



DAS **SCHUTZKONZEPT** GEGEN GEWALT

Effektiver Schutz vor Gewalt
durch planvolles, abgestimmtes und
strukturiertes Vorgehen.

Das *Schutzkonzept gegen Gewalt* im Caritasverband für den Kreis Mettmann 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 19.2.2021 *(Diese Leitlinien wurden vom Verband der Diözesen Deutschlands am 26.2.2021 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 Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Deutschen Bischofskonferenz in der Fassung vom 1. Januar 2020 sowie
- des von den Präventionsfachkräften der Caritasverbände entwickelte und durch das Konveniat der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Caritasverbände im Erzbistum Köln verabschiedete gemeinsame »Institutionelle Schutzkonzept der Caritasverbände im Erzbistum Köln«

gibt der Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V. mit Beschluss des Vorstandes am 1.11.2022 **das nachfolgende Konzept** für seine Dienste und Einrichtungen verbindlich vor.



Ausgangslage: Menschen in Einrichtungen und Diensten müssen effektiv vor Gewalt geschützt werden.

Dies bedarf eines planvollen, abgestimmten und strukturierten Vorgehens.

Auf Grundlage des institutionellen Schutzkonzeptes von 2019 des Caritasverbands für den Kreis Mettmann e.V. entstand das folgende überarbeitete Konzept, umfassend auch für die Dienste des Ambulanten Betreuten Wohnens nach § 63 SGB XII und § 123 SGB IX und weitere Dienste der Sucht- und Wohnungslosenhilfe. Durch die besonderen sozialen, gesundheitlichen und psychischen Problemlagen der Nutzer:innen als vulnerable Gruppe ist der Schutz vor Gewalt der Leistungsanbieter:innen und Leistungsnutzer:innen von besonderer Bedeutung.

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, Jugendlichen und Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt. (Der Lesbarkeit halber wird im weiteren Text der Begriff Nutzende/Nutzer:innen verwendet.)

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

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

Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, aber auch Grenzverletzungen unter Nutzenden finden ebenso Beachtung im nachfolgenden Schutzkonzept.

Das vorliegende Schutzkonzept gegen Gewalt wurde unter Einbeziehung aller Ebenen entwickelt. Dabei wurden Mitarbeitende und Nutzende partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt. Jede Einrichtung hat eine Risikoanalyse mit allen Beteiligten erarbeitet.

Unser Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag zu führen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen wird, weil 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 Schutzkonzept gegen Gewalt zur Prävention von und Intervention bei Gewalt an schutz- oder hilfebedürftigen Menschen und Mitarbeitenden als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Diensten und Einrichtungen.

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

- aktive Umsetzung der eigenen Werthaltung in der Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und 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
- Reflektieren des Verhaltens zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden und Mitarbeitenden untereinander

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 Schutzkonzeptes für unsere Dienste und Einrichtungen sind nach der Präventionsordnung des Erzbistums Köln:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und –entwicklung (§ 4 PräVO)
- erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)
- Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation (§ 9 PräVO)
- Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden (§ 10 PräVO)
- Beschwerdewege / Intervention (§ 7 PräVO)
- Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)



Ziele des Gewaltschutzkonzeptes

Das Schutzkonzept gegen Gewalt verfolgt im Wesentlichen fünf Ziele:

- Das Konzept soll in seiner Handlungsempfehlung die **Sensibilisierung von Mitarbeitenden** in den Beratungsdiensten, Diensten für Kinder Jugend und Familien, wie auch in den voll- und teilstationären Einrichtungen für das Thema Gewalt gegenüber Nutzenden, aber auch den Umgang miteinander verbessern. Die Mitarbeitenden sollen dazu befähigt werden, Maßnahmen zur Vorbeugung und Verhinderung von Gewalt einzuleiten.
- Die Mitarbeitenden sollen darüber hinaus auch **Handlungsempfehlungen und konkrete Verfahrensschritte** für den Umgang mit (sexuellen) Übergriffen oder bei einem Verdacht auf sexuelle Gewalt an die Hand bekommen, um Ohnmachtsgefühlen, Verunsicherungen oder unüberlegtem Handeln entgegenzuwirken. Zudem soll durch festgelegte Verfahrensschritte sichergestellt werden, dass Gewaltsituationen möglichst schnell beendet werden und die Betroffenen professionelle Unterstützung erhalten.
- Einrichtungsnutzer:innen sollen ein **von Gewalt und Missbrauch befreites, selbstbestimmtes Leben** führen können.
- Eine **Kommunikation der Achtsamkeit** soll befördert werden
- Nicht zuletzt soll das Konzept dazu beitragen, ein **grenzwahrendes und respektvolles Miteinander** in Diensten und Einrichtungen für alle Betroffenen zu ermöglichen und zu fördern.



Definition von Gewalt

Gewalt ist jede Verletzung der physischen oder psychischen Integrität eines Menschen. Dabei liegt Gewalt insbesondere immer dann vor, wenn einem Menschen im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen gegen seinen Willen ein Verhalten/Tun oder Unterlassen aufgezwungen wird (bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung), unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst bzw. ungewollt.

