



SkF

Institutionelles Schutzkonzept

des SkF e.V. Langenfeld

und der SkF Langenfeld ARBEIT+INTEGRATION gGmbH



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1) Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes	2
2) Präventionsfachkraft	4
3) Risikoanalyse	4
4) Persönliche Eignung/Personalauswahl und –entwicklung	6
5) Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	6
6) Verhaltenskodex.....	7
7) Aus- und Fortbildung.....	8
8) Beschwerdewege	8
a) Verfahren (Hauptamt).....	9
b) Verfahren (Ehrenamt):	9
c) Verfahren (Klienten und Kunden):	10
9) Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	11
10) Intervention und nachhaltige Aufarbeitung.....	12
11) Qualitätsmanagement.....	16
Anhang 1: Selbstauskunftserklärung.....	17
Anhang 2: Verhaltenskodex des SkF e.V. Langenfeld und der SkF Langenfeld ARBEIT+INTEGRATION gGmbH.....	18
Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex gem. § 6 PräVO	24
Anhang 3: Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen.....	25



1) Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes

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

Unser Leitbild

Der SkF Langenfeld ist ein Frauenfachverband mit einer ausschließlich weiblichen Führungsspitze. Unsere Angebote sind überparteilich und offen für alle Menschen, die Hilfe benötigen, unabhängig von Religion, Geschlecht und Nationalität.

Unsere Angebote orientieren sich in hohem Maße flexibel am Bedarf der Hilfesuchenden und den gesellschaftlichen Notwendigkeiten. Unsere Hilfeleistungen erbringen wir auf der Grundlage unseres christlichen Menschenbildes.

Wir sehen den Menschen in seiner Gesamtheit. In seiner Lebenssituation nehmen wir ihn an, geben ihn nicht auf, unterstützen und respektieren seine Eigenverantwortung.

Unsere Arbeit ist durch hohe Fachkompetenz und Zuverlässigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gekennzeichnet.

Kurze Dienstwege, eine gute Vernetzung nach innen und außen sowie kurze Wartezeiten garantieren unbürokratische Hilfe.

Durch den qualifizierten und geschulten Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zusätzliche Leistungen erbracht, die in vollem Umfang dem Hilfesuchenden zugute kommen.

Kollegialität, gegenseitiger Respekt und Teamarbeit zeichnen den Umgang aller ehren- und hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinander aus.

Wir finanzieren uns hauptsächlich durch öffentliche Mittel und Spenden und gehen verantwortungsbewusst und sparsam mit ihnen um.

Als Träger von Diensten und Einrichtungen im Bereich Kinder- und Jugendhilfe sowie Erwachsenenhilfe ist es unser Ziel, am Aufbau und der Weiterentwicklung einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken.

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 mit Fragen des Schutzes von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

In den Personenkreis der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind auch Personen einbezogen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind; bei diesen Personen kommt nicht darauf an, ob sie wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlos sind. Ein solches Verhältnis kann auch in Beraterischen oder sonstigen professionellen Kontexten gegeben sein oder entstehen. Schutz- oder hilfebedürftige Personen sind grundsätzlich alle Menschen, die sich unseren Diensten und Einrichtungen anvertrauen oder diesen anvertraut werden.

Uns ist bewusst, dass auch sexuelle Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden durch Klienten und Kunden, Angehörige etc., ebenso wie sexuelle Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfand, alle Mitarbeitenden partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt wurden, 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 Diensten und Einrichtungen und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen 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 Beschäftigten – ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt als einen erkennbaren Qualitätsentwicklungsprozess in unseren Diensten und Einrichtungen, der in das Qualitätsmanagement eingebettet ist.

Anmerkung:

Da im Konzept sehr häufig Personen(gruppen) benannt werden, wurde bei der Abfassung des Textes aus stilistischen Gründen vorwiegend die männliche Form verwendet. Der Text bezieht sich selbstverständlich ebenfalls auf weibliche Personen(gruppen).



2) Präventionsfachkraft

Nach § 12 der Präventionsordnung benennen wir als kirchlicher Rechtsträger mindestens eine Präventionsfachkraft.

Für unsere Institution wurden Frau Janine Rauh und Frau Katharina Floer nach einer Ausbildung beim Erzbistum Köln mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt. Sie sind zu erreichen unter:

Katharina Floer Tel.: 0178 3981327 oder E-Mail: katharina.floer@skf-langenfeld.de
Janine Rauh Tel.: 0178 3981306 oder E-Mail: janine.rauh@skf-langenfeld.de

Wir informieren in unserer Einrichtung per Aushang, wer Präventionsfachkraft ist.

Unsere Präventionsfachkräfte:

- sind Ansprechpartnerinnen für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und können über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützen den SkF Langenfeld bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes;
- bemühen sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des SkF Langenfeld
- beraten den SkF Langenfeld bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und tragen mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Erzbistums Köln und gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.

3) Risikoanalyse

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den Mitarbeitenden der verschiedenen Fachbereiche die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben.

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Einrichtung bzw. unseren Diensten zu erkennen. Wir haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.



Mithilfe eines Fragebogens haben wir alle hauptamtlichen Mitarbeitenden der verschiedenen Fachbereiche einbezogen. Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes sowie Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen.

Fragebogen zur Risikoanalyse für das Institutionelle Schutzkonzept

Zielgruppe

- Mit welchen Zielgruppen arbeitet der Fachbereich? Könnten diese sexuellen Gewalten ausgesetzt sein?
- In welcher Form bestehen Macht-, Abhängigkeits- oder besondere Vertrauensverhältnisse, die ausgenutzt werden könnten? Wie könnte dem vorgebeugt werden?
- Bestehen besondere Gefahrenmomente (1:1 Betreuung, Transportsituationen, Übernachtungen, Situationen, wo Schutzbefohlene unbeaufsichtigt sind)? Wie könnte in diesen Situationen vorgebeugt werden?
- Gibt es ein Beschwerdesystem für die Zielgruppen? Wie wird es ihnen gegenüber kommuniziert?

Struktur der Einrichtung

- Welche Struktur hat unsere Einrichtung? Kennen alle die Abläufe und Zuständigkeiten, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Wie transparent ist die Arbeit des/der Einzelnen für die Kollegen und Kolleginnen sowie für die Bereichsleiter und Bereichleiterinnen?
- Gibt es einen Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams?
- Welche Strukturen, Bedingungen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht ausgenutzt werden?

Haltung und Konzept der Einrichtung

- Wie positioniert sich der Träger zum Thema sexualisierte Gewalt? Finden sich im Leitbild Anknüpfungspunkte?
- Gibt es auf allen Ebenen Fachwissen und Sensibilität zu diesem Thema?
- Gab es bereits Vorfälle sexualisierter Gewalt und wenn ja, wie war der Umgang damit?
- Gibt es konkrete Regelungen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bezüglich des angemessenen Umgangs mit Nähe und Distanz und dem Schutz der Privatsphäre (private Kontakte mit Schutzbefohlenen, Herausgabe persönlicher Daten, soziale Netzwerke, Körperkontakt, Geschenke) oder ist das jedem selbst überlassen?
- Welche Präventionsmaßnahmen werden bereits umgesetzt?



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

4) Persönliche Eignung/Personalauswahl und –entwicklung

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur von Diensten und Einrichtungen. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist.

Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz.

Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt. Angesprochen werden insbesondere:

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

5) Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräV O genannten Straftat verurteilt sind. Hauptamtliche Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.



Darüber hinaus fordern wir alle hauptamtlichen Mitarbeiter gemäß § 2 Abs. 7 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert der Mitarbeiter, dass er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet wird, verpflichtet er sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Die von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Selbstauskunftserklärung ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt.

6) Verhaltenskodex

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

Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Klare und verbindliche Regeln in Bezug auf einen achtsamen und respektvollen Umgang mit den uns anvertrauten Menschen, ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und eine offene Kommunikationskultur sind deshalb notwendig.

Für folgende Bereiche haben wir gemeinsam verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt:

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

Jedem Fachbereich in unserer Einrichtung ist es unbenommen, für seinen Bereich passende, weitere Kategorien hinzuzufügen.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar und umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden. Ziel dieser Vereinbarung ist, dass sich bei allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Haltung durchsetzt, die den



Schutz der Klientinnen und Klienten vor (sexualisierter) Gewalt zum obersten Ziel hat und ihre Bedürfnisse und Grenzen respektiert.

Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Unsere Personalabteilung berücksichtigt das folgende Vorgehen:

Mit allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen individuell eine Vereinbarung getroffen. Dazu wird der Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeitende bzw. tätige Ehrenamtliche (ab Gültigkeit dieses Institutionellen Schutzkonzeptes) unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt.

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

7) Aus- und Fortbildung

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen und haben dadurch Handlungssicherheit.

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

Bereits hier wird auch die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert und geprüft, welche Mitarbeitenden in welchem Umfang geschult werden müssen, und deren Schulung veranlasst. Aktuelle Mitarbeitende werden gemäß der folgenden Übersicht innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Institutionellen Schutzkonzeptes geschult. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult.

8) Beschwerdewege

Hinter einer Beschwerde steckt ein Entwicklungspotenzial. Die Anliegen und Bedürfnisse, die die hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Kunden und Klienten äußern, führen zwangsläufig zu einer Reflexion unserer Strukturen und Abläufe und des eigenen Verhaltens. Beschwerden bewirken Veränderung und ermöglichen Entwicklung – damit dienen sie der Qualität unserer Arbeit.



