



*Für Menschen.  
Für Münster.*

**Institutionelles Schutzkonzept  
(ISK) der Caritas Münster**

---

## **Prävention sexualisierter Gewalt als Querschnittsaufgabe**

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 1 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

## **Impressum**

12/2019

Caritasverband für die Stadt Münster e.V.  
Josefstraße 2  
48151 Münster  
Telefon: 0251 53009-0  
info@caritas-ms.de  
www.caritas-ms.de

### Vereinsregister

Der Caritasverband für die Stadt Münster e. V. ist im Vereinsregister des Amtsgerichts Münster unter der Registernummer 1873 eingetragen.

### Vertreter

Der Caritasverband für die Stadt Münster e.V. wird gesetzlich vertreten durch den Vorstand Sebastian Koppers und Thomas Schlickum.

### Redaktionsverantwortlicher

Carsten Feltkamp  
Präventionsfachkraft Caritas Münster  
Josefstraße 2  
48151 Münster  
Telefon: 0251 53009-344  
carsten.feltkamp@caritas-ms.de

### Rechtliche Hinweise zur Organisationsform

Der Caritasverband für die Stadt Münster e. V. ist die vom Bischof von Münster anerkannte Zusammenfassung und Repräsentation katholischer caritativer Einrichtungen und Dienste innerhalb der Stadt Münster. Er unterliegt der bischöflichen Aufsicht. Er ist Verband der freien Wohlfahrtspflege und eine Gliederung des Caritasverbandes für die Diözese Münster e. V. und des Deutschen Caritasverbandes. Der Verband ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisiert.

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 2 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

## Inhalt

Impressum.....	2
Vorwort.....	4
1. Ausgangslage.....	5
2. Situationsanalyse.....	7
3. Persönliche Eignung und Personalmanagement.....	10
4. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung.....	12
5. Verhaltenskodex + Verhaltensregeln.....	13
6. Beratungs- und Beschwerdewege.....	18
7. Intervention und Umgang mit Verdacht.....	21
8. Qualitätsmanagement.....	28
9. Aus- und Fortbildung.....	29
10. Maßnahmen zur Stärkung.....	31
Anlagen.....	33

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 3 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

## Vorwort

Die Caritas Münster ist als katholischer Wohlfahrtsverband dafür verantwortlich, Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die in ihren Diensten und Einrichtungen auf unterschiedlichste Weise kompetent durch haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen begleitet werden, einen sicheren und geschützten Rahmen herzustellen. Dieser soll geprägt sein von einem achtsamen und wertschätzenden Umgang mit den uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen. Grundlage dafür bildet das christliche Menschenbild, nachdem der Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes ist. Seine Würde und die Unverletzlichkeit seines Lebens leiten sich daraus ab. Mit welchem Selbstverständnis wir als Caritas Münster unsere vielfältigen Aufgaben für Menschen in Münster angehen, wird dabei in den zehn Leitbildsätzen weiter verdeutlicht und unterstreicht mit Blick auf das Thema Prävention sexualisierter Gewalt nochmals deren Bedeutung. Ein paar Ausschnitte daraus:


*„Unser Anliegen ist das Wohlergehen der Menschen, materiell, körperlich, geistig und seelisch.“*

*„Wir... achten und sichern ihre Würde und Selbstbestimmung.“*

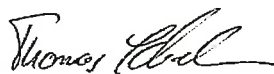
*„Zuverlässigkeit, Transparenz und von Vertrauen getragene Zusammenarbeit... haben für uns einen hohen Stellenwert.“*

Das grundlegende Verständnis unserer Arbeit als Wohlfahrtsverband für die Menschen in Münster macht deutlich: Jegliche Form von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene hat in unserer Organisation keinen Platz. Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept unterstreicht diesen eigenen Anspruch und unsere gemeinsame Verantwortung. Es verfolgt das Ziel, die strukturellen Voraussetzungen zur effektiven Prävention sexualisierter Gewalt herzustellen und dabei den Mitarbeiter\*innen der Caritas Münster handlungsleitende Orientierung und Sicherheit im Umgang mit diesem Thema zu geben.

Wir möchten uns an dieser Stelle herzlich bei der Impulsgruppe, bestehend aus Mitarbeiter\*innen diverser Einrichtungen und Dienste, bedanken, die die Erstellung des ISK tatkräftig unterstützt hat und auch bei der Weiterentwicklung beteiligt sein wird. Den Prozess der Erstellung des ISK sehen wir als Beginn eines Qualitätsentwicklungsprozesses an, der nun im Vorliegen des Konzeptes sichtbar wird. Die anschließende Implementierung der Maßnahmen und Strukturen aus dem Konzept soll diesen Prozess fortführen und dauerhaft im Qualitätsmanagement berücksichtigt werden.



**Sebastian Koppers**  
Vorstand



**Thomas Schlickum**  
Vorstand

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 4 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

## 1. Ausgangslage

Nach Bekanntwerden von Fällen sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen beschäftigte sich die Deutsche Bischofskonferenz umfassend mit der Thematik. Die Ergebnisse dieser Auseinandersetzung finden sich in der Rahmenordnung Prävention sexualisierter Gewalt der deutschen Bischofskonferenz wieder. Im Bistum Münster ist diese Rahmenordnung als Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen konkretisiert worden und soll damit allen katholischen Rechtsträgern klare Orientierung im Umgang mit dem Thema sexualisierte Gewalt bieten. Die verbindliche Vorgabe daraus besteht in der Erstellung und Implementierung eines individuellen institutionellen Schutzkonzeptes für jeden katholischen Rechtsträger. Die entsprechenden Rahmenbedingungen und inhaltlichen Bausteine sind in der Präventionsordnung und den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen vorgegeben. Darüber hinaus werden in Ergänzung dazu die Inhalte der Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten der Arbeitsgemeinschaft Erziehungshilfe (AGE) berücksichtigt.

### Das Institutionelle Schutzkonzept

ermöglicht eine reflektierte Auseinandersetzung mit institutionellen Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen

gibt Orientierung und Sicherheit und fordert dazu auf, Verantwortung für die Sicherheit der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen zu übernehmen

dient dem Etablieren eines wertschätzenden und grenzachtenden Umgangs im Arbeitsalltag und den zahlreichen Begegnungsmöglichkeiten in den Einrichtungen

signalisiert nach außen und innen, dass mit dem Thema auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird, schafft somit Vertrauen

ist ein erkennbarer Qualitätsentwicklungsprozess mit dem Ziel, eine Kultur des Respekts, der Achtsamkeit und Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und administrativ zu implementieren

(vgl. Prävention im Bistum Essen, Leitfaden für Pfarreien, S.6)

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept der Caritas Münster soll Orientierung und Sicherheit im Umgang mit dem Thema sexualisierter Gewalt bieten und präventiv wirksam sein. Adressiert ist das ISK an alle Menschen, ob Klienten/Ratsuchende oder haupt-, neben- oder ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen der Caritas Münster. Wenn in dem vorliegenden Konzept von der Caritas Münster gesprochen wird, sind damit immer sämtliche GmbHs und Beteiligungen der Caritas Münster gemeint. Neben dem Caritasverband für die Stadt Münster e.V., die Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft Münster mbH, die Caritas-Fortbildungsinstitut Münster GmbH, die gemeinnützige SKM GmbH, die Jugendausbildungszentrum JAZ GmbH und die Johannes Hospiz gGmbH.

Der Fokus des ISK der Caritas Münster liegt auf dem Schutz von Minderjährigen, die in den unterschiedlichen Diensten und Einrichtungen betreut und begleitet werden. Daher wird an dieser Stelle auf das vorliegende, eigenständige Gewaltpräventionskonzept der Caritas Altenhilfe verwiesen, das sich dem Schutz von hilfebedürftigen Erwachsenen vor unterschiedlichsten Formen von Gewalt annimmt. Dennoch finden Kapitel 3 Persönliche Eignung und Personalmanagement und Kapitel 8 Aus- und Fortbildung des ISK Anwendung für die Caritas Altenhilfe. Bis zur ersten Revision des ISK 2022, bestehen beide Konzepte, „Gewaltpräventionskonzept der Caritas Altenhilfe“ und „Institutionelles Schutzkonzept der Caritas Münster“ (ISK), nebeneinander. Ziel bis zur ersten Revision 2022 ist die Zusammenführung in ein gemeinsames Konzept.

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 5 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

### Präventionsfachkraft

Die Caritas Münster ist als kirchlicher Rechtsträger verpflichtet, mindestens eine Präventionsfachkraft zu benennen. Die Präventionsfachkraft soll präventionspraktische Bemühungen bei der Caritas Münster befördern und die nachhaltige Umsetzung der von der Präventionsordnung und den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen vorgegebenen Maßnahmen unterstützen. (vgl. §12 PräVO) Zum 01.06.2018 wurde Herr Carsten Feltkamp, Leitung der Caritas Familienhilfen als Präventionsfachkraft für die Caritas Münster benannt. Perspektivisch ist die Ernennung einer zweiten, weiblichen Präventionsfachkraft vorgesehen, die als weitere Ansprechpartnerin zur Verfügung steht.

