

Institutionelles Schutzkonzept



Caritasverband
Leverkusen

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..	13
6 Beschwerdewege.....	14
7 Qualitätsmanagement	17
Anlage 1: Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex.....	19
Anlage 2: Muster Selbstauskunftserklärung	20
Anlage 3: Verfahren zum Umgang	25
Anlage 4: Information zum Datenschutz	26

Institutionelles Schutzkonzept des Caritasverbandes

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. Januar 2024¹⁾ (im Folgenden „Leitlinien“ genannt),
- der Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Deutschen Bischofskonferenz in der Fassung vom 01.03.23.
- der Ordnung zur Prävention sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfe- bedürftigen 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 Muster für Institutionelle Schutzkonzepte der Caritasverbände im Erzbistum Köln

gibt der Caritasverband Leverkusen e.V.

mit Beschluss des Vorstandes am 03.03.26

das nachfolgende
Konzept für seine Dienste und Einrichtungen verbindlich vor.

1 Diese Leitlinien wurden vom Verband der Diözesen Deutschlands am 26.02.2021 als gleichwertig zur „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ anerkannt (<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-des-dcv-fuer-den-umgang-mit-sexualisierter-gewalt>)

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

³ 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 in den Grundsatzpapieren der Caritas Leverkusen beschriebenen Werthaltung 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 Selbstauskunftserklärung versichert die/der Mitarbeitende, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies dem Dienstgeber umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Externe Partner/innen und Dienstleistende

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

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

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

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

3 Verhaltenskodex

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

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

Jede/Jeder haupt- bzw. ehrenamtlich Mitarbeitende erkennt gem. § 2 Abs. 2 und 3 PräVO den rechtsträgerweit gültigen Verhaltenskodex und ggf. den einrichtungs-/angebotsspezifischen Verhaltenskodex bei der Einstellung durch Unterzeichnung an. Die Unterlagen werden in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen aufbewahrt. Die Unterlagen von ehrenamtlich tätigen werden bei der Stabsstelle Gemeindecaritas, Ehrenamt und youngcaritas nach den gleichen Richtlinien abgelegt.

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

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

5 Hierzu werden entsprechende einrichtungsbezogene Regelungen getroffen.

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 Wissensstand zu erhöhen. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei ebenfalls der Bereich der sexuellen Bildung.

Das Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller 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 unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenz- oder Web-Seminaren sowie Blended-Learning-Angeboten durch interne/externe Referent/innen.

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

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

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

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

Bei haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden wird eine Kopie des Schulungszertifikates in der Personalakte der/des Mitarbeitenden abgelegt. Die Aufforderung zur Teilnahme an einer Vertiefungs-/Auffrischungsveranstaltung nach spätestens fünf Jahren wird mithilfe eines Wiedervorlagesystems ggf. durch die Personalabteilung sichergestellt. Nähere Informationen hierzu befinden sich im Handbuch Qualitätsmanagement, Kapitel 4.10.1. Organisation Präventionsschulungen.

Es sind Verantwortliche zu benennen, die den Prozess bei ehrenamtlich Mitarbeitenden steuern (fristgerechte Schulung und deren Umfang, Aufbewahrung der Schulungszertifikate). In der Caritas Leverkusen wird dies über die Stabsstelle Gemeindec Caritas, Ehrenamt, und youngcaritas gesteuert.

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

⁷ Die dreistufige Beschreibung entspricht in der Grundstruktur den im Erzbistum Köln beschriebenen

Kategorien der Schulungsformate. Die Titel in den Ausschreibungen der verschiedenen Schulungsanbieter beinhalten ggf. ergänzende weitere Begrifflichkeiten. Der Rechtsträger trägt die Verantwortung bzgl. der Teilnahme seiner haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden an adäquaten Schulungsformaten.

5 Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden

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

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

Mögliche Maßnahmen zur Stärkung sind u. a.:

- Angebot an die Nutzenden, sich – intern oder extern – mit Themen zu beschäftigen wie z. B.:
 - der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität),
 - die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen),
 - Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen),
 - Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse)
 - Beschwerdemanagement
 - Partizipation
 - themenbezogene Elternabende
 - Angehörigenarbeit
 - Zugang schaffen zu existierenden Broschüren und weiteren Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt in sogenannter Leichter Sprache – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – für die Nutzenden
 - Verhaltensvereinbarungen für den Umgang miteinander

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

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

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, Personensorgeberechtigte sowie alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden beschrieben und für die Adressaten verständlich bekannt gemacht. Mit allgemeinen Beschwerden wird wie im Qualitätsmanagement beschrieben verfahren (s. u.).