In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne Beschwerdewege für alle hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden, Klienten und Kunden beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in sogenannter Leichter Sprache.

Das im Folgenden beschriebene Ideen- und Beschwerdemanagement hat zum Ziel, Kritik, Beschwerden und Anregungen der hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Kunden und Klienten ernst zu nehmen und Schwachstellen im System zu erkennen und zu beseitigen. Ebenfalls ist das Aufgreifen von Verbesserungsvorschlägen ausdrücklich gewünscht.

Eine Bearbeitung der Beschwerde sollte innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Wenn dies nicht möglich ist, werden dem Antragsteller die Hinderungsgründe und die voraussichtliche Dauer mitgeteilt.

a) Verfahren (Hauptamt)

Jede Beschwerde wird von der zuständigen Bereichsleitung bzw. Stabsstelle aufgenommen, wenn auf der unteren Ebene eine Klärung nicht erfolgen konnte. Ziel ist, mit beiden Seiten das Problem zu spezifizieren und möglichst eine Lösung herbei zu führen. Grundlage für das Einordnen einer Beschwerde sind die mit dem Vorstand abgestimmten Rahmen und Richtlinien für die einzelnen Bereiche.

Wird im Gespräch Einvernehmen herbeigeführt, ist der Vorgang damit beendet. Seitens der Bereichsleitung ist ein kurzer Vermerk anzufertigen, der im Bereich abgelegt wird.

Wenn kein Einvernehmen hergestellt werden kann, wird die Geschäftsführung eingebunden. Bei unzufriedenstellender Klärung besteht danach die Möglichkeit, den Vorstand anzurufen.

Eine Archivierung des Vorgangs erfolgt im Sekretariat.

Für den Verein wesentliche Kritiken, wie z.B. schlechte Erreichbarkeit Einzelner oder eines Bereiches, mangelnde Kommunikation etc. sind über die Statusberichte der Geschäftsführung und dem Vorstand mitzuteilen.

Danach muss entschieden werden, ob strukturelle oder operative Verbesserungen in der Organisation vorgenommen werden müssen oder sollten.

Außergewöhnliche Beschwerden sind der Geschäftsführung sofort zu melden.

b) Verfahren (Ehrenamt):

In der Regel wendet sich der Ehrenamtliche zuerst an den zuständigen Ansprechpartner im Fachbereich. Ehrenamtliche, die keinem Fachbereich zugeordnet sind, wenden sich an die Stabsstelle Ehrenamt.

Der hauptamtliche Ansprechpartner hat den Ehrenamtlichen anzuhören und seine Sicht der Dinge darzulegen. Zu diesem Gespräch kann die Stabsstelle Ehrenamt als Beraterin hinzugezogen werden.



Der gesamte Vorgang soll schriftlich auf dem vorgesehenen Formblatt dokumentiert werden.

Wenn kein Konsens erreicht werden kann, wird die zuständige Bereichsleitung eingeschaltet. Sollte diese selbst von dem Vorgang betroffen sein, geht der Vorgang direkt an die Geschäftsführung. Dies gilt auch für Anliegen, die die Stabsstelle Ehrenamt betreffen.

Dem Ehrenamtlichen wird dann ein Gespräch zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitendem angeboten, um den Vorgang zu klären und Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

Falls der Vorgang nicht abgeschlossen werden kann, hat der ehrenamtlich Mitarbeitende das Recht, das Anliegen dem Vorstand vorzulegen.

Die Geschäftsführung nimmt schriftlich Stellung zum bisherigen Prozess.

Der Vorstand prüft in seiner nächsten Sitzung den Vorgang und lässt dem Ehrenamtlichen eine Rückmeldung über die Geschäftsführung zukommen.

Eine Archivierung des Vorgangs erfolgt im Sekretariat.

Die Geschäftsführung wird bei jeder Beschwerde generell über den Statusbericht der Bereichsleitungen informiert.

c) Verfahren (Klienten und Kunden):

In der Regel wendet sich der Klient oder Kunde zuerst an den zuständigen hauptamtlichen Ansprechpartner im Fachbereich.

Alternativ hängt ein Briefkasten im Eingangsbereich, der regelmäßig durch die hauptamtlichen Mitarbeiter des Empfangs geleert wird. Dort eingeworfene schriftliche Beschwerden und Verbesserungsvorschläge werden an den zuständigen hauptamtlichen Ansprechpartner im Fachbereich weitergeleitet.

Der hauptamtliche Ansprechpartner hat den Klienten oder Kunden anzuhören und seine Sicht der Dinge darzulegen.

Der gesamte Vorgang soll schriftlich auf dem vorgesehenen Formblatt dokumentiert werden.

Wenn kein Konsens erreicht werden kann, wird die zuständige Bereichsleitung eingeschaltet. Sollte diese selbst von dem Vorgang betroffen sein, geht der Vorgang direkt an die Geschäftsführung.



Dem Klienten oder Kunden wird dann ein Gespräch zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitendem angeboten, um den Vorgang zu klären und Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

Falls der Vorgang nicht abgeschlossen werden kann, hat der Klient oder Kunde das Recht, sein Anliegen dem Vorstand vorzulegen.

Die Geschäftsführung nimmt schriftlich Stellung zum bisherigen Prozess.

Der Vorstand prüft in seiner nächsten Sitzung den Vorgang und lässt dem Klienten oder Kunden eine Rückmeldung über die Geschäftsführung zukommen.

Eine Archivierung des Vorgangs erfolgt im Sekretariat.

Die Geschäftsführung wird bei jeder Beschwerde generell über den Statusbericht der Bereichsleitungen informiert.

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

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unserer Einrichtung gelten.

Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den Betreuten und Klienten mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Mitarbeitenden thematisieren mit den ihnen anvertrauten Personen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Ausgehend von unserem Leitbild, ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der ihnen anvertrauten Personen zu unterstützen. Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen beitragen. Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden Menschen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen und von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden. In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Gleichzeitig unterstützen die Fachkräfte die Klienten darin, sich mit Themen wie z. B.: der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität), die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen), Sexualität (Enttabuisierung,



Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse) zu beschäftigen.

Maßnahmen zur Stärkung dienen der Prävention von (sexualisierter) Gewalt. Folgende Maßnahmen setzen wir ab Inkrafttreten des Institutionellen Schutzkonzeptes bis zum 31.12.2019 um:

- Mit allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden wird die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert. Es wird geprüft, welche Mitarbeitenden in welchem Umfang geschult werden müssen, und deren Schulung veranlasst. Aktuelle Mitarbeitende werden innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Institutionellen Schutzkonzeptes geschult. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult.
- In unseren Diensten und Einrichtungen werden Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt in sogenannter Leichter Sprache – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – für die Kinder und Jugendlichen sowie für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren Angehörige vorhanden und zugänglich gemacht.

10) Intervention und nachhaltige Aufarbeitung

In der Verantwortung für den Schutz Minderjähriger sowie schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener zielt die Präventions- und Interventionsarbeit des SkF Langenfeld auf ein professionelles, transparentes und rechtssicheres Vorgehen. Kernanliegen ist es, eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern, die die Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit aller Beschäftigten in Verdachtsfällen stärkt, Betroffene vor weiterer sexualisierter Gewalt schützt und eine Aufarbeitung von Vorfällen sexualisierter Gewalt sicherstellt.

Grundsätzlich gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des SkF Langenfeld eine Meldepflicht hinsichtlich eines Verdachts sexualisierter Gewalt. Im Interesse eines umfassenden Opferschutzes sind die Meldewege und das weitere Verfahren in Verdachtsfällen so gestaltet, dass Betroffene ermutigt werden, sich in Fällen sexualisierter Gewalt anzuvertrauen. Dabei bleibt zu beachten, dass jeder Einzelfall individuelle Besonderheiten aufweist, die im konkreten Vorgehen ihre Berücksichtigung finden.

Dem Bericht von Betroffenen über ihnen widerfahrenes Leid ist größtmöglicher Respekt entgegenzubringen. Betroffenen wird grundsätzlich geglaubt, sie müssen nicht erst rechtssichere Beweise vorlegen, bevor man ihnen Gehör schenkt und Hilfe vermittelt. Betroffene sexualisierter Gewalt, deren Angehörige oder gesetzliche Vertreterinnen bzw. Vertreter haben selbstverständlich auch stets die Möglichkeit, sich direkt an die staatlichen Behörden zu wenden.

Im Folgenden werden die Verfahrensschritte beschrieben, die der SkF Langenfeld bereithält, um Betroffenen die größtmögliche Unterstützung zukommen zu lassen und eine rechtssichere und nachhaltige Aufarbeitung bei Vorfällen sexualisierter Gewalt sicherzustellen



A) Was tun, wenn...? Erstansprache und Betreuung

Betroffene, deren Angehörige sowie haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, die von einem Verdacht sexualisierter Gewalt oder diesbezüglichen Ermittlungsverfahren Kenntnis erhalten, wenden sich an eine der folgenden Personen:

- Interne Ansprechpersonen:

- Kinderschutzfachkraft: Andrea Lehmann, Tel.: 0178 3981357
- Präventionsfachkräfte: Katharina Floer, Tel.: 0178 3981327
Janine Rauh, Tel.: 0178 3981306

Sie haben vor allem Lotsenfunktion, kennen das Vorgehen, und vermitteln gemäß dem Institutionellen Schutzkonzept an die zuständigen Stellen.