### Die Präventionsfachkraft übernimmt dabei folgende Aufgaben:

...ist Ansprechpartner\*in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen rund um das Thema Prävention sexualisierter Gewalt;

...kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätige darüber informieren;

...unterstützt die Caritas Münster bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes;

...bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien;

...berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;

...ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragten des Bistums und des Caritasverbandes für die Diözese Münster und gibt Weiterbildungsbedarfe an diese weiter;

(vgl. Anlage 2, Ausführungsbestimmungen zu §12 PräVO,)

### Prozess der Erstellung

Federführend im ersten Prozesszeitraum zur Erstellung des ISK ab 2015, war die damalige Präventionsfachkraft. Nach deren plötzlichen Tod im Sommer 2017 ruhte der Prozess der Erstellung für acht Monate. Im Frühjahr 2018 wurde Herr Carsten Feltkamp die Aufgabe der Präventionsfachkraft übertragen und zum 01.06.2018 beim Bistum Münster als diese benannt.

Darüber hinaus wurde Herrn Feltkamp die Aufgabe übertragen, als Projektleitung den bisherigen Erstellungsprozess wiederaufzunehmen und das institutionelle Schutzkonzept für die Caritas Münster fertigzustellen. Als Zielzeitraum zur Fertigstellung wurde Sommer 2019 vereinbart. Als Arbeitsgrundlage dafür diente eine ausführliche Projektskizze. Als Unterstützung und Absicherung des fortgeschrittenen Prozesses wurde im Mai 2018 mit Lena Greb aus dem Bereich der Gemeindec Caritas/Youngcaritas eine stellvertretende Projektleitung installiert.

### Impulsgruppe

Um die Inhalte der Präventionsordnung und des ISK partizipativ zu erarbeiten wurde eine Projektgruppe gebildet, bzw. wieder neu gebildet. Die Projektgruppe namens Impulsgruppe bestand zum aktuellen Projektzeitraum aus folgenden 10 Personen als Vertreter\*innen des jeweiligen Bereiches/Dienstes:

- Carsten Feltkamp, Familienhilfen, Projektleitung ISK, Präventionsfachkraft
- Lena Greb, Gemeindec Caritas/Youngcaritas, stellvertretende Projektleitung ISK
- Petra Kreuter, Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche
- Heike Mols/Sven Kahn, Gerichtsnaher Jugendhilfe
- Christina Kleinfenn, Schulnahe Jugendhilfe
- Tanja Kohout, Kindertagesstätte "Kleines Senfkorn"
- Anne Friedrich, Kindertagesstätte "Miriam", Familienzentrum
- Katharina Quittmann, Migration
- Gaby Limbach, Familienpaten

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 6 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

▪ Ursula Von Papen, Jugendausbildungszentrum

In den Treffen der Impulsgruppe wurden die verschiedenen Bausteine des ISK inhaltlich bearbeitet und in ihrer Umsetzung auf den Kontext der beteiligten Dienste übertragen. Die aufbereiteten Ergebnisse wurden durch die Projektleitung im ISK verarbeitet und mit Feedbackschleifen versehen, bevor sie endgültig in das Konzept aufgenommen wurden.

Veröffentlichung des ISK

Das fertiggestellte ISK wird nach Beschlussfassung durch den Vorstand der Caritas Münster dem Diözesancaritasverband Münster als Dachverband übermittelt und von dort aus den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster weitergeleitet. Ein dazugehöriger Presseartikel wird in Abstimmung mit der Stabsstelle Verbandspolitik und Kommunikation erstellt und veröffentlicht. Allen haupt-, neben-, und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden wird das ISK im Anschluss daran über das Qualitätsmanagement zugänglich gemacht. Verantwortlich dafür sind die jeweiligen Abteilungs- bzw. Bereichsleitungen oder verantwortlichen Mitarbeiter\*innen. Darüber hinaus steht das vorliegende ISK jeweils in aktueller Fassung auch auf der Internetpräsenz der Caritas Münster als PDF zum Download zur Verfügung. Die Präventionsfachkraft wird bei Bedarf die Dienste und Einrichtungen aufsuchen, das Konzept vorstellen und für Fragen bereitstehen.

## 2. Situationsanalyse

Grundlage & Ziele

Den Ausführungsbestimmungen zu §3 der Präventionsordnung des Bistums Münster lässt sich unter Absatz 1 entnehmen, dass das Institutionelle Schutzkonzept ausgehend von einer Risikoanalyse, hier Situationsanalyse genannt, zu erstellen ist. Zu verstehen ist diese als Bestandsaufnahme, die einerseits bereits bestehende Stärken des Trägers benennt, und andererseits mögliche Schwächen aufdeckt, die grenzverletzendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt begünstigen.

Ziel der Situationsanalyse ist es, den aktuellen IST-Zustand bei der Caritas Münster im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt, mit dem gewünschten Soll-Zustand abzugleichen. Der Handlungsbedarf in Strukturen, Konzepten oder Regelungen soll somit ersichtlich werden.

Die Herausarbeitung von kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen schließt sich daran an und soll so den Optimierungsbedarf nach und nach decken. Bereits während der Situationsanalyse soll durch die Auseinandersetzung mit Fragestellungen zum Thema Prävention eine erste Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen in den jeweiligen Einrichtungen und Diensten stattfinden, die durch die weitere Erarbeitung der Bausteine des ISK seine Fortführung findet.

Die Umsetzung der Situationsanalyse bei der Caritas Münster oblag den Bereichsleiter\*innen bzw. Koordinator\*innen oder dafür verantwortlichen Mitarbeiter\*innen der jeweiligen Einrichtungen und Dienste. Handlungsleitend dafür war ein Fragenkatalog der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfe (AGE) bzw. des Bistum Münster, der dem ISK als Anlage 3 angehängt ist.

Die folgenden Einrichtungen und Fachdienste waren an der Situationsanalyse beteiligt:

- Schulnahe Jugendhilfe
- Gerichtsnahe Jugendhilfe
- Familienhilfen
- Familienpaten
- Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche
- Kindertagesstätte & Familienzentrum "Miriam"
- Kindertagesstätte "Kleines Senfkorn"
- Jugendausbildungszentrum
- Fachdienst für Integration und Migration
- Gemeindec Caritas
- Youngcaritas

Die Auswertung der Befragungen orientierte sich dabei an inhaltlichen Schwerpunkten wie der Blick auf Zielgruppen, Strukturen auf Träger- und Leitungsebene, Konzepte & Angebote, sowie der Ebene

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 7 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

der Mitarbeiter\*innen der Caritas Münster. Die detaillierten Ergebnisse der Situationsanalyse sind bei Bedarf bei der Präventionsfachkraft Herrn Feltkamp zu erfragen. Die wesentlichen Ergebnisse der Situationsanalyse sind im Folgendem zusammengefasst dargestellt. Anschließend daran werden Maßnahmen benannt, die mit dem Inkrafttreten und der Implementierung des ISK kurz-, mittel- und langfristig verfolgt und umgesetzt werden sollen.

#### Berücksichtigung der Lebensumstände

Bei der Auswertung der Ergebnisse wurde nochmals die große Vielfalt an Diensten und Einrichtungen deutlich, in denen die Caritas Münster eine Vielzahl von Menschen berät, begleitet und betreut. Die Vielfalt der Adressaten der Caritas Münster und ihre Lebenswirklichkeiten sind dabei beeindruckend. Verbindendes Element aller ist jedoch in der Regel ein vorliegender, individueller Hilfebedarf. Nicht selten kommt es dabei vor, dass die Adressaten aus belastenden Lebensumständen stammen oder sie traumatische Vorerfahrungen aufgrund von Gewalt, Vernachlässigung o.ä. begleiten. Die Zielgruppen und Adressaten der Caritas Münster setzen also aufgrund ihres individuellen Hilfebedarfs, verbunden mit teils belastenden Vorerfahrungen, grundsätzlich ein umsichtiges Vorgehen durch Mitarbeiter\*innen der Caritas Münster voraus. In Bezug auf das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist an dieser Stelle umso mehr ein grenzachtendes, sensibles und professionelles Handeln durch Mitarbeiter\*innen gefragt. Der Stellenwert der grundsätzlichen Berücksichtigung der Lebensumstände der Adressaten im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt ist durch die Situationsanalyse nochmals deutlich geworden.

Mitarbeiter\*innen sollen dazu Hilfestellung in Form von Information, Schulung, verlässlichen Strukturen und fachlicher Beratung erhalten. Das ISK soll dazu einen wichtigen Beitrag leisten und Orientierung darstellen. Darüber hinaus wurden konkrete Stärken und Schwächen der Caritas Münster, bezogen auf präventiv wirksame Instrumente und Bedingungsfaktoren erkennbar und zeigen sich in folgenden Bereichen übergreifend von zentraler Bedeutung.