Formen der Gewalt

Körperliche (physische) Gewalt

Als **körperliche Gewalt ist jedes ungeduldige, grobe oder sogar aggressiv getönte Anfassen von Menschen** z. B. bei der Körperpflege, bei alltäglichen Verrichtungen oder das Schieben und Ziehen bei Wegen, die in einem bestimmten Zeitraum zurückgelegt werden müssen (Weg zur Schule, Förderstätte, Arzt, Toilettengang in der Pflege etc.) zu verstehen.

Ob ein bestimmtes Verhalten bereits Gewalt beinhaltet, kann der einzelne Mitarbeitende nur durch ehrliche Reflexion der eigenen Gefühle beantworten. Stehen bei Mitarbeiter:innen im Körperkontakt vor allem ein Gefühl von Wut, Druck und Hilflosigkeit durch Überforderung im Vordergrund, so ist die Grenze zur Gewalt schnell überschritten.

Anders ist die Situation zu beurteilen, wenn ein/-e Nutzer:in oder Mitarbeitende selbst körperlich angegriffen wird und sich die Gefährdung nicht anders abwenden lässt, als durch körperliche Kraft. Dies gilt auch bei akuter Selbstgefährdung (z. B. Suizidversuch). In diesen Fällen der Notwehr bzw. Nothilfe soll die körperliche Kraft angesichts der kritischen Situation verhältnismäßig eingesetzt werden.

Beispiele für körperliche Gewalt

Schlagen, anderweitige **körperliche Schmerzen** zufügen

Eine **Person gegen ihren Willen** festhalten, schieben, ziehen usw.

Sonstige bewusste Einschränkungen des körperlichen Wohlbefindens: Verweigerung von notwendiger Pflege, Vernachlässigung, Einschränkung oder Verbot von sozial angemessenem sexuellem Verhalten, fehlende Möglichkeit zur Ruhe oder zur Bewegung

Nichterfüllen körperlicher Bedürfnisse: Entzug von Essen bzw. Trinken, willkürliche Diäten, »Strafen« oder Interventionen mit Rachecharakter (z. B. ruppige Pflegeverrichtungen, zu heiß oder zu kalt baden, fester zupacken als erforderlich)

Freiheitseinschränkende Maßnahmen und Zwangsmaßnahmen (z. B. Angurten, Einschließen, Zwangsmedikation, Zwangsernährung)



Sexualisierte Gewalt

Sexuelle Gewalt ist **die psychische und physische Ausübung von Gewalt zur Befriedigung von sexuellen Bedürfnissen sowie Handlungen, die die sexuelle Selbstbestimmung einschränken oder die sexuelle Integrität einer Person verletzen.**

Sexuelle Gewalt setzt ein Machtgefälle voraus, das durch die Ausnutzung einer Überlegenheit (z. B. physische bzw. psychische Dominanz) oder Abhängigkeit entsteht. Sexuelle Handlungen werden für das Ausleben von Macht- und Dominanzbedürfnissen instrumentalisiert. Dazu zählen neben den Fällen des Missbrauchs ebenso sexuelle Belästigungen und Grenzverletzungen. Letztere sind gegeben bei sexistischen, geschlechtsbezogenen, entwürdigenden oder beschämenden Bemerkungen und Handlungen sowie bei unerwünschter körperlicher Annäherung.

Gerade Menschen, die in Institutionen, insbesondere in teil- oder vollstationären Einrichtungen wohnen, befinden sich zu den Mitarbeitenden der Einrichtung in einem Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnis. Jedes Verhalten der Mitarbeitenden, das sexuell motiviert ist, d. h. der eigenen Erregung und/oder sexuellen Befriedigung des Mitarbeitenden dient und das von ihm ausgeht, ist als sexuelle Gewalt zu werten.

Besonders kritisch sind die Situationen zu werten, in denen sich Nutzer:innen sexuell auf einzelne Mitarbeitende oder andere Mitbewohner:innen fixieren, wiederholt eindeutige Verhaltensweisen zeigen und sexuell übergriffig werden. Diese Situationen sind mit pädagogischen Maßnahmen zu beeinflussen, um Mitarbeitende oder Nutzende (ggf. vor falschen Anschuldigungen) zu schützen.

Beispiele für sexualisierte Gewalt

Sexuelle Übergriffe ohne Körperkontakt: sexualisierte Sprache, anzügliche/aufdringliche Blicke, voyeuristisches Verhalten, exhibitionistisches Verhalten, nicht Einhalten der Intimsphäre

Verhinderung des Auslebens der Sexualität, Unterbinden von Beziehungen, anzügliche Bemerkungen

Sexuelle Übergriffe mit Körperkontakt: unangemessene Berührungen, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung, sonstige sexuelle Übergriffe (Belästigung, Nötigung)



Seelische (psychische) Gewalt

Psychische Gewalt findet häufig indirekt und wenig sichtbar statt. Kränkungen und Abwertungen können durch subtile Signale, durch Mimik und Körpersprache ausgedrückt werden.

