

# Institutionelles Schutzkonzept

Caritasverband  
Main-Taunus e.V.  
Vincenzstraße 29  
65719 Hofheim

## Grundlagen

Das Institutionelle Schutzkonzept des Caritasverbandes für den Main-Taunus-Kreis e.V. basiert auf folgende Grundlagen:

- Der Leitlinie des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen in der Fassung vom 26.02.2021
- Der Rahmenordnung zur Prävention gegen (sexualisierter) Gewalt der Deutschen Bischofskonferenz in der Fassung vom 25. Juni 2019
- Der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsenen durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst der Deutschen Bischofskonferenz vom 18. November 2019
- Die von der Deutschen Bischofskonferenz beschlossenen Ordnung für das Verfahren zur Anerkennung des Leids in der Fassung vom 24. November 2020
- Arbeitshilfe des Bistums Limburg zur Entwicklung und Einführung von Institutionellen Schutzkonzepten vor Ort vom unter dem Titel „Kultur der Achtsamkeit“ in der Fassung vom April 2018

Dieses Schutzkonzept stellt für den Caritasverband Main-Taunus e.V. und seine einzelnen Abteilungen, Fachbereiche sowie deren Einrichtungen eine verbindliche Grundlage dar.

## Präambel

Dem Caritasverband Main-Taunus e.V. und seinen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ist das Wohl der uns anvertrauten und anvertrauenden Menschen ein elementares Anliegen.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber unseren Bewohner\*innen, Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen sowie den Kindern und Jugendlichen. Durch achtsames Hinsehen, klare Benennung kritisch bewerteter Situationen und die Ermöglichung von Veränderungen durch Mitgestaltung aller angesprochenen Gruppen nehmen wir den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahr.

Auch die Themen (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber unseren Mitarbeitenden und (sexuelle) Grenzverletzungen unter den sich uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen werden eingebunden. Somit werden drei Perspektiven beleuchtet:

1. sexualisierte Gewalt/Grenzverletzungen durch Mitarbeitende,
2. sexualisierte Gewalt/Grenzverletzungen an Mitarbeitenden und
3. sexualisierte Gewalt/Grenzverletzungen unter den uns anvertrauten Menschen.

Es ist und war uns ein Anliegen eine Auseinandersetzung zu Fragen des Kindeswohl und des Schutzes von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Angeboten (Diensten) anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zu Prävention, besonders in Bezug auf (sexualisierter) Gewalt, zu unterstützen.

In dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept legen wir Wert darauf, dass die Entwicklung unter Einbeziehung aller Ebenen stattfindet.

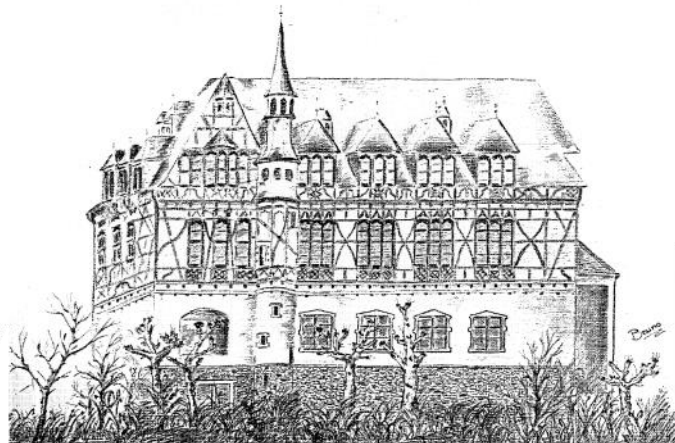
Es wird dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitender Orientierung im Arbeitsalltag führen. Zudem wird die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten.

Die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis wird durch die Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung unserer Mitarbeitenden getragen. Zudem nehmen unsere Mitarbeitenden die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst. Dies wird in allen unseren Angeboten sichtbar.

Vor diesem Hintergrund sehen wir das vorliegende Konzept als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Angeboten und Einrichtungen.