#### Stärken und Schwächen

Stärken wurden vorwiegend im personellen Bereich bei Mitarbeiter\*innen und Führungskräften, sowie bei den vorhandenen Konzepten und Leistungsbeschreibungen deutlich. Es handelt sich bei den befragten und beteiligten Diensten und Einrichtungen grundsätzlich um offene und gut vernetzte Dienste, die stets auf Grundlage eines pädagogischen Konzepts, bzw. Leistungsbeschreibungen arbeiten. Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Mitarbeiter\*innen und Führungskräften sind in der Regel klar definiert. Die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien sind dabei transparent gestaltet. Der Austausch zwischen Mitarbeiter\*innen ist in allen befragten Diensten und Einrichtungen durch regelmäßige Teamsitzungen, kollegiale Beratungen und Supervision gewährleistet und stellt einen Qualitätsstandard dar. Aus den Ergebnissen der Befragung ist darüber hinaus eine hohe Selbstreflexion bei Mitarbeiter\*innen festzustellen, die einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz fördert. Alle befragten Dienste und Einrichtungen bescheinigen eine offene Kommunikationskultur, die mit einer Streit- und Fehlerkultur einhergeht. Die Führungskräfte setzen einen kooperativen Führungsstil um, der transparentes Vorgehen beinhaltet und Partizipation von Mitarbeiter\*innen fördert. Darüber hinaus wird ein reger Austausch auf Leitungsebene in diversen Gremien umgesetzt. Die fachliche Begleitung und Orientierung von haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen ist durch die jeweiligen Bereichsleitungen, bzw. Koordinator\*innen oder andere verantwortliche Mitarbeiter\*innen gegeben. Strukturelle Maßnahmen, wie die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, sowie das Einholen der Selbstauskunftserklärung für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe bei der Caritas Münster, werden bereits vom Personalreferat umgesetzt.

Geht es um Prävention sexualisierter Gewalt, kommt dem Vorliegen von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen eine besondere Bedeutung zu, da diese für Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe ausgenutzt werden können. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse können dabei in Form von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, sozialen Abhängigkeiten oder in Vertrauensverhältnissen bestehen. Bei der Caritas Münster lassen

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 8 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

sich grundsätzlich alle genannten Formen in sämtlichen Einrichtungen und Diensten in verschiedenster Ausprägung vorfinden. Diese sind dabei in erster Linie selbstverständlicher Bestandteil der täglichen pädagogischen Arbeit, haben ihre Berechtigung und Funktion. Dennoch müssen diese Formen von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden regelmäßig reflektiert und berücksichtigt werden, wenn das Ziel verfolgt wird, präventiv wirksam zu sein.

Konkrete Schwächen wurden durch die Befragung vorwiegend im strukturellen Bereich der Caritas Münster deutlich. Wichtige Instrumente und Rahmenbedingungen für präventiv wirksames Arbeiten fehlen bislang in großen Teilen.

### **Fehlender Verhaltenskodex und Verhaltensregeln**

Neben den Leitbildsätzen des Caritasverbandes für die Stadt Münster e.V., welche eine grundlegende Orientierung für Verhalten von Mitarbeitenden im Kontakt mit Adressaten darstellen, existieren bislang kein verbindlicher Verhaltenskodex und Verhaltensregeln als Orientierung für adäquates Verhalten gegenüber den Adressaten und unter Mitarbeiter\*innen. Beides stellt jedoch im Umgang mit dem Thema Prävention ein zentrales Element dar.

### **Fehlendes Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt**

Zwar sind in einzelnen Einrichtungen und Diensten erste Ansätze durch Fortbildungen vorhanden, jedoch besteht in der Breite nach wie vor umfangreicher Schulungsbedarf um den Mitarbeiter\*innen Handlungssicherheit zu vermitteln und dem Thema Prävention professionell zu begegnen.

### **Fehlende Beratungs- und Beschwerdewege, Interventionskonzept**

Zwar existiert in einigen Einrichtungen und Diensten der Caritas Münster ein Beschwerdemanagement, jedoch ist dies bislang nicht übergreifend abgestimmt und flächendeckend der Fall. Weiter werden darin bisher die Besonderheiten im Kontext sexualisierter Gewalt nicht umfassend berücksichtigt. Transparent kommunizierte interne wie externe Verfahren und Ansprechpartner für Beratungs- und Beschwerdeanliegen liegen bislang nicht vor. Ebenso fehlt ein Interventionskonzept mit Handlungsleitfäden, die den Umgang mit Verdachtsfällen, Mitteilungen von Betroffenen und den Umgang mit Grenzverletzungen verlässlich regelt.

### **Maßnahmen zur Stärkung**

Primärpräventive Angebote, Projekte, Kurse, o.ä. aber auch themenspezifische Materialien wie Bücher oder Medien, sind bislang nur vereinzelt und in der Regel nicht konzeptionell verankert in den Einrichtungen und Diensten vorzufinden.

### **Folgende kurz-, mittel- bzw. langfristigen Maßnahmen werden daher verfolgt:**

#### Entwicklung eines Verhaltenskodex & Verhaltensregeln

- Verantwortlich: Projektleitung ISK + Impulsgruppe
- Zeitraum: Kurzfristig

#### Umsetzung der erforderlichen Schulungsmaßnahmen durch das Caritas Bildungszentrum

- Verantwortlich: Bildungszentrum + Präventionsfachkraft
- Zeitraum: Mittel- und Langfristig

#### Entwicklung und Veröffentlichung von internen und externen Beratungs- und Beschwerdewegen

- Verantwortlich: Projektleitung ISK + Impulsgruppe

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 9 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

- Zeitraum: Kurzfristig

Entwicklung des Beschwerdemanagementsystems hin zu einem übergreifenden und flächendeckenden, das die individuellen Ausgangslagen der Einrichtungen und Dienste und deren Zielgruppen in Bezug auf das Thema sexualisierte Gewalt berücksichtigt.

- Verantwortlich: Vorstand, Abteilungsleitung, QM-Beauftragte + Präventionsfachkraft
- Zeitraum: Mittelfristig

Entwicklung eines Interventionskonzeptes inkl. Handlungsleitfäden

- Verantwortlich: Projektleitung ISK + Impulsgruppe
- Zeitraum: Kurzfristig

Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung/Primärprävention

- Strukturierte Implementierung von primärpräventiven Maßnahmen wie Trainings, Kurse oder theaterpädagogische Projekte in den pädagogischen Konzepten der betreffenden Dienste. Darüber hinaus Zugang zu "Fördermitteln" für eben diese Maßnahmen, sowie Materialien wie Bücher, Spiele und Medien.
- Verantwortlich: Leitungskräfte der Einrichtungen und Dienste + Präventionsfachkraft
- Zeitraum: Mittel- und Langfristig

### **3. Persönliche Eignung und Personalmanagement**

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt bei der Caritas Münster hat hohe Priorität. Als kirchlicher Rechtsträger hat die Caritas Münster dafür Sorge zu tragen, dass mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen nur Personen betraut werden, die neben ihrer fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. (vgl. §4 PräVO) Mit Verweis auf §72a SGB VIII ist damit vor allem der Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen gemeint. Bereits bei der Personalauswahl soll das Thema Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt werden und mit Hinblick auf die persönliche Eignung von möglichen neuen haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen in den Blick genommen werden. Ziel ist es, die Anliegen der Caritas Münster im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt bereits an dieser Stelle zu verdeutlichen und so letztlich auch potentielle Täter\*innen frühzeitig abzuschrecken.

Die folgenden Punkte sind im Einzelfall individuell aus der Sicht der Einrichtungen und Dienste zu ergänzen oder zu modifizieren.

#### **3.1 Personalauswahl**

##### Stellenausschreibung

Bereits in Stellenausschreibungen soll auf das institutionelle Schutzkonzept der Caritas Münster hingewiesen werden. Hier soll mit entsprechenden Formulierungen deutlich werden, dass ein grenzachtender und wertschätzender Umgang mit Klient\*innen, Adressat\*innen und unter Mitarbeiter\*innen hohe Priorität hat und in einer Kultur der Achtsamkeit gelebt wird. Die Abstimmung der entsprechenden Inhalte erfolgt zwischen Personalreferat und Präventionsfachkraft.

##### Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Nachdem bereits in den Stellenbeschreibungen auf die Kultur der Achtsamkeit und dem damit verbundenen grenzachtenden und wertschätzenden Umgang hingewiesen wurde, sind die eingehenden Bewerbungsunterlagen, neben fachlichen Aspekten, auch aus dieser Perspektive zu

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 10 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

bewerten. Die Sichtung der Bewerbungsunterlagen ist nach Möglichkeit ebenfalls durch eine zweite Person zu ergänzen.

Folgende Auffälligkeiten weisen nicht automatisch auf problematische Situationen/Vorfälle o.ä. im Kontext sexualisierter Gewalt hin, sollten jedoch Anlass zu weiterer kritischer Betrachtung bzw. Nachfrage sein:

- Kritische Stellenwechsel z.B. „Trennung im gegenseitigen Einvernehmen“
- Vorlage von Arbeitsbescheinigungen statt qualifizierter Zeugnisse
- Fehlende Arbeitszeugnisse
- Lücken, massive Brüche oder Ungereimtheiten im Lebenslauf
- Unklare Aussagen zum Thema Nähe & Distanz
- Häufige Wohnortwechsel

### Bewerbungs-/Erstgespräch

Das Bewerbungs-/Erstgespräch ist die erste Gelegenheit mit möglichen neuen haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen ins Gespräch zu kommen und sich einen persönlichen Eindruck zu verschaffen. Nach Möglichkeit sollen Bewerbungs-/Erstgespräche zu zweit durchgeführt werden. Dies birgt den Vorteil des umfassenderen Eindrucks durch zwei Personen, die sich im Anschluss über ihre Wahrnehmungen austauschen können. Darüber hinaus können verschiedene Gesprächsinhalte auf zwei Personen aufgeteilt werden. Im Gespräch selbst, soll an geeigneter Stelle deutlich gemacht werden, dass die Caritas Münster zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert ist. Ein Hinweis auf die Präventionsordnung des Bistums Münster und das vorliegende Schutzkonzept der Caritas Münster (ISK) geben den Rahmen dazu, darüber ins Gespräch zu kommen. Das Ziel der Caritas Münster zu benennen, Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen jederzeit einen vertrauensvollen und sicheren Rahmen zu bieten, kann an dieser Stelle mit dem Hinweis auf konkrete Maßnahmen wie die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses oder die Unterzeichnung des Verhaltenskodex verbunden werden. Den Bewerber\*innen soll anhand angemessener, offener Fragen Gelegenheit gegeben werden, seine/ihre Einstellung zu den vorgestellten Maßnahmen zu erläutern.