Massiver psychischer Druck kann durch intensives Überreden und Motivieren wollen entstehen. Die Gefahr psychischer Gewalt ist am größten, wenn Nutzer:innen starke negative Gefühle bei Mitarbeitenden auslösen.

Dies kann durch Verhaltensauffälligkeiten (Provokationen, Aggressionen, Beleidigungen und Abwertungen) oder durch sonstiges belastendes Verhalten (z. B. Hervorrufen von Ekelgefühlen) oder aufgrund einer persönlichen Abneigung eines Mitarbeitenden gegen einen bestimmten Menschen geschehen.

Beispiele für seelische (psychische) Gewalt

verbale Entgleisungen

(z. B. Drohungen, Beschimpfungen, Bloßstellungen)

jemanden **lächerlich machen**, sich über jemanden lustig machen

abwertende Bemerkungen

Demütigung

Mobbing

langandauerndes **Ignorieren**

bewusstes **Ignorieren von Bedürfnissen** und/oder
Unterlassen von unterstützenden Maßnahmen

bewusstes **Über- oder Unterfordern**

willkürliche **Einschränkung der Selbstbestimmung**

ohne Begründung (z. B. »du kommst jetzt mit,
weil ich das sage«)

Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt ist die vermeidbare Beeinträchtigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse. Oftmals diktiert z. B. der vorgegebene finanzielle Rahmen viele Gegebenheiten, u. a. den Personalschlüssel und die Räumlichkeiten.

Beispiele für strukturelle Gewalt

ungerechtfertigt starr gestaltete Hausordnungen, Tagesabläufe und Förderpläne

Vorenthaltung von Mitentscheidungsrechten

(z. B. durch starke Beeinflussung)

Ruhigstellen

Mangelernährung

Vorenthalten von Informationen

ungeeignete Wohn-, Arbeits- und Aufenthaltsräume

keine Auswahlmöglichkeiten anbieten (z. B. monotone Arbeiten), keine
Abwechslung- oder Beschäftigungsmöglichkeit in Pflegeeinrichtungen

Kultur des »über andere sprechen« in abwertendem und/oder
diskretionsverletzendem Sinn (Informationen über Nutzende austauschen mit
außenstehenden Personen oder im Beisein von anderen Nutzenden)

**unangemessene Einschränkung der Kommunikations-, Entscheidungs-
oder Mitbestimmungsmöglichkeiten** in Fragen des Privatlebens, der
Alltagsgestaltung oder individuellen Persönlichkeitsentfaltung

erschwerter Zugang zu Teilhabe und Selbstbestimmung

Pädagogische Gewalt

Pädagogische Gewalt liegt dann vor, wenn Willens- und Entscheidungsfreiheit einschließlich der Bewegungsfreiheit eines Menschen missachtet, übergangen oder eingeschränkt werden, ohne dass dafür wichtige rechtfertigende Gründe vorliegen.

Beispiele für pädagogische Gewalt

unverhältnismäßige und willkürliche Regeln und/oder Verbote

zwangswise Durchsetzung willkürlicher Regeln und Verbote (z. B. durch Strafen)

Vorenthaltung einer Förderung

Verletzende, demütigende Wortwahl

Gerüchte setzen und kultivieren



Kulturelle Gewalt:

Unter kultureller Gewalt werden Aspekte einer Kultur verstanden, die benutzt werden können, direkte oder strukturelle Gewalt zu rechtfertigen. Sie entsteht aus Werthaltungen (wie traditionelle oder unterschiedliche Normen) und negativen Vorurteilen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen (Diskriminierungen). Im Gegensatz zu den anderen Gewaltformen existiert sie nur ideell, dient aber der Legitimation konkreter Gewalt.

Beispiele für kulturelle Gewalt

Ausländischen Mitbürger:innen werden Leistungen vorenthalten, da sie diese in ihrem Herkunftsland nicht erhalten würden

Senior:innen wird Bedürfnislosigkeit unterstellt und es wird auf ihre individuellen Wünsche nicht eingegangen



Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt im Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V.

Allgemeine Präventionsmaßnahmen in Einrichtungen des
Caritasverbandes für den Kreis Mettmann e.V.

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist eine Möglichkeit, Gefahrenpotentiale in der Organisation bzw. Einrichtung zu erkennen und sich darüber bewusst zu werden. Durch die Risikoanalyse kann festgestellt werden, welche Gegebenheiten in der alltäglichen Arbeit oder in der Struktur der Einrichtung die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen.

Zusätzlich soll durch die Risikoanalyse nach Schutzfaktoren gesucht werden, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren.

