



Institutionelles Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

Caritasverband für die Stadt Bonn e.V.

bonn



Inhalt

Präambel	4
1 ▶ Personalauswahl und -entwicklung	6
2 ▶ Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	7
3 ▶ Verhaltenskodex	8
4 ▶ Präventionsschulungen	10
5 ▶ Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden	12
6 ▶ Beschwerdewege	13
7 ▶ Qualitätsmanagement	14
Anlage 1: ▶ Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex	16
Anlage 2: ▶ Muster Selbstauskunftserklärung	19
Anlage 3: ▶ Übersicht zum Verfahren	20
Anlage 4: ▶ Verfahren zum Umgang	23
Anlage 5: ▶ Information zum Datenschutz	28

Herausgeber:
Caritasverband für die Stadt Bonn e.V.
Fritz-Tillmann-Straße 8-12 · 53113 Bonn
Telefon 0228 108-0
www.caritas-bonn.de
Stand: August 2025

Institutionelles Schutzkonzept des Caritasverbandes für die Stadt Bonn e.V.

auf der Grundlage

- der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen in der Fassung vom 19. Februar 2021¹⁾ (im Folgenden „Leitlinien“ genannt),
- der Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Deutschen Bischofskonferenz in der Fassung vom 1. Januar 2020²⁾
- der Ordnung zur Prävention sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung [PrävO]) des Erzbistums Köln in der Fassung vom 1. Mai 2022³⁾,
- des von den Präventionsfachkräften der Caritasverbände entwickelten und durch das Konveniat der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Caritasverbände im Erzbistum Köln verabschiedeten gemeinsamen Institutionellen Schutzkonzeptes der Caritasverbände im Erzbistum Köln

gibt der Caritasverband für die Stadt Bonn e.V. mit Beschluss des Vorstandes am 15.01.2024 und nach fachlicher Prüfung durch die Stabsstelle Prävention des Erzbistums Köln am 06.03.2025 das nachfolgende Konzept für seine Dienste und Einrichtungen verbindlich vor.

Bonn, 15.05.2025


Jean-Pierre Schneider
Caritasdirektor


Mark Keuthen
Kaufmännischer Vorstand

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 (<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-des-deutschen-caritasverbandes>).

²⁾ https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf.

³⁾ https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/paevention-downloads/2022-05-01_Praeventionsordnung-NRW.pdf.

Präambel

Das Wohl der sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von Diensten und Einrichtungen ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, an der Weiterentwicklung einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer Bewohner_innen, Kund_innen, Klient_innen, Patient_innen sowie der Kinder und Jugendlichen in den Mittelpunkt stellt. Der Lesbarkeit halber wird im weiteren Text der Begriff Nutzende verwendet.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch bewerteter Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen.

Die Formulierung eines trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes regt die Auseinandersetzung mit Fragen des Kindeswohls und des Schutzes von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt an und unterstützt die Einführung von Maßnahmen zur Prävention.⁴⁾

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen unter Nutzenden nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass dessen (Weiter-) Entwicklung unter Berücksichtigung aller Ebenen stattfand. Dabei wurden Mitarbeitende und Nutzende partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt.⁴⁾ Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und dadurch zu handlungsleitender Orientierung im Arbeitsalltag führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

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 ist, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar ist.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention von und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt an schutz- oder hilfebedürftigen Menschen als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Diensten und Einrichtungen.

⁴⁾ Die träger- und einrichtungsbezogene spezifische Risikoanalyse stellt eine Konkretisierung für die verschiedenen Arbeitskontexte der caritativen Rechtsträger sicher. Träger- und einrichtungsbezogene Anforderungen an die Präventionsarbeit, die sich aus den kontextbezogenen Risikoanalysen ergeben, finden in den einrichtungsbezogenen Verhaltenskodizes eine praxisbezogene Ausarbeitung.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden bestmöglich zu schützen. Dazu gehören u. a.:

- aktive Umsetzung der eigenen Werthaltung (Leitbild) in der (pädagogischen) Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden
- Fördern der Selbstkompetenzen der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den Nutzenden

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in den Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(gruppen). Dazu gehören auch die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden. Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Dienste und Einrichtungen sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung / Personalauswahl und -entwicklung (§ 4 PräVO)
- erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)
- Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)
- Präventionsschulungen (§ 9 PräVO)
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 10 PräVO)
- Beschwerdewege (§ 7 PräVO)
- Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)

1 Personalauswahl und -entwicklung

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. Um den Schutz der sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention von (sexualisierter) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen nicht toleriert wird.

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz. Die zuständigen Personalverantwortlichen/Führungskräfte sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung, im Rahmen der Einarbeitung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt.

Angesprochen werden insbesondere:

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

Auch bei der Auswahl und Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie hinsichtlich der für den Verband tätigen Mandatsträger_innen gelten diese Regelungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Einsatzbedingungen und Handlungskontexte.