Um die uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen zu schützen sind für uns folgende Einstellungen und Verhaltensweisen notwendig:

- aktive Umsetzung unserer Werte (Leitbild) in der sozialen Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Enttabuisierung sowie die Entwicklung einer positiven Haltung zu den Themen: sexuelle Identität, Intimität und Sexualität
- Förderung der Selbstkompetenz sowie Wahrung der Intimsphäre und der Persönlichkeitsrechte der uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen
- Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber Menschen
- Eingreifen bei Grenzverletzung durch eine achtsame Kommunikation und in entsprechender Art und Weise.



## Geltungsbereich und Ziele

Im folgenden Schaubild <sup>1</sup> sind die wesentlichen Bausteine des Institutionellen Schutzkonzepts dargestellt.



<sup>1</sup> Vgl. [https://praevention.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/praevention.bistum-limburg.de/downloads/Handreichung\\_Limburg\\_18.8.2020.pdf](https://praevention.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/praevention.bistum-limburg.de/downloads/Handreichung_Limburg_18.8.2020.pdf), Seite 9

Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist integraler Bestandteil der pädagogischen, therapeutischen und sozialen Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

In diesem Sinne sind Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zu etablieren, die intentionelles Versagen im Kontext (sexualisierter) Gewalt durch Mitarbeitende vorbeugen und eventuelle systemische Verstrickungen identifizieren. Dadurch wird ein angemessenes Verhältnis von professioneller Nähe und Distanz zu den Menschen in unseren Abteilungen, Fachbereichen, Einrichtungen, Angeboten und Diensten gefördert, sowie die Ausübung von (sexualisierter) Gewalt in Abhängigkeitsverhältnissen möglichst verhindert.

Unsere Mitarbeitenden werden darin unterstützt, Risiken für die Ausübung sowie die Anzeichen (sexualisierter) Gewalt sensibel wahrzunehmen, diese zu benennen. So schützen sie sich selbst, die ihnen Anvertrauten und der Ratsuchenden.

Für die wirkungsvolle Implementierung des Institutionellen Schutzkonzepts sind von zentraler Bedeutung:

- das **Einvernehmen aller Führungskräfte**, denn Prävention ist Leitungsaufgabe, die dann wirksam implementiert wird, wenn die Führungskräfte sich dem Thema annehmen.
- **Partizipation auf allen Ebenen**. So werden Orte und Situationen erkannt, die Unwohlsein verursachen. Deshalb werden alle Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie Erziehungsberechtigte bzw. rechtliche Vertreter\*innen einbezogen und der Selbstbildungsprozess gefördert.

Das Rahmenkonzept gilt für alle Bereiche des Caritasverbandes Main-Taunus e.V. und die dort tätigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Es gliedert sich in zwei Teile:

- Prävention
- Intervention

## Prävention

Darunter fallen alle Maßnahmen zur Gestaltung von Strukturen und Prozessen im Personal- und Qualitätsmanagement, die Erstellung von Verhaltensregeln, Fort- und Weiterbildungsangebote, die (sexualisierter) Gewalt eine Stimme geben und Risikofaktoren minimieren bzw. verhindern, Menschen sensibilisieren und vorbeugen.

Für die Prävention werden drei grundlegende Anforderungen gestellt:

- die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein
- die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören insbesondere auch die Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- die Erfahrungen von Betroffenen werden dabei besonders berücksichtigt.<sup>2</sup>

Diese drei Anforderungen haben bei der Erstellung des Verhaltenskodex, wie beim Qualitätsmanagement eine besonders hohe Relevanz.

### 1. Persönliche Eignung/ Personalauswahl/-entwicklung

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

Zur nachhaltigen Sicherstellung des Schutzes der uns anvertrauten und Ratsuchenden in unseren Abteilungen, Fachbereichen, Einrichtungen und Angeboten, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention von (sexualisierter) Gewalt in Vorstellungsgesprächen sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur (Bewerbungsgespräch, Einarbeitungsphase, Personalgesprächen). Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Weiterbildung zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt.

<sup>2</sup> DHK (Hrsg.), Rahmenordnung 2019, [https://dbk.die/fileadmin/redaktion/diverse\\_downloads/dossiers\\_2019/2019-207b-Rahmenverordnung-Prävention.pdf](https://dbk.die/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenverordnung-Prävention.pdf). (S.4)(Abruf:10.12.2020)

Angesprochen werden:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- Wahrung des Kindeswohls durch angemessenes professionelles Handeln/ Verhalten
- angemessenes Verhältnis zwischen Nähe und Distanz
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema (sexualisierte) Gewalt

Diese Regelungen gelten auch bei der Auswahl von ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

## 2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung

In unseren Angeboten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind. Alle Haupt- und Ehrenamtlichen, haben entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Darüber hinaus fordern wir alle Haupt- und Ehrenamtlichen gemäß § 2 Abs. 7 PräVO auf, einmalig eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben (siehe hierzu Anlage 4).