- Externe Ansprechpersonen (beauftragte Ansprechpersonen des Erzbistums Köln):

- Peter Binot, Tel: 0172 290-1534
- Kim-Sabrina Ohlendorf, Tel: 0172 290-1248
- Dr. Hans Werner Hein, Tel: 01520 1642-394
- Petra Dropmann, Tel.: 01525 2825-703

Sie führen Gespräche mit Betroffenen (und ggf. auch Beschuldigten), und unterstützen sie bei der Kontaktaufnahme zu nichtkirchlichen, unabhängigen Fachberatungsstellen.

- Vom Leitungsorgan benannte Person:

- Geschäftsführung: Stephanie Krone, Tel. 02173 39476-10

Sie ist zuständig für das weitere Vorgehen des SkF Langenfeld hinsichtlich Plausibilitätsprüfung, danach notwendige Schritte des SkF Langenfeld im Umgang mit Betroffenen und Beschuldigten sowie Meldepflichten an die Staatsanwaltschaft und andere zuständige Behörden.

Betroffene, deren Angehörige oder Mitarbeitende, die von einem Verdacht sexualisierter Gewalt oder diesbezüglichen Ermittlungsverfahren Kenntnis erhalten, wenden sich an eine der genannten Personen. Die Veranlassung aller weiteren erforderlichen Handlungsschritte liegt in der Verantwortung des SkF Langenfeld bzw. bei der Geschäftsführerin Stephanie Krone (s.o.).

Betroffene von sexualisierter Gewalt und deren Angehörige haben darüber hinaus die Möglichkeit, sich an eine nicht kirchliche unabhängige Fachberatungsstelle zu wenden:

- Sag's e.V.
Düsseldorfer Straße 16
40764 Langenfeld
E-Mail: info@sags-ev.de



(Termine können Montag, Dienstag und Donnerstag von 10.00 Uhr bis 16.00 Uhr und Mittwoch von 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr unter 0 21 73 / 8 27 65 vereinbart werden.)

B) Schutz der betroffenen Person

Nach Kenntnisnahme eines Hinweises hat der SkF Langenfeld zunächst insbesondere den Schutz der betroffenen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherzustellen. Beispielsweise ist eine sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und der betroffenen Person zu veranlassen. Es erfolgt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten eine Bewertung der Plausibilität, in die zwingend die Externen Ansprechpersonen oder eine unabhängige Fachberatungsstelle einzubeziehen sind. Hierbei wird geprüft, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen, ohne dass selbst Ermittlungen durchgeführt werden. Es ist allein Sache der Staatsanwaltschaft, zu beurteilen, ob die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens erforderlich ist.

C) Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden

Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht einer Straftat leitet der SkF Langenfeld die Informationen unverzüglich an die Strafverfolgungsbehörden weiter. Die Klärung, ob eine Straftat oder „nur“ eine nicht strafrechtlich relevante Grenzverletzung vorliegt, liegt bei der Staatsanwaltschaft. Das Gleiche gilt in Bezug auf die Frage, ob eine Tat ggf. bereits verjährt ist. Die betroffenen Personen sind zu einer eigenen Anzeige zu ermutigen. Die Pflicht zur unverzüglichen Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden gilt ausnahmsweise nicht, wenn die betroffene Person dies ausdrücklich ablehnt oder der Schutz der betroffenen Person dies ausschließt. Die Erfüllung dieser Voraussetzungen ist zwingend zusammen mit einer externen Fachberatungsstelle zu bewerten.

Bis zur Klärung der Beschuldigungen durch die staatlichen Strafverfolgungsbehörden finden seitens des SkF Langenfeld grundsätzlich keine Gespräche, Anhörungen statt bzw. nur in Absprache mit den Strafverfolgungsbehörden, denn dadurch würde die Ermittlungs- und Aufklärungsarbeit der staatlichen Behörden gefährdet. Eine Weitergabe an andere kirchliche und nichtkirchliche Stellen erfolgt nur, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint. Unberührt davon sind Meldepflichten gegenüber zuständigen (Aufsichts-) Behörden.

D) Gesprächsangebot für die betroffene Person

Betroffenen Personen bzw. deren gesetzlichen Vertreterinnen oder Vertretern, die über erfahrene sexualisierte Gewalt informieren möchten, bietet der SkF Langenfeld ein Gespräch mit den o. g. externen Ansprechpersonen an. Für dieses Gespräch ist eine weitere Person hinzuzuziehen. Betroffene werden im Gespräch über das weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Sie werden dabei insbesondere bzgl. der Inanspruchnahme externer Fachberatungsstellen sowie der Möglichkeiten psychosozialer Begleitung gestärkt. Staatsanwaltliche Ermittlungen dürfen durch das Gespräch nicht gefährdet werden. Bei Vorlage entsprechender Anhaltspunkte werden betroffene Personen



bzw. deren gesetzliche Vertreterinnen oder Vertreter zu einer Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.

E) Anhörung der beschuldigten Person

Die beschuldigte Person wird (sofern dies nicht die Aufklärung des Sachverhalts und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden gefährdet) unter Hinzuziehung einer weiteren Person, in der Regel einer Juristin oder eines Juristen, durch eine vom Träger benannte Person oder eine externe Ansprechperson angehört. Sie kann dazu eine Vertrauensperson, auf Wunsch auch eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt hinzuziehen. Jede Beschuldigung von Beschäftigten wird mit Blick auf die geltende Unschuldsvermutung sorgfältig bearbeitet. Zur Einleitung arbeitsrechtlicher Schritte in Bezug auf den Beschuldigten sollte ebenfalls eine Juristin oder ein Jurist hinzugezogen werden. Bei fälschlicher Beschuldigung hat der SkF Langenfeld auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken.

Grundsätzlich ist in Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt eine zügige Vorgehensweise sicherzustellen, die dem Schutz aller Beteiligten, insbesondere der oder des Betroffenen, Rechnung trägt.

F) Information der betroffenen Person und der Leitungspersonen

Der SkF Langenfeld informiert die oder den Betroffenen bzw. deren/ dessen gesetzliche Vertreterin oder gesetzlichen Vertreter selbst oder über die externen Ansprechpersonen über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung. Ebenso werden die Leitungspersonen der betroffenen Dienste und Einrichtungen des SkF Langenfeld, in denen sich ein Vorfall ereignet hat, unter Berücksichtigung der Rechte aller Beteiligten über das weitere Verfahren informiert.

G) Aufarbeitung durch den Rechtsträger

Auch in Fällen, in denen das Ermittlungsverfahren durch die Staatsanwaltschaft, z. B. aufgrund Verjährung, nicht aufgenommen bzw. eingestellt wird, erfolgt eine Aufarbeitung durch den SkF Langenfeld. Gegebenenfalls erforderliche arbeitsrechtliche Schritte werden unabhängig von strafrechtlichen Maßnahmen ergriffen.

Eine Aufarbeitung durch den SkF Langenfeld beinhaltet eine transparente und professionelle Vorgehensweise zur Bearbeitung von Irritationen innerhalb eines Systems, um die Fortsetzung einer vertrauensvollen Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie der Zusammenarbeit der Beschäftigten zu ermöglichen.

H) Information der Öffentlichkeit

Der SkF Langenfeld prüft das Erfordernis der Information der Öffentlichkeit sowie der Pressestelle des Diözesan- Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes.



Wenngleich die Leitlinien den Fokus auf sexualisierte Gewalt legen, ist zu beachten, dass es vielfältige Täter/Täterinnen-Betroffene-Konstellationen gibt und dass sexualisierte Gewalt eine spezifische Form von Gewalt ist. Im Alltag gibt es vielfältige Gewaltformen. Dabei sind alle Formen der Gewalt, wie z. B. strukturelle Gewalt, psychische und physische Gewalt, Gewalt über digitale oder andere Medien, gleichermaßen zu verhindern. Die dargestellten Maßnahmen sind, soweit möglich, auch auf diese nicht weiter konkret benannten Gewaltformen bzw. -verhältnisse zu übertragen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

11) Qualitätsmanagement

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

Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen dieses QM, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Auffrischung alle fünf Jahre) und die Regelungen zu Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

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

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Personen, sich über diese Wege zu beschweren? Ansonsten muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?
- Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement sind die Bereichsleitungen und die Geschäftsführung.