2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 5 oder 6 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende müssen gemäß § 5 Abs. 1 entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis bei Neueinstellung und in der Folge im Abstand von fünf Jahren vorlegen.

Darüber hinaus fordern wir alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden gemäß § 5 Abs. 2 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die/der Mitarbeitende, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies dem Dienstgeber umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Externe Partner_innen und Dienstleistende

beispielsweise Reinigungsunternehmen, Fußpflege, Physiotherapie, IT-Dienstleistende etc.

Anhand der Risikoanalyse wurden externe Partner_innen, Dienstleistende oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern identifiziert, die in direktem Kontakt mit sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden sind.

Wir fordern alle externen Partner_innen, Dienstleistenden, Dienste in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit den sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden sind, auf, die in unserem Verband vereinbarten Standards zur Prävention zu berücksichtigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter externer Dienstleistender werden mit einem Informationsblatt über die in unserem Verband geltenden Regeln zur Prävention sexualisierter Gewalt in Kenntnis gesetzt.⁵⁾

⁵⁾ Gemäß den erheblichen Differenzen bzgl. der Kontaktintensität externer Dienstleistender mit Minderjährigen und/oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sind entsprechende Ausgestaltungen einrichtungsbezogen geregelt.

3 Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, um Grenzverletzungen zu vermeiden. Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Es geht darum, zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden sicherstellen. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeitenden sowie alle Nutzenden ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden notwendig.

Jede / Jeder haupt- bzw. ehrenamtlich Mitarbeitende erkennt gem. § 2 Abs. 2 und 3 PräVO den rechtsträgerweit gültigen Verhaltenskodex und ggf. den einrichtungs- / angebotsspezifischen Verhaltenskodex bei der Einstellung bzw. für bereits angestellte bzw. tätige haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit Gültigkeit des Institutionellen Schutzkonzeptes durch Unterzeichnung an. Die Unterlagen werden in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen aufbewahrt.

Der rechtsträgerweit gültige Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt. Der Verhaltenskodex soll als ein Instrument einer regelmäßigen Thematisierung von Fragestellungen, die die Prävention von (sexualisierter) Gewalt betreffen, innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur genutzt werden. Die einrichtungs- bzw. fachbereichsspezifischen Verhaltenskodizes stellen in ihrer partizipativen Bezugnahme auf die Nutzenden eine zielgruppenbezogene Ausdifferenzierung der Präventionsarbeit sicher.

Gemäß § 6 Abs. 2 PräVO sind der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung in der Einrichtung / dem Dienst in geeigneter Weise zu veröffentlichen.⁶⁾

⁶⁾ Hierzu werden entsprechende einrichtungsbezogene Regelungen getroffen.



4 Präventionsschulung

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die in ihrer Arbeit Kontakt mit den sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden haben, werden zum Thema (sexualisierte) Gewalt geschult. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit sollen die Schulungsmaßnahmen dazu beitragen, die Interventionsbereitschaft, die Handlungssicherheit und den Wissensstand zu erhöhen. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei ebenfalls der Bereich der sexuellen Bildung.

Das Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. Bereits hier wird von den Bereichs-, Fachbereichs- oder Einrichtungsleitungen die verpflichtende Teilnahme an einer Präventionsschulung thematisiert. Gleichzeitig wird geprüft, in welchem Umfang die/der neue Mitarbeitende/Ehrenamtliche geschult werden muss, und die Schulung veranlasst.

Die Schulung soll innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung erfolgt sein.

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden nehmen spätestens alle fünf Jahre an Vertiefungsveranstaltungen teil, die auf den von den NRW-Präventionsbeauftragten veröffentlichten Curricula basieren und als Vertiefungsveranstaltung gekennzeichnet sind.⁷⁾

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenz- oder Web-Seminaren sowie Blended-Learning-Angeboten durch interne/externe Referent_innen.

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt müssen insbesondere das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz Bestandteil der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein (vgl. Schulungsfelder § 9 Abs. 2 bis 5 PräVO).

Nachfolgender Schulungsumfang der Ersts Schulungen gem. § 9 Abs. 2 bis 5 PräVO dient zur Orientierung.

⁷⁾ Informationen zu den Curricula und Schulungsinhalten sind auf der Website der Stabsstelle Prävention (https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention/) des Erzbistums Köln hinterlegt. Informationen zu zentralen Schulungsangeboten für Mitarbeitende in caritativen Einrichtungen und Diensten stehen auf der Website des CaritasCampus (<https://www.caritas-campus.de/>) sowie auf der Seite der Stabsstelle Prävention des Erzbistums Köln zur Verfügung.