Beispielfragen (ggf. zu ergänzen):

- Wie wirkt das auf Sie, was wir gerade über unser Schutzkonzept berichtet haben?
- Was ist Ihnen davon aus Ihrem bisherigen beruflichen Kontext bereits bekannt?
- An welchen Stellen in Ihrem möglichen neuen Arbeitsfeld finden Sie Grenzachtung besonders wichtig?

Bei ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen kann das fehlende formale Bewerbungsgespräch am ehesten in Form eines Vorstellungsgesprächs bzw. Kennenlerngesprächs kompensiert werden. Die jeweils verantwortlichen Mitarbeiter\*innen können neben den oben aufgeführten Hinweisen, auf den „Leitfaden mit präventionsrelevanten Fragen für das Vorstellungs-/Kennenlerngespräch mit Ehrenamtlichen“, vom Bistum Münster zurückgreifen. (Anlage 4)

Grundsätzlich bietet es sich an, die Heranführung an das Thema sexualisierte Gewalt und konkrete Fragen im Kontext von Bewerbungsgesprächen/ Vorstellungsgesprächen aufgrund der nötigen Sensibilität, aber auch Klarheit, im Team bzw. mit Kolleg\*innen zu besprechen oder gar zu üben. Im weiteren Verlauf sind bei Neueintritt mit dem Arbeitsvertrag, der Honorarvereinbarung bzw. Ehrenamtlichen im Vorstellungs-/ Kennenlerngespräch folgende Unterlagen zuzusenden/auszuhändigen:

- Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses für haupt-, neben und ehrenamtlich Tätige. Weitere Information Kapitel 4.1.
- Selbstauskunftserklärung für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige. Weitere Information Kapitel 4.2.

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 11 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

- Die Dokumentation zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis zur Unterzeichnung. (nur Ehrenamtliche)

### 3.2 Personalentwicklung

Die Personalentwicklung beginnt mit dem Einstieg der neuen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen und findet ihren Prozess bis zum Ausscheiden der Mitarbeiter\*innen. Dieser fortlaufende Prozess wird begleitet durch unregelmäßige Gespräche zwischen Leitung und Mitarbeiter\*in auf Grundlage alltagspraktischer, berufsbezogener Fragen, Wünschen, Anregungen o.ä. Darüber hinaus finden regelmäßige Jahresgespräche statt, die strukturell verankert sind.

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt soll den gesamten Prozess begleiten und in beiden Formen in angemessener Art und Weise einen wiederkehrenden Platz finden.

Folgende Impulsfragen/Stichworte können in Gesprächen dafür genutzt werden:

- Kontakt zu unseren Klienten/Adressaten professionell gestalten
- Pädagogisches Handeln nach den Bedürfnissen unserer Klienten/Adressaten ausrichten
- Regeln und Konsequenzen sicher umsetzen
- Wertschätzende Grundhaltung und respektvoller Umgang
- Reflexion des eigenen Handelns
- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Fortbildungs-/Schulungsbedarf zum Thema sexualisierte Gewalt

#### Einarbeitung und Probezeit

Die Einarbeitungs- und Probezeit wird genutzt, sich ein umfangreiches Bild über neue Mitarbeiter\*innen zu machen. Neben fachlichen Kompetenzen sollen dabei die persönlichen Kompetenzen in der professionellen Beziehungsgestaltung mit unseren Klienten/Adressaten und Kolleg\*innen fokussiert betrachtet werden. Hier ist wiederum der Austausch mit einer/m zweiten Kollegen\*in sinnvoll um Eindrücke abzugleichen. Sowohl positive, wertschätzende, als auch irritierende, bedenkliche Auffälligkeiten sollen von den Dienstvorgesetzten im persönlichen Kontakt angesprochen werden. Präventionsschulungen und Vertiefungsveranstaltungen (siehe Erläuterung Kapitel 9 Aus- und Fortbildung) bilden im weiteren Verhältnis der Tätigkeit für die Caritas Münster eine wichtige Grundlage und sind im Zuge der Personalentwicklung und Begleitung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen wichtig und verpflichtend.

## 4. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

### 4.1 Erweitertes Führungszeugnis

Die persönliche Eignung von haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen bei der Caritas Münster im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt, wurde in Kapitel 3 beschrieben. Als wichtige Ergänzung dazu folgt im Weiteren der Baustein "Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung". Beide genannten Instrumente ergänzen den Baustein "Persönliche Eignung & Personalmanagement" und sollen sicherstellen, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bei der Caritas Münster betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. (vgl. § 4 PräVO, Anlage 1)

Grundlage dafür bildet vor allem §72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. Demnach darf die Caritas Münster keine Personen im Bereich der Kinder und Jugendhilfe beschäftigen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171,174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches verurteilt wurden.

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 12 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses bei der Caritas Münster ist dabei an eine vorliegende gesetzliche Verpflichtung (z.B. Bundeskinderschutzgesetz) und/oder Vereinbarung mit dem öffentlichen Träger gekoppelt. Eine aktuelle Übersicht der Dienste und Einrichtungen in denen die Notwendigkeit der Anforderung des erweiterten Führungszeugnisses und der Selbstauskunftserklärung besteht, ist bei Bedarf beim Bereich Personal zu erfragen. Bei Vorlage darf das erweiterte Führungszeugnis nicht älter als 3 Monate sein. Die Umsetzung in Form von Einfordern, Einsicht, Wiederaufforderung nach 5 Jahren, erfolgt für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden in Verantwortung des Bereichs Personal. Für alle betreffenden ehrenamtlich Tätigen, Honorarkräfte, und Praktikanten liegt die Prozessverantwortung bei den jeweiligen Bereichsleitungen, bzw. Koordinatoren oder sonstigen verantwortlichen Mitarbeiter\*innen – eine Koordination erfolgt durch die Stabsstelle Ehrenamt. Ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird eine Aufforderung zur Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses zugesendet, mit der sie das Führungszeugnis kostenlos beantragen können.

Die Wiedervorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt im Abstand von 5 Jahren. Dazu werden die betreffenden Personen durch den Bereich Personal oder – bei Ehrenamtlichen – durch die zuständigen Mitarbeitenden angeschrieben und aufgefordert. Die entstehenden Kosten (ca. 13 €) werden bei Erstvorlage und Neueinstellung von hauptamtlichen Mitarbeitenden selbst getragen, Ehrenamtliche können es kostenlos beantragen (siehe oben). Danach werden die Kosten für die Wiedervorlage im Abstand von 5 Jahren von der Caritas Münster übernommen.

Die Rücksendung des erweiterten Führungszeugnisses nach Einsichtnahme, die dokumentiert wird, erfolgt zeitnah an die Mitarbeitenden bzw. ehrenamtlichen. Im gesamten Prozess der Anforderung, Einsichtnahme und Rücksendung werden die Datenschutzrechtlichen Bestimmungen der DGSVO und des KDG sichergestellt.

#### 4.2 Selbstauskunftserklärung

Die Selbstauskunftserklärung nach §5 der Präventionsordnung des Bistums Münster als Ergänzung zum erweiterten polizeilichen Führungszeugnis, wird von allen hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen einmalig bei Neueinstellung vorgelegt. In der Selbstauskunftserklärung versichern die Mitarbeiter\*innen, dass sie nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt sind und auch kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde. Falls zukünftig ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wird, verpflichten sich die Mitarbeiter\*innen dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung stellt damit eine elementare Ergänzung zum erweiterten Führungszeugnis dar und ist dementsprechend in den Prozess der Vorlage eingebunden. Die Umsetzung erfolgt ebenso durch den Bereich Personal. Die Aufbewahrung der Selbstauskunftserklärung erfolgt nach Einsicht durch den Bereich Personal in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte.

### 5. Verhaltenskodex + Verhaltensregeln

Als zentralen Baustein des institutionellen Schutzkonzeptes sieht die Präventionsordnung des Bistum Münster unter §6 die Entwicklung und Umsetzung verbindlicher Verhaltensregeln für Mitarbeiter\*innen in Diensten und Einrichtung kirchlicher Rechtsträger vor. Die Caritas Münster hat sich bewusst dazu entschlossen dabei eine Zweiteilung in den Verhaltenskodex auf der einen Seite und Verhaltensregeln auf der Anderen vorzunehmen. Der Verhaltenskodex soll dabei die Haltung beschreiben, mit der haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen der Caritas Münster Minderjährigen in ihrer Arbeit begegnen. Die Verhaltensregeln sollen darüber hinaus einen klar abgegrenzten Rahmen für adäquates Verhalten geben und bei Nichteinhaltung mit Sanktionen belegt werden.