Jede Einrichtung des Caritasverbandes für den Kreis Mettmann e.V. führt regelmäßig, situationsbezogen oder spätestens alle 5 Jahre eine Risikoanalyse durch. Die Risikoanalysen werden unter Einbezug der Mitarbeitenden und Nutzenden durchgeführt, durch die Dienstleitungen kommuniziert und auf notwendige Maßnahmen aktualisiert und umgesetzt.

Personal

Wirksamer Schutz gegen Gewalt beginnt mit der Auswahl des Personals.

Auswahl des Personals

Die Auswahl und Einstellung von Personal sollte grundsätzlich durch ein ausführliches Bewerbungsgespräch durch die verantwortliche Person geführt werden. Bereits im ersten Gespräch sollten die dienstlichen Vorgaben zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und Gewalt und die Sanktionierung bei Verstößen angesprochen werden. Auf Verhaltensregelungen (Verhaltenskodex) der Einrichtung bzw. des Verbandes sowie das interne und externe Beschwerdemanagement wird hingewiesen. Der Umgang beim Beobachten von Grenzverletzungen wird thematisiert. Die Grundhaltung des Verbandes von Achtsamkeit und Respekt wird schon im Vorstellungsgespräch verdeutlicht.

Spätestens bei dem ersten Einarbeitungsgespräch sind schriftliche Informationen zu Standards und das Schutzkonzept auszuhändigen, um die Offenheit für die Problematiken, Grenzverletzungen und Gewaltschutz anzusprechen. Alle Mitarbeitenden sollen Fragen und Wahrnehmungen zu Gewalt offen bei Teambesprechungen bzw. gegenüber ihrer/em Vorgesetzten thematisieren können. Sollte es sich jedoch um auffälliges Verhalten von Kollegen:innen handeln, ist eine Meldung bei dem Vorgesetzten bzw. der zuständigen, von der Einrichtung genannten interne Vertrauensperson oder eine externen Vertrauensperson (Präventionsfachkraft) zu machen.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Der Träger des Dienstes trägt die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Betreuung von Kindern, Jugendlichen und anderen besonders schutzbedürftigen Personen betraut werden, die über eine fachliche sowie eine persönliche Eignung verfügen. Um diese Verpflichtung Rechnung zu tragen, **verpflichtet der Träger alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitenden grundsätzlich vor der Anstellung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz vorzulegen**. Die Vorlagepflicht ist alle 5 Jahre zu wiederholen.

Darüber hinaus geben alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende gemäß § 2 Abs. 7 PräVO einmalig eine **Selbstauskunftserklärung** ab. In der Selbstauskunftserklärung versichert 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 mit dem Verhaltenskodex nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Externe Partner:innen und Dienstleister

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

Wir fordern alle externen Partner:innen, Dienstleister:innen, Dienste in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sind, auf, **entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen**. Das ist durch die externen Dienstleister:innen sicherzustellen. Die Mitarbeiter:innen externer Dienstleister werden durch das vorliegende Schutzkonzept über die in unserem Verband geltenden Regeln zur Prävention von Gewalt informiert.

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex gibt **Orientierung für den Umgang mit Nutzer:innen, miteinander und mit Kooperationspartner:innen**. Er ist konkret und leicht verständlich formuliert. Ein Klima der Achtsamkeit und des Respektes wird gefördert und ein Rahmen gesetzt, um Grenzverletzungen und Gewalt zu vermeiden. Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Umgangs dar und gewährleistet **verbindliche Verhaltensregeln**, ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur im Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V.

Der Verhaltenskodex dient den Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für einen grenzachtenden Umgang und formuliert Regelungen für Situationen, die für Gewalt leicht ausgenutzt werden könnten. Er sendet zum einen ein klares Zeichen an potentielle Täter:innen und verdeutlicht die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber dem Thema »Gewalt«.

Wirksame Gewaltprävention 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. Klare Regelungen verbessern für alle Nutzenden und Mitarbeitenden Schutz vor Gewalt.

Jeder/Jede haupt- bzw. ehrenamtlich Mitarbeitende erkennt den rechtsträgerweit gültigen Verhaltenskodex und ggf. den einrichtungs-/angebots-spezifischen Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte bzw. tätige haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit Gültigkeit des Gewaltschutzkonzeptes durch Unterzeichnung **an**. Es muss von jedem/jeder Mitarbeitenden als Voraussetzung für eine Tätigkeit/Arbeit mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden individuell unterzeichnet werden. Dies wird in der Personalakte aufbewahrt.