Anhang 1: Selbstauskunftserklärung

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden:

Name, Vorname

Geburtsdatum

Anschrift

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

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

Ort, Datum

Unterschrift



Anhang 2: Verhaltenskodex des SkF e.V. Langenfeld und der SkF Langenfeld ARBEIT+INTEGRATION gGmbH

Dieser Verhaltenskodex wird jedem Haupt- und Ehrenamtlichen vorgelegt, der punktuell oder regelmäßig Kontakt mit den Schutzbedürftigen hat. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Der SkF e.V. Langenfeld und die SkF Langenfeld ARBEIT+INTEGRATION gGmbH bieten Menschen Beratung, Betreuung und Begleitung an. Die Einrichtung soll ein geschützter Ort sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern, die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Die Arbeit mit Schutzbedürftigen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ihre Rechte und ihre Würde werden geachtet. Sie werden gestärkt, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Den Mitarbeitern ist ihre besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den Schutzbedürftigen bewusst. Sie handeln nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalten sie transparent und nutzen keine Abhängigkeiten aus.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit Schutzbedürftigen dar und muss als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit jedem haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter individuell vereinbart werden. Mit der Unterschrift unter diesen Verhaltenskodex bekundet der Mitarbeiter seinen Willen und sein Bemühen, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Ziel dieser Vereinbarung im Verbund mit anderen Maßnahmen (Aus- und Weiterbildung) ist, dass sich bei den Mitarbeitern eine Haltung durchsetzt und verfestigt, die den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen zum obersten Ziel hat und deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert.

Abweichungen von den nachstehenden Vereinbarungen müssen in jedem Fall mit den verantwortlichen Bereichsleitern/ Ehrenamtskoordinatoren besprochen werden, um eine für alle Seiten tragfähige Basis zu finden.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit Schutzbedürftigen 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.



- Individuelle Grenzempfindungen werden ernstgenommen, geachtet und nicht abfällig kommentiert. Wie viel Distanz die uns anvertrauten Schutzbedürftigen brauchen, bestimmen sie selbst. Grenzverletzungen müssen grundsätzlich vom Betroffenen und/oder von Beobachtern thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Herausgehobene freundschaftliche Beziehungen zu Schutzbedürftigen dürfen nicht entstehen. Rollenschwierigkeiten (auch bei familiären Verbindungen...) werden angesprochen.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktionen sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen an die Bedürfnisse und das Alter der Schutzbedürftigen angepassten Umgang geprägt zu sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist grundsätzlich einzuschreiten und Position zu beziehen.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Schutzbedürftigen.
- Über sexualisierte Sprache von Schutzbedürftigen sollte offen mit diesen gesprochen werden. Es sollten Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten angeboten werden. Auf die Nutzung einer achtsamen und sachlichen Sprache in Bezug auf Sexualität sollte stets hingewiesen werden.
- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Bei schutzbedürftigen Erwachsenen ist zu erfragen, wie sie angesprochen werden möchten. Im Zweifelsfall sollte ein achtsames Siezen einem Duzen vorgezogen werden.

Umgang mit 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 Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

- Der Austausch von privaten Daten zwischen Schutzbefohlenen und hauptamtlichen Mitarbeitern zwecks persönlicher Kontaktaufnahme im privaten Bereich ist verboten. Anfreudungen in sozialen Netzwerken sowie Austausch von privaten Adress- wie Telefon- und E-Maildaten zwecks nichtberuflicher Aktivitäten und Informationsaustausch sind untersagt.



- Bei ehrenamtlichen Mitarbeitern und Freiwilligen in Projekten, die auf persönlichem Kontakt und Beziehungsaufbau basieren, ist der Austausch von persönlichen Daten zwischen ihnen und den Schutzbefohlenen im Rahmen der jeweiligen Tätigkeit ausdrücklich erwünscht.
- Mitarbeiter sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing im Zusammenhang mit der Nutzung von Medien durch Schutzbedürftige Stellung zu beziehen, sobald sie davon Kenntnis erhalten.
- Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.

Angemessenheit von Körperkontakten

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d.h. der Wille der Schutzbedürftigen ist ausnahmslos zu respektieren.

- Körperliche Berührungen haben altersgerecht und dem jeweiligen Kontext (z.B. Trost, Erste Hilfe) angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorauszusetzen.
- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.
- Wenn von Seiten der Schutzbedürftigen Nähe gesucht wird (z.B. eine Umarmung), wird dies vom Mitarbeiter reflektiert und im vertretbaren Rahmen zugelassen. Wenn Schutzbedürftige unangemessen viel Nähe zu einem Mitarbeiter suchen, ist dieser für die Einhaltung einer sinnvollen Distanz verantwortlich.

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. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Schutzbedürftigen als auch der betreuenden Mitarbeiter zu achten und zu schützen.

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, müssen die Schutzbedürftigen von einer ausreichenden Anzahl Mitarbeiter begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Mitarbeiter widerspiegeln.
- Bei Übernachtungen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Freizeiten sind den Mitarbeitern Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Die Zimmer der Schutzbefohlenen sind als deren Privat- bzw. Intimsphäre zu akzeptieren.
- Ausnahmen sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Schutzbefohlenen bzw. deren gesetzlicher Vertreter.



Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen an Schutzbefohlene, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Personen zuteilwerden, können deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der Mitarbeiter, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Geschenke an einzelne Schutzbefohlene, die in keinem Zusammenhang mit einem konkreten Anlass oder der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- Geschenke an Schutzbedürftige müssen anlassbezogen und transparent vergeben werden, der finanzielle Rahmen sollte angemessen niedrig sein, und sie müssen abgelehnt werden können. Grundsätzlich wird ein zurückhaltender Umgang mit Geschenken gepflegt.
- Mitarbeiter dürfen keine Zuwendungen oder Geschenke von Schutzbedürftigen annehmen. Ausnahmen stellen z. B. eine situationsangemessene Bewirtung oder einmalige geringwertige Aufmerksamkeiten dar.

Disziplinarmaßnahmen

Maßnahmen zur Pflege und Aufrechterhaltung eines respektvollen und achtsamen Umgangs miteinander müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Die Wirkung von Sanktionen ist nur schwer abzuschätzen und daher gut zu durchdenken. Falls sie unabdingbar sind, ist darauf zu achten, dass sie im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und für den Betroffenen plausibel sind.

- In unserer Einrichtung wird eine fehlerfreundliche Kultur gefördert, in der sich Menschen entwickeln können, auch wenn sie nicht immer unseren Vorstellungen gemäß handeln. Sie müssen aber die Möglichkeit haben, ihr Handeln zu reflektieren und zu verändern. Mit Fehlern wird konstruktiv umgegangen.
- Bei einer Konfliktklärung kommen beide Seiten zu Wort, ggf. unter Hinzuziehung einer dritten Person. Dabei und auch beim Aussprechen von Ermahnungen wird freundlich, sachlich und auf Augenhöhe miteinander geredet.
- Wenn einschüchterndes Verhalten, verbale Gewalt... in der Einrichtung beobachtet wird, wird die Situation gestoppt, das Verhalten angesprochen und zum Thema gemacht und eine Veränderung eingefordert. Falls erforderlich, wird der gesetzliche Vertreter des Schutzbedürftigen hinzugezogen.
- Notwendige Sanktionen sollten fair, transparent, altersgemäß und dem Verfehlen angemessen erfolgen. Grundsätzlich wird eine Gleichbehandlung bei gleichen Verstößen angezielt.



Interventionsschritte: Wie reagiere ich als Mitarbeiter, wenn ich grenzverletzendes Verhalten bemerke?

Sobald ich grenzverletzendes Verhalten durch mich oder andere in unserer Einrichtung wahrnehme, beziehe ich aktiv Stellung, indem ich:

- die Situation stoppe oder meine Beobachtung anspreche.
- meine Wahrnehmung dazu benenne und auf Verhaltensregeln hinweise.
- um Entschuldigung bitte oder zu einer solchen Entschuldigung anleite.
- mein Verhalten ändere oder eine Bitte zur Verhaltensänderung formuliere.

Bei Übergriffen (mehrmaliges grenzverletzendes Verhalten mit vermuteter Absicht) werde ich, nachdem ich dies wahrgenommen habe:

- die Situation stoppen, meine Beobachtung und die Wiederholung des Verhaltens ansprechen.
- dazu werde ich meine Wahrnehmung dazu benennen und eine Verhaltensänderung einfordern.
- danach werde ich den Sachverhalt protokollieren und das weitere Vorgehen mit der zuständigen Bereichsleitung/ der Ehrenamtskoordinatorin besprechen.

Wenn in unserer Einrichtung ein grenzverletzendes Verhalten in größerem Maß, übergriffiges Verhalten oder sexualisierte Gewalt wahrgenommen wird, müssen im Sinne einer Gefährdungsprognose folgende Schritte eingehalten werden:

- Ich nehme meine Wahrnehmung ernst, handle ruhig und konfrontiere den Täter nicht mit meiner Vermutung! Ich werde den Schutzbedürftigen beobachten und ggf. ermutigen und bestärken, darüber zu sprechen. Ich stelle keine Ermittlungen an und führe keine Befragungen durch. Ich verspreche dem Schutzbedürftigen nicht, dass ich über alles schweigen werde, denn vielleicht kann ich dies nicht halten.
- Danach werde ich um kollegialen Rat bzgl. meiner eigenen Wahrnehmung bitten und das Beobachtete und Besprochene protokollieren.
- Wenn ich die Situation weiterhin als gefährlich einschätze, werde ich eine § 8a Kinderschutzfachkraft oder eine Präventionsfachkraft um Rat bitten. Dafür habe ich in der Einrichtung folgende Ansprechpartner:
 - Kinderschutzfachkraft: Andrea Lehmann, Tel.: 0178 3981357
 - Präventionsfachkräfte: Katharina Floer, Tel.: 0178 3981327
Janine Rauh, Tel.: 0178 3981306
- Wenn ich anonym und außerhalb der Einrichtung um Rat bitten möchte, verweist der SkF Langenfeld auf:
 - Sag's e.V.
Düsseldorfer Straße 16
40764 Langenfeld
E-Mail: info@sags-ev.de
(Termine können Montag, Dienstag und Donnerstag von 10.00 Uhr bis 16.00 Uhr und Mittwoch von 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr unter 0 21 73 / 8 27 65 vereinbart werden.)