Die Selbstverpflichtungserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt. Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis übernimmt der Caritasverband Main-Taunus e.V.

### Externe Partner und Dienstleistung

Dies sind vorwiegend: Reinigungskräfte, Praktikanten\*innen, Honorarkräfte, Übungsleiter\*innen, Physiotherapeut\*innen, Frühförderkräfte, Logopäden\*innen

Anhand der Risikoanalyse wurden alle externen Partner und Mitarbeitenden von externen Diensten in der Standortanalyse identifiziert, die im direkten Kontakt mit den uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen sind. Diese fordern wir auf, gemäß der gesetzlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen.

Honorarkräfte und Übungsleiter\*innen werden von unserer Personalabteilung (vor Tätigkeitsbeginn) aufgefordert ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Die Mitarbeitenden der externen Dienstleistungen werden anhand von Informationsunterlagen, über die in unseren Verband geltenden Regeln zur Prävention (sexualisierter) Gewalt, informiert.



### 3. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Institutionellen Schutzkonzepts. Er gibt Orientierung für adäquates Verhalten, fördert ein Klima der Achtsamkeit und bietet einen Rahmen, um Grenzverletzungen zu vermeiden und um vor falschen Vermutungen zu schützen.

Klare Verhaltensregeln tragen zur Überwindung von Sprachlosigkeit und Unsicherheiten im Umgang mit dem Thema bei und bieten ein gemeinsames Verständnis im Umgang mit den Zielgruppen.

Wir gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln, ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den sich uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen umgesetzt werden. Sie verringern Grauzonen zwischen angemessenem und grenzüberschreitendem Verhalten.

Der Verhaltenskodex orientiert sich am Standard, der in der Arbeitshilfe des Bistums Limburg zur Erstellung Institutioneller Schutzkonzepte formuliert ist und wird entsprechend angepasst.

Er legt verbindliche und konkrete Verhaltensregeln zu Bereichen wie z.B.

- Gestaltung von Nähe und Distanz,
- Ausdruck, Sprache und Kommunikation
- emotionaler und sozialer Kompetenz,
- Umgang und Nutzung von (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/ Medienkompetenz,
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Erscheinungsbild und Kleidung
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen
- Disziplinarmaßnahmen
- Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt
- Reisen und Freizeiten

Der Verhaltenskodex wird für einzelne Einrichtungen, Angebote, Dienste oder für ganze Handlungsfelder formuliert. Verantwortlich hierfür sind die jeweiligen Fachbereichsleitungen in Abstimmung mit den Abteilungsleitungen.

Zur Erstellung des Verhaltenskodex wird eine Risiko- und Ressourcenanalyse durchgeführt. Sie bildet die Grundlage für die Erstellung des eigentlichen Verhaltenskodexes. In diesem werden auch der Umgang mit begründbaren Übertretungen, die möglichen Beschwerdewege und die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit festgehalten. Der Verhaltenskodex wird in der jeweiligen Einrichtung öffentlich gemacht und in einem partizipativ angelegten Verfahren erarbeitet. In diesem Verhaltenskodex wird auch der

Umgang mit Übertretungen des jeweiligen Kodex unter Beachtung des Umgangs mit Verdachtsfällen sichtbar. Diese Verhaltensregeln unterliegen der regelmäßigen (alle drei Jahre) Überprüfung (vgl. Qualitätsmanagement/ Anlage 1).

Der Verhaltenskodex wird für alle Angebote überprüft und entsprechend angepasst und gilt für die jeweilige Einrichtung und den jeweiligen Dienst. Er wird durch die Unterzeichnung von den Mitarbeitenden und den Ehrenamtlichen als verbindliche Verhaltensregel anerkannt. Begründbare Abweichungen vom Verhaltenskodex sind mit der Verpflichtung zur Dokumentation belegt.

