherung. Durch die dauerhafte und nachhaltige Implementierung von Schutzstandards geben wir Menschen Sicherheit, sich in unseren Räumen und Angeboten angstfrei bewegen zu können. Gleichzeitig signalisieren wir potentiellen Tätern unsere Achtsamkeit.

Sollte es dennoch zu einem Vorfall kommen, stellt das QM-System sicher, dass alle notwendigen Maßnahmen zur Aufklärung und nachhaltigen Aufarbeitung ergriffen werden. Das Konzept schützt auch die beteiligten Mitarbeitenden, indem es die notwendigen Verfahrensschritte darstellt und dadurch Handlungssicherheit vermittelt.

Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen des Qualitätsmanagements, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Dabei sind fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen.

Gemäß § 8 der Präventionsordnung und deren Ausführungsbestimmungen des Bistums Münster wird durch das Qualitätsmanagement folgendes gewährleistet:

---

<sup>5</sup> Anlage III: Ablaufpläne

<sup>6</sup> Anlage IV: Reflexionsbogen

1. Information über Präventionsmaßnahmen geben und die Möglichkeiten darstellen, wie Anregung und Kritik weitergegeben werden kann:
  - in Schulungen, Vertiefungsveranstaltungen, Team- und Dienstgesprächen
  - Veröffentlichung des Schutzkonzeptes im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung, Ausgabe in Bewerbungs-, Info- und Anmeldegesprächen, Möglichkeit der Ausleihe
  - Veröffentlichung des Schutzkonzeptes in Auszügen z.B. als Flyer oder Aushang mit den Kontaktdaten der Präventionsfachkraft, Hinweise auf interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege sowie externe Beratungsstellen
  
2. Überprüfung und Evaluierung der Präventionsmaßnahmen und des Schutzkonzeptes durch:
  - Befragungen, Gespräche mit Mitarbeitenden, Klienten und Angehörigen
  - Rückmeldung aus Mitwirkungsgremien der Einrichtungen
  - Auswertung anonymer Rückmeldungen und Rückmeldungen im Rahmen bekannter Beschwerdewege
  - Thematisierung in Audits
  
3. Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes bei einem Vorfall sexualisierter oder generalisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle 5 Jahre:
  - Nach einem Vorfall sexualisierter oder generalisierter Gewalt sind die Schutzfaktoren zu überprüfen und das Konzept zu optimieren.
  - Bei größeren strukturellen Veränderungen z.B. im Team oder hinsichtlich der Zielgruppe ist eine Überprüfung und ggf. Anpassung des Konzeptes erforderlich.
  - Spätestens nach fünf Jahren können Veränderungen eingetreten sein, die eine Weiterentwicklung des Konzeptes erforderlich machen.
  
4. Unterstützungsleistungen und Hilfen zur Aufarbeitung nach Vorfällen sexualisierter oder generalisierter Gewalt:
  - Handlungsleitfäden beschreiben die Wege, die nach einem Vorfall beschritten werden und sichern somit die Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden.
  - Hilfen durch Beratungsstellen und juristische Unterstützung werden vermittelt.
  - Fortbildung und unterstützende Beratung der Teams werden angeboten.
  
5. Information der Öffentlichkeit:
  - Erfolgt unter der Wahrung der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten.
  - Datenschutzrechtliche Bestimmungen werden eingehalten.

Für die Einrichtungen und Dienste der Tectum Caritas gGmbH und die Kindergärten des Caritasverbandes Steinfurt e. V. sind ausreichend Mitarbeiter zur Präventionsfachkraft ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstoßen und wachhalten. Zudem gibt es einen benannten Präventionsverantwortlichen der die Arbeit der Fachkräfte koordiniert, berät und als Schnittstelle zur Geschäftsführung und zum Präventionsbeauftragten des Bistums dient.