- Das Ergebnis werde ich mit den weiteren Überlegungen protokollieren und das weitere Vorgehen mit der zuständigen Bereichsleitung/ der Ehrenamtskoordinatorin besprechen.

Bei **Verdacht auf übergriffiges Verhalten oder Missbrauch durch einen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden** bin ich verpflichtet, eine der folgenden Personen einzuschalten:

- Interne Ansprechpersonen:
 - § 8a Kinderschutzfachkraft: Andrea Lehmann, Tel.: 0178 3981357
 - Präventionsfachkräfte: Katharina Floer, Tel.: 0178 3981327
Janine Rauh, Tel.: 0178 3981306
- Externe Ansprechpersonen (beauftragte Ansprechpersonen des Erzbistums Köln):
 - Peter Binot, Tel: 0172 290-1534
 - Kim-Sabrina Ohlendorf, Tel: 0172 290-1248
 - Dr. Hans Werner Hein, Tel: 01520 1642-394
 - Petra Dropmann, Tel.: 01525 2825-703
- Vom Leitungsorgan benannte Person:
 - Geschäftsführung: Stephanie Krone, Tel. 02173 39476-10

Wichtig ist, dass ich den Betroffenen altersgemäß in mein Handeln einbeziehe und die Handlungsschritte abspreche.

Betroffene von sexualisierter Gewalt und deren Angehörige haben darüber hinaus die Möglichkeit, sich an eine nicht-kirchliche unabhängige Fachberatungsstelle zu wenden:

- Sag's e.V.
Düsseldorfer Straße 16
40764 Langenfeld
E-Mail: info@sags-ev.de
(Termine können Montag, Dienstag und Donnerstag von 10.00 Uhr bis 16.00 Uhr und Mittwoch von 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr unter 0 21 73 / 8 27 65 vereinbart werden.)

Die weiteren Melde- und Verfahrenswege folgen den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen. Sie sind im Institutionellen Schutzkonzept des SkF e.V. Langenfeld und der SkF Langenfeld ARBEIT+INTEGRATION gGmbH ausführlich dargestellt.

Unter diesen Voraussetzungen möchte ich gerne mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen beim SkF e.V. Langenfeld und der SkF Langenfeld ARBEIT+INTEGRATION gGmbH arbeiten.

Anmerkung:

Da im Verhaltenskodex sehr häufig Personen(gruppen) benannt werden, wurde bei der Abfassung des Textes aus stilistischen Gründen vorwiegend die männliche Form verwendet. Der Text bezieht sich selbstverständlich ebenfalls auf weibliche Personen(gruppen).



Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex gem. § 6 PräVO

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden:

Name, Vorname

Anschrift

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

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

Ort, Datum

Unterschrift



Anhang 3: Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen

caritas



Deutscher
Caritasverband e.V.

Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen

A. Einführung

Präambel

In seiner Verantwortung für den Schutz der Würde und Integrität Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener hat der Deutsche Caritasverband die folgenden Leitlinien beschlossen¹. Die Leitlinien sollen ein einheitliches und rechtssicheres Vorgehen in allen Bereichen des Deutschen Caritasverbandes mit seinen Gliederungen und Mitgliedsorganisationen im Umgang mit sexualisierter Gewalt² an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gewährleisten. Die rechtlich selbstständigen Gliederungen und Mitgliedsorganisationen im DCV tragen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich für die verbindliche Anwendung der Leitlinien Sorge, indem sie die dazu notwendigen Beschlüsse fassen und ihrerseits für die verbindliche Übernahme der Leitlinien durch ihre Gliederungen und Mitgliedsorganisationen Sorge tragen.

¹ Diese Leitlinien wurden vom Verband der Diözesen Deutschlands am 26.02.2021 als gleichwertig zur „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ anerkannt. Der DCV entwickelt hiermit seine „Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas“ (2014) weiter, die damit außer Kraft gesetzt sind. Die Gestaltung von Anforderungen an Prävention erfolgt in eigenen Regelwerken.

² Der Begriff sexualisierte Gewalt wird unter „Grundsätzliches“ definiert.

Herausgegeben von
Deutscher Caritasverband e.V.

Ein professionelles Vorgehen gegen sexualisierte Gewalt erfordert den politischen Willen, den gezielten Einsatz von Ressourcen sowie den Aufbau von Strukturen und Fachlichkeit. Der Umgang mit einem Verdacht und die Intervention, wenn sich ein Verdacht bestätigt, gehören zur anspruchsvollsten und schwierigsten Leitungsverantwortung.

Die Leitlinien regeln die Verantwortung und das Vorgehen bei der Wahrnehmung, Aufklärung und Unterbindung von sexualisierter Gewalt durch Beschäftigte und Ehrenamtliche. Die Beschreibung des konkreten Vorgehens ist eingebunden in das jeweilige Institutionelle Schutzkonzept³ der Dienste und Einrichtungen.

Beschäftigte und Ehrenamtliche sollen in ihrer Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit bei Verdachtsfällen gestärkt werden. Sie sollen gefördert werden, Anzeichen von Fehlverhalten wahrzunehmen, Verantwortung im Umgang mit einem Verdacht zu übernehmen und ihre Beobachtungen entsprechend weiterzugeben, damit Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen geschützt werden können. In den Diensten und Einrichtungen soll eine Kultur der Achtsamkeit etabliert sein, die Machtmissbrauch verhindert und ein aufrechtes Eintreten für die Rechte Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener fördert.⁴

Wenngleich die Leitlinien den Fokus auf sexualisierte Gewalt legen, die durch Beschäftigte oder Ehrenamtliche ausgeübt wird, ist zu beachten, dass es vielfältige Täter-Betroffene-Konstellationen gibt und dass sexualisierte Gewalt eine spezifische Form von Gewalt ist. Im Alltag gibt es vielfältige Gewaltformen. Dabei sind alle Formen der Gewalt wie z. B. strukturelle Gewalt, psychische und physische Gewalt, Gewalt über digitale oder andere Medien gleichermaßen zu verhindern. Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen sind, soweit möglich, auch auf diese im Folgenden nicht weiter konkret benannten Gewaltformen bzw. -verhältnisse zu übertragen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Gerade wenn Beschäftigte oder Ehrenamtliche der Caritas Gewalt ausüben, erschüttert dies nicht selten bei den Betroffenen, ihren Angehörigen sowie Nahestehenden und Hinterbliebenen das Vertrauen in die Menschen, in caritative Institutionen und in die Kirche insgesamt.

Betroffene müssen vor weiterer sexualisierter Gewalt geschützt werden. Sie und ihre Angehörigen sowie Nahestehende und Hinterbliebene sind bei der Aufarbeitung zu unterstützen und zu begleiten.

³ Hinweise zur Erstellung von Schutzkonzepten: Website des DCV: [Link](#). Präventive Maßnahmen sind in den Institutionellen Schutzkonzepten der Dienste und Einrichtungen und in den Präventionsordnungen der Bistümer beschrieben. Siehe auch: Website des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM): [Link](#)

⁴ Der Träger muss dafür sorgen, dass Beschäftigten und Ehrenamtlichen das Institutionelle Schutzkonzept und die für den Verdachtsfall zuständigen Personen bekannt gemacht werden. Beschäftigte und Ehrenamtliche müssen einen Verhaltenskodex unterschreiben und einhalten. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen muss von Beschäftigten und Ehrenamtlichen ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden, z.Zt. in der Tätigkeit mit Minderjährigen, erwachsenen Schutzbedürftigen, Flüchtlingen in Erstaufnahmestellen: § 72a Abs. 4 SGB VIII, §124 Abs. 2 SGB IX, § 75 Abs. 2 SGB XII und § 44 AsylG).

Grundsätzliches

Die Leitlinien regeln den Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Leitlinien sind Schutzbefohlene im Sinne des § 225 Abs. 1 StGB⁵. Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlich-caritativen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieser Leitlinien besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind, das zu sexualisierter Gewalt ausgenutzt werden kann. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch in beraterischen, seelsorglichen oder sonstigen professionellen Kontexten gegeben sein oder entstehen. Schutz- oder hilfebedürftige Personen im Sinne dieser Leitlinien sind grundsätzlich alle Menschen, die sich den Diensten und Einrichtungen anvertrauen oder diesen anvertraut werden.

Beschäftigte im kirchlich-caritativen Dienst im Sinne dieser Leitlinien sind insbesondere

- Dienstnehmer_innen
- zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen
- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikant_innen
- Leiharbeiter_innen und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer_innen.

Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt sowie Ordensangehörige oder Kirchenbeamte können bei der Caritas beschäftigt sein. Als Beschäftigte unterliegen sie den Regelungen dieser Leitlinien. Wenn sie ein Fehlverhalten bzw. eine Straftat begangen haben oder einer Straftat verdächtig sind, unterliegen sie neben dem Strafrecht zudem den in der bischöflichen Ordnung beschriebenen Verfahren.