Bei festgestellten Mitarbeitenden wird der unterzeichnete Verhaltenskodex bei der Personalkoordination vor Ort aufbewahrt. Bei ehrenamtlich Aktiven bewahren die nächsten Dienstvorgesetzten den unterschriebenen Verhaltenskodex auf.

Liegt die Vermutung/ der Verdacht (sexualisierter) Gewalt durch Mitarbeitende vor, handelt die Leitung nicht eigenständig, sondern informiert den Missbrauchsbeauftragten des Bistums Limburg und setzt so die Intervention in Gang. (vgl. Anlage 3 Meldeweg)

#### **Bekanntmachung des Verhaltenskodex**

Der Verhaltenskodex wird für alle Mitarbeitende, Klientel, Eltern oder gesetzliche Betreuende zur Verfügung gestellt.

Für alle unsere Dienste und Einrichtungen und für alle uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen muss der Verhaltenskodex barrierefrei und jederzeit zugänglich sein; z.B. in Form einer Broschüre / Webseite.

Der Verhaltenskodex ist Thema im pädagogischen Alltag aller unserer Einrichtungen und Dienste.

#### **4. Beschwerdemanagement<sup>3</sup> / Feedback**

Die Einrichtungen und Dienste des Caritasverbands Main-Taunus e.V. stellen mit ihren jeweiligen Regelungen zum Beschwerdemanagement die Prävention sexualisierter Gewalt sicher. Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben einen Anspruch auf ernsthafte Auseinandersetzung mit ihren Sorgen und ihrer Kritik. Die Mitarbeitenden tragen dafür Sorge, dass die uns Anvertrauten und Ratsuchenden einer Einrichtung ihre Rechte kennen.

Die Abteilungsleitungen prüfen das Beschwerdemanagement in ihren Einrichtungen, Diensten und Angeboten und stellen sicher, dass es auch für Fragen der Prävention genutzt wird. Bei der Entwicklung der Beschwerdewege beziehen wir die uns anvertrauten und

<sup>3</sup> Materialien und Methoden zur Erstellung findet sich unter:  
[https://prävention.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/prävention.bistum-limburg.dedownloads/Kultur\\_der\\_Achtsamkeit\\_120718.pds](https://prävention.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/prävention.bistum-limburg.dedownloads/Kultur_der_Achtsamkeit_120718.pds) (S.43ff) (Abruf: 10.12.2020)

ratsuchenden Menschen ein und sorgen dafür, dass diese die Beschwerdewege kennen.

## 5. Aus- und Weiterbildung

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie externe Betreuende, die in ihrer Arbeit Kontakt mit den sich uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen haben, besuchen zum Thema (sexualisierter) Gewalt eine interne Informationsveranstaltung.

Veranstaltungen zum Thema Prävention<sup>4</sup> sowie Fachtage<sup>5</sup> bietet u.a. das Bistum Limburg an. Sie werden nach Vereinbarung des Caritasverbands Main-Taunus e.V. von den Mitarbeitenden besucht. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit werden die Schulungen dazu beitragen, die Interventionsbereitschaft, die Handlungssicherheit und den Wissenstand zu erhöhen.

Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungsprozesses einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen. Führungskräfte werden besonders für die Themen des Institutionellen Schutzkonzepts mit Blick auf die Auswahl von Personal, Einstellung und Einarbeitung, sowie Personalgespräche und Teambesprechungen qualifiziert.

Ebenso ist für ehrenamtliche Mitarbeitende die Teilnahme an einer internen Informationsveranstaltung zum Thema Prävention vorgesehen. Vorausgesetzt, dass sie regelmäßig und für die Dauer von mindestens zwei Monaten in der Arbeit mit den uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen aktiv sind. Den Prozess (Umfang, Art, Zertifikatsaufbewahrung) steuert die Stabsstelle Ehrenamt.

Das Bistum Limburg verfügt über Präventionsbeauftragte, die unseren Mitarbeitenden sowie den uns Anvertrauten und Ratsuchenden Auskunft und Unterstützung geben<sup>6</sup>.

## 6. Qualitätsmanagement

Im Sinne einer fundamentalen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Einrichtungen, Diensten und Angeboten werden wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement und somit in die Prozesse sowie Arbeitsstrukturen integrieren. In regelmäßigen Abständen (alle drei Jahre und nach einer Intervention) überprüfen wir, ob unser Institutionelles Schutzkonzept weiterentwickelt, erweitert oder konkretisiert werden muss.