## VII. Aus- und Fortbildung / Qualifikation

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

Bereits hier wird auch die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert und darüber hinaus geprüft, welche Mitarbeitenden in welchem Umfang geschult werden müssen. Die hierfür notwendigen Informationen teilt die Einrichtungsleitung der Personalabteilung mit. Mitarbeiter, die Ihren Dienst beginnen, werden zentral in der Personalbuchhaltung erfasst und nach dem Erreichen einer Kursgröße zu einer Tagesfortbildung eingeladen.

Im Sinne der Präventionsordnung des Bistums Münster nehmen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen, die mit Klienten in unseren Einrichtungen und Diensten arbeiten an den Schulungen zur „Prävention von (sexualisierter) Gewalt“ teil.

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung, sondern auch um Sensibilität und der Handlungssicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz ist Bestandteil dieser Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Diese Fortbildungen werden, wie in der Präventionsordnung festgelegt, für den arbeitsspezifischen Bereich und den unterschiedlichen intensiven Kontakt zu den Klienten für unsere Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen angeboten.

Dies sind folgende Schulungen, die der Präventionsordnung § 9 und den Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung Punkt VI entsprechen:

- Hauptamtlich/hauptberuflich Mitarbeitende mit einem intensiven pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden und pflegenden Kontakt mit Klienten, sowie Mitarbeitende mit Leitungsfunktion, Personal-, Ausbildungs- oder Organisationsverantwortung erhalten die Intensivschulung.
- Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige, Praktikanten, BFDler, FSJler sowie FÖJler mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Klienten oder mit einem kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung werden durch eine Basisschulung fortgebildet.
- Alle anderen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die sporadischen Kontakt mit Klienten haben werden gründlich über das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers informiert. Die Information über das Schutzkonzept des Rechtsträgers ist Aufgabe der Leitung. Diese kann die Aufgabe an Mitarbeitende delegieren, die an einer Intensivschulung teilgenommen haben.

Die Themenbereiche der Schulungen sind in drei Bereiche eingeteilt.

1. Basiswissen und Recht  
Ziel: Vermittlung und Sicherstellung von grundlegenden rechtlichen und fachlichen Basisinformationen
2. Reflexion und Sensibilisierung  
Ziel: Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit Klienten, Umgang mit Nähe und Distanz, Gewinnung von Handlungssicherheit
3. Prävention und Intervention  
Ziel: Kennenlernen von Präventionsmaßnahmen und Handlungsleitfäden bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen, Kennen von Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Organisation, Handlungssicherheit gewinnen

Dieses Grundlagenwissen ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas in den Vordergrund zu rücken, Sensibilität zu entwickeln und die Implementierung des Institutionellen Schutzkonzeptes von allen Mitarbeitenden aktiv mitzutragen.

Zusätzlich weisen wir die Mitarbeitenden auf themenbezogene Fortbildungen hin, die den entsprechenden Arbeitsfeldern unserer Einrichtungen und Dienste angepasst sind und eine weitere Achtsamkeit im Umgang mit dem Institutionellen Schutzkonzept fördern.

Präventionsarbeit hört aber nicht bei den entsprechenden Schulungen auf. Das Thema muss konkret in den Alltag integriert werden, um Handlungssicherheit zu erlangen und sich in den Einrichtungen und Diensten zu verankern. Um die Prävention sexualisierter Gewalt als Thema immer wieder präsent zu halten, sind themenbezogene Teamgespräche und Konferenzen zu dem Thema ein weiterer Schritt zur Manifestation in unseren Einrichtungen und Diensten. Außerdem tragen wir Sorge, dass unsere Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen alle 5 Jahre an Auffrischungsschulungen teilnehmen. Die Wiederholungen der Schulungen können in verschiedener Form stattfinden (z.B. durch E-Learning Angebot)

Durch die kontinuierlichen Schulungen wird das Institutionelle Schutzkonzept in unseren Einrichtungen und Diensten nachhaltig verankert und entsprechende Haltungen der Mitarbeitenden entwickelt.