Meldewege bei einem Verdacht auf Ausübung sexualisierter Gewalt

Die Melde- und Verfahrenswege folgen den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen⁹⁾. Diese sind im Verband bekannt gemacht. Für unseren Verband ist eine vom Leitungsorgan benannte Person bekannt gemacht. Darüber hinaus sind eine Interne Ansprechperson sowie Externe Ansprechpersonen und unabhängige nichtkirchliche Fachberatungsstellen, die Hinweise von Betroffenen, Zugehörigen oder Beschäftigten entgegennehmen, im Verband benannt worden.

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.

⁸ Eine entsprechende Verfahrensbeschreibung befindet sich im Anhang.

7 Qualitätsmanagement

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

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

Spätestens nach fünf Jahren oder bei strukturellen Veränderungen wird das Schutzkonzept 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		Beschreibung im ISK Seite	Fristen/Regelmäßigkeit	Verantwortlich
1	Risikoanalyse		anlassbezogen, nach strukturellen Änderungen	Präventionsfachkraft
	Evaluation ISK		anlassbezogen, spätestens alle fünf Jahre	
2	Thematisierung in Bewerberinterviews		regelmäßig	Interviewführende
3	Einholen Erweitertes Führungszeugnis		alle fünf Jahre sowie bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
4	Einholen der Selbstauskunftserklärung		einmalig und bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
5	Informationsblatt für externe Dienstleister		regelmäßige Erinnerung	Allgemeine Verwaltung
6	Anerkennung Verhaltenskodex		einmalig und bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
7	Information der Mitarbeitenden über Beschwerde-/Interventionswege		mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen	Vorstand
8	Aus- und Fortbildungen		alle fünf Jahre + neue Mitarbeitende (Angebot 1x jährlich)	Controlling und Organisation: Abteilung Personalwesen Inhaltliche Planung: Präventionsfachkraft
9	Maßnahmen zur Stärkung: - Festlegen eines Maßnahmenkatalogs -Thematisierung in Team- und Einzelgesprächen		jährlich regelmäßig	Leitungskräfte der Abteilungen/Bereiche

Prozess/Maßnahme		Beschreibung im ISK Seite	Fristen/Regelmäßigkeit	Verantwortlich
10	Benennungen und Bekanntmachung - Präventionsfachkraft - Interne Ansprechperson(en) - vom Leitungsorgan benannte Person - Externe Ansprechpersonen - unabhängige nicht-kirchliche Fachberatungsstellen		einmalig und bei Neubenennung	Vorstand

Anlage 1: **Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex¹⁰**

Vorbemerkung

bietet mit vielfältigen sozialen Dienstleistungen Hilfe für Menschen unabhängig von Herkunft, Glauben, gesellschaftlicher Stellung und sexueller Orientierung. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Angebote Orte sind, an denen Menschen unvoreingenommen willkommen und vor jeglicher Form von Gewalt, (sexualisierten) Übergriffen und Grenzüberschreitungen sicher sind. Dafür schaffen wir schützende Strukturen und etablieren eine Kultur der Achtsamkeit.

Ein Baustein hierfür ist dieser Verhaltenskodex, der rechtsträgerweit gültig ist und allen Mitarbeitenden im Haupt- und Ehrenamt bei Einstellung vorgelegt wird. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine Mitarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen. Die ziel- gruppengerechte Konkretisierung findet sich in den partizipativ erarbeiteten einrichtungsspezifischen Verhaltenskodizes, die nach Bedarf vorliegen.

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

Verhaltenskodex

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

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

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

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

Name, Geburtsdatum

Datum, Unterschrift

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

⁹ 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 einrichtungs- bezogenen Verhaltenskodizes eine praxisbezogene Ausarbeitung (s. o.).

Anlage 2: **Muster** **Selbstauskunftserklärung**

(Stand September 2023)

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

Name, Vorname, Geburtsdatum

Tätigkeit, Rechtsträger

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

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

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

Datum

Unterschrift

Anlage 3: Verfahren zum Umgang



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

gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes¹ als Baustein Institutioneller Schutzkonzepte

Stand Februar 2025

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

Grundsätzlich gilt für alle Beschäftigten² des caritativen Rechtsträgers eine Meldepflicht³ hinsichtlich eines Verdachts sexualisierter Gewalt. Im Interesse eines umfassenden Opferschutzes sind die Meldewege und das weitere Verfahren in Verdachtsfällen so gestaltet, dass Betroffene ermutigt werden, sich in Fällen sexualisierter Gewalt anzuvertrauen. Dabei bleibt zu beachten, dass jeder Einzelfall individuelle Besonderheiten aufweist, die im konkreten Vorgehen ihre Berücksichtigung finden.