Mindeststandards im Umgang gemäß Verhaltenskodex:

- **Geschenke an Nutzer:innen** sind im Team abzusprechen und nur erlaubt, wenn sie einen **pädagogisch sinnvollen und angemessenen Zusammenhang** mit der jeweiligen Aufgabe haben.
- Es dürfen **keine individuellen Geschenke** angenommen werden.
- Alle Mitarbeitende achten auf einen **wertschätzenden Umgang** und achten jedes Gegenüber in seiner Individualität.
- Im Umgang mit Nutzer:innen und Kolleg:innen verpflichten sich alle Mitarbeitenden, **keine grenzverletzenden Kommentare oder Gesten** zu machen.
- Nutzer:innen werden von allen Mitarbeitenden immer **mit ihrem Namen angesprochen**. Es werden keine Spitz- und Kosenamen verwendet.
- Es ist für die Tätigkeit **angemessene Kleidung im Berufsalltag** zu tragen.
- Es werden grundsätzlich **keine Drohungen ausgesprochen**. Mögliche Sanktionen bei Fehlverhalten sind als solche klar zu benennen.
- Es besteht die **Verpflichtung für alle, Verstöße mitzuteilen**, damit es nicht von Freundschaft/Loyalität abhängt, ob Fehlverhalten bemerkt oder gemeldet wird.
- Die **persönliche Schamgrenze und die Intimsphäre** der anvertrauten Personen sind zu achten.
- **Jedes Verhalten, das die Intimsphäre verletzt, ist zu unterlassen.**
- In Einrichtungen ist **das Betreten der Sanitär- bzw. Schlafräume** nur aus Gründen der Aufsichtspflicht oder für Pflegemaßnahmen erlaubt und geschieht – wenn möglich – in der Jugendhilfe nur in Begleitung einer weiteren erwachsenen Person und grundsätzlich **nur nach Anklopfen**.
- Mitarbeitende übernachten nicht gemeinsam **mit einer anvertrauten Person in einem Zimmer**.
- **Besondere Achtsamkeit beim Wahren der Schamgrenzen** bedarf es auch beim Windel wechseln bei Kleinkindern in den Kitas und bei Erwachsenen in der Pflege.

- Alle Mitarbeitende schützen und **wahren zu jeder Zeit die Würde und Privatsphäre** der Nutzenden.
- Alle Mitarbeitende achten auf eine **transparente, sensible, zugewandte und fachlich adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz.**
- Der Dienstgeber verpflichtet sich zu Maßnahmen und Verfahren, die seine Verantwortung am Gelingen einer gewaltfreien Organisation verdeutlichen. **Es werden Verfahrensanweisungen und Regeln festgeschrieben** und in einem Verhaltenskodex formuliert, die angemessene Verhaltensweisen im Umgang mit den anvertrauten Menschen festschreiben.

Präventionsordnung Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V.

Die deutschen Bischöfe haben in den letzten Jahren jeweils aktualisierte Rahmenordnungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen beschlossen. **Die Präventionsordnung in der jeweils geltenden Fassung ist auch für die Dienste und Einrichtungen der Caritas verpflichtend umzusetzen und anzuwenden.**

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, die in ihrer Arbeit Kontakt mit den sich uns anvertrauenden und 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.

Das Thema Prävention von Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen 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.

Bereits haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende sollen innerhalb eines Jahres nach Inkraftsetzung des Gewaltschutzkonzeptes geschult sein. Den erforderlichen Umfang der Schulung prüft die Bereichs-, Fachbereichs- oder Einrichtungsleitung und veranlasst die Schulung.

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende nehmen spätestens alle fünf Jahre an **Vertiefungsveranstaltungen** teil, die auf den von den Präventionsbeauftragten des Erzbistums Köln veröffentlichten Curricula basieren. Die Auffrischung der Inhalte kann auch in Fortbildungen und Schulungen zu aktuell relevanten Themen mit Bezug zur Prävention von insbesondere sexualisierter Gewalt erfolgen.

Wir schulen unsere Mitarbeitende je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenz- oder Blended-Learning-Angeboten durch interne/externe Referent:innen.

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

Nebenstehender Schulungsumfang der Ersts Schulungen gem. § 9 der Ausführungsbestimmungen dient zur Orientierung.

Die Präventionsschulungen im Kitabereich sind verpflichtend für die Leitungskräfte zweitägig und die pädagogischen Fachkräfte eintägig.

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

Der Prozess bei ehrenamtlich Mitarbeitenden ist durch die Ehrenamtskoordination zu steuern (fristgerechte Schulung und deren Umfang, Aufbewahrung der Schulungszertifikate).

Format	Leitung	Intensiv	Basis
Vorschlag zur Zuordnung	Führungskräfte mit operativer Verantwortung / leitende Mitarbeitende mit Personal- und Strukturverantwortung	Mitarbeitende mit einem regelmäßigen und/oder intensiven pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt zu den Nutzenden	Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> Teamleitungen Einrichtungsleitungen Abteilungsleitungen Gesamtleitungen 	<ul style="list-style-type: none"> 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 Nachwachen 	<ul style="list-style-type: none"> Hauswirtschaftliche Mitarbeitende Facility-Management Fahrdienste Pförtner:innen Verwaltungskräfte Reinigungskräfte Gärtner:innen
Umfang	Mindestens 1 Tag	Halber Tag + Themenangebot	Halber Tag