Format ⁸⁾	Intensiv für Leitung	Intensiv/Basis Plus	Basis
Vorschlag zur Zuordnung	Führungskräfte mit operativer Verantwortung / leitende Mitarbeitende mit Personal- und Strukturverantwortung	Mitarbeitende mit einem regelmäßigen bzw. intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt
Beispiele	Teamleitungen, Einrichtungsleitungen, Abteilungsleitungen, Gesamtleitungen	Mitarbeitende im ambulant betreuten Wohnen, Mitarbeitende im stationären Wohnen, Mitarbeitende von Werkstätten für behinderte Menschen, Mitarbeitende von Beratungsdiensten, beim Rechtsträger angestellte rechtliche Betreuer pädagogische Mitarbeitende, Jahrespraktikant*innen, Freiwilligendienstleistende, Nachtwachen	Facility-Management, Pförtner*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Gärtner*innen, Fahrdienste etc.
Umfang	mind. 1 Tag	1 Tag	½ Tag

Es ist zu prüfen, ob bzw. welche Mitarbeitenden ohne Kontakt zu den sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden in einer Informationsveranstaltung über das Institutionelle Schutzkonzept informiert werden.

Bei haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden wird eine Kopie des Schulungszertifikates in der Personalakte der/des Mitarbeitenden abgelegt. Die Aufforderung zur Teilnahme an einer Vertiefungs-/Auffrischungsveranstaltung nach spätestens fünf Jahren wird mithilfe eines Wiedervorlagesystems ggf. durch die Personalabteilung sichergestellt.

Es sind Verantwortliche zu benennen, die den Prozess bei ehrenamtlich Mitarbeitenden steuern (fristgerechte Schulung und deren Umfang, Aufbewahrung der Schulungszertifikate).

Über den Rahmen von Schulungen gemäß § 9 PräVO hinaus werden Fragestellungen, die die Prävention betreffen, in Teamsitzungen und Mitarbeitendengesprächen thematisiert.

⁸⁾ Die dreistufige Beschreibung entspricht in der Grundstruktur den im Erzbistum Köln beschriebenen Kategorien der Schulungsformate. Die Titel in den Ausschreibungen der verschiedenen Schulungsanbieter beinhalten ggf. ergänzende weitere Begrifflichkeiten. Der Rechtsträger trägt die Verantwortung bzgl. der Teilnahme seiner haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden an adäquaten Schulungsformaten.

5 Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden

Ergänzend zu den vorher benannten Punkten, fördern und stärken wir unsere Nutzenden in ihrer Selbstkompetenz so, dass sie Übergriffe und Grenzverletzungen erkennen und ansprechen können. Wir stärken ihre Ressourcen und begegnen ihnen mit einer wertschätzenden Haltung mit dem Ziel des Empowerments.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten sowie in Ausbildungskontexten.

Mögliche Maßnahmen zur Stärkung sind u. a.:

- Angebot an die Nutzenden, sich – intern oder extern – mit Themen zu beschäftigen 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)
- Beschwerdemanagement
- Partizipation
- Themenbezogene Elternabende
- Angehörigenarbeit
- Zugang schaffen zu existierenden Broschüren und weiteren Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt in sogenannter Leichter Sprache – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – für die Nutzenden
- Verhaltensvereinbarungen für den Umgang miteinander

Die Leitungskräfte tragen die Verantwortung für eine zielgruppengerechte, kontinuierliche Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Stärkung und legen jährlich einen Maßnahmenkatalog für die in ihrem Arbeitsfeld umzusetzenden Maßnahmen zur Stärkung fest.

Die Maßnahmen zur Stärkung beziehen das Umfeld (Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, Angehörige und gesetzliche Betreuungen) der sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden ein. Die Maßnahmen zur Stärkung sind im Verband hinterlegt und bekannt gemacht.

6 Beschwerdewege

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewege einbringen können.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden beschrieben und für die Adressaten verständlich bekannt gemacht. Mit allgemeinen Beschwerden wird wie im Qualitätsmanagement beschrieben verfahren (s. u.).

Meldewege bei einem Verdacht auf Ausübung sexualisierter Gewalt

Die 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 Mitgliedsorganisationen⁹⁾. Diese sind im Verband bekannt gemacht. Für unseren Verband ist eine vom Leitungsorgan benannte Person bekannt gemacht. Darüber hinaus sind eine interne Ansprechperson sowie externe Ansprechpersonen und unabhängige nichtkirchliche Fachberatungsstellen, die Hinweise von Betroffenen, Zugehörigen oder Beschäftigten entgegennehmen, im Verband benannt worden. Die Kontaktdaten dieser verbandsinternen und -externen Personen sind auf unserer Homepage unter „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ veröffentlicht.

Rehabilitation

Erweist sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet, trägt die Geschäftsleitung dafür Sorge, den guten Ruf der fälschlich beschuldigten oder verdächtigten Person durch geeignete Maßnahmen wiederherzustellen. Geeignete Maßnahmen können öffentliche Mitteilungen sein, eine Aussprache in der betroffenen Abteilung etc.

⁹⁾ Eine entsprechende Verfahrensbeschreibung und Übersicht befindet sich im Anhang.

