



Institutionelles Schutzkonzept

**des Caritasverbandes für den
Rheinisch-Bergischen-Kreis e.V.**

Inhalt

Präambel	4
1. Personalauswahl und -entwicklung	6
2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	7
3. Verhaltenskodex.....	8
4. Präventionsschulungen	9
5. Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden.....	11
6. Beschwerdewege	12
7. Qualitätsmanagement	13
8. Intervention.....	16

Institutionelles Schutzkonzept des Caritasverbandes für den Rheinisch-Bergischen Kreis 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 die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Caritasverbände im Erzbistum Köln verabschiedeten gemeinsamen Institutionellen Schutzkonzeptes der Caritasverbände im Erzbistum Köln

gibt der **Caritasverband für den Rheinisch-Bergischen Kreis e.V.** mit Grundsatzbeschluss des Vorstandes vom 29. Oktober 2024 das nachfolgende Konzept für seine Dienste und Einrichtungen verbindlich vor. Nach der erforderlichen Anpassung für unseren Verband wird das Dokument mit Stand Juli 2025 veröffentlicht.

Raphaela Hänsch
Sprecherin des Vorstandes

Michael Ufer
Vorstand Personal und Finanzen

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-fuer-den-umgang-mit-sexualisi>).

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/praevention-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.

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 daraufgelegt, 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 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 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 uns 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 uns anvertrauten Nutzenden
- Fördern der Selbstkompetenzen der sich uns anvertrauenden und uns 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 uns anvertrauten Nutzenden. Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Dienste und Einrichtungen sind nach der Präventionsordnung:

- 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 uns anvertrauten Nutzenden, deren Angehörigen, Kooperationspartner*innen und sonstigen internen und externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Nutzenden
- Umgang mit individuellen 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 Selbstauskunfts-erklärung 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.(siehe Anlage 2)

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-/angebots-spezifischen 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 beige- fügen. 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 Rechtsträgerweit gültige Verhaltenskodex (siehe Anlage 1) ⁶⁾ sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung in der Einrichtung / dem Dienst in geeigneter Weise zu veröffentlichen. ^{6 a)}

⁶ Darüber hinaus werden einrichtungsbezogene Regelungen entwickelt.

^{6 a)} Sanktionen sind mit dem Linienvorgesetzten und der Personalabteilung abzustimmen und müssen sowohl mit den Interventionsrichtlinien, dem Arbeitsrecht und dem Strafrecht im Einklang stehen. Dabei sind die Zustimmungsrechte der MAV zu beachten.

4. Präventionsschulungen

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 Wissens-stand 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 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.

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 (interne und externe Schulungsangebote) unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenz- oder Web-Seminare.

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 Erstschulungen 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.

Format⁸	a) Intensiv für Leitung	b) Intensiv/ Basis Plus	Belehrung
Zuordnung	Einrichtungsleitungen Fachdienstleitungen Fachbereichsleitungen Geschäftsfeldleitung Vorstand	Alle Mitarbeiter*innen, ehrenamtlich Engagierte, Auszubildende, Praktikant*innen >3 Monate, Freiwilligendienstleistende,	Mitarbeitende mit sporadischem (bezogen auf die Aufgabe) Kontakt: Reinigungskräfte, Gärtner*innen, Hausmeister (einrichtungsbezogen tätig) Fahrdienste etc.
Umfang	1 Tag	1 Tag	Schriftlich weitergeben und zusätzlich mündlich erläutern
Vertiefungsschulungen nach 5 Jahren			
	Alle oben genannten Mitarbeitenden		
	Mindestens 4 Unterrichtsstunden Veranstaltungen rund um den Themenbereich Prävention von sexualisierter Gewalt (bei Unsicherheiten bitte Rücksprache mit der Präventionsfachkraft halten)		

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 Schulungs-zertifikate).

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. Angebote 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
- 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. Personensorge-berechtigte, 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 Beschwerdewegen 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, Personensorge-berechtigte 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, Zuhörigen oder Beschäftigten entgegennehmen, im Verband benannt worden.

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 zum Verfahren befinden sich in Anlage 3 und 4.

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 oder bei strukturellen Veränderungen wird das Schutzkonzept (ISK gemeinsame Überarbeitung auf DiCV Ebene) evaluiert und ggf. angepasst.