Dem Bericht von Betroffenen über ihnen widerfahrenes Leid ist größtmöglicher Respekt entgegenzubringen. Betroffenen wird grundsätzlich geglaubt, sie müssen nicht erst rechtssichere Beweise vorlegen, bevor man ihnen Gehör schenkt und Hilfe vermittelt.

Betroffene sexualisierter Gewalt, deren Angehörige oder gesetzliche Vertreterinnen bzw. Vertreter haben selbstverständlich auch stets die Möglichkeit, sich direkt an die staatlichen Behörden zu wenden.

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

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

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

b) Externe Ansprechpersonen, die nicht in einem weisungsgebundenen Beschäftigungsverhältnis zum Träger stehen (informieren Leitungsorgan des Trägers in Verdachtsfällen, sind beteiligt an Plausibilitätsprüfung [wenn nicht eine unabhängige Fachberatungsstelle dafür hinzugezogen wird], führen Gespräch mit Betroffenen und unterstützen Betroffene in der Kontaktaufnahme zu nichtkirchlichen, unabhängigen Fachberatungsstellen. Je nach Bistum gibt es beauftragte Ansprechpersonen des Bistums, beauftragte Ansprechpersonen des Diözesan-Caritasverbandes oder beides.

c) Vom Leitungsorgan benannte Person⁵ (ggf. zuständig für das weitere Vorgehen des Rechtsträgers hinsichtlich Plausibilitätsprüfung und danach notwendige Schritte des Rechtsträgers im Umgang mit Betroffenen und Beschuldigten sowie Meldepflichten an die Staatsanwaltschaft und andere zuständige Behörden [konkret vom Leitungsorgan des Trägers zu benennen, kann auch Vorstandsmitglied selbst sein])

Betroffene, deren Angehörige oder Mitarbeitende, die von einem Verdacht sexualisierter Gewalt oder diesbezüglichen Ermittlungsverfahren Kenntnis erhalten, wenden sich an eine der genannten Personen. Die Veranlassung aller weiteren erforderlichen Handlungsschritte liegt in der Verantwortung des caritativen Rechtsträgers bzw. bei dem Leitungsorgan des Trägers oder der von ihm benannten Person.

Betroffene von sexualisierter Gewalt und deren Angehörige haben darüber hinaus die Möglichkeit, sich an eine nicht-kirchliche unabhängige Fachberatungsstelle zu wenden (s. u. Punkt 7).

2. Nach Kenntnisnahme eines Hinweises hat der Träger zunächst insbesondere den Schutz der betroffenen Minder-jährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherzustellen. Beispielsweise ist eine sofortige Unterbre-chung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und der betroffenen Person zu veranlassen.⁶

3. Es erfolgt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten eine Plausibilitätsprüfung, in die zwin-gend die Externen Ansprechpersonen oder eine unabhängige Fachberatungsstelle einzubeziehen sind. Hierbei wird geprüft, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen, ohne dass selbst Ermittlungen durchgeführt werden.⁷ Es ist allein Sache der Staatsanwaltschaft, zu beurteilen, ob die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens erforderlich ist.⁸

4. Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten leitet der Träger die Informationen an die Strafver-folgungsbehörden weiter.⁹ Die Klärung, ob eine Straftat oder „nur“ eine nicht strafrechtlich relevante Grenzverletzung vorliegt, liegt bei der Staatsanwaltschaft.¹⁰ Das Gleiche gilt in Bezug auf die Frage, ob eine Tat ggf. bereits verjährt ist. Die betroffenen Personen sind zu einer eigenen Anzeige zu ermutigen. Die Pflicht zur Einschaltung der Strafverfol-gungsbehörden gilt ausnahmsweise nicht, wenn die betroffene Person dies ausdrücklich ablehnt oder der Schutz der betroffenen Person dies ausschließt.¹¹ Die Erfüllung dieser Voraussetzungen ist zwingend zusammen mit einer externen Fachberatungsstelle zu bewerten.¹²

Bis zur Klärung der Beschuldigungen durch die staatlichen Strafverfolgungsbehörden finden seitens des Rechtsträgers grundsätzlich keine Gespräche, Anhörungen statt bzw. nur in Absprache mit den Strafverfolgungsbehörden¹³, denn dadurch würde die Ermittlungs- und Aufklärungsarbeit der staatlichen Behörden gefährdet.

5. Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt, prüft der Träger parallel arbeits- und auftragsrechtliche Maßnahmen bzw. leitet diese ein. Er ist berechtigt, Beschäftigte vorübergehend unter Fortzahlung der Vergütung vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist.¹⁴ Hierbei empfiehlt es sich eine Juristin oder ein Jurist hinzuzuziehen.