Außerdem sind von unseren jeweiligen Einrichtungen und Diensten Präventionsfachkräfte benannt. Diese personelle Zuordnung in den jeweiligen Einrichtungen und Diensten dient der Gewährleistung, dass das Thema präsent bleibt und der Schutz vor sexualisierter Gewalt ständiger Bestandteil der täglichen Arbeit ist. Die Aufgaben beziehen sich hier auch auf die Prozessentwicklung und die strukturelle Absicherung des Präventionsschutzes. Dadurch ist sichergestellt, dass auch Mitarbeitenden, Klienten, deren Angehörigen und der Öffentlichkeit eine konkrete benannte Kontaktperson innerhalb der Institution zur Verfügung steht.

## **VIII. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**

Ausgehend von unserem Leitbild, ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, Klienten in unseren Einrichtungen und Diensten vor Ausnutzung, Ausgrenzung und vor Vereinnahmung zu schützen und ihre Persönlichkeit zu stärken.

Ziel des Schutzkonzepts ist es, eine Ablehnung von (sexueller) Gewalt deutlich Ausdruck zu verleihen und aktiv zu werden. Es benötigt vertrauensvolle und kompetente Ansprechpartner, Mitarbeitende die eingreifen, schützen und in ihrem Arbeitsfeld Handlungssicherheit haben.

Unsere Mitarbeitenden sind verpflichtet, dem Schutz vor Beeinträchtigungen von Klienten Sorge in unseren Einrichtungen und Diensten zu tragen. Dies geschieht dadurch, dass unsere Mitarbeitenden die Klienten über ihre Rechte aufklären und bei Rechtsverletzungen Unterstützung bieten, damit diese die Verletzungen oder Grenzüberschreitungen artikulieren können.

Unsere Mitarbeitenden haben die Aufgabe, die Klienten 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 der Beschwerde und Ansprechpartner in den Einrichtungen und Diensten, 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 Klienten ist, sie anzuleiten, sich aktiv für ihre Interessen angemessen einzusetzen und Unterstützung zu bieten, dass sie sich aktiv an Entscheidungen, die ihren Alltag betreffen, einsetzen.

Förderlich für die Stärkung ist es, eine weitgehende Selbstständigkeit zu erlangen, Erfahrungen des eigenen Handelns und deren Auswirkungen machen zu dürfen und hierbei zu unterstützen.

Konkrete und geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Klienten sind in den jeweiligen Einrichtungen und Diensten verankert, da die Bedingungen und Anforderungen unterschiedlich sind.

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

In unseren Einrichtungen und Diensten sind Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt in leichter Sprache - gegebenenfalls mehrsprachig - für die uns anvertrauten Menschen sowie deren Angehörige entwickelt worden.



## **IX. Anlagenverzeichnis**

**Anlage I: Selbstauskunftserklärung**

**Anlage II: Verpflichtungserklärung**

**Anlage III: Ablaufpläne**

**Anlage IV: Reflexionsbogen**

**Anlage V: Krisenintervention**

## 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, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB 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.
4. 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

**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  
Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**

**Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden**

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

Geburtsdatum, -ort: \_\_\_\_\_

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

Einrichtung,  
Dienstort: \_\_\_\_\_

Dienstbezeichnung bzw.  
ehrenamtliche Tätigkeit: \_\_\_\_\_

**Erklärung**

Ich, \_\_\_\_\_, habe ein Exemplar des Institutionellen Schutzkonzeptes der oben angegebenen Einrichtung erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.