7 Qualitätsmanagement

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

Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen dieses Qualitätsmanagements, 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 zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Spätestens nach fünf Jahren, bei strukturellen Veränderungen oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention von (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 Nutzenden, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, sodass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen?

Wir haben Präventionsfachkräfte ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder befördern.

Grundsätzlich verantwortlich für den Gesamtprozess inklusive des Qualitätsmanagements ist die Geschäftsführung.



Prozess/Maßnahme		Seite im ISK	Fristen/Regelmäßigkeit	Verantwortlich
1.	Risikoanalyse		anlassbezogen, nach strukturellen Änderungen	Präventionsfachkraft
	Evaluation ISK		anlassbezogen, spätestens alle fünf Jahre	
2.	Thematisierung in Bewerberinterviews	6	regelmäßig	Abteilung Personalwesen
3.	Einholen des Erweiterten Führungszeugnisses	7	alle fünf Jahre sowie bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
4.	Einholen der Selbstauskunftserklärung	7	einmalig und bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
5.	Informationsblatt für externe Dienstleister	7	regelmäßige Erinnerung	Allgemeine Verwaltung
6.	Anerkennung Verhaltenskodex	8	einmalig und bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
7.	Information der Mitarbeitenden über Beschwerde-/Interventionswege	13	mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen	Geschäftsleitung
8.	Aus- und Fortbildungen	10	alle fünf Jahre & neue Mitarbeitende (Angebot 1x jährlich)	Controlling: Abteilung Personalwesen Inhaltliche Planung: Präventionsfachkraft Organisation: Bereichsleitungen mit Präventionsfachkraft
9.	Maßnahmen zur Stärkung: • Festlegen eines Maßnahmenkatalogs • Thematisierung in Team- und Einzelgesprächen	12	jährlich regelmäßig	Leitungskräfte der (Fach-) Bereiche
10.	Benennungen und Bekanntmachung • Präventionsfachkraft • Interne Ansprechperson(en) • vom Leitungsorgan benannte Person • Externe Ansprechpersonen • unabhängige nicht kirchliche Fachberatungsstellen	13	einmalig und bei Neubenennung	Geschäftsleitung

Anlage 1:**Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex¹⁰⁾****Vorbemerkung**

Der Caritasverband für die Stadt Bonn e.V. bietet mit vielfältigen sozialen Dienstleistungen Hilfe für Menschen unabhängig von Herkunft, Glauben, gesellschaftlicher Stellung und sexueller Orientierung. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Angebote Orte sind, an denen Menschen unvoreingenommen willkommen und vor jeglicher Form von Gewalt, (sexualisierten) Übergriffen und Grenzüberschreitungen sicher sind. Dafür schaffen wir schützende Strukturen und etablieren eine Kultur der Achtsamkeit. Ein Baustein hierfür ist dieser Verhaltenskodex, der rechtsträgerweit gültig ist und allen Mitarbeitenden im Haupt- und Ehrenamt bei Einstellung vorgelegt wird. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine Mitarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen. Die zielgruppengerechte Konkretisierung findet sich in den partizipativ erarbeiteten einrichtungsspezifischen Verhaltenskodizes, die nach Bedarf vorliegen.

Der Verhaltenskodex bietet eine Orientierung für adäquates Verhalten und ist die verbindliche gemeinsame Basis im Umgang miteinander. Wir alle tragen gemeinsam die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von (sexualisierter) Gewalt und nehmen eine Haltung ein, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen und transparentem, respektvollem Handeln im Umgang miteinander.

Verhaltenskodex

Ich verpflichte mich, aktiv daran mitzuwirken, dass unsere Dienste und Einrichtungen sichere und geschützte Orte für Ratsuchende, Schutzbefohlene und Mitarbeitende sind, und halte folgenden Verhaltenskodex ein:

- Ich gestalte das Verhältnis von Nähe und Distanz in allen Kontakten professionell und verantwortungsbewusst. Dabei respektiere und achte ich besonders die Intimsphäre und persönlichen Grenzen, ausdrücklich auch in Bezug auf die Angemessenheit von Körperkontakt und den Umgang mit Bildern und Medien sowie der Nutzung des Internets und der sozialen Medien.
- Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Menschen bewusst. Ich missbrauche diese Macht nicht und trete aktiv gegen Machtmissbrauch anderer ein.
- Meine Arbeit mit den Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten und Einrichtungen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen und entspricht aktuellen fachlichen Standards. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde und stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
- Ich achte in Sprache und Wortwahl auf Wertschätzung und nichtsexualisierte Sprache.