<sup>4</sup> Vgl. <https://prävention.bistum-limburg.de/beitrag/veranstaltungen-4/> (Abruf: 09.06.2021)

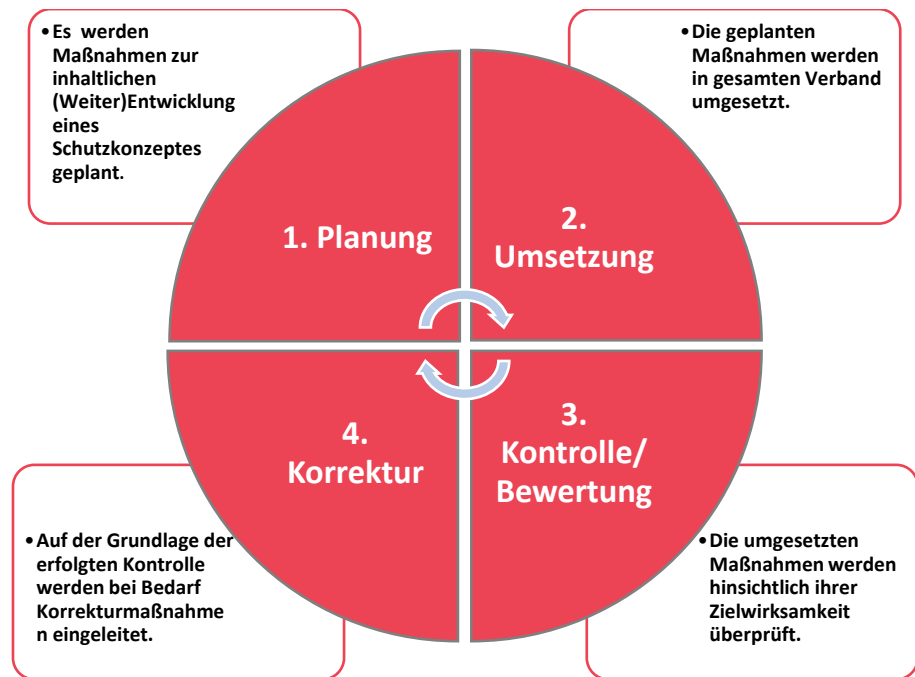
<sup>5</sup> Vgl. <https://prävention.bistum-limburg.de/beitrag/fachtage-2020/> (Abruf: 09.06.2021)

<sup>6</sup> Vgl. <http://prävention.bistumlimburg.de/> (Abruf.: 09.06.2021)

Wir stellen sicher, dass

- unser Institutionelles Schutzkonzept und unser Verhaltenskodex an Veränderungen in den Abteilungen, Fachbereichen bzw. Einrichtungen angepasst wird
- wir unser Institutionelles Schutzkonzept und unseren Verhaltenskodex mit der Beteiligung aller Verantwortlichen erfolgreich umsetzen
- neue Mitarbeitende in die Regelungen und die Praxis eingeführt werden
- unser Institutionelles Schutzkonzept und unser Verhaltenskodex dauerhaft und bewusst in der Praxis gelebt wird.

Die Erstellung und kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes wird in vier Phasen definiert:



Grundsätzlich verantwortlich für den Gesamtprozess (siehe Anlage) und Qualitätsmanagement ist die Geschäftsführung.

## Intervention

Unter Intervention verstehen wir das Eingreifen im Fall einer Vermutung bzw. eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt an einem uns anvertrauten bzw. ratsuchenden Menschen in einer unserer Einrichtungen, Diensten oder Angeboten (siehe Anlage 3).

Intervention im Sinn des Rahmenkonzepts verstehen wir als einen Prozess, der den Umgang und die Bearbeitung einer vorliegenden Vermutung bzw. eines Verdachts bis zum Ende operationalisiert.

### 1. Meldepflicht

Jede Person im Caritasverband Main-Taunus e.V., die die Vermutung oder den Verdacht (sexualisierter) Gewalt im beruflichen Umfeld hat oder davon erfährt, ist ohne Ansehen der verdächtigten Person verpflichtet, sofort und ohne Umwege über diesen Umstand die Missbrauchsbeauftragten des Bistums Limburgs zu informieren.