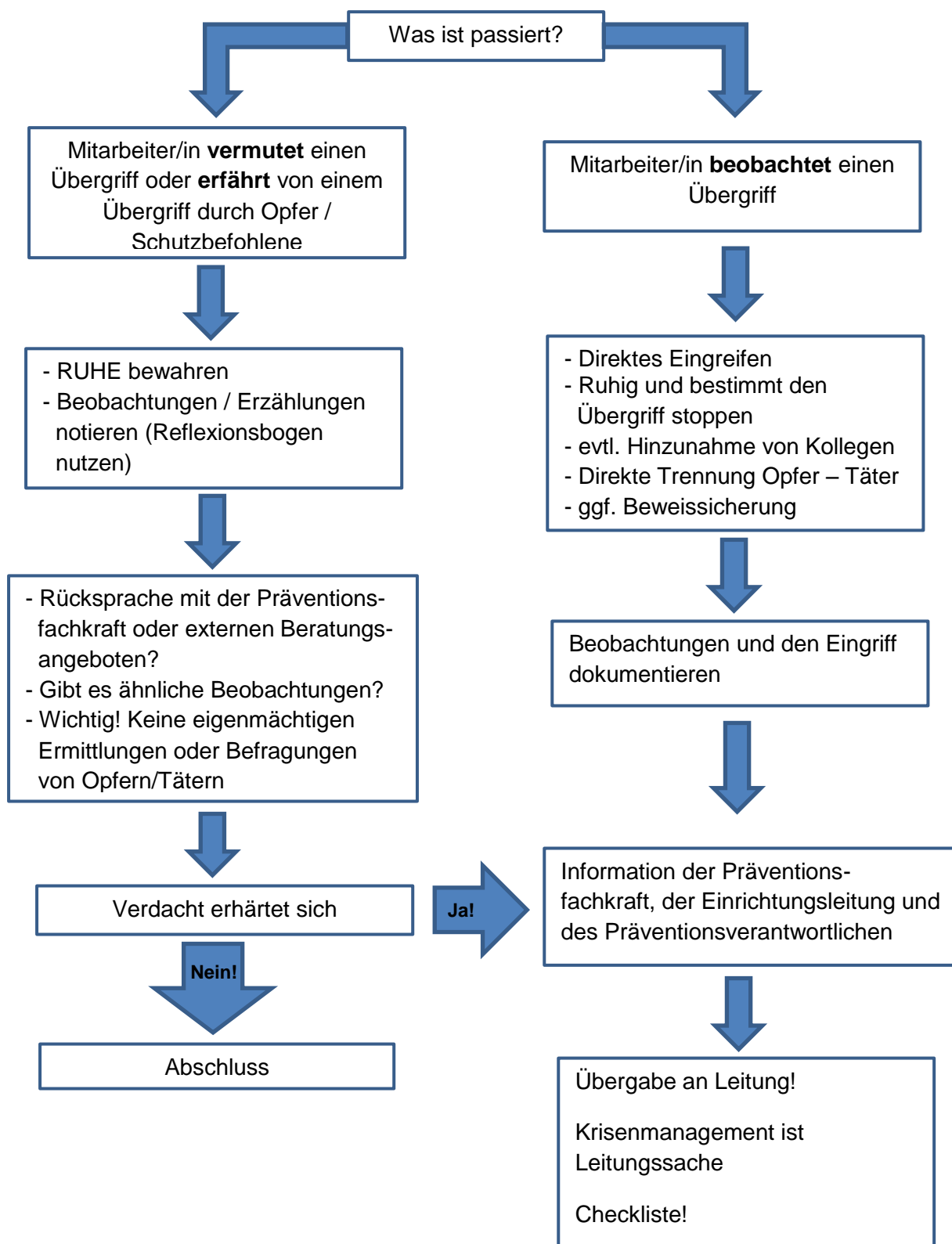
Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex in seiner jeweils geltenden Fassung im Rahmen meiner haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.

Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben können.