Schweigepflichterklärung und Datenschutz

Dem Schutz von personenbezogenen Daten wird neben den einschlägigen gesetzlichen Regelungen auch aufgrund des Vertrauensverhältnisses zwischen Nutzer:innen und Fachkräften eine besondere Bedeutung beigemessen. **Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, die mit personenbezogenen Daten von Klient:innen und Bewohner:innen betraut werden, unterzeichnen eine Verschwiegenheits- und Datenschutzerklärung.**

Institutionelle Präventionsmaßnahmen

- Sicherstellung von Anonymität und Vertraulichkeit in der Beratung im Hinblick auf Missbrauch und Gewalt setzt voraus, dass über mögliche Vorkommnisse und Verdachtsmomente ein vertrauliches Gespräch möglich ist. **Dazu bedarf es geeignete Räume, die entsprechend technisch ausgestattet sind.** Dazu gehört, dass jeder Mitarbeitende Zugang zu einem Beratungsplatz hat, der den Schutz der Intimsphäre der Nutzer:innen garantiert (Schallisolation und Sichtschutz). Zudem bedarf es der notwendigen technischen Ausstattung (Computer, Telefonanschluss, aktensicheres Mobiliar), um vertrauliche Mitteilungen bzw. ein vertrauliches Gespräch zu ermöglichen.
- Räumliche Enge und fehlende Schutz- und Rückzugsräume sind ein erheblicher Risikofaktor in Bezug auf das Aufkommen von Konflikten und Gewalt. Bereits in der Planungsphase ist sicherzustellen, **dass sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Nutzer:innen Aufenthaltsflächen zur Verfügung stehen, die auch als Rückzugsraum genutzt werden können.** Dies können für Mitarbeitende Büros sein, die für bestimmte Zeiten nicht für den Publikumsverkehr geöffnet sind, aber auch Pausen- und Aufenthaltsräume, die nur den Mitarbeitenden offenstehen. Für Klient:innen ist ein entsprechender Wartebereich bzw. Gemeinschaftsflächen in den Dienststellen und Einrichtungen vorzusehen. Dazu gehört auch eine ausreichende Ausstattung mit Toiletten und Waschgelegenheiten.

- In Bezug auf die Prävention von Gewalterfahrung spielt **soziale Arbeit im Sinne von Beratung und Begleitung Schutzbefohlener** eine zentrale Rolle, da sie durch individuelle Zuwendung Frustration und Aggressionen entgegenwirkt.

- In Bezug auf Gewaltschutz müssen **alle Nutzer:innen verständlich und kultursensibel über ihre Rechte und Pflichten informiert** werden.

Sofern dies nötig erscheint, müssen Schutzbefohlene über die geltenden Normen in Bezug auf allgemeine Menschenrechte, Frauenrechte, Kinderrechte, Minderheitenrechte etc. informiert werden. Gleichzeitig müssen auch die rechtlichen Konsequenzen bei Verstoß gegen diese Gesetze aufgezeigt und deutlich gemacht werden.

- In Einrichtungen kann eine **Hausordnung Grundregeln eines friedlichen Zusammenlebens** festlegen. Diese soll in leichter Sprache und in den jeweils relevanten Sprachen, am besten mit Piktogrammen, zentral ausgehängt werden. Sinnvoll ist zudem eine Einführung in die Hausordnung sowie die Dokumentation, dass der/die Nutzer:in die Hausordnung in Empfang und zur Kenntnis genommen hat.

In Einrichtungen sind die Nutzer:innen umfassend zeitnah zu informieren, an wen und wie sie sich bei einer (vermuteten) Gewalttat wenden können (z. B. Ansprechpartner:in, Notfalltelefon). Alle Nutzer:innen müssen umfassend und zeitnah über Ansprechpartner:innen, Abläufe und Prinzipien des internen und externen Melde- und Beschwerdeverfahrens informiert werden.

Mitarbeiter:innenbezogene Prävention

- Überforderung der Mitarbeitenden entgegenwirken
- **Ausbildung und Berufserfahrung** bei der Personalauswahl beachten
- Auf **Vielfalt in der Teambzusammensetzung** Wert legen: Altersstruktur, Berufserfahrung und Verhältnis Männer und Frauen
- Bei der Einstellung sollte auf die **Motivation, das Menschenbild, die ethische Grundhaltung und die Reflexionsfähigkeit** des Mitarbeitenden Wert gelegt werden
- Für **angemessene Rahmenbedingungen** sorgen
- Die **Räumlichkeiten** sollten an die Bedürfnisse des Personenkreises angepasst sein
- Im Rahmen der Möglichkeiten **an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientierte Dienstplanung, Einhaltung der Pausen-, Frei- und Urlaubszeiten**
- **Regelmäßige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**, v. a. um Handlungsstrategien für herausforderndes Verhalten und kritische Begegnungen zu entwickeln
- **Raum und Zeit für kollegiale Beratung**
- **Teambesprechungen** soll ein besonderer Stellenwert zugewiesen werden
- **Vertrauen, Offenheit und gegenseitige Unterstützung** sollen angestrebt werden, um ein offenes Umgehen mit Fehlern möglich zu machen
- Stress und Überforderung bei sich selbst und bei den Kollegen:innen soll frühzeitig wahrgenommen und angesprochen werden, um so früh wie möglich nach **Entlastungsmöglichkeiten** zu suchen
- **Bewusstsein und Sensibilität in der Wahrnehmung von Gewalt** und im Umgang mit Gewalt sollen entwickelt werden
- Bei sich zuspitzenden Krisen soll rechtzeitig nach **Deeskalationsstrategien gesucht** werden
- **Vorkommnisse mit evtl. Gewaltbeteiligung sollen besprochen** und nach alternativen Lösungen gesucht werden