- Ich handle nachvollziehbar und transparent und toleriere weder diskriminierendes, gewaltsames noch grenzüberschreitendes (sexualisiertes) Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe aktiv Stellung dagegen und setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit geprägt ist.
- Nehme ich Grenzverletzungen wahr, verpflichte ich mich, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
- Wenn ich Kenntnis über Sachverhalte und Hinweise zu Sachverhalten erlange, die sexualisierte Gewalt durch haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, Praktikant_innen und Honorarkräfte an Schutzbefohlenen nahelegen, informiere ich gemäß den festgelegten Verfahren die zuständigen und verfahrensverantwortlichen Ansprechpersonen.
- Wenn ich an meine eigenen Grenzen komme, hole ich mir rechtzeitig Unterstützung. Ich informiere mich, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung bekomme, und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.
- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
- Sollten falsche Anschuldigungen im Raum stehen, trage ich zur Rehabilitation der zu Unrecht Beschuldigten bei.
- Sofern es einen einrichtungs-/angebotsspezifischen Verhaltenskodex gibt, verpflichte ich mich, auch diesen gewissenhaft umzusetzen.



Die oben genannten Verhaltensregeln sowie die Inhalte der Vorbemerkung habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und erkenne sie an.

Name, Geburtsdatum

Datum, Unterschrift

Künftige Änderungen werden den Mitarbeitenden in geeigneter Weise zur Beachtung bekannt gegeben.

¹⁰⁾ Die träger- und einrichtungsbezogene spezifische Risikoanalyse stellt eine Konkretisierung für die verschiedenen Arbeitskontexte der caritativen Rechtsträger sicher. Träger- und einrichtungsbezogene Anforderungen an die Präventionsarbeit, die sich aus den kontextbezogenen Risikoanalysen ergeben, finden in den einrichtungsbezogenen Verhaltenskodizes eine praxisbezogene Ausarbeitung (s. o.).

Anlage 2:

Muster Selbstauskunftserklärung

(Stand September 2023)

gemäß § 5 Absatz 2 und 4 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ im Erzbistum Köln

Name, Vorname, Geburtsdatum

Tätigkeit, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung gemäß § 72a SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit aktuell kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen mich läuft.

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

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

Datum

Unterschrift

Anlage 3:**Übersicht zum Verfahren**

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

gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes¹⁾

Stand Januar 2022

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

Der caritative Rechtsträger trägt die Gesamtverantwortung für das Verfahren.

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

Eine zügige Vorgehensweise ist sicherzustellen.

Bei Hinweis, Vermutung, Verdacht auf sexualisierte Gewalt:

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

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

a) Interne Ansprechperson

(Vertrauensperson mit Lotsinnen- bzw. Lotsenfunktion)

b) Externe Ansprechpersonen

(trägerunabhängig, Beratung für Betroffene und Träger)

c) vom Leitungsorgan benannte Person

(koordiniert das Verfahren bei Verdacht/Vorfall)

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

2 Schutz der betroffenen Person, sofortige Unterbrechung des Kontaktes zu beschuldigter Person. Erste Bewertung der Plausibilität, in die zwingend die externen Ansprechpersonen oder eine unabhängige Fachberatungsstelle einzubeziehen sind.

(Die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden darf hierdurch nicht gefährdet werden.)⁶⁾

3 Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht einer Straftat unverzügliche Weiterleitung der Information an die Strafverfolgungsbehörden

(gilt ausnahmsweise nicht, wenn die betroffene Person dies ausdrücklich ablehnt oder der Schutz der betroffenen Person dies ausschließt. Die Erfüllung dieser Voraussetzungen ist zwingend zusammen mit einer externen Fachberatungsstelle zu bewerten).

Darüber hinaus sind Meldepflichten gegenüber zuständigen (Aufsichts-)Behörden zu beachten.⁷⁾

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

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

(Das Gespräch darf die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindern.)⁶⁾

- 5** Anhörung der beschuldigten Person
- Hinweis auf Möglichkeit des juristischen Beistands
 - Hinweis auf Hinzuziehung einer Vertrauensperson der/des Beschuldigten
 - Unverzügliche Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte unter Hinzuziehung einer/eines Juristin/Juristen
 - Unschuldsvermutung beachten
- (Die Anhörung darf die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindern.) ⁶⁾
- 6** Der Rechtsträger informiert Betroffene über weitere Handlungsschritte und Maßnahmen.
- 7** Aufarbeitung durch den Rechtsträger (auch bei eingestellten oder verjährten Verfahren)
- Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte
 - Rehabilitation im Falle fälschlicher Beschuldigung
- 8** Ggf. Information der Öffentlichkeit sowie der Pressestelle des Diözesan-Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes.
- 9** Bearbeitung der Irritationen innerhalb des Systems (Team, Einrichtung, Dienst), ggf. unter Einbeziehung außenstehender Berater_innen
- Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte
 - Rehabilitation im Falle fälschlicher Beschuldigung

Quellen:

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

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

³ Einschließlich „anonymer Hinweise“; zu beachten bleibt gemäß Fußnote 9 LL dabei: „Anonyme Anzeigen sind mit großer Vorsicht zu behandeln und nur zu beachten, wenn 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.“

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

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

⁶ Vgl. Fußnote 12 LL.