Die Nichtmeldung entgegen besseren Wissens wird als Verschleierung gewertet und wird arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

### 2. Interventionsverfahren/-prozess

Der Interventionsprozess gilt für alle Fälle der Vermutung bzw. des Verdachts. Bei „Gefahr in Verzug“ hat der Opferschutz höchste Priorität.

Das Vorgehen ist der graphischen Darstellung „Handlungsleitfaden zu bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (Verdacht)“ und dem „Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt“ zu entnehmen (siehe Anlage 3).

Im Folgenden werden relevante Begrifflichkeiten erläutert.

### Grenzverletzungen

Der Begriff „Grenzverletzungen“ umschreibt ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht. Grenzverletzungen erfolgen i.d.R. unbedacht, auf Grund von Missverständnissen, im Überschwang und/oder auf Grund mangelnder Konzentration oder im Stress. Gerade in einem bewussten, achtsamen und entschiedenen Umgang mit Grenzverletzungen werden eine grundsätzliche Kultur der Achtsamkeit und ein bedachter Umgang mit Fehlern lebendig.

Folgende Grenzverletzungen können bspw. auftreten:

- fehlende körperliche Distanz
- respektloser Umgangston
- verlassen der professionellen Rolle im Gespräch
- Stigmatisierung o. Diskriminierung

## **Verdachts-/ Vermutungsfall**

Selten gibt es von Anfang an eindeutige Nachweise von körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt. Das Handeln in dieser Situation, in denen Gewalt vermutet wird, ist belastend. Die Intensität der verdächtigen Signale reicht von Gerüchen über vage Vermutungen bis zu begründeten Verdachtsmomenten. Die Präventionsfachkraft des Bistums Limburg begleitet und unterstützt die jeweilige Person dabei.

## **Berichtsfall**

Insbesondere für Betroffene von (sexualisierter) Gewalt ist es meist sehr schwierig, sich hilfesuchend an andere Menschen zu wenden. Deshalb ist es für den Empfänger der Meldung wichtig, sich bei einem solchen Gespräch an folgende Grundsätze zu halten:

- gut zuhören und dem/ der Betroffenen Glauben schenken, ernst nehmen
- Ruhe bewahren
- Gespräch, Fakten, Situation dokumentieren
- keine „Warum“ Fragen (sie lösen leicht Schuldgefühle aus)
- keine unerfüllbaren Versprechungen geben
- Hilfsangebote machen
- nächste Schritte mit dem/der Betroffenen abstimmen

### **3. Schweigepflicht und Datenschutz**

Der Schutz der Menschenwürde und –rechte von Betroffenen, wie von Beschuldigten während der gesamten Intervention ist das oberste Gebot.

Es gelten alle bestehenden personenbezogenen Schweigepflichten sowie alle Bestimmungen des Datenschutzes.

### **4. Rehabilitation eines\*einer zu Unrecht beschuldigten Person**

Stellt sich eine Vermutung letztendlich als falsch heraus oder kann sie nicht endgültig bewiesen werden, gilt der Rechtsgrundsatz „im Zweifel für den Angeklagten“. Dies hat zur Folge, dass jede Person, die zu Unrecht der (sexualisierten) Gewalt beschuldigt wurde, ein Recht auf Rehabilitation hat.

Bei einer Vermutung, die sich letztendlich als unbegründet herausstellt, wird dies schriftlich vermerkt. Das Dokument wird bei der Personalkoordination vor Ort verwahrt. So kann im Zweifel die Rehabilitation bei übler Nachrede nochmals nachgewiesen werden.

Der Vorstand ist gemeinsam mit der Abteilungsleitung und der Fachbereichsleitung dafür verantwortlich, dass der Rehabilitationsprozess nach den Bedürfnissen der beschuldigten Person gestaltet und diese vollständig rehabilitiert wird. Die Bedürfnisse der beschuldigten Person stehen im Mittelpunkt aller Rehabilitationsan-

strengungen. Falls gewünscht ist die MAV in das Vorgehen zur Rehabilitation des Mitarbeitenden einzubeziehen.