- **Gezielte Übergabegespräche** und aufmerksame und gewissenhafte Führung und Kenntnisnahme der Dokumentation der aktuellen Ereignisse
- **Fortbildungen für Berater:innen** zu den Themen gewaltfreie Kommunikation und Deeskalation
- Nach Möglichkeit sollten **keine Termine für Klient:innengespräche vereinbart werden, wenn der/die Berater:in sich alleine in der Dienststelle befindet**. Insbesondere bei neuen, bisher unbekanntem Klient:innen ist Vorsicht geboten, wenn Abendtermine vereinbart werden. Befindet sich der/die Berater:in alleine in der Dienststelle, sollte der Eindruck erweckt werden, dass noch weitere Kollegen:innen anwesend sind.
- Sollte der/die Klient:in (stark) alkoholisiert oder intoxikiert sein oder verwirrt wirken und bei der Kontaktaufnahme bereits durch aggressives Verhalten auffallen, ist das **Gespräch sofort abubrechen**.
- Beratungsgespräche sollten nach Möglichkeit in Räumen durchgeführt werden, die der Beratungsfachkraft eine **schnelle und reelle Fluchtmöglichkeit** eröffnen. Bei der Möblierung der Büros soll darauf geachtet werden, dass die Einrichtung so gestellt wird, dass der/die Berater:in näher beim Ausgang sitzt als der/die Klient:in.
- Durch entsprechende technische Geräte sollte **unkompliziert, schnell und effektiv Hilfe gerufen werden können** (Alarmknopf, Notruftaste am Telefon, Schriallalarm etc.).
- Bei Hausbesuchen ist **auf die eigene Sicherheit zu achten**, bei stark intoxikierten Nutzer:innen oder durch andere Gründe unberechenbaren Nutzer:innen ist der Besuch abubrechen und nur zu zweit durchzuführen.

Maßnahmen zur Prävention durch Stärkung der Nutzer:innen

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

Mögliche Maßnahmen zur Stärkung sind u. a.:

- **Beteiligung an Risikoanalysen**
- **Angebot an die Nutzenden, sich – intern oder extern – mit Themen zu beschäftigen** wie
 - 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 Gewalt in sogenannter Leichter Sprache – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – für die Nutzenden
 - **Verhaltensvereinbarungen** für den Umgang miteinander

Die Dienste aktualisieren jährlich einen Maßnahmenkatalog zur Stärkung der Nutzenden ihres Arbeitsfeldes. Die Verantwortung dafür liegt bei der Dienstleitung, die unter Einbeziehung der Mitarbeitenden und Nutzenden die Maßnahmen festlegt.

Beschwerdemanagement und Intervention

Nur gemeinsam können wir als Dienstgemeinschaft zum Schutz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden und Mitarbeitenden beitragen. **Eine wichtige Säule ist dabei die Bekanntmachung der internen und externen Beschwerdestellen und Meldewege.** Beschwerdewege müssen in leichter Muttersprache bekannt gemacht werden, um den notwendigen Schutz einfordern zu können. In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Nutzende sowie alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende beschrieben und für die Adressaten verständlich bekannt gemacht. Mit allgemeinen Beschwerden wird, wie im Qualitätsmanagement beschrieben, verfahren.

Meldewege bei einem Verdacht auf Ausübung sexualisierter Gewalt

Die Melde- und Verfahrenswege folgen den Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch 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 (Eine entsprechende Verfahrensbeschreibung und Übersicht befindet sich im Anhang). Diese sind im Verband bekannt gemacht. Für unseren Verband ist Frau Christine Otte als Verantwortliche benannt.

Checkliste bei Verdachtsfällen

- **Ruhe bewahren**, hinsehen und hinhören
- **Schutz des Opfers** vor dem/r Täter:in (Kontaktunterbrechung)
- »Dokumentation von Verdachtsfällen« ausfüllen
- **Information** an die Dienstleitung bzw. übergeordnete Instanz
- Einbeziehung der internen **Präventionsfachkraft**
- Information an die **Interventionsfachkraft**
- Ist eine **beweissichernde ärztliche Untersuchung erforderlich?** Wenn ja, gehen Sie bitte zu einem Arzt Ihres Vertrauens (Hausarzt, Frauenarzt oder in die Ambulanz eines Krankenhauses)
- Bei Hinweis auf Kindeswohlgefährdung: Einschalten der **Kinderschutzfachkraft**

Qualitätsmanagement

Zur nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit im Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V. ist unser **Schutzkonzept gegen Gewalt** Teil des Qualitätsmanagements.