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

Anlage 4:

Verfahren zum Umgang

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

gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes¹⁾ als Baustein Institutioneller Schutzkonzepte

Stand Januar 2022

In der Verantwortung für den Schutz Minderjähriger sowie schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener zielt die Präventions- und Interventionsarbeit caritativer Rechtsträger 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 Beschäftigten²⁾ des caritativen Rechtsträgers eine Meldepflicht³⁾ 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 caritative Rechtsträger bereithält, um Betroffenen die größtmögliche Unterstützung zukommen zu lassen und eine rechtssichere und nachhaltige Aufarbeitung bei Vorfällen sexualisierter Gewalt sicherzustellen.

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

a) Interne Ansprechperson

aus dem Kreis der Beschäftigten (Vertrauensperson für Betroffene, kennt die Vorgehensweise im Verdachtsfall und alle Ansprechpersonen, hat Lotsenfunktion, bewertet nicht die Hinweise auf Plausibilität etc., konkret vom Träger zu benennen)

b) Externe Ansprechpersonen

die nicht in einem weisungsgebundenen Beschäftigungsverhältnis zum Träger stehen (informieren Leitungsorgan des Trägers in Verdachtsfällen, sind beteiligt an Plausibilitätsprüfung [wenn nicht eine unabhängige Fachberatungsstelle dafür hinzugezogen wird], führen Gespräch mit Betroffenen und unterstützen Betroffene in der Kontaktaufnahme zu nichtkirchlichen, unabhängigen Fachberatungsstellen, derzeit: beauftragte Ansprechpersonen der jeweiligen NRW-Bistümer [darüber hinaus in Klärung, welche Personen im Bereich der Caritas ergänzend benannt werden])

c) vom Leitungsorgan benannte Person⁵⁾

(ggf. zuständig für das weitere Vorgehen des Rechtsträgers hinsichtlich Plausibilitätsprüfung und danach notwendige Schritte des Rechtsträgers im Umgang mit Betroffenen und Beschuldigten sowie Meldepflichten an die Staatsanwaltschaft und andere zuständige Behörden [konkret vom Leitungsorgan des Trägers zu benennen, kann auch Vorstandsmitglied selbst sein])

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 caritativen Rechtsträgers bzw. bei dem Leitungsorgan des Trägers oder der von ihm benannten Person.

Betroffene von sexualisierter Gewalt und deren Angehörige haben darüber hinaus die Möglichkeit, sich an eine nichtkirchliche unabhängige Fachberatungsstelle zu wenden (s. u. Punkt 4).

2 Nach Kenntnisnahme eines Hinweises hat der Träger 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.⁶⁾ 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.⁷⁾ Es ist allein Sache der Staatsanwaltschaft, zu beurteilen, ob die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens erforderlich ist.⁸⁾

3 Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht einer Straftat leitet der Träger die Informationen unverzüglich an die Strafverfolgungsbehörden weiter.⁹⁾ Die Klärung, ob eine Straftat oder „nur“ eine nicht strafrechtlich relevante Grenzverletzung vorliegt, liegt bei der Staatsanwaltschaft.¹⁰⁾ 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.¹¹⁾

Bis zur Klärung der Beschuldigungen durch die staatlichen Strafverfolgungsbehörden finden seitens des Rechtsträgers grundsätzlich keine Gespräche, Anhörungen statt bzw. nur in Absprache mit den Strafverfolgungsbehörden¹²⁾, 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.¹³⁾ Unberührt davon sind Meldepflichten gegenüber zuständigen (Aufsichts-)Behörden.

4 Betroffenen Personen bzw. deren gesetzlichen Vertreterinnen oder Vertretern, die über erfahrene sexualisierte Gewalt informieren möchten, bietet der Träger 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 so wie 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.

5 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.¹⁴⁾ Zur Einleitung arbeitsrechtlicher Schritte in Bezug auf den Beschuldigten sollte ebenfalls eine Juristin oder ein Jurist hinzugezogen werden. Bei fälschlicher Beschuldigung hat der Rechtsträger auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken.¹⁵⁾

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

- 6** Der Rechtsträger 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 Trägers, in denen sich ein Vorfall ereignet hat, unter Berücksichtigung der Rechte aller Beteiligten über das weitere Verfahren informiert.¹⁶⁾
- 7** Auch in Fällen, in denen das Ermittlungsverfahren durch die Staatsanwaltschaft, z. B. aufgrund Verjährung, nicht aufgenommen bzw. eingestellt wird, erfolgt eine Aufarbeitung durch den Rechtsträger.¹⁷⁾ Gegebenenfalls erforderliche arbeitsrechtliche Schritte werden unabhängig von strafrechtlichen Maßnahmen ergriffen.
- 8** Der Rechtsträger prüft das Erfordernis der Information der Öffentlichkeit sowie der Pressestelle des Diözesan Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes.¹⁸⁾
- 9** Eine Aufarbeitung durch den Rechtsträger 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.