6. Parallel dazu prüft der Träger, ob eine Information an den Ordinarius (oder eine von ihm benannte Stelle) zwecks kirchenrechtlicher Voruntersuchung zu erfolgen hat.¹⁵ Dies setzt voraus, dass die beschuldigte Person ein Gläubiger im Sinne des 1398 § 2 CIC ist¹⁶ und dass eine wenigstens wahrscheinliche Kenntnis (i.S. tatsächlicher Anhaltspunkte) einer kirchenstrafrechtlich relevanten Straftat vorliegt.¹⁷ Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen wird der Sachverhalt durch die vom Leitungsorgan benannte Person mit den notwendigen personenbezogenen Daten an den Ordinarius des Ortes der behaupteten Tat weitergeleitet.¹⁸

Während der staatlichen Ermittlungen ruht die kanonische Voruntersuchung bzw. setzt nach deren Abschluss ein.

Eine Weitergabe an andere kirchliche und nichtkirchliche Stellen erfolgt nur, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint.¹⁹ Unberührt davon sind Meldepflichten gegenüber zuständigen (Aufsichts-)Behörden.²⁰

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

8. Die beschuldigte Person wird – sofern dies nicht die Aufklärung des Sachverhalts und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden gefährdet – unter Hinzuziehung einer weiteren Person, in der Regel einer Juristin oder eines Juristen, durch eine vom Träger benannte Person oder eine Externe Ansprechperson angehört. Sie kann dazu eine Vertrauensperson, auf Wunsch auch eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt hinzuziehen. Jede Beschuldigung von Beschäftigten wird mit Blick auf die geltende Unschuldsvermutung sorgfältig bearbeitet.²¹

9. Bei fälschlicher Beschuldigung hat der Rechtsträger im Einvernehmen mit dem/der beschuldigten Beschäftigten auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken.²² Etwaige Rehabilitationsmaßnahmen können erst beginnen, wenn die kirchenrechtliche Voruntersuchung abgeschlossen ist.

10. Der Rechtsträger informiert die oder den Betroffenen bzw. deren/dessen gesetzliche Vertreterin oder gesetzlichen Vertreter selbst oder über die Externen Ansprechpersonen über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung. Ebenso werden die Leitungspersonen der betroffenen Dienste und Einrichtungen des Trägers, in denen sich ein Vorfall ereignet hat, unter Berücksichtigung der Rechte aller Beteiligten über das weitere Verfahren informiert.²³

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

*Wenngleich die DCV-Leitlinien den Fokus auf sexualisierte Gewalt legen, ist zu beachten, dass es vielfältige Täter/Täterinnen-Betroffene-Konstellationen gibt und dass sexualisierte Gewalt eine spezifische Form von Gewalt ist. Im Alltag gibt es vielfältige Gewaltformen. Dabei sind alle Formen der Gewalt, wie z. B. strukturelle Gewalt, psychische und physische Gewalt, Gewalt über digitale oder andere Medien, gleichermaßen zu verhindern. Die dargestellten Maßnahmen sind, soweit möglich, auch auf diese nicht weiter konkret benannten Gewaltformen bzw. -verhältnisse zu übertragen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.*²⁶

Quellen:

1. Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen, Quelle: <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-des-deutschen-caritasverbande> (im Folgenden „DCV-LL“).
2. Dies gilt grundsätzlich für „Dienstnehmer_innen, zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen, nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikant_innen, Leiharbeitnehmer_innen und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer_innen“ (Absatz „Grundsätzliches“ DCV-LL) sowie für ehrenamtlich Beschäftigte im Sinne der Ziffer H. DCV-LL.
3. Vgl. Ziffer B. DCV-LL Entgegennahme von Hinweisen und Weitergabe von Informationen; mit dem Verweis auf entsprechende Verschwiegenheitspflichten. Die Meldepflichten beziehen sich auf „alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug innerhalb oder außerhalb des Dienstes an Kindern und Jugendlichen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Darunter fallen auch Handlungen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen, und auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt“ (Absatz „Grundsätzliches“ DCV-LL).
4. Einschließlich „anonymer Hinweise“; zu beachten bleibt gemäß Fußnote 9 DCV-LL dabei: „Anonyme Anzeigen sind mit großer Vorsicht zu behandeln und nur zu beachten, wenn nachprüfbare Hinweise vorgebracht werden. Allgemeine Verdächtigungen dürfen nicht zu Ermittlungen führen. Insofern müssen ‚zureichende tatsächliche Anhaltspunkte‘ für das Vorliegen von sexualisierter Gewalt im Sinne dieser Leitlinien vorhanden sein. Die internen Ansprechpersonen, die Externen Ansprechpersonen oder die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person müssen den Hinweis in tatsächlicher Hinsicht prüfen und dabei wesentliche be- und entlastende Umstände in Gestalt einer Gesamtschau abwägen. Beruht der Hinweis auf konkreten Tatsachen, muss vorgegangen werden.“
5. Erfolgt keine Benennung, ist das Leitungsorgan des Trägers zuständig (Ziffer B., Fußnote 8 DCV-LL: „Verantwortlich ist letztendlich das Leitungsorgan des Trägers, das diesen nach außen gerichtlich und außergerichtlich vertritt und nach innen mit der Führung der Geschäfte betraut ist. Bei eingetragenen Vereinen ist dies der Vorstand. Dieser delegiert häufig Verantwortung an leitende Mitarbeiter_innen, die für den Träger als Dienstgeber dessen Verantwortung wahrnehmen und dem Vorstand rechenschaftspflichtig sind, ohne selbst Rechtsträger zu sein. Wenn diese vom Vorstand benannte Person nicht bekannt ist, ist der Vorstand zu informieren.“)
6. Vgl. Ziffer C. DCV-LL. Vorgehen nach Kenntnisaufnahme eines Hinweises
7. Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Hg.), Sexueller Missbrauch in Einrichtungen. Was ist in einem Verdachtsfall zu tun?: https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschueren/Verdacht_Kindesmissbrauch_Einrichtung.pdf?__blob=publicationFile&v=11 (im Folgenden „Broschüre des BMJV“)



Caritas in NRW
Diözesan-Caritasverbände
Aachen Essen Köln Münster Paderborn

8. Tatsächliche Anhaltspunkte sind alle Hinweise, an die die Polizei bzw. die Staatsanwaltschaft mit ihren Ermittlungen anknüpfen kann: z. B. Aussagen von Personen über das, was sie selbst erlebt, oder über das, was sie gesehen oder von anderen Zeuginnen bzw. Zeugen gehört haben. Auch anonyme Hinweise und Gerüchte können tatsächliche Anhaltspunkte enthalten, die auf einen sexuellen Missbrauch hindeuten, vgl. Broschüre des BMJV, S. 16.
Entscheidend bei der Plausibilitätsprüfung ist, ob es irgendetwas Greifbares gibt, an das die Polizei oder die Staatsanwaltschaft mit ihren Ermittlungen anknüpfen kann. Keineswegs soll über den (nicht vorhersehbaren) Erfolg derartiger Ermittlungen spekuliert werden, sondern es geht ausschließlich um die Überlegung, ob es greifbare Tatsachen für einen Ermittlungsansatz gibt, vgl. Broschüre des BMJV, S. 19.
9. Auch im Falle bereits verstorbener Beschuldigter.
10. Die Einrichtung wird oft nicht beurteilen können, ob das fragliche Verhalten strafbar ist oder nicht. Allerdings gehört die Klärung strafrechtlicher Fragen auch nicht zu ihren Aufgaben. Auch wenn sich die Einrichtung unsicher ist, ob das Verhalten strafbar ist, sollte sie in jedem Fall die Strafverfolgungsbehörden informieren, damit diese eine fachlich qualifizierte Prüfung vornehmen können; vgl. Broschüre des BMJV, S. 14.
11. Der Träger hat zu klären, ob es ausnahmsweise gerechtfertigt oder sogar geboten ist, von einer Strafanzeige abzusehen; vgl. Broschüre des BMJV, S. 21.
12. Vgl. Ziffer C DCV-LL; Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden
13. Zum Beispiel in Bezug auf eine für eine Verdachtskündigung erforderliche Anhörung der beschuldigten Person; vgl. Broschüre des BMJV, S. 20, 42.
14. Vgl. Ziffer C DCV-LL; Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls
15. vgl. Ziffer C DCV-LL; Kirchenrechtliche Voruntersuchung gemäß can. 1717 § 1 CIC
16. Vgl. Verfahrenshinweise Kirchenrechtliche Voruntersuchung vom 05.02.2025 für die (Erz-)Bistümer und die Caritas in NRW; Erfasst sind Gläubige, die in der kath. Kirche getauft oder in diese aufgenommen wurden und die nicht deliktunfähig sind. Dazu gehören auch aus der Kirche ausgetretene Personen. Unter den Begriff „Gläubige“ können Laiinnen und Laien mit einem Arbeitsvertrag sowie ehrenamtlich Tätige fallen, die unmittelbar mit den ihnen in den Diensten und Einrichtungen anvertrauten Menschen arbeiten.
17. Vgl. Verfahrenshinweise Kirchenrechtliche Voruntersuchung vom 05.02.2025 für die (Erz-)Bistümer und die Caritas in NRW; Bei einer kirchenstrafrechtlich relevanten Straftat geht es um einen Verstoß gegen das sechste Gebot des Dekalogs. Das Spektrum der erfassten Straftaten ist weit gefasst. Hierunter fallen Straftaten nach dem 13. Abschnitt des StGB und auch Grenzverletzungen.
18. Vgl. Verfahrenshinweise Kirchenrechtliche Voruntersuchung vom 05.02.2025 für die (Erz-)Bistümer und die Caritas in NRW; Bei den weiterzuleitenden Daten handelt es sich um eine Sachverhaltsschilderung mit Angaben zum Tatvorwurf, zur beschuldigten Person und dazu, ob es sich bei der betroffenen Person um eine/n Minderjährige/n oder um eine erwachsene schutz- oder hilfebedürftige Person handelt; das Ergebnis der Plausibilitätsprüfung durch den Träger; Angaben darüber, ob und ggf. mit welchem Ergebnis eine Strafanzeige bei der staatlichen Strafverfolgungsbehörde erstattet wurde.
19. Ein entsprechender Verdacht darf gem. Ziffer B. DCV-LL Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche und nichtkirchliche Stellen „nur durch die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person bzw. durch einen Dritten nur im Einvernehmen mit dem Träger sowie nur dann an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergegeben werden, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann“.
20. z. B. Anzeigepflicht nach § 9 Abs. 5 Wohn- und Teilhabegesetz NRW oder Meldepflicht nach § 47 Abs. 1 SGB VIII
21. Vgl. Ziffer C. DCV-LL Anhörung der beschuldigten Person; die Interessen von erwachsenen Tatverdächtigen sind (anders als bei jugendlichen Tatverdächtigen) kein Grund dafür, auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zu verzichten. Die Staatsanwaltschaft hat sowohl die belastenden als auch die entlastenden Tatsachen objektiv zu ermitteln und zu prüfen, was ggf. auch dazu führen kann, dass der Tatverdacht ausgeräumt wird.
22. Vgl. Ziffer D. DCV-LL Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung
23. Vgl. Ziffer D. DCV-LL Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene sowie Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen der Caritas
24. Vgl. Ziffer C. DCV-LL Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen und vgl. Ziffer I. DCV-LL Aufarbeitung länger zurückliegender Fälle
25. Vgl. Ziffer F. DCV-LL Öffentlichkeit
26. Vgl. Ziffer A. DCV-LL Präambel