Neben der Information und Abstimmung verfolgen die Gespräche das Ziel, eine gemeinsame Vertrauensbasis und Arbeitsbasis wiederherzustellen; ggfs. initiiert die Leitung eine individuelle Beratung/ Coaching für den Mitarbeitenden. Die verantwortliche Leitungskraft spricht mit dem Team oder der Gruppe, die von dem (vermeintlichen) Vorfall betroffen waren und zieht ggfs. eine externe Begleitung hinzu, um Vertrauen und Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen.

# Anlagen

## Anlage 1

Das Qualitätsmanagement beinhaltet folgende Grundsätze:

Prozess/Maßnahme	Fristen/Termine	Verantwortlich
1. Risikoanalyse	Anlassbezogen; nach strukturellen Änderungen	Abteilungsleitung
2. Thematisierung in Bewerbungsinterviews	immer; regelmäßig	Leitungskräfte
3. Einholen des Erweiterten Führungszeugnisses	alle fünf Jahre; bei Einstellung	Personalkoordination
4. Einholen der Selbstauskunftserklärung	einmalig bei Einstellung	Personalkoordination
5. Informationsblatt für Externe	regelmäßige Erinnerung	Verwaltung
6. Anerkennung Verhaltenskodex	Einmalig bei Einstellung	Personalkoordination
7. Information für Mitarbeitende über Beschwerde- und Interventionswege	mit Veröffentlichung des IKS; bei Veränderung; regelmäßig in Schulungen	Qualitätsbeauftragte Geschäftsführung
8. Aus- und Weiterbildungen	Regelmäßig; bei Bedarf; neue Mitarbeitende	Personalkoordination Inhaltliche Planung: Präventionsfachkraft
9. Maßnahmen zu Stärkung - festlegen eines Maßnahmenkatalogs Thematisierung in Team- und Einzelgesprächen	regelmäßig	Abteilungsleitung Fachbereichsleitung
10. Evaluation des Institutionellen Schutzkonzepts	Im ersten Jahr nach 12 Monaten – danach alle drei Jahre.	Abteilungsleitung Geschäftsführung



## Anlage 2

### Externe Beratungs- und Beschwerdestellen

#### **Hilfetelefon des Missbrauchsbeauftragten der Bundesregierung**

0800/22 55 530 (kostenfrei und anonym)

#### **Für alle Betroffenen**

Lawine e.V. – Prävention, Beratung, Therapie, <https://www.lawine-ev.de/>

#### **Für Kinder und Jugendliche**

Ombudsstelle für Kinder- und Jugendrechte in Hessen e. V., <https://www.ombudsstelle-kinderrechte-hessen.de/>

Frankfurter Kinderbüro, <https://kinderbuero-frankfurt.de/>

Deutscher Kinderschutzbund, [beratungsstelle@kinderschutzbund-frankfurt.de](mailto:beratungsstelle@kinderschutzbund-frankfurt.de)

#### **Für Frauen und Kinder / Mädchen**

Wildwasser e.V., <http://www.wildwasser-frankfurt.de/>

Gegen unseren Willen e.V., <https://www.gegen-unseren-willen.de/>

Frauennotruf Frankfurt, <https://www.frauennotruf-frankfurt.de/home/>

#### **Für Männer**

Informationszentrum für Männerfragen e.V., <http://maennerfragen.de/>

#### **Für Menschen mit Behinderung**

Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen, <https://www.hkfb.de/hessisches-koordinationsbuero-fuer-frauen-mit-behinderung.html>

#### **Für Menschen in stationären Pflegeeinrichtungen oder mit ambulanter Pflege**

Für Menschen in stationären Pflegeeinrichtungen und der ambulanten Pflege sind keine gesonderten Beratungsstellen zu finden. Sie können sich in jedem Fall an das Hilfetelefon der Bundesregierung wenden.

#### **Allgemeine Informationen**

Hilfeportal sexueller Missbrauch,

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/informationen/uebersicht-sexueller-missbrauch.html>

Die Datenbank des Arbeitsstabs des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs zeigt Ihnen externe Beratungsstellen und Hilfen in Ihrer Region:

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/nc/adressen/hilfe-in-ihrer-naehe/kartensuche.html>

### **Externe Beratung für potentielle Täter\*innen**

Das Projekt „Kein Täter werden“ steht potentiellen Täter\*innen mit kostenloser Therapie unter Schweigepflicht als Ansprechpartner mit mehreren Standorten deutschlandweit zur Verfügung. Die nächsten Standorte von Frankfurt aus sind Gießen und Mainz.