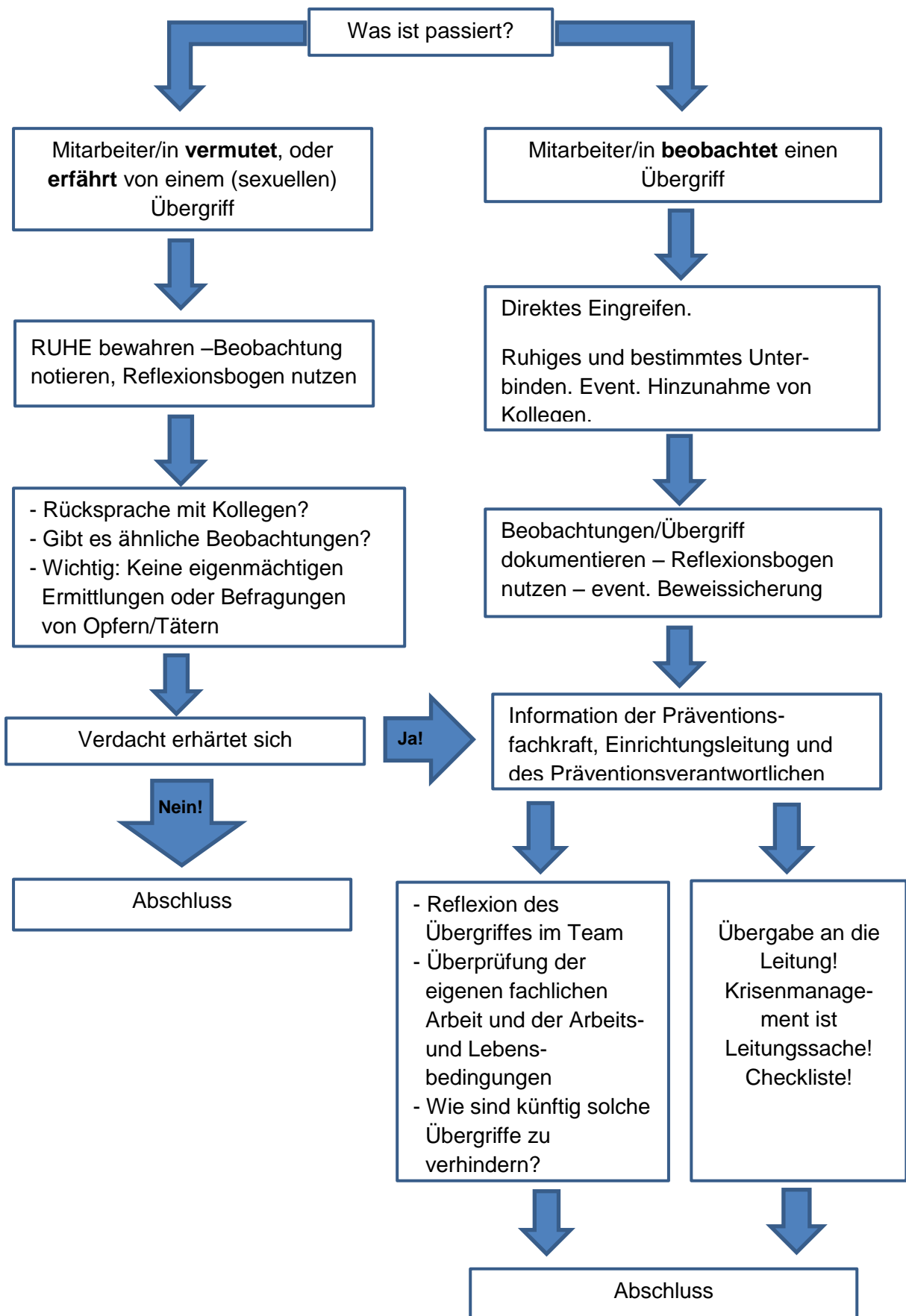
\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## Ablaufplan: Vorgehen beim Verdacht eines Übergriffes durch einen Mitarbeitenden



## Ablaufplan: Vorgehen beim Verdacht eines Übergriffes durch einen Menschen mit Behinderung



## Reflexionsbogen zum ISK

- Um wen geht es?

- Wer bin ich, was mache ich auf der Dienststelle?

- Was habe ich wann gesehen, was ist mir besonders aufgefallen? Wie stehe ich dazu? (genaue Zeiten und möglichst wertfreie Beschreibung der Beobachtung)
- Muss ich Beweise sichern?