Anlage 4: Information zum Datenschutz

Informationen zur Verarbeitung von Daten nach §§ 15, 16 des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) bei Verdachtsfällen bzw. Vorfällen sexualisierter Gewalt

Sie haben sich bei uns, dem Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V., und zwar bei einem unserer internen oder unabhängigen externen Ansprechpersonen für die Verdachtsfälle bzw. Vorfälle sexualisierter Gewalt, gemeldet. Wir nehmen jeden Verdacht oder Vorfall sehr ernst und möchten Ihnen in dieser schwierigen Situation zur Seite stehen.

Dabei können sehr persönliche, sensible und teilweise auch intime Daten erfasst sein und verarbeitet werden. Als datenschutzrechtlich Verantwortliche möchten wir Ihnen die Verarbeitung transparent machen und Sie in der nachfolgenden Datenschutzzinformation darüber informieren, wie Ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

Verantwortlich für die Datenverarbeitung ist:

Diözesan Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. Georgstr. 7,
50676 Köln
Telefon: 0221/2010-0
E-Mail: presse@caritasnet.de

Unsere betrieblichen Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. Stefan Craezer
Georgstr. 7, 50676 Köln Tel:
0221/2010-357
E-Mail: datenschutz@caritasnet.de

Zwecke der Datenverarbeitung:

Die Datenverarbeitung erfolgt auf 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“ (DCV-Leitlinie), insbesondere zu folgenden Zwecken:

- 1. Aufklärung und Untersuchung des Vorfalls**
Die Daten werden genutzt, um den gemeldeten Vorfall von sexualisierter Gewalt umfassend zu prüfen. Dies beinhaltet die Sammlung von Informationen zum Sachverhalt, zur betroffenen Person und zu beteiligten Personen, um den Vorfall angemessen untersuchen zu können.
- 2. Dokumentation**
Eine wesentliche Funktion der Datenverarbeitung besteht in der Dokumentation der Fälle. **Beratung und Unterstützung der Betroffenen**
Die erhobenen Daten dienen dazu, den Betroffenen hinsichtlich individuell abgestimmter Hilfsangebote zu informieren und zu beraten. Dies umfasst Beratungsleistungen, therapeutische Unterstützung und seelsorgerliche Begleitung sowie die Vermittlung zu externen Hilfsangeboten, wie z.B. Fachberatungsstellen oder therapeutischen Einrichtungen und Leistungen in Anerkennung des Leids.
- 3. Meldung an zuständige kirchliche und staatliche Stellen**
In bestimmten Fällen müssen Daten auch an zuständige staatliche oder kirchliche Stellen (an letztere etwa zum Zweck der kirchenrechtlichen Voruntersuchung gemäß can. 1717 § 1 CIC) weitergeleitet werden. Dies erfolgt in der Regel, wenn gesetzliche Meldepflichten bestehen oder eine Zusammenarbeit mit Behörden, wie der Staatsanwaltschaft oder dem Jugendamt, notwendig ist.
- 4. Rechtsverfolgung und Geltendmachung von Ansprüchen**
Im Falle einer strafrechtlichen oder zivilrechtlichen Verfolgung des Vorfalls werden die Daten genutzt, um die Geltendmachung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen zu unterstützen. Dies kann sowohl zugunsten der betroffenen Personen als auch zur Verteidigung der Einrichtung im Rahmen rechtlicher Auseinandersetzungen geschehen.
- 5. Schutz der Betroffenen und anderer gefährdeter Personen, Prävention**
Ein weiterer Zweck der Datenverarbeitung besteht darin, Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person sowie anderer potenziell gefährdeter Personen in der Einrichtung zu ergreifen. Dies kann auch präventive Maßnahmen beinhalten, um weiteren Missbrauch zu verhindern.

Kategorien personenbezogener Daten

Wenn Sie sich bei einem der hierfür zuständigen Ansprechpersonen des Verantwortlichen oder bei der vom Leitungsorgan benannten Person melden, können nachfolgende personenbezogene Daten verarbeitet werden:

- Stammdaten (z.B. Name, Geburtsdatum, Adresse, Kontaktdaten),
- Angaben zu Ihrem Fall (z.B. Beschreibung des Vorfalls, beteiligte Personen, Zeitpunkt und Ort des Vorfalls),
- Gesundheitsdaten (z.B. ärztliche Befunde oder psychologische Gutachten),
- religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen
- Angaben über strafrechtlich relevante Handlungen.

Rechtsgrundlagen der Verarbeitung

Die Datenverarbeitung zu dem o. g. Zweck erfolgt primär aufgrund Ihrer Einwilligung nach § 6 Abs. 1 lit. b KDG, § 11 Abs. 2 lit. a KDG.

Darüber hinaus greifen folgende Rechtsgrundlagen:

- § 6 Abs. 1 lit. d KDG (rechtliche Verpflichtung, z.B. Meldepflichten an staatliche Stellen)
- § 6 Abs. 1 lit. f KDG (Wahrnehmung einer Aufgabe, das im kirchlichen Interesse liegt)
- § 6 Abs. 1 lit. g KDG (überwiegende berechnete Interessen des Verantwortlichen oder Dritter),
- § 9 KDG (Offenlegung gegenüber kirchlichen und öffentlichen Stellen)



Caritas in NRW
Diözesan-Caritasverbände
Aachen Essen Köln Münster Paderborn

- § 11 Abs. 2 lit. f KDG (Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen)
- § 11 Abs. 2 lit. g KDG (erhebliches kirchliches Interesse).

Ein berechtigtes Interesse besteht in der Aufklärung und Untersuchung von Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt bzw. in der Mitwirkung bei kirchenrechtlichen Voruntersuchungsverfahren.

Datenübermittlung

Für Verdachtsfälle oder Vorfälle sexualisierter Gewalt sind bestimmte Ansprechpersonen zuständig.

1. Unabhängige externe Ansprechperson:

Sie können sich mit Ihrem Anliegen an eine unabhängige externe Ansprechperson wenden. In diesem Fall erhält ausschließlich diese Ansprechperson Kenntnis von Ihren Daten. Da die unabhängige externe Ansprechperson selbst datenschutzrechtlich verantwortlich ist, können Sie nähere Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten dem Datenschutzhinfortsblatt der unabhängigen externen Ansprechperson entnehmen. Ihre Daten werden sodann von der unabhängigen externen Ansprechperson gemäß den Vorgaben der DCV-Leitlinie zur weiteren Bearbeitung an die von unserem Leitungsorgan benannte Person übermittelt. Hierzu ist Ihre Einwilligungs- und Schweigepflichtentbindungserklärung gegenüber der unabhängigen Ansprechperson erforderlich.