Die Kombination beider Bereiche, soll einen Orientierungsrahmen schaffen, der allen Beteiligten Sicherheit gibt und Fehlverhalten transparent machen soll. Erarbeitet wurden der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln unter intensiver Beteiligung der Impulsgruppe. Es folgten Feedbackschleifen in den jeweiligen Diensten. Darüber hinaus wurden frühzeitig die Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes für die Stadt Münster e.V., sowie der Vorstand der Caritas Münster mit

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 13 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

einbezogen und deren Feedback berücksichtigt. Das Ergebnis ist ein umfangreiches Dokument, das in Kombination von Kodex und Regeln die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit unterstützt und weiter fokussiert. Im Weiteren folgen nun der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln, die an alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden gerichtet sind und stets gemeinsam einzusetzen sind.

## 5.1 Verhaltenskodex

Die Caritas Münster will Kindern, Jugendlichen und allen Menschen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können. Die Verantwortung für den Schutz dieser Lebensräume liegt bei den hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen sowie den neben- und ehrenamtlich Tätigen, die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen. Dabei finden die anvertrauten Personen in dem notwendigen Maß Unterstützung und Begleitung in allen Lebensbereichen durch die Mitarbeiter\*innen.

Ziel des Verhaltenskodex ist es vor allem, hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen sowie den neben- und ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch erschwert und Möglichkeiten schafft, Sprachlosigkeit zu überwinden. Klare Regeln bezüglich eines achtsamen Umgangs mit Kindern und Jugendlichen sind notwendig, damit Prävention wirksam sein kann.

Im Mittelpunkt stehen die uns anvertrauten Menschen und ihr Wohlergehen. Daher werde ich alles in meinen Kräften Stehende tun, dass niemand den mir anvertrauten Menschen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt antut, unsere Einrichtung ein sicherer Ort für alle ist und verpflichte mich mit meiner Unterschrift zu folgendem Verhaltenskodex und Verhaltensregeln:

- Ich weiß, dass die Caritas Münster der christlichen Nächstenliebe (Caritas) verpflichtet ist. Orientiert am Handeln Jesu und der Botschaft des Evangeliums hat jeder Mensch als Ebenbild Gottes für uns eine unveräußerliche Würde. Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt ist mit diesen Prinzipien unvereinbar. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen verletzt, widerspricht der Lehre der Kirche und ihrem Auftrag.
- Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit gegenüber anderen und mir selber geprägt ist.
- Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen gründet in Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte und stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
- Ich schütze Kinder und Jugendliche vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt, soweit es in meinem Einflussbereich liegt.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich nehme dabei meine eigenen Grenzen wahr und respektiere die Intimsphäre und persönlichen Grenzen von anderen.
- Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritäts- bzw. Vorbildstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, sexistisches noch grenzüberschreitend sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten benenne ich und setze damit Grenzen. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutze der Betroffenen einzuleiten.
- Ich kenne die Beschwerde- und Verfahrenswege sowie die Ansprech-partner\*innen für die Caritas Münster. Ich weiß wo ich mich beraten lassen oder Hilfe zur Klärung bzw. Unterstützung erhalten kann und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 14 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
- Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/oder Gewaltanwendung nahelegt, halte ich mich an die für die Caritas Münster vorgegebenen Meldewege.

## 5.2 Verhaltensregeln

Folgende Verhaltensregeln sind zu beachten:

### 1. Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen, Sprüche und Anspielungen, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeiter\*innen können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen. Jede durch Wertschätzung geprägte Form persönlicher Interaktion und Kommunikation und ein auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepasster Umgang stärken hingegen das Selbstbewusstsein von Kindern und Jugendlichen.

- Mitarbeitende verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation im Kontext ihrer Tätigkeit für die Caritas Münster eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“), abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen und reagieren unmittelbar und transparent auf sprachliche Grenzverletzungen.
- Verbale und nonverbale Signale und Interaktionen von Mitarbeiter\*innen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind auf die jeweilige Zielgruppe angepasst.
- Mitarbeiter\*innen tragen während ihrer Tätigkeit eine auf die Arbeitsbedürfnisse abgestimmte, angemessene Kleidung, die keine Sexualisierung der Atmosphäre fördert oder zu Irritationen bei Kindern und Jugendlichen führt.

### 2. Gestaltung von Nähe und Distanz

Körperliche und emotionale Nähe können die Grundlage für unsere pädagogische Arbeit darstellen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt dabei immer bei den beruflich und ehrenamtlich handelnden Mitarbeiter\*innen und nicht bei den Kindern und Jugendlichen. Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert und nicht abfällig kommentiert. Das Thema Grenzen soll fester Bestandteil der pädagogischen Arbeit sein, der für alle Beteiligten im Alltag sichtbar ist.

- 1:1 Kontakte sind Bestandteil der pädagogischen Arbeit und transparent zu gestalten. Sie finden nur an dafür geeigneten Orten statt und sind jederzeit von außen zugänglich.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeiter\*innen und Minderjährigen, wie z.B. private Treffen oder private Urlaube, sind zu unterlassen.
- Es darf keine Geheimnisse mit Minderjährigen geben, die die uns anvertrauten Menschen belasten und die durch Geheimhaltungszwang hergestellt wurden.

### 3. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen (wie z.B. Trösten) gehören zur pädagogischen Begegnung und können Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden. Entscheidend ist jedoch, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu gestalten ist. Er setzt die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte – Zustimmung des Minderjährigen voraus, d.h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren.

Für die Grenzachtung sind die Bezugspersonen/Mitarbeiter\*innen verantwortlich, auch wenn Impulse nach zu viel Nähe von den uns anvertrauten Menschen ausgehen sollten. Solche Situationen sind grundsätzlich im Team mit Kolleg\*innen zu thematisieren und transparent zu machen.

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 15 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

### Körperliche Nähe ist angemessen, wenn

- Mitarbeiter\*innen sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen und weder manipulieren noch unter Druck setzen.
- es die Notwendigkeit erfordert (Beispiel: Wickelsituation in der Kita)
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes zu jedem Zeitpunkt entspricht und die Mitarbeiter\*innen bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen.
- Spiele, Methoden, Übungen und/oder Aktionen auf Freiwilligkeit basieren und so gestaltet werden, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht wird. Es muss zu jederzeit für sie die reale Möglichkeit bestehen die Situation zu verlassen, wenn sie es möchten.
- andere Beteiligte dadurch nicht unangemessen berührt oder irritiert werden.
- Mitarbeiter\*innen bei körperlicher Nähe auch in Vorbildfunktion auf ihre eigenen Grenzen achten und diese deutlich machen.
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz getroffen werden müssen.

### **4. Beachtung der Intimsphäre**

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Klare Verhaltensregeln tragen dazu bei, das Recht auf die individuelle Intimsphäre der Minderjährigen und auch der betreuenden haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen zu achten und zu schützen.

- In Arbeitsbereichen, in denen man mit Minderjährigen in Dusch-, Bade-, und Toilettensituationen kommt, orientiert man sich am Entwicklungsstand der jeweiligen Person. Grundsätzlich ist das Reinigen intimer Körperregionen selbst(bestimmt) zu vollziehen. Die pädagogischen Mitarbeiter\*innen bieten ihre Hilfe soweit möglich lediglich in Form von Anleitung an. Hilfe, die über dies hinausgeht, wird altersgemäß und transparent kommuniziert. Um die Intimsphäre nicht zu verletzen, muss vor dem Betreten der Waschräume angeklopft und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts gewartet werden.
- In allen Unterkünften ist der eigene Wohnbereich der Minderjährigen oft der wichtigste Raum für Privatsphäre, ein Rückzugsort, den es zu schützen gilt. Daher ist es umso wichtiger, vor dem Betreten des Zimmers anzuklopfen und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts zu warten. In begründeten pädagogischen, sicherheitsrelevanten oder medizinischen Ausnahmesituationen kann davon abgesehen werden.
- Es wird darauf geachtet, dass Kinder und Jugendliche nicht in halb- oder unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.
- Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen und Kinder und Jugendliche nutzen getrennte Räumlichkeiten zum Umkleiden und Duschen. Ausnahmen (z.B. benötigte Hilfestellung beim Umziehen oder notwendige Beaufsichtigung) bedürfen der fachlichen Begründung und eines transparenten Vorgehens im Dienst.

### **5. Zulässigkeit von Geschenken**

- Mitarbeiter\*innen machen den Kindern und Jugendlichen keine exklusiven und regelmäßigen Geschenke. Geburtstagsgeschenke sind nicht exklusiv, wenn sie immer zum jeweiligen Geburtstag übergeben werden und einen angemessenen Wert darstellen.
- Private Geldgeschäfte mit Minderjährigen (z.B. Geld leihen, etwas kaufen oder verkaufen) sind nicht erlaubt.
- Die Annahme geringwertiger Aufmerksamkeiten (bis ca. 10 Euro) ist im Einzelfall erlaubt – diese ist in jedem Fall im Team/mit Kolleg\*innen transparent zu machen.

### **6. Medien und sozialen Netzwerke**

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 16 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien gehört zum alltäglichen Handeln und erfordert daher einen reflektierten und professionellen Umgang. Dieser schließt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, des Jugendschutzes und die Beachtung der Persönlichkeitsrechte ein.