Ehrenamtliche haben einen anderen rechtlichen Status als Beschäftigte. Regelungen zu Ehrenamtlichen sind in Kapitel H aufgeführt.

Diese Leitlinien berücksichtigen die Bestimmungen sowohl des staatlichen wie auch des kirchlichen Rechts. Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Leitlinien umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen⁶.

Die Leitlinien beziehen sich auf

⁵ Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die 1. seiner Fürsorge oder Obhut untersteht, 2. seinem Hausstand angehört, 3. von dem Fürsorgepflichtigen seiner Gewalt überlassen worden oder 4. ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, quält oder roh misshandelt, oder wer durch böswillige Vernachlässigung seiner Pflicht, für sie zu sorgen, sie an der Gesundheit schädigt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft. [StGB § 225 Abs. 1]

⁶ Grenzverletzungen können durchaus versehentlich passieren, werden aber dennoch in Machtgefällen als übergriffig empfunden und deshalb als Gewalt i.S. dieser Leitlinien verstanden.

- I. Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten (im Folgenden: Handlungen nach Ziffer I)
- II. unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden, pflegenden, pastoralen, medizinischen Umgang oder anderen professionellen Kontexten mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff (im Folgenden: Handlungen nach Ziffer II)

Die Leitlinien betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug innerhalb oder außerhalb des Dienstes an Kindern und Jugendlichen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Darunter fallen auch Handlungen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen und auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

Alle Verantwortlichen haben beim Umgang mit sexualisierter Gewalt im Sinne dieser Leitlinien sowohl die staatlichen als auch die kirchlichen Rechtsvorschriften zu beachten. Dabei können sich unterschiedliche Betrachtungsweisen und Bewertungen ergeben (z. B. bzgl. des Kreises der betroffenen Personen, des Alters der betroffenen Personen, der Verjährungsfrist).

B. Zuständigkeiten

Aufgaben und Verantwortung des Diözesan-Caritasverbandes

Der Diözesan-Caritasverband trifft Regelungen zur Zusammenarbeit mit dem Bistum (z.B. zu den vom Bischof benannten Externen Ansprechpersonen, Meldung von Fallzahlen, Mitwirkung im bischöflichen „Beraterstab zur Beratung in Fragen des Umgangs mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener“). Wenn eine Mitwirkung im bischöflichen Beraterstab nicht in Betracht kommt, richtet der Diözesan-Caritasverband einen eigenen ständigen Beraterstab ein. Diesem gehören an: die beauftragten Ansprechpersonen, die/der Präventionsbeauftragte des Diözesan-Caritasverbandes und Personen mit psychiatrisch-psychotherapeutischem sowie juristischem Sachverstand und fundierter fachlicher Erfahrung und Kompetenz in der Arbeit mit Betroffenen sexuellen Missbrauchs. Dem Beraterstab sollen auch von sexuellem Missbrauch Betroffene angehören. Ihm können auch Personen angehören, die im kirchlichen Dienst beschäftigt sind. Darüber hinaus ist eine externe Fachberatung hinzuzuziehen. Im Einzelfall können weitere fachlich geeignete Personen hinzugezogen werden. Mehrere Diözesan-Caritasverbände können gemeinsam einen interdiözesanen Beraterstab einrichten.

Aufgaben und Verantwortung des Trägers

Der Träger der Dienste und Einrichtungen hat die Organisationsverantwortung für den Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie für den Umgang mit bekanntgewordenen Fällen. Er ist dafür verantwortlich, dass das Vorgehen und die Maßnahmen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt im

Institutionellen Schutzkonzept festgelegt und in den Diensten und Einrichtungen entsprechend veröffentlicht und umgesetzt werden. Dieses Vorgehen beschreibt insbesondere die einzelnen Interventionsschritte, Verantwortlichkeiten und Wege zur Bearbeitung des Verdachts. Im Falle einer Straftat gemäß Ziffer 1⁷ dieser Leitlinien sind durch den Träger unverzüglich die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten.

Benennung einer Internen Ansprechperson in Diensten und Einrichtungen

Der Träger beauftragt – je nach Größe und Struktur – mindestens eine Interne Ansprechperson aus dem Kreis der Beschäftigten. Es empfiehlt sich, nicht nur Vertreter_innen eines Geschlechts als Interne Ansprechpersonen zu benennen. Sie haben vor allem Lotsenfunktion, kennen das Vorgehen, und vermitteln gemäß dem Institutionellen Schutzkonzept an die zuständigen Stellen. Die Internen Ansprechpersonen müssen vom Träger allen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren gesetzlichen Vertreter_innen, allen Beschäftigten und Ehrenamtlichen bekanntgemacht werden.

Benennung bzw. Beauftragung Externer Ansprechpersonen

Darüber hinaus benennt bzw. beauftragt der Diözesan-Caritasverband fachlich qualifizierte und persönlich geeignete Personen als Externe Ansprechpersonen. Dies können beispielsweise die vom Diözesanbischof beauftragten Ansprechpersonen sein. Sie dürfen nicht in einem weisungsgebundenen Beschäftigungsverhältnis zu einem Träger von Diensten und Einrichtungen stehen. Die Benennung bzw. Beauftragung erfolgt für maximal fünf Jahre und kann einmal wiederholt werden. Es sollen mindestens zwei Personen, nicht nur Vertreter_innen eines Geschlechts, benannt werden. Die Externen Ansprechpersonen müssen vom Träger in den Diensten und Einrichtungen allen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren gesetzlichen Vertreter_innen, Beschäftigten und Ehrenamtlichen bekanntgemacht werden.

Benennung einer nichtkirchlichen Fachberatungsstelle

Darüber hinaus soll mindestens eine nichtkirchliche Fachberatungsstelle als unabhängige Anlaufstelle benannt werden. Kontaktdaten sind auf geeignete Weise bekannt zu machen.

Entgegennahme von Hinweisen und Weitergabe von Informationen

Insbesondere die Internen Ansprechpersonen, die Externen Ansprechpersonen oder die vom Leitungsorgan benannte Person⁸ nehmen Hinweise auf sexualisierte Gewalt entgegen. Allen Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen werden.

⁷ Siehe diese Seite oben

⁸ Verantwortlich ist letztendlich das Leitungsorgan des Trägers, das diesen nach außen gerichtlich und außergerichtlich vertritt und nach innen mit der Führung der Geschäfte betraut ist. Bei eingetragenen Vereinen ist dies der Vorstand. Dieser delegiert häufig Verantwortung an leitende Mitarbeiter_innen, die für den Träger als Dienstgeber dessen Verantwortung wahrnehmen und dem Vorstand rechenschaftspflichtig sind, ohne selbst Rechtsträger zu sein. Wenn diese vom Vorstand benannte Person nicht bekannt ist, ist der Vorstand zu informieren.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen unverzüglich mindestens eine der oben genannten Personen über einen Verdacht sexualisierter Gewalt, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) zu beachten. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen oder kirchlichen Stellen, wie z. B. (Landes-) Jugendamt oder Schulaufsicht sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

Anonyme Hinweise sind dann zu beachten, wenn nachprüfbare Hinweise vorgebracht werden, die zureichende tatsächliche Anhaltspunkte enthalten⁹.

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

Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche sowie an nichtkirchliche Stellen

Der dringende Verdacht¹⁰ auf sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Leitlinien darf nur durch die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person bzw. durch einen Dritten nur im Einvernehmen mit dem Träger sowie nur dann an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergegeben werden, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann. Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung zur Weitergabe von Hinweisen an die Strafverfolgungsbehörden¹¹.

⁹ Anonyme Anzeigen sind mit großer Vorsicht zu behandeln und nur zu beachten, wenn nachprüfbare Hinweise vorgebracht werden. Allgemeine Verdächtigungen dürfen nicht zu Ermittlungen führen. Insofern müssen „zureichende tatsächliche Anhaltspunkte“ für das Vorliegen von sexualisierter Gewalt im Sinne dieser Leitlinien vorhanden sein. Die Internen Ansprechpersonen, die Externen Ansprechpersonen oder die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person müssen den Hinweis in tatsächlicher Hinsicht prüfen und dabei wesentliche be- und entlastende Umstände in Gestalt einer Gesamtschau abwägen. Beruht der Hinweis auf konkreten Tatsachen, muss vorgegangen werden.

¹⁰ Wenn nach dem gesamten bisherigen Kenntnisstand eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass die beschuldigte Person eine der nach den Leitlinien genannte Handlung begangen hat.

¹¹ Siehe auch „Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden“ (S. 9)

Zuständigkeiten im weiteren Verlauf

Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen liegt bei dem Leitungsorgan des Trägers bzw. bei der von ihm benannten Person. Bei verstorbenen Beschuldigten bzw. Täter_innen ist der jeweils letzte rechtlich verantwortliche Träger zuständig. Falls dieser nicht mehr existiert, ist dessen Rechtsnachfolger zuständig.

C. Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises

Der Schutz von betroffenen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist sicherzustellen. Das bedeutet beispielsweise, dass der Träger zur Abwendung einer Gefährdung bis zur Klärung des Verdachts und Aufklärung der Sachlage für die sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und der betroffenen Person sorgen muss.