Regelmäßig wird das Konzept neuen gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und den Vorgaben des Bistums angepasst.

Zu Fragestellungen des Qualitätsmanagements gehören ebenso:

- **Regelmäßige Aktualisierung der Risikoanalysen und Maßnahmen** in den Diensten (situationsbezogen oder spätestens alle 5 Jahre)
- **Reflektion über Qualität, Nutzung und Nutzbarkeit der aktuellen Beschwerdewege**
- **Evaluation des Verhaltenskodex**
- **Sicherheit und Effizienz** der von uns erarbeitenden Melde- und Beschwerdewege

Die Geschäftsführung des Caritasverbandes für den Kreis Mettmann e.V. verantwortet den Schutz vor Gewalt für Nutzende und Mitarbeitende.

Für die Fachbereiche stehen ausgebildete Präventionsfachkräfte für Schulung, Prävention, Beratung und Beschwerden zur Verfügung.

Im Verdachtsfall oder Gewaltfall sprechen Sie bitte immer schnellstmöglich eine Vertrauensperson oder die Dienstleitung an, um die Situation möglichst schnell zu klären oder zu beenden.

Das Qualitätsmanagement beinhaltet folgende Prozesse:

Prozess/Maßnahme	Fristen/ Regelmäßigkeit	Verantwortlich
Risikoanalyse	anlassbezogen, regelhaft nach fünf Jahren	Dienstleitung
Evaluation Gewaltschutzkonzept	Alle fünf Jahre	Präventionsfachkraft
Thematisierung in Bewerberinterviews	Regelmäßig	Dienstleitung Personalwesen
Einholen des Erweiterten Führungszeugnisses	Alle fünf Jahre sowie bei Einstellung	Personalwesen
Einholen der Selbst- auskunftserklärung	Einmalig und bei Einstellung	Dienstleitung Personalwesen
Informationsblatt für externe Dienstleister	Regelmäßige Erinnerung	Allgemeine Verwaltung
Anerkennung Verhaltenskodex	Einmalig und bei Einstellung	Dienstleitung Personalwesen
Information der Mitarbeitenden über Beschwerde-/ Interventionswege	Mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen	Geschäftsleitung Dienstleitung
Aus- und Fortbildungen	Alle fünf Jahre + neue Mitarbeitende (Angebot 1x jährlich)	Controlling: Personalwesen Inhaltliche Planung: Präventionsfachkraft Organisation: Bereichsleitung mit Präventionsfachkraft

Prozess/Maßnahme	Fristen/ Regelmäßigkeit	Verantwortlich
Maßnahmen zur Stärkung: Festlegen eines Maßnahmenkatalogs Thematisierung in Team- und Einzelgesprächen	Jährlich regelmäßig	Leitungskräfte der Abteilungen/ Bereiche
Benennungen und Bekanntmachung – Präventionsfachkraft – Zuständige Person des Rechtsträgers	einmalig und bei Neubenennung	Geschäftsleitung



Übersicht zum Verfahren im Umgang mit sexualisierter Gewalt

an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes

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 Gewalt werden insbesondere von den 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.

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.)

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.

- ### 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.)

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. 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

- **Teambesprechung**, Supervision etc.
- Anpassungsbedarf der **Präventionsarbeit** prüfen
- **Anpassungsbedarf** des Institutionellen Schutzkonzeptes prüfen

*Ansprechpartner:in für den
Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V.*

**Für die Bereiche Kinder, Jugend und Familie
Integration, Rehabilitation und Verwaltung**

Frau **Anja Saloum**, Präventionsfachkraft

Lutterbecker Straße 30 · 40822 Mettmann · Telefon 02104 79493206

Für den Bereich Leben im Alter und ambulante Pflege

Frau **Anne Niewind**, Schulungsreferentin Prävention

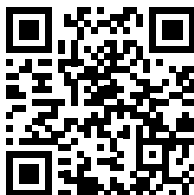
Werdener Straße 1 · 40878 Ratingen · Telefon 02102 954545

Frau **Ilonka Wengenrod**, Schulungsreferentin Prävention

Kirchstraße 4 · 40699 Erkrath · Telefon 0211 2400225

Kontakt zum Caritasverband Mettmann:

Gewaltschutz@caritas-mettmann.de



Kontaktdaten externer Ansprechpersonen:

www.caritasnet.de/ueber-uns/umgang-mit-sexualisierter-Gewalt/hilfe-fuer-betroffene/



IMPRESSUM

Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V.

Johannes-Flintrop-Straße 19 · 40822 Mettmann

Telefon: 02104 9262-0 · Telefax: 02104 9262-30

E-Mail: postfach@caritas-mettmann.de

im Kreis Mettmann