<https://www.kein-taeter-werden.de/>

### **Beratung durch die Strafverfolgungsbehörden**

In Frankfurt berät die Polizei vor der Stellung eine Strafanzeige. Dem K13 kann ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch anonymisiert zur Beratung vorgelegt werden.

PP Frankfurt am Main, Adickesallee 70, 60322 Frankfurt/M.

[K13.ppffm@polizei.hessen.de](mailto:K13.ppffm@polizei.hessen.de); 069/755-51308

## Anlage 3

### Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt

Was tun wenn...

...bei **der Vermutung**, Minderjähriger oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene seien Opfer sexualisierter Gewalt?

**Stopp!**



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine direkte Konfrontation des/ der vermutlichen Täter\*in.

Keine eigene Ermittlung zum Tathergang.

Keine eigenen Befragungen durchführen.

Keine Informationen an den/ die vermutliche/n Täter\*in

Zusätzlich keine Konfrontation der Eltern oder Schutzbefohlenen des vermutlichen Opfers mit dem Verdacht

Bei einer begründeten Vermutung...

...gegen eine/n haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter\*in des Caritasverbandes Main-Taunus, sind umgehend die Missbrauchsbeauftragten des Bistums

**Hans-Georg Dahl**, Tel.: **0172/ 3005578**

**Prof. Dr. Ursula Rieke**, Tel. **0175/ 4891039**

einzuschalten.

...außerhalb kirchlicher Zusammenhänge ist diese unter Beachtung des Opferschutzes dem Jugendamt zu melden.

**Go**



**Ruhe bewahren!** Keine überstürzten Aktionen!

Zuhören, ernst nehmen, Glauben schenken. Verhalten des potenziell betroffenen Menschen beobachten. Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

**Sich selbst Hilfe holen!**



Sich mit einer **Person des eigenen Vertrauens** besprechen.

und/oder

Mit dem **Dienstvorgesetzten und ISEF** des Caritasverbandes Main-Taunus Kontakt aufnehmen.

und/oder

**Externe Fachberatung** einholen

**Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (Verdacht)**

Was tun wenn...

...Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Menschen von **sexualisierter Gewalt berichten?**

**Stopp!**



**Nicht drängen. Kein Verhör!**  
 Keine Suggestivfragen!  
 Keine überstürzten Aktionen!

Keine „Warum“ – Fragen verwenden, sie lösen leicht Schuldgefühle aus.

Keine logische Erklärung einfordern.

Keinen Druck ausüben – auch keinen Lösungsdruck

Keine unhaltbaren Versprechungen oder Zusagen machen: ehrlich sein!

**Nach dem Gespräch:**

Keine Information an die beschuldigte Person!

Keine Entschuldigungen und weiteren Schritte ohne altersgemäßen Einbezug des/der Betroffenen  
 Im Erstgespräch eine mögliche Strafanzeige **nicht** thematisieren!  
 Direkt Einschaltung der Behörden nur bei Gefahr im Verzug.

**Go**



**Ruhe bewahren!**

Zuhören, ernst nehmen, Glauben schenken.  
 Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen **ernst nehmen**. Häufig erzählen Betroffene zunächst nur Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des/der Betroffenen **respektieren**.

Für den Mut und das Vertrauen, sich zu öffnen **loben**.

Eindeutig **Partei** für die betroffene Person **ergreifen**: „*Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!*“

Versichere, dass das Gespräch vertraulich behandelt und nichts ohne Information unternommen wird, aber auch über Meldepflicht und über die nächsten Schritte informieren.

Fakten dokumentieren

**Nach dem Gespräch:**

Information an ISEF und Dienstvorgesetzten des Caritasverbandes Main-Taunus und (sofern diese nicht Beschuldigt sind!) **und an**  
**Hans-Georg Dahl**, Tel.: **0172/ 3005578**  
**Prof. Dr. Ursula Rieke**, Tel. **0175/ 4891039**  
 Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt, Tel.: **0151/17542390**

## Anlage 4

Selbstverpflichtungserklärung