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.¹⁹⁾

Quellen:

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

2 Dies gilt grundsätzlich für „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“ (Absatz „Grundsätzliches“ LL) sowie für ehrenamtlich Beschäftigte im Sinne der Ziffer H. LL.

3 Vgl. Ziffer B. LL mit dem Verweis auf entsprechende Verschwiegenheitspflichten. Die Meldepflichten beziehen sich auf „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“ (Absatz „Grundsätzliches“ LL).

4 Einschließlich „anonymer Hinweise“; zu beachten bleibt gemäß Fußnote 9 LL dabei: „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.“

5 Erfolgt keine Benennung, ist das Leitungsorgan des Trägers zuständig (Ziffer B., Fußnote 8 LL: „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.“)

6 Vgl. Ziffer C. LL.

7 Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Hg.), Sexueller Missbrauch in Einrichtungen. Was ist in einem Verdachtsfall zu tun?: https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Verdacht_Kindesmissbrauch_Einrichtung.pdf?blob=publicationFile&v=8 (im Folgenden „Broschüre des BMJV“).

8 Tatsächliche Anhaltspunkte sind alle Hinweise, an die die Polizei bzw. die Staatsanwaltschaft mit ihren Ermittlungen anknüpfen kann: z. B. Aussagen von Personen über das, was sie selbst erlebt, oder über das, was sie gesehen oder von anderen Zeuginnen bzw. Zeugen gehört haben. Auch anonyme Hinweise und Gerüchte können tatsächliche Anhaltspunkte enthalten, die auf einen sexuellen Missbrauch hindeuten, vgl. Broschüre des BMJV, S. 16.

Entscheidend bei der Plausibilitätskontrolle ist, ob es irgendetwas Greifbares gibt, an das die Polizei oder die Staatsanwaltschaft mit ihren Ermittlungen anknüpfen kann. Keineswegs soll über den (nicht vorhersehbaren) Erfolg derartiger Ermittlungen spekuliert werden, sondern es geht ausschließlich um die Überlegung, ob es greifbare Tatsachen für einen Ermittlungsansatz gibt, vgl. Broschüre des BMJV, S. 19.

9 Auch im Falle bereits verstorbener Beschuldigter.

10 Die Einrichtung wird oft nicht beurteilen können, ob das fragliche Verhalten strafbar ist oder nicht. Allerdings gehört die Klärung strafrechtlicher Fragen auch nicht zu ihren Aufgaben. Auch wenn sich die Einrichtung unsicher ist, ob das Verhalten strafbar ist, sollte sie in jedem Fall die Strafverfolgungsbehörden informieren, damit diese eine fachlich qualifizierte Prüfung vornehmen können; vgl. Broschüre des BMJV, S. 14.

11 Die Leitung (der Träger) trägt allein die Verantwortung für die Entscheidung, ob die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden. Sie hat zum einen die Informationen über den sexuellen Missbrauch auf ihre Plausibilität zu prüfen. Zum anderen hat sie zu klären, ob es ausnahmsweise gerechtfertigt oder sogar geboten ist, von einer Strafanzeige abzusehen. Falls nicht bereits mit dem Opfer und seinen Sorgeberechtigten gemeinsam gesprochen wurde (s. o.), sollten sie gefragt werden, ob sie mit der beabsichtigten Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden einverstanden sind; vgl. Broschüre des BMJV, S. 20.

12 Zum Beispiel in Bezug auf eine für eine Verdachtskündigung erforderliche Anhörung der beschuldigten Person; vgl. Broschüre des BMJV, S. 20, 42.

13 Ein entsprechender Verdacht darf gem. Ziffer B. LL „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“.

14 Vgl. Ziffer C. LL; die Interessen von erwachsenen Tatverdächtigen sind (anders als bei jugendlichen Tatverdächtigen) kein Grund dafür, auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zu verzichten. Die Staatsanwaltschaft hat sowohl die belastenden als auch die entlastenden Tatsachen objektiv zu ermitteln und zu prüfen, was ggf. auch dazu führen kann, dass der Tatverdacht ausgeräumt wird.

15 Vgl. Ziffer D. LL.

16 Vgl. Ziffer D. LL.

17 Vgl. Ziffer C. und Ziffer I. LL.

18 Vgl. Ziffer F. LL.

19 Vgl. Präambel LL.

Anlage 5:**Information zum Datenschutz**

Information zum Datenschutz zum Institutionellen Schutzkonzept des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e. V.