Nach Kenntnisnahme eines Hinweises erfolgt gemäß dem Institutionellen Schutzkonzept eine Bewertung der Plausibilität, von Anfang an zwingend unter Einbeziehung und Beratung durch eine Externe Ansprechperson oder eine unabhängige Fachberatungsstelle. Dabei sowie im Rahmen des weiteren Vorgehens sind die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten, die besondere Schutzbedürftigkeit Minderjähriger und die Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens zu berücksichtigen. Bei der Beobachtung und Sondierung sind größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Vertraulichkeit geboten. In dieser ersten Plausibilitätsprüfung wird geprüft, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen.¹² Personen, die Hinweise geben, müssen mit Respekt behandelt werden. Bei sich daraus ergebenden tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist ein umsichtiges Krisenmanagement sicherzustellen.

Gespräch mit der/dem Betroffenen – Schutz und Unterstützung

Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen. Dies betrifft insbesondere die/den Betroffenen, die meldende Person und die beschuldigte Person.

Wenn die/der Betroffene bzw. gesetzliche Vertreter_innen über erfahrene sexualisierte Gewalt informieren möchten, bietet der Träger ein Gespräch mit der Externen Ansprechperson an.

¹² Hier ist zu unterscheiden zwischen den für das Dienstverhältnis relevanten Pflichtverletzungen und strafrechtlicher Relevanz des Verhaltens. Der Träger hat zu prüfen, ob das Verhalten Anlass gibt für arbeitsrechtliche Sanktionen. Plausibilitätsprüfung bedeutet hingegen nicht, dass die Verantwortlichen eigene Ermittlungen durchführen. Es ist allein Sache der Staatsanwaltschaft, zu beurteilen, ob die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens erforderlich ist. Der Träger sollte schon deshalb nicht selbst ermitteln, um beschuldigte Personen nicht vorzuwarnen und dadurch den Erfolg der staatsanwaltschaftlichen Untersuchung zu gefährden. Beschuldigte Personen könnten z. B. Beweismaterial vernichten oder versuchen, die/den Betroffenen und Andere einzuschüchtern. Eigene Beweiserhebungen durch den Träger können zudem dazu führen, dass der Beweiswert von Zeugenaussagen gemindert wird oder dass Beweise überhaupt nicht mehr in einem Strafprozess verwertet werden können. Vgl. Broschüre des BMJV: „Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung - Was ist zu tun?“ [Link](#)

Bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt sind bei Kindern die Personensorgeberechtigten zu informieren und über das weitere Vorgehen aufzuklären. Bei Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einzelfall unter Abwägung des Selbstbestimmungsrechts von Jugendlichen und dem Sorgerecht ihrer Eltern bzw. ihres Vormunds geprüft werden, wer zu informieren ist, z. B. Sorgeberechtigte, Angehörige oder gesetzliche Betreuer, die/der zuständige Mitarbeiter_in des Jugendamtes.¹³ Die Weitergabe von Informationen durch den Träger an das Jugendamt zur Abwendung von Gefährdungssituationen für das Wohl des Kindes bzw. des/der Jugendlichen ist zulässig (§ 8a Abs. 4 SGB VIII, § 4 Abs. 3 KKG).

Die/der Betroffene ist zu Beginn des Gesprächs darüber zu informieren, dass tatsächliche Anhaltspunkte in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten sind. Ebenso ist in geeigneter Weise auf das weitere Vorgehen hinzuweisen.

Die/der Betroffene wird über das mögliche weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann. Zu diesem Gespräch ist seitens der beauftragten Ansprechperson eine weitere Person hinzuzuziehen. Die/der Betroffene bzw. der/die gesetzliche Vertreter_in kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen. Zum Schutz der betroffenen Person sind eine entwicklungsangemessene Gesprächssituation und eine traumasensible Durchführung des Gesprächs sicherzustellen. Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Strafverfolgungsbehörden nicht beeinträchtigen.¹⁴

Die/der Betroffene bzw. der/die gesetzliche Vertreter_in wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt. Bei Bedarf wird die dazu notwendige Unterstützung in angemessener Form gewährleistet, z. B. wird über die Möglichkeit psychosozialer Prozessbegleitung informiert.

Das Gespräch, bei dem auch die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von dem/der Protokollführenden und dem/der Betroffenen bzw. dem/der gesetzlichen Vertreter_in zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des Protokolls wird der betroffenen Person ausgehändigt. Die vom Träger benannte Person wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

¹³ Ist die/der Betroffene minderjährig, muss im Einzelfall zwischen dem Selbstbestimmungsrecht des Kindes und dem Sorgerecht seiner Eltern abgewogen werden. Aus dem Recht zur elterlichen Sorge (Art 6 GG) als Ausprägung ihrer Pflicht auf Pflege und Erziehung leitet sich ab, dass Eltern zu beteiligen sind. Dies gründet auf der Annahme, dass Kinder besonders schutz- und hilfebedürftig sind. Ihre Persönlichkeit ist als noch nicht voll selbstbestimmungsfähig und eigenverantwortlich in vollem Maße zu sehen. Mit zunehmendem Alter wandeln sich aber die Anforderungen an eine pflichtgemäße Ausübung der elterlichen Sorge. Das Erziehungsrecht der Eltern endet also da, wo das Kind als selbstbestimmungsfähig einzuschätzen ist. In jedem Einzelfall sollte die jeweilige individuelle Reife des betroffenen Kindes oder Jugendlichen in Bezug auf die jeweilige Tragweite möglicher Entscheidungen beurteilt werden.

¹⁴ Hierbei ist gut abzuwägen, welche Informationen für den direkten Kinderschutz (auch Anderer) vor Ort benötigt werden und ob es zu einer Anzeige kommen soll. Grundsätzlich sollte die das Gespräch führende Person dahingehend in Gesprächsführung geschult sein, dass die Interessen der betroffenen Person und des akuten Kinderschutzes vor Ort gewährleistet werden können und gleichzeitig ein mögliches Ermittlungsverfahren nicht beeinträchtigt wird.

Anhörung der beschuldigten Person

Sofern die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, hört eine vom Träger benannte Person oder eine Externe Ansprechperson die beschuldigte Person unter Hinzuziehung einer weiteren Person, in der Regel einer Juristin/eines Juristen, zu den Vorwürfen einer Tat gemäß Ziffer I oder Ziffer II¹⁵ der Leitlinien an.¹⁶

Die beschuldigte Person kann dazu eine Person des Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin, hinzuziehen. Hierauf ist er/sie vor der Anhörung hinzuweisen. Die Kosten hierfür sind im Falle der Unbegründetheit der Beschuldigung vom Träger als Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflichten zu tragen. Die beschuldigte Person wird über das Recht der Aussageverweigerung informiert.

Auf die Verpflichtung, tatsächliche Anhaltspunkte den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist hinzuweisen. Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.

Die Anhörung zur Beschuldigung einer Tat gemäß Ziffer I oder Ziffer II¹⁷ der Leitlinien in der jeweils geltenden Fassung ist zu protokollieren. Die beschuldigte Person hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Sie hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. Sie erhält eine Kopie des von dem/der Protokollführenden unterzeichneten Protokolls. Die die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert, sofern sie nicht selbst beteiligt war.

Jede Beschuldigung gegenüber Beschäftigten muss mit Blick auf die geltende Unschuldsvermutung sorgfältig geprüft werden. Dabei darf es weder Vorverurteilungen der beschuldigten Person noch eine Infragestellung der Äußerungen der betroffenen Person geben.

Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden

Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Handlung nach Ziffer I¹⁸ dieser Leitlinien vorliegen, leitet der Träger die Informationen an die Strafverfolgungsbehörden und, soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht, weiter¹⁹. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlich-caritativer Stellen bleiben unberührt. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden gilt, unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen, auch für Berufsheimlichkeits-träger_innen, die im Rahmen ihrer seelsorgerischen, beratenden oder therapeutischen Arbeit Hinweise auf sexualisierte Gewalt

¹⁵ Siehe S. 4 oben

¹⁶ Im Zweifelsfall sollte von einer Anhörung (zunächst) abgesehen werden (Verdunkelungsgefahr). Siehe: BMJV-Broschüre „Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“: [Link](#)

¹⁷ Siehe S. 4 oben

¹⁸ ebd.

¹⁹ Sinnvoll ist, den Behörden mitzuteilen, ob und welche kurzfristigen Schutz-/Hilfemaßnahmen für notwendig erachtet werden.

erlangen, bei der Gefahr für Leib und Leben besteht, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen die Pflicht zur Verhinderung einer Straftat die Schweigepflicht wesentlich überwiegt²⁰. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßlich Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden entfällt nur ausnahmsweise, wenn z.B. das Leben oder die Gesundheit der betroffenen Person zu schützen ist oder wenn sie oder ihr/ihre gesetzliche/r Vertreter_in eine Strafverfolgung ausdrücklich ablehnt.²¹ Eine externe Fachberatungsstelle ist hinzuzuziehen. Der betroffenen Person müssen die verschiedenen Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt werden. Sie muss Gelegenheit erhalten, die Entscheidung gut abzuwägen. Die Gründe für das Absehen von einer Weiterleitung müssen auch vom Träger gut abgewogen werden. Das Gespräch mit der betroffenen Person, die Entscheidungsgründe und das Ergebnis der externen Beratung sind unter Angabe der Namen aller Beteiligten zu dokumentieren. Die Dokumentation ist von der betroffenen Person oder dem/der gesetzlichen Vertreter_in und der externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, entscheidet der Dienstgeber über das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der kirchen-, arbeits-, dienst- und auftragsrechtlichen Bestimmungen. Er ist berechtigt, Beschäftigte vorübergehend unter Fortzahlung der Vergütung vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist. Die Mitarbeitervertretung wird unverzüglich über die Freistellung informiert und auf Wunsch angehört. Der Dienstgeber hat durch geeignete und angemessene Maßnahmen sicherzustellen, dass sich die mutmaßliche Handlung nicht wiederholen kann.²² Die Verpflichtung zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden bleibt hiervon unberührt.

Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

Wenn der Verdacht auf sexualisierte Gewalt nach staatlichem Recht nicht aufgeklärt wird, z. B. weil Verjährung eingetreten ist, jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die die Annahme sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen rechtfertigen, haben sich die zuständigen kirchlich-caritativen Stellen selbst um Aufklärung zu bemühen und angemessene Regelungen zu finden. Ist die beschuldigte Person verstorben, besteht für die zuständigen kirchlich-caritativen Stellen weiterhin die Pflicht zur Aufarbeitung²³.

²⁰ § 34 StGB

²¹ Die Erfüllung dieser Voraussetzungen kann nicht allein vom Träger festgestellt werden. Sie ist im Hinblick auf die Gefährdungslage und die Einschätzung der tatsächlichen Schwere des Tatverdachts durch unabhängige, fachlich qualifizierte externe Fachberatungsstellen zu bestätigen.

Vgl.: BMJV-Broschüre „Verdacht auf sexuellen Kindesmissbrauch in einer Einrichtung – Was ist zu tun? Fragen und Antworten zu den Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden“: [Link](#)

²² Mögliche Maßnahmen wären z. B. das Aussprechen eines Hausverbots, Kontakt und Umgangsverbot (auch digital) gem. §§ 935 ff. ZPO und andere Schutzmaßnahmen.

²³ Vgl. Kapitel I „Aufarbeitung länger zurückliegender Fälle“ auf S. 14 dieser Leitlinien

D. Hilfen

Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene

Der Träger unterrichtet die/den Betroffene_n bzw. deren gesetzlichen Vertreter_in selbst oder durch die Externe Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung. Der betroffenen Person, Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Auch die Begleitung bei der Inanspruchnahme von Hilfen, die Unterstützung bei der Antragstellung oder die Vermittlung von juristischer Beratung sowie Fachberatungsstellen können zu den Hilfsangeboten gehören. Es können auch Hilfen nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch genommen werden. Unabhängig davon können Betroffene ggf. „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“²⁴, beantragen.

Zu den Hilfsangeboten gehören insbesondere beratende, therapeutische und ggf. seelsorgliche oder auch finanzielle Hilfen. Die/der Betroffene kann entsprechende weitere Leistungen beantragen. ²⁵Die Möglichkeit zur Beantragung von Hilfen besteht auch bei Verjährung oder wenn die beschuldigte Person verstorben ist.

Für die Entscheidung zur Gewährung von konkreten Hilfen ist bei selbstständigen caritativen Einrichtungen deren Träger zuständig. Bei der Umsetzung der Hilfen für eine/n Betroffene_n ist ggf. eng mit dem zuständigen Jugendamt oder anderen Fachstellen zusammenzuarbeiten. Hierfür stellt der Träger diesen Stellen alle erforderlichen Informationen zur Verfügung. Wenn der Wunsch nach einem Gespräch mit einer leitungsverantwortlichen Person besteht, ist diesem nachzukommen.

Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen der Caritas

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

Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erweislich falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen erforderlich:

²⁴ Informationen zum Verfahren zur Anerkennung des Leids sind auf der Website der DBK abrufbar: [Link](#)

²⁵ Weitere Informationen auf der Website des DCV zu Hilfeangeboten: [Link](#) und auf der Website des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs UBSKM: [Link](#)

1) Der Dienstgeber ist im Einvernehmen mit dem/der beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.

(2) Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. Dazu gehören

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

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren, für welche die Zugriffsrechte zu regeln sind.

(3) Unterlagen, die im Zusammenhang mit einer Beschuldigung oder einem Verdacht stehen, sind im bewiesenen Fall der Unbegründetheit oder Falschheit aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Hierzu bedarf es der vorherigen Zustimmung des/der Beschäftigten.

E. Konsequenzen für beschuldigte Personen und für Täter_innen

Gegen im kirchlich-caritativen Dienst Beschäftigte, die sexualisierte Gewalt ausgeübt haben oder bei denen tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen. Täter_innen, die nach einer Tat gemäß Ziffer I²⁶ dieser Leitlinien verurteilt wurden, werden nicht in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt. Bei Täter_innen, bei denen nachgewiesene Handlungen nach Ziffer II²⁷ dieser Leitlinien vorliegen, wird im Einzelfall über den weiteren Einsatz entschieden.²⁸

F. Öffentlichkeit

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

G. Auswertung und Schlussfolgerungen

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

²⁶ Siehe S. 4 oben

²⁷ ebd.

²⁸ Maßnahmen bei Bestehenbleiben eines „vagen“ Verdachts wären ggf. „enge Führung“ für gewisse Zeit oder eine Begleitung durch Supervision

H. Ehrenamtlich tätige Personen

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

Ist eine ehrenamtlich tätige Person die beschuldigte Person, gelten diese Leitlinien bezüglich des Vorgehens und der Konsequenzen entsprechend. Unter Wahrung der Sorgfaltspflichten ist dafür Sorge zu tragen, dass Andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen, sowohl über den Verdacht sexualisierter Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden.

Falls die beschuldigte Person von einem anderen Träger entsendet ist, ist die entsendende Stelle bzw. der Träger, bei dem die beschuldigte Person ehrenamtlich tätig ist, unter Wahrung der Sorgfaltspflichten, umgehend zu informieren. Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen liegt beim entsendenden Träger.

Für die Weiterleitung von Informationen gelten bei Ehrenamtlichen die datenschutzrechtlichen Regelungen für die im kirchlich-caritativen Dienst Beschäftigten gemäß Kapitel J entsprechend.

I. Aufarbeitung länger zurückliegender Fälle

Der Forderung nach Klarheit und Wahrheit bei der Aufklärung der Fälle ist unbedingt zu entsprechen. Die Träger betroffener Dienste und Einrichtungen verpflichten sich, sich aktiv in der Aufarbeitung der Vergangenheit der Dienste und Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren. Dies gilt auch bei Fällen sexualisierter Gewalt in Institutionen, die staatlich nicht mehr verfolgbar sind (z. B. wegen Verjährung oder Tod der beschuldigten Person). Die Träger sind aufgefordert, die Geschichte ihrer Einrichtungen und Dienste im Hinblick auf sexualisierte Gewalt zu betrachten. Träger, denen ein Fall sexualisierter Gewalt bekannt wird, sind aufgefordert, ihre Dialogbereitschaft mit ehemaligen betroffenen Personen beispielsweise über ihre Öffentlichkeitsarbeit aktiv mitzuteilen, Schuld anzuerkennen und ggf. weitere Unterstützung wie beispielsweise beraterische, therapeutische und ggf. seelsorgliche Begleitung oder finanzielle Hilfen anzubieten oder zu vermitteln.²⁹

²⁹ Empfehlungen der Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs für Aufarbeitungsprozesse in Institutionen: [Link](#)

J. Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht

Soweit diese Leitlinien auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO).³⁰

Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen für Personalakten, Voruntersuchungsakten etc. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern. Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderliche Löschung, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte des/der Betroffenen oder Dritter nicht beeinträchtigt werden. An Verfahren nach diesen Leitlinien beteiligte Personen haben Anspruch darauf, Auskunft über sie persönlich betreffende Informationen zu erhalten. Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte bestimmen sich nach den jeweils geltenden rechtlichen Vorschriften.

K. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Die Leitlinien wurden vom Caritasrat am 08. Juli 2020 beschlossen. Es obliegt den Gliederungen und Mitgliedsorganisationen, für die Verbindlichkeit der Leitlinien sowie die verbindliche Anwendung und Umsetzung Sorge zu tragen. Für Beschäftigte im kirchlich-caritativen Dienst entfalten diese Leitlinien, soweit sie das Arbeitsverhältnis berühren, nur dann rechtliche Wirkung, wenn sie von der zuständigen arbeitsrechtlichen Kommission im Sinne des Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen worden sind. Die Übernahme der Leitlinien wird innerhalb von zwei Jahren ab Inkrafttreten einer Evaluation unterzogen.

Verabschiedet durch den Caritasrat in seiner Sitzung am 08. Juli 2020 und mit Änderungen vom Vorstand des DCV am 19. Februar 2021 freigegeben. Mit Schreiben vom 26. Februar 2021 vom VDD als mit der Ordnung der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst vom 18. November 2019 gleichwertig anerkannt.

³⁰ Nähere Regelungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten in Protokollen und sonstigen Unterlagen kann der Diözesanbischof bzw. können die Arbeitsrechtlichen Kommissionen erlassen.