In diesem Fall erfolgt die weitere Datenverarbeitung nach den unter Ziffer 2 beschriebenen Bedingungen

2. Zuständige Ansprechperson beim DiCV:

Wenn Sie sich an eine Ansprechperson beim DiCV wenden, erhalten innerhalb unserer Institution nur die Personen Zugriff auf Ihre personenbezogenen Daten, die diese für die Bearbeitung Ihres Falles benötigen. Dies umfasst insbesondere die vom Leitungsorgan benannte Person sowie ggf. weitere Stellen, um Hinweise sachgerecht zu prüfen und eine mögliche Gefährdung weiterer Personen auszuschließen. Zur Plausibilitätsprüfung werden zudem die unabhängigen externen Ansprechpersonen oder unabhängige Fachberatungsstellen hinzugezogen. In Vertretungsfällen, z.B. bei Krankheit, erfolgt auch eine Weitergabe an andere interne Ansprechpersonen.

Damit Ihre Daten gemäß den Vorgaben der DCV-Leitlinie verarbeitet werden können, wird auch hier Ihre Einwilligungserklärung eingeholt.

Sollten sich tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat ergeben, sehen die Leitlinien vor, dass die Strafverfolgungsbehörde eingeschaltet wird. Die Pflicht zur Weiterleitung an die Strafverfolgungsbehörden entfällt nur ausnahmsweise, zum Beispiel wenn Sie oder Ihr/Ihre gesetzliche(r) Vertreter(in) eine Strafverfolgung ausdrücklich ablehnen und nach eingehender Abwägung. Darüber hinaus werden Ihre Daten in der Regel an andere zuständige Stellen (z.B. Landesjugendamt, Jugendamt) und den Ordinarius/Bischof bzw. an die von ihm benannte Person zur kirchenrechtlichen Voruntersuchung weitergeleitet. Eine Weiterleitung zur kirchenrechtlichen Voruntersuchung erfolgt grundsätzlich nur aufgrund Ihrer Einwilligung oder – im Einzelfall – nach eingehender Abwägung, wenn das kirchliche Interesse an der Klärung des Sachverhalts schwerer wiegt als das Interesse des Betroffenen an der Wahrung der Vertraulichkeit.

Weitere mögliche Empfänger sind z.B.:

- Externe Fachkräfte für psychologische Unterstützung,
- Adressaten von Unterstützungs- und Leistungsanträgen.

Wir setzen verschiedene Dienstleister als Auftragsverarbeiter ein, z.B. für IT, Aktenvernichtung, Wartung technischer Geräte und Software. Nach § 29 KDG wurden diese Dienstleister geprüft und sind vertraglich zur Vertraulichkeit verpflichtet. Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt ausschließlich in unserem Auftrag.

Übermittlung in ein Drittland:

Es erfolgt keine Übermittlung Ihrer Daten in ein Drittland.

Dauer der Datenverarbeitung:

Daten aus bzw. zu Meldungen von Verdachtsfällen bzw. Vorfällen sexualisierter Gewalt speichern wir grundsätzlich unter Beachtung der Verjährungsfrist bei zivilrechtlichen Ansprüchen wegen Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung für die Dauer von 30 Jahren (ggf. zuzüglich der Jahre, in der die Verjährung gehemmt war (vgl. § 208 BGB)), es sei denn es liegt ein Fall einer unbegründeten oder falschen Beschuldigung vor. In diesem Fall wird eine kurze Sachverhaltsschilderung, das Ergebnis der Untersuchung und die wesentlichen Punkte, aus denen sich die Unbegründetheit bzw. Falschheit erwiesen hat, aufbewahrt.

Ihre Rechte:

Die folgenden Hinweise geben einen Überblick über die Ihnen nach dem KDG zustehenden Rechte. Ausführliche Informationen erhalten Sie bei Kontaktaufnahme zu einer der genannten Ansprechpersonen.

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

Sie sind zudem berechtigt, eine erteilte Einwilligung zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten jederzeit ohne Angabe von Gründen mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf der Einwilligung berührt nicht die Rechtmäßigkeit der bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Um Ihr Widerrufsrecht auszuüben, genügt eine formlose Mitteilung an: Diözesan Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V., Georgstr. 7, 50676 Köln oder per Mail an datenschutz@caritasnet.de

Sie haben außerdem nach § 48 KDG das Recht, sich bei der zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörde über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zu beschweren. Die zuständige kirchliche Datenschutzaufsicht ist das

Katholisches Datenschutzzentrum Brackeler Hellweg
144, 44309 Dortmund
Tel.: 0231/13 89 85-0

E-Mail: info@kdsz.de

Aktualität dieser Datenschutzhinforts: Diese Datenschutzhinforts hat den Stand 12/2025.