- Bei Veröffentlichungen wird das Recht am eigenen Bild beachtet.
- Medien wie Filme, Fotos, Spiele usw. werden pädagogisch sinnvoll, sowie dem Alter und Entwicklungsstand entsprechend sorgfältig ausgewählt. Nutzung und Einsatz von Medien mit pornographischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind verboten.
- Mitarbeiter\*innen pflegen keine privaten Internetkontakte mit Minderjährigen (z.B. soziale Netzwerke, E-Mail, Messenger). Sie grenzen sich grundsätzlich von medialen Kontaktanfragen der Minderjährigen im bestehenden Arbeitskontext/ bestehenden Klientenverhältnis ab, um keine missverständlichen Signale bezüglich der Beziehungsebene zu senden.

### **7. Erzieherische Maßnahmen**

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet werden, dass die persönlichen Grenzen der Kinder und Jugendlichen gewahrt werden. Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist gut zu durchdenken und immer transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf – möglichst durch Einsicht – von einem bestimmten Verhalten abzulassen. Daher ist darauf zu achten, dass mit Konsequenzen sanktioniert wird, die in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch für die von den Konsequenzen betroffene Person plausibel sind.

- Disziplinierungsmaßnahmen werden im Vorfeld im entsprechenden Team transparent gemacht und abgesprochen.
- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung und Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt.
- In Ausnahmesituationen, in denen die Gefahr von Fremd- und/oder Selbstgefährdung besteht, können pädagogische Maßnahmen dringlich sein, die die Freiheit der Minderjährigen einschränkt. Fällt die Entscheidung zur Anwendung solch einer Maßnahme, muss diese plausibel begründet werden.
- Etwaige Einwilligung der Minderjährigen in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.

### **8. Verhalten bei Übernachtungen, auf Reisen oder sonstigen Veranstaltungen**

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen die anvertrauten Minderjährigen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Bei Übernachtungen sind den begleitenden Mitarbeiter\*innen Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten, der Begleitpersonen und des jeweiligen Rechtsträgers.
- Übernachtungen von Minderjährigen in Privaträumen von haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen sind untersagt.

### **9. Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln**

Regeln machen nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich von typischem Täter\*innenverhalten abzugrenzen und um regelabweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch bestimmt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind.

- Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Minderjährigen und dessen Wirkung angesprochen werden.

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 17 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen.
- Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen sind aufgefordert und ermutigt, eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von Kolleg\*innen im Team und gegenüber der jeweiligen Leitung transparent zu machen.
- Alles, was haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen der Caritas sagen oder tun und direkt oder indirekt in Zusammenhang mit dem Arbeitskontext steht, darf weiter erzählt werden, insofern dabei die Schweigepflicht und der Datenschutz beachtet werden.
- Die Entscheidung über den Umgang mit Überschreitungen der vorangegangenen Regeln durch Mitarbeitende der Caritas Münster, obliegt in erster Linie den jeweiligen Dienstvorgesetzten. Konkrete mögliche Maßnahmen ergeben sich hier aus dem Arbeitsrecht in Form von Ermahnung, Abmahnung, bis hin zur Kündigung. Darüber hinaus ergeben sich ggf. auch strafrechtliche Folgen in Verbindung mit einer Strafanzeige durch die Caritas Münster, bei Vorliegen strafrechtlich relevanter Sachverhalte.

Der Verhaltenskodex und die dazugehörigen Verhaltensregeln werden als Information im PDF Format auf der Internetpräsenz der Caritas Münster veröffentlicht. Perspektivisch ist dafür eine eigene Rubrik geplant, die auch weitere Bausteine der Präventionsarbeit umfasst und weiterführende Informationen zum Thema Prävention bereitstellt. Die Vorlage des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln für Mitarbeiter\*innen wird im Qualitätsmanagement hinterlegt. Die Ausgabe des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln an neue haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen geschieht im Rahmen der Einarbeitungsphase im persönlichen Gespräch mit den jeweiligen Dienstvorgesetzten oder verantwortlichen Mitarbeiter\*in. Dort soll Raum für Fragen und zum Austausch sein und mit der Unterzeichnung durch die/den neue/n Mitarbeiter\*in abschließen. Die zeitnahe Weitergabe des unterschriebenen Dokumentes an das Personalreferat zur Aufbewahrung in der Personalakte, obliegt der Verantwortung der jeweiligen Dienstvorgesetzten.

## 6. Beratungs- und Beschwerdewege

Die Beratungs- und Beschwerdewege im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt wenden sich an die Zielgruppen Kinder, Jugendliche, Eltern und andere Personensorgeberechtigte und haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen. Das Einrichten von Beratungs- und Beschwerdewegen verfolgt bei der Caritas Münster das Ziel, Verfahren, Regelungen, Abläufe und Zuständigkeiten für alle betreffenden Zielgruppen transparent zu machen. Kinder, Jugendliche, Eltern und andere Personensorgeberechtigte, sowie haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen sollen so die Gelegenheit gegeben werden, frühzeitig, strukturell eingebettet und damit verlässlich, auf Missstände hinweisen zu können. Dies gilt grundsätzlich für jeglichen Kontakt zur Caritas Münster und seinen Diensten, Einrichtungen und Mitarbeiter\*innen, nimmt jedoch im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt eine besondere Rolle ein. Voraussetzung dafür ist die Kenntnis über Rechte und Möglichkeiten zur Beratung und Beschwerde, sowie die dafür vorgesehenen Wege. Die haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen der Caritas Münster sind daher aufgefordert, Minderjährige unter der Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen in den Diensten und Einrichtungen, regelmäßig und angemessen über ihre Rechte und Möglichkeiten zur Beratung und Beschwerde zu informieren. Darüber hinaus sind geeignete Maßnahmen zur Beschwerde zu entwickeln bzw. anzupassen und allen betreffenden Personen zugänglich zu machen. Dabei sind die Personen zu beteiligen, um die Wirksamkeit der Maßnahmen und Strukturen zu gewährleisten. Niedrigschwelligkeit und Alltagstauglichkeit sind dabei in besonderem Maße zu berücksichtigen.

### 6.1 Motivation, Ziele, Geltungsbereich

Wirksam zum Schutz der der Caritas Münster anvertrauten und sich anvertrauenden Menschen beizutragen, gelingt nur gemeinsam als Personen, Dienstgemeinschaften und Institution. In den Diensten und Einrichtungen der Caritas Münster werden die Rechte von Minderjährigen geachtet

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 18 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

und gefördert. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet. Zentral für die Vermeidung, Beendigung und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt sind verbindliche interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege sowie zuständige Ansprechpersonen. Eine konstitutive Säule ist dabei die Beteiligung. Es ist wichtig, dass alle bereits genannten Zielgruppen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der (Weiter-) Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. Beschwerdewege müssen daher niedrighschwellig und alltagstauglich sein.

Die Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege sind für Minderjährige sowie alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in „Leichter Sprache“. Es bedarf zudem einer gelebten Kultur, in welcher Kritik und Beschwerden ernst genommen und aktiv eingefordert werden.

### Ziele

- Leicht zugängliche Beschwerde- und Beratungskanäle
- Jede Beschwerde wird kompetent aufgenommen und zeitnah bearbeitet
- Der Bearbeitungsprozess von Beschwerden ist sichtbar und nachvollziehbar
- Verantwortungs- und Aufgabenbereiche sind eindeutig zugewiesen und offen kommuniziert
- Mitarbeiter\*innen sind für Beschwerden sensibilisiert sowie motiviert und befähigt, Beschwerden sachgerecht entgegenzunehmen, weiterzuleiten oder zu bearbeiten
- Eine sach- und problemgerechte Beratungs-/Beschwerdereaktion
- Den Beschwerdeführer\*innen wird signalisiert, dass ihr/sein Anliegen ernst genommen und kompetent bearbeitet wird
- Die Beschwerdeführer\*innen sind mit der Bearbeitung der Beschwerde zufrieden
- Das Beschwerdemanagement ist Teil des Qualitätsmanagements und wird überprüft, ausgewertet und stetig optimiert

### Geltungsbereich

Die aufgeführten Beratungs- und Beschwerdewege gelten für alle Abteilungen, Dienste und Einrichtungen der Caritas Münster. Die Beschwerdekultur wird verstanden als gelebter Umgang mit Beschwerden, der auf der Grundlage von Rechten und Pflichten die Ziele des Beschwerdemanagements verfolgt.

Rechte und Pflichten sind:

- Alle Minderjährigen, haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen haben...
- Ein Recht sich zu beschweren;
- Ein Recht auf einen professionellen Umgang mit Beschwerden;
- Einen Anspruch auf eine zeitnahe Rückmeldung nach Beendigung der Bearbeitung;
- Alle Mitarbeiter\*innen sind verpflichtet, die Regelungen des Beschwerdemanagements anzuwenden

## **6.2 Interne Beratungs- und Beschwerdewege**

Sowohl Minderjährige, Eltern und Personensorgeberechtigte, als auch haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen der Caritas Münster haben im Falle einer Beschwerde, bei Unzufriedenheit mit einer Situation, dem Verhalten anderer, bei Problemen oder bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt die Möglichkeit, auf kurzen Wegen ihr Anliegen mitzuteilen. Dies kann sowohl schriftlich, per E-Mail oder postalisch, als auch telefonisch oder persönlich geschehen. Das anonyme Übermitteln einer Beschwerde ist ebenfalls möglich. Die Anliegen können

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 19 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

intern bei haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen des jeweiligen Dienstes/Bereiches angebracht werden. Die jeweiligen Mitarbeiter\*innen oder deren Leitungskraft wird sich dann ggf. an die Präventionsfachkraft der Caritas Münster wenden. Im Anschluss wird das weitere Vorgehen gemeinsam mit dem/der Beschwerdeführer\*in besprochen bzw. abgesprochen.