Der Schutz Ihrer Privatsphäre und die gesetzeskonforme Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten sind uns ein wichtiges Anliegen. Als datenschutzrechtlich Verantwortlicher möchten wir Ihnen die Verarbeitung transparent machen und Sie in der nachfolgenden Datenschutzhinweisung gemäß § 15 Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) darüber informieren, wie Ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

Verantwortlich für die Datenverarbeitung ist:

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. Georgstr. 7, 50676 Köln

Tel.: 0221 2010-0

www.caritasnet.de

Unsere betriebliche Datenschutzbeauftragte erreichen Sie unter:

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. Dr. Anna Keller

Georgstr. 7, 50676 Köln

Tel.: 0221 2010-252

E-Mail: datenschutz@caritasnet.de

Zwecke der Datenverarbeitung und Rechtsgrundlagen:

Zweck der Verarbeitung Ihrer Daten ist der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt gemäß der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (Präventionsordnung PräVO) und 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“. Die Datenverarbeitung erfolgt in folgenden Zusammenhängen:

- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
- Vorlage einer unterzeichneten Selbstauskunftserklärung
- Unterzeichnung eines Verhaltenskodex
- Teilnahme an Präventionsschulungen
- im Falle einer Beschwerde/Meldung von Verdachtsfällen bzw. Vorfällen von (sexualisierter) Gewalt ggf. als meldende Person, als betroffene Person, als Zeugin/Zeuge, als verdächtige Person

Die Datenverarbeitung erfolgt nach § 6 Abs. 1 a) KDG in Verbindung mit der Präventionsordnung und den Leitlinien des DCV sowie ggf. in Verbindung mit § 53 Abs. 2 KDG (Datenverarbeitung von Beschäftigtendaten zur Aufdeckung von Straftaten).

Empfänger der Daten:

Der Wille der betroffenen Person in Bezug auf eine anonymisierte Weitergabe oder eine Nichtmeldung wird unbedingt berücksichtigt, wenngleich in Fällen, in denen Interessen Dritter [weiterer Schutzbedürftiger] gefährdet sind, eine Weitergabe von Daten ggf. erforderlich ist.

Der dringende Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Sinne der „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt ...“ darf nur durch die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person bzw. durch einen Dritten explizit im Einvernehmen mit dem Träger sowie ausschließlich 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 Strafverfolgungsbehörden.

Wir bedienen uns verschiedener Dienstleister als Auftragsverarbeiter: IT, Aktenvernichtung, Wartung technischer Geräte, Software-Hersteller etc. Nach § 29 KDG wurden diese von uns geprüft und sind vertraglich zur Vertraulichkeit verpflichtet. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt in unserem Auftrag.

Übermittlung in ein Drittland:

Es erfolgt keine Übermittlung Ihrer Daten in ein Drittland.

Dauer der Datenverarbeitung:

Bei Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses speichern wir, dass Einsicht genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und ob eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer einschlägigen Straftat vorliegt. Falls keine Tätigkeit aufgenommen wird, werden diese Daten unverzüglich gelöscht. Ansonsten werden die durch Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewonnenen Daten ebenso wie Teilnahmebescheinigungen zu Präventionsschulungen, an denen Sie teilgenommen haben, nach der erneuten Vorlage eines Führungszeugnisses bzw. einer Teilnahmebescheinigung, die alle fünf Jahre erfolgen soll, und spätestens drei Monate nach der letztmaligen Ausübung Ihrer Tätigkeit gelöscht. Die von Ihnen unterzeichnete Selbstauskunftserklärung und der durch Ihre Unterschrift anerkannte Verhaltenskodex werden ebenfalls spätestens drei Monate nach der letztmaligen Ausübung Ihrer Tätigkeit gelöscht. Eventuelle Daten zu Beschwerden oder Meldungen von Verdachtsfällen bzw. Vorfällen von (sexualisierter) Gewalt speichern wir grundsätzlich unter Beachtung der Verjährungsfrist bei zivilrechtlichen Ansprüchen wegen Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung für die Dauer von 30 Jahren (ggf. zuzüglich der Jahre, in denen die Verjährung gehemmt war [vgl. § 208 BGB]), es sei denn, es liegt ein er-/bewiesener Fall einer unbegründeten oder falschen Beschuldigung vor. In diesem Fall werden eine kurze Sachverhaltsschilderung, das Ergebnis der Untersuchung und die wesentlichen Punkte, aus denen sich die Unbegründetheit erwiesen hat, aufbewahrt. Alle anderen hiermit zusammenhängenden Unterlagen sind aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

Hierzu bedarf es der vorherigen Zustimmung des/der Beschäftigten (vgl. Ziffer D der „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt ...“).

Ihre Rechte:

- Auskunft (über Ihre bei uns gespeicherten Daten), § 17 KDG
- Berichtigung Ihrer Daten, § 18 KDG
- Löschung, § 19 KDG
- Einschränkung der Verarbeitung, § 20 KDG
- Datenübertragbarkeit, § 22 KDG
- Widerspruch aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, § 23 KDG

Sie haben zudem nach § 48 KDG das Recht, sich bei der zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörde über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zu beschweren.

Die zuständige kirchliche Datenschutzaufsicht ist:

Katholisches Datenschutzzentrum Brackeler Hellweg 144, 44309 Dortmund
Tel.: 0231 138985-0
E-Mail: info@kdsz.de

Aktualität dieser Datenschutzinformation:

Diese Datenschutzinformation hat den Stand Oktober 2023.

bonn