Darüber hinaus erfolgt nach einer Krisenintervention die Anpassung der einrichtungsbezogenen Verhaltenskodizes. 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		Fristen/ Regelmäßigkeit	Verantwortlich
1	Risikoanalyse	Grundlage für einrichtungsbezogenen Verhaltenskodex, anlassbezogen, nach strukturellen Änderungen	Einrichtungsleitung/ Fachdienstleitung gemeinsam mit Team, Beratung durch Präventionsfachkraft
2	Evaluation ISK	Anlassbezogen, spätestens alle fünf Jahre	AK auf Diözesanebene
3	Thematisierung in Bewerber*innen Gesprächen	regelmäßig	Zuständige Leitungskraft
4	Einholen des erweiterten Führungszeugnisses	alle fünf Jahre sowie bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
5	Einholen der Selbstauskunftserklärung	einmalig und bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
6	Informationsblatt für externe Dienstleister	liegt noch nicht vor regelmäßige Erinnerung	Abteilung Prävention
7	Anerkennung Verhaltenskodex	einmalig und bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
8	Information der Mitarbeitenden über Meldewege und Interventionswege	mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen	Vorstand
9	Information der Mitarbeitenden über Beschwerdewege inklusive Hinweisgeberschutzgesetz	Veröffentlichung der Beschwerdewege, Förderung von Achtsamkeit und gelingender Fehlerkultur	Vorstand
10	Präventions- schulungen / Vertiefungsschulungen	Siehe Seite 10 Inhaltliche und organisatorische Planung des Schulungsangebotes: Stabsstelle Prävention: Basis Plus, Vertiefungsschulungen für Leitungskräfte, sowie weitere Angebote für Vertiefungsschulungen Darüber hinaus können in Abstimmung mit der Stabsstelle Prävention fachdienstübergreifend oder fachdienstinternen Vertiefungsschulungen durch die FDL organisiert werden, auch externe Schulungsangebote können war genommen werden. Verantwortlich für Schulungsstatus der MA im Dienst / in der Einrichtung: Fachdienstleitung/Einrichtungsleitung	

Prozess/Maßnahme		Fristen/ Regelmäßigkeit	Verantwortlich
11	Thematisierung in Team- und Einzelgesprächen	regelmäßig	Leitungskräfte der Einrichtungen/ Fachdienste/ Fachbereiche
12	Benennungen und Bekanntmachung <ul style="list-style-type: none"> - Präventionsfachkraft - Interne Ansprechperson(en) - weitere vom Vorstand benannte Person - Externe Ansprechpersonen - unabhängige nicht-kirchliche Fachberatungsstellen 	bei Neubenennung	Vorstand

8. Intervention

Intervention bei Verdacht auf Ausübung sexualisierter Gewalt

Der Caritasverband für den Rheinisch- Bergischen Kreis e.V. nimmt jeden Fall oder Verdacht von (sexualisierter) Gewalt sehr ernst.

Ein verantwortlicher Umgang mit einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt, das Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz Betroffener und eine transparente Aufarbeitung, wenn sich ein Verdacht bestätigt, sind wesentliche Bestandteile der Intervention.

Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen (siehe Anlage 6), die wir verbindlich übernommen haben, regeln die Verantwortung und das Vorgehen bei der Wahrnehmung, Aufklärung und Unterbindung von Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt durch Beschäftigte und Ehrenamtliche.

Die Intervention im Caritasverband Rheinisch Bergischer Kreis e.V. ist ein standardisiertes Verfahren und erfolgt analog der Verfahrensbeschreibung des Deutschen Caritasverbandes gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt²

Im Folgenden stellen wir Ihnen die hierfür erstellte Übersicht zum Verfahren (siehe Anlage 3) zur Verfügung

Die Beschreibung des konkreten Vorgehens ist eingebunden in das Institutionelle Schutzkonzept der Caritas RheinBerg.

Für Betroffene, die als Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene durch Beschäftigte des Caritasverbandes für den Rheinisch Bergischen Kreis e.V. sexualisierte Gewalt erfahren haben, stehen externe und interne Ansprechpersonen zur Verfügung.

Dies gilt ebenso für Mitarbeitende, die im dienstlichen Kontext Kenntnis von sexualisierter Gewalt erlangt haben oder Beratung zu einem solchen Verdacht benötigen.