Es besteht zudem auch immer die Möglichkeit, bei konkreten Anliegen, als auch bei Nachfragen oder Beratungswunsch, sich direkt mit der Präventionsfachkraft in Verbindung zu setzen:

**Carsten Feltkamp**

Leitung Caritas Familienhilfen/Präventionsfachkraft  
Haus der Caritas Raum E 25  
Josefstraße 2  
48151 Münster  
Telefon: 0251 53009-344  
Mobil: 0151/29128940  
E-Mail: [carsten.feltkamp@caritas-ms.de](mailto:carsten.feltkamp@caritas-ms.de)

**6.3 Externe Beratungs- und Beschwerdewege**

Um eine möglichst große Vielfalt von niedrigschwelligen und alltagstauglichen Beratungs- und Beschwerdewegen herzustellen, sind neben internen auch externe Beratungs- und Beschwerdewege von großer Bedeutung. Als erste externe Anlaufstelle für grundsätzliche Anliegen und Beschwerden im Bereich der Jugendhilfe und daher auch bezüglich sexualisierter Gewalt, ist hier die Ombudschaft NRW zu nennen. Ombudspersonen sind ehrenamtlich tätige, fachkundige Personen. Ihre wesentliche Aufgabe ist es, als vertrauliche Ansprechperson zur Verfügung zu stehen, um sich beraten zu lassen, eine Beschwerde und/oder einen Verdachtsfall melden zu können. An die Ombudspersonen kann sich kostenlos, direkt und ohne Einschaltung von Zwischeninstanzen gewendet werden. Mit der externen Anlaufstelle sind keineswegs die internen Beschwerdewege außer Kraft gesetzt. Die Caritas Münster versteht die externe Anlaufstelle viel mehr als Ergänzung der bestehenden Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten.

Selbstverständlich sind auch die externen Berater\*innen an die Schweigepflicht sowie den (kirchlichen) Datenschutz gebunden. Grundsätzlich kann auch hier eine Beschwerde auf unterschiedlichen Wegen eingereicht werden. Die jeweilige Ombudsperson wendet sich im weiteren Prozess an die Präventionsfachkraft der Caritas Münster. Im Anschluss wird das weitere Vorgehen gemeinsam mit dem/der Beschwerdeführer\*in besprochen bzw. abgesprochen.

Team der Ombudschaft Jugendhilfe NRW

Telefonisch dienstags von 10:00 bis 12:00 Uhr  
und donnerstags von 13:30 bis 15:30 Uhr  
Tel: 0202 – 29 53 67 76  
Mobil: 0176 – 31 74 24 84  
Mail: [team@ombudschaft-nrw.de](mailto:team@ombudschaft-nrw.de)  
Homepage: [www.ombudschaft-nrw.de](http://www.ombudschaft-nrw.de)

Darüber hinaus sind folgende externe Anlaufstellen für Beratungs- oder Beschwerdeanliegen kostenlos erreichbar:

Unabhängige Ansprechpersonen des Bistum Münster

Frau Bernadette Böcker-Kock  
Telefon: 0151/63404738  
Mail: [sekr.kommission@bistum-muenster.de](mailto:sekr.kommission@bistum-muenster.de)

Herr Bardo Schaffner

Telefon: 0151/43816695  
[sekr.kommission@bistum-muenster.de](mailto:sekr.kommission@bistum-muenster.de)

Interventionsbeauftragter des Bistum Münster

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 20 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Herr Peter Frings  
Tel: 0251/4956031  
interventionsbeauftragter@bistum-muenster.de

Bischöfliche Beauftragte zur Prävention sexualisierter Gewalt

Frau Beate Meintrup  
Telefon: 0 25 1 – 495 -170 11  
Mail: meintrup-b@bistum-muenster.de

Frau Ann-Kathrin Kahle  
Telefon 0 25 1 – 495 -170 10  
Mail: kahle@bistum-muenster.de

Fachberatungsstellen in Münster

Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Münster  
Berliner Platz 33  
48143 Münster  
Telefon: 0251 - 4 71 80  
Mail: info@kinderschutzbund-muenster.de  
Homepage: kinderschutzbund-muenster.de

Zartbitter Münster e.V.  
Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt  
für Jugendliche ab 14 Jahren und Erwachsene  
Berliner Platz 8  
48153 Münster  
Telefon: 0251 - 4140555  
Mail: info@zartbitter-muenster.de  
Homepage: www.muenster.org/zart-bitter/cms/

Weitere Telefonische Beratung und Hilfe

Hilfetelefon sexueller Missbrauchs: 0800 2255530 (kostenlos und anonym)  
Nummer gegen Kummer: 0800 1110333 (kostenlos und anonym)

Onlineberatung für Jugendliche

www.save-me-online.de  
Per E-Mail an beratung@hilfetelefon-missbrauch.de

## 7. Intervention und Umgang mit Verdacht

Das Aufkommen von einem Verdachtsfall, einer konkreten Mitteilung über sexualisierte Gewalt, oder das Auftreten von Grenzverletzungen unter Minderjährigen, stellt die haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen vor Herausforderungen, damit fachlich angemessen und professionell umzugehen. Wichtig ist der Caritas Münster, dass jeder Grenzverletzung unter Minderjährigen entschieden begegnet und jeder Vermutung und Mitteilung mit einer größtmöglichen Sorgfalt, Umsicht und Diskretion begegnet wird. Die Präventionsfachkraft ist an dieser Stelle erste Ansprechperson und kann von allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen für eine Einschätzung bei unklaren Situationen im Rahmen sexualisierter Gewalt als Fachberatung hinzugezogen werden. (siehe Kontaktdaten Seite 24) Perspektivisch ist dafür auch noch eine zweite, weibliche Fachkraft vorgesehen.

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 21 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen sind dazu verpflichtet bei jedem Vermutungs-/Fall von sexualisierter Gewalt die jeweiligen unmittelbaren Dienstvorgesetzten und die Präventionsfachkraft zu informieren. Um den Prozess weiter zu unterstützen, mehr Sicherheit im Umgang damit zu schaffen und allen Beteiligten in diesem Prozess gerecht zu werden, sind Handlungsleitfäden erstellt worden.

Diese sind grundsätzlich in drei unterschiedliche Ausgangslagen unterteilt. Vermutungsfall, Mitteilung durch mögliche Betroffene und Grenzverletzungen unter Minderjährigen. Die Handlungsleitfäden sind angelehnt an die allgemeinen Handlungsleitfäden des Bistum Münster und wurden individuell an die Caritas Münster angepasst. Der vierte unten aufgelistete Handlungsleitfaden ist vom Bistum Münster herausgegeben worden und beschreibt das Vorgehen und die Verantwortlichkeiten bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende oder Ehrenamtliche.

### **7.1 Handlungsleitfäden**

- Vermutungsfall jemand ist betroffen
- Mitteilungsfall
- Grenzverletzungen unter Kindern & Jugendlichen
- Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende/Ehrenamtliche

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 22 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

# HANDLUNGSLEITFADEN

## Vermutungsfall jemand ist betroffen

Was tun bei der Vermutung, dass ein Kind oder ein/e Jugendliche/r von sexualisierter Gewalt betroffen ist?

Nichts auf eigene Faust unternehmen.  
Keine eigenen Befragungen zur Vermutung.

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/der vermutlichen Täterin/Täters. Er/Sie könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen.  
Verdunkelungsgefahr.

Keine eigene Befragung des jungen Menschen.  
- Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen.

Keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit der Vermutung.

Keine Information an den/die vermutliche/n Täter/in.

**Ruhe bewahren.** Keine überstürzten Aktionen.

Überlegen woher die Vermutung kommt.  
Verhalten des potentiell betroffenen jungen Menschen beobachten.  
Notizen mit Datum anfertigen. Dabei zwischen Fakten und Vermutungen unterscheiden.

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

### **Sich selber Hilfe holen**

- Sich mit einer Person im Team/dem Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und nächsten Handlungsschritt festlegen.
- Information an Dienstvorgesetzte/n
- Kontakt zur Präventionsfachkraft aufnehmen und weitere Schritte in Absprache vornehmen

## Nach Absprache muss die Caritas Münster

Weiterleitung an die beauftragen Ansprechpersonen des Bistums Münster bzw. das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien der Stadt Münster.  
Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen durch Mitarbeitende im kirchlichen Dienst, sind umgehend den unabhängigen (!) beauftragten Ansprechpersonen des Bistums, Frau Böcker-Kock unter 0151/63404738 oder Herrn Schaffner unter 0151/43816695 mitzuteilen.  
Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge, sind unter Beachtung des Opferschutzes dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien der Stadt Münster zu melden.

# HANDLUNGSLEITFADEN

## Mitteilungsfall

Was tun, wenn ein Kind oder ein/e Jugendliche/r von sexualisierter Gewalt erzählt?