- Gibt es jemanden mit dem ich über meine Beobachtungen reden kann? (Präventionsfachkraft, externe Beratungsstelle) Oder schon geredet habe? Hat sich durch dieses Gespräch etwas an meiner Sichtweise geändert? Was denkt mein Gegenüber darüber?

- Gibt es andere Erklärungsansätze zum Verhalten des Schutzbefohlenen? Wie sollte ich mich gegenüber dem Schutzbefohlenen verhalten?

Wie geht es weiter? Wann informiere ich das Team? Wann informiere ich die Leitung?

Allgemeines	Notizen
- Krisenmanagement ist Aufgabe der Leitung!	
- Den Präventionsverantwortlichen involvieren – RUHE bewahren	
- Dokumentation!!	
- Vereinbarungen – wer macht was?	

Erstmeldung	
- Wer hat die Meldung gemacht? a- Mitarbeiter – Reflexionsbogen abgefragt? b- Betroffener/Angehörige – Reflexionsbogen als Gesprächsleitfaden nutzen – mehrere Gesprächspartner anbieten c- Andere Person/Institution? Meldung an Präventionsverantwortlichen	
- Meldung immer ernst nehmen! Prüfung immer nur durch Vier Augen Prinzip und auf zwei Ebenen	
- Einrichten eines Krisen/Interventionstabes – immer mit Präventionsfachkraft und Leitung – event. Hinzuziehung eines externen Beraters	

Sofortmaßnahmen	
- Braucht das Opfer noch weitergehenden Schutz?	
- Bei besonderer Schwere des Vorfalles – Freistellung des betreffenden Mitarbeiters – welche Intervention sonst noch? Gruppenwechsel bei Übergriff durch Mensch mit Behinderung?	
- Sicherstellung aller bereits erfassten Beweise und Dokumentationen!	
- Information des Betroffenen – je nach Grad der Verarbeitungsfähigkeit	
- Information der Sorgeberechtigten, rechtl. Betreuer, Angehöriger?	
- Information der Justiz? – keine Anzeige! Justiz muss selber entscheiden, ob und inwieweit sie ermittelt – in Deutschland gilt Strafverfolgungspflicht – Polizei kann auch beraten!	



## Krisenmanagement (sexualisierter) Übergriff

Absprachen:	Notizen
- Wer spricht mit dem Opfer?	
- Wer spricht mit dem Täter? Ggf. unter Einbeziehung der MAV	
- Wer spricht mit den Personensorgeberechtigten, Angehörigen, Betreuer?	
- Wer begleitet und spricht mit dem Team bzw. der Gruppe? Auskunftsverbot erteilen und an Verschwiegenheit erinnern.	
- Wer informiert bzw. spricht mit der Geschäftsführung? Wann muss diese eingeschaltet werden?	
- Wer informiert das Bistum (Pflicht!) und ggf. den Dachverband?	
- Wer informiert ggf. die Öffentlichkeit? Wenn, dann vorher Kontakt mit dem Öffentlichkeitsreferenten aufnehmen.	
- Wer informiert beteiligte Dienste? Werkstatt, Wohnen, Kita, Schule, etc.	

Rechtliche Aspekte	
- Juristische Beratung durch Spitzenverband einholen	
- Rechtsanwalt hinzuziehen	
- Alle Dokumentationen mit Unterschrift der Beteiligten	
- Prüfung der Maßnahmen wie sofortige Freistellung, Versetzung, Kündigung. Regeln beachten (MAVO §31) – wichtig! Innerhalb zwei Wochen handeln (BGB § 626 (2))	
- Begleitung des Opfers bei Ermittlungen und im Strafverfahren	

Auswertung	
- Nach Abschluss muss Auswertung und Endreflektion erfolgen. Sicherung aller Dokumentationen und Informationen.	
- Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzepts. Wie kann es eine höhere Sicherheit geben. Reflektion des Leiterverhaltens im AK Behindertenhilfe.	