### Im Moment der Mitteilung

Nicht drängen. Kein Verhör.  
Kein Forscherdrang.  
Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung.

Keine logischen Erklärungen einfordern.  
Keinen Druck ausüben.

Keine unhaltbaren Angebote, Versprechen oder Zusagen geben, die nicht erfüllbar sind.

Nichts auf eigene Faust unternehmen.

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/der vermutlichen Täterin/Täters.  
Er/Sie könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen.  
Verdunkelungsgefahr.

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang.  
Keine Information an den/die potentielle Täter/in

Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit dem Verdacht

Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne altersgemäßen Einbezug des jungen Menschen.

### Im Moment der Mitteilung

**Ruhe bewahren.** Keine überstürzten Aktionen.

Zuhören, Glauben schenken und den jungen Menschen ermutigen sich anzuvertrauen.  
Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen.  
Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen akzeptieren.

Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen. „Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist.“

Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird.  
„Ich entscheide nichts über deinen Kopf“ Aber auch erklären: „Ich werde mir Rat und Hilfe holen“

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

Gespräch, Fakten und Situation mit Datum dokumentieren.

**Sich selber Hilfe holen**

- Information an Dienstvorgesetzte/n
  - Kontakt zur Präventionsfachkraft aufnehmen
- und weitere Schritte in Absprache vornehmen

Nach Absprache muss die Caritas Münster

Weiterleitung an die beauftragten Ansprechpersonen des Bistums Münster bzw. das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien der Stadt Münster.

Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen durch Mitarbeitende im kirchlichen Dienst, sind umgehend den unabhängigen (!) beauftragten Ansprechpersonen des Bistums, Frau Böcker-Kock unter 0151/63404738 oder Herrn Schaffner unter 0151/43816695 mitzuteilen.

Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge, sind unter Beachtung des Opferschutzes dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien der Stadt Münster zu melden.

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 25 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

# HANDLUNGSLEITFADEN

## Grenzverletzungen unter Kindern und Jugendlichen

### Was tun bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen unter Kindern und Jugendlichen?

Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren.  
Grenzverletzung unterbinden.  
Grenzverletzung präzise benennen und stoppen.  
Situation klären.

Offensiv Stellung beziehen gegen  
diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches  
Verhalten.

Vorfall im Team ansprechen. Abwägen, ob  
Aufarbeitung in der der ganzen Gruppe  
oder einer Teilgruppe sinnvoll ist. Konsequenzen  
für den/die Urheber/in beraten.

Information der Erziehungsberechtigten bei  
erheblichen Grenzverletzungen.  
Bei Bedarf zur Vorbereitung auf das  
Elterngespräch  
die Präventionsfachkraft hinzuziehen.

Grundsätzliche Umgangsregeln weiterentwickeln.  
Präventionsarbeit verstärken!



## Handlungsleitfaden und Verantwortlichkeiten bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende/Ehrenamtliche in Diensten und Einrichtungen der Caritas im Bistum Münster

### Hinweis, Vermutung, Verdacht auf sexualisierte Gewalt melden!

Ruhe bewahren.  
Besonnen und umsichtig handeln.  
Keine subjektive Bewertung.

Bei Gefahr für Leib und Leben / (vermuteter) strafrechtlicher Relevanz:

- unverzügliche Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden
- Mitteilung an 24h erreichbare Mobilnummer des Bistums (01795173442). Hier werden weitere Kommunikation koordiniert sowie die Informationen zur weiteren Bearbeitung an das Team Intervention (0251/495-6031) weitergeleitet.

#### Intern

Leitung (ggf. Stellvertretung)  
Hauptverantwortliche Person für alle  
Handlungsschritte

#### Extern

**Beauftragte Ansprechpersonen im Bistum Münster**  
Bernadette Böcker-Kock (Juristin) 015163404738  
Hildegard Frieing-Heipel (Sozialarbeiterin) 01731643969  
Bardo Schaffner (Pädagoge) 015143816695  
**Andere im ISK benannte externe Ansprechperson**

Zweckgebundene weitere Informationserfordernisse berücksichtigen (z. B. Eltern, Vormünder, gesetzl. Betreuung, Jugendamt, Landesjugendamt!)

*informieren sich gegenseitig*

### Schutz der betroffenen Person(en)

Trennung von betroffener Person und beschuldigter Person/TäterIn

Vertraulichkeit, Diskretion und Datenschutz -

Persönlichkeitsrechte und Ruf aller Beteiligten wahren.

### Eingehende Meldung dokumentieren

Alle Informationen, Hinweise und das Vorgehen durch die Beteiligten fortlaufend und sorgfältig dokumentieren (wer hat was, wann, mit wem, bis wann, in wessen Auftrag besprochen bzw. zu erledigen). Achtsam vorgehen und sichere Dokumentations-, Speicher- bzw. Ablageorte wählen.

### (Erste) Bewertung auf Plausibilität und Vorgehen

- Opferschutz und Unschuldsvermutung berücksichtigen
- Beratung mit beauftragter Ansprechperson des Bistums Münster oder anderer im ISK benannter externer Ansprechperson
- Beachtung der besonderen Schutzbedürftigkeit Minderjähriger und der Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens
- ggf. Einbindung eines namentlich benannten internen Krisenteams durch die Leitung, welches (ggf. unter Einschaltung Team Intervention oder externer Stellen, z. B. regionale Kommissariate Opferschutz) über angemessene interne Vorgehensweise berät. Leitung entscheidet
- keine eigenen Ermittlungen, bis die der Strafverfolgungsbehörden abgeschlossen sind
- ggf. Beratung des eigenen initiierten Systems der Mitarbeiterschaft durch außenstehende BeraterInnen
- Geplante Informationsreihenfolge gegenüber direkt und indirekt Betroffenen. Wenn aus (datenschutz-)rechtlicher Sicht möglich, werden meldende Personen über jeweils aktuellen Stand informiert
- Kommunikation mit der Öffentlichkeit (wenn nötig durch die Leitung) (ggf. an eine andere Person delegiert): übereinstimmende Aussagen nach innen und außen; aushalten müssen, dass bestimmte Personen/Stellen an Mehr an Wissen haben (müssen); Mutmaßungen unterlassen; sensibel sein, dass individuelle Äußerungen zur Krisensituation in der Presse / in sozialen Medien i. d. R. nicht sinnvoll sind

### Zur betroffenen Person

- traumasensible Gespräch(e) mit betroffener Person durch externe Ansprechperson und ggf. Fachberatungsstelle, ggf. mit selbst gewählter Vertrauensperson (ohne Leitung)
- über Möglichkeit der Anzeige informieren
- Gesprächsprotokoll und Information an Leitung
- beratensiche, therapeutische, seelsorgliche und ggf. finanzielle Hilfen anbieten
- Information und Abstimmung über Handlungsschritte und weiteres Vorgehen

### Zur beschuldigten Person

- unverzügliche Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte
- ggf. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden durch betroffene Person, Opferanwalt, beschuldigte Person (Selbstanzeige), Träger, Team Intervention
- Hinweis an beschuldigte Person zu juristischem Bestand
- interne Anhörung, wenn Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet bzw. potenzielle Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden (mit Protokoll)
- Möglichkeit der Gegendarstellung seitens beschuldigter Person

Nach Abschluss der Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden seitens Team Intervention Versuch Sachverhalt soweit wie möglich aufzuklären sowie mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen prüfen und ggf. umsetzen.

### Rehabilitation

Im Falle einer fälschlichen bzw. nicht festgestellten Beschuldigung in Absprache mit der Person für Rehabilitation sorgen.

### Auswertung und Schlussfolgerung

Intern werden die gesamte Situation sowie das entsprechende Vorgehen ausgewertet und Schlussfolgerungen für die Optimierung der vorhandenen Beschwerdewege, des Institutionellen Schutzkonzeptes sowie der Präventionsmaßnahmen insgesamt gezogen und umgesetzt.

*\*Verantwortlich ist das Leitungsorgan des Trägers, das diesen nach außen gerichtlich und außergerichtlich vertritt und nach Innen mit der Führung der Geschäfte betraut ist. Bei ein getragenen Vereinen ist dies der Vorstand. Dieser kann die Verantwortung an leitende Mitarbeitende delegieren, die für den Träger als Dienstgeber dessen Verantwortung wahrnehmen und dem Vorstand rechenschaftspflichtig sind, ohne selbst Rechtsträger zu sein.*

## 7.2 Krisenstab

Als internes Instrument zum Umgang mit einem Fall sexualisierter Gewalt bzw. einem konkreten Verdacht wird ein Krisenstab etabliert, der bedarfsspezifisch einberufen wird. Ziel ist, neben dem Vorgehen, orientiert am Wohl der Betroffenen, die rechtliche Absicherung der Folgeschritte, sowie gelungene interne und externe Kommunikation zu gewährleisten. Der Krisenstab besteht aus dem zuständigen Vorstand, der Stabsstelle Verbandspolitik und Kommunikation, der Stabsstelle Justizariat, der betreffenden Abteilungsleitung, sowie der Präventionsfachkraft. Den Vorsitz hat der Vorstand inne. Einberufen werden kann der Krisenstab durch die Präventionsfachkraft und die Abteilungsleitungen, sowie Bereichsleitungen in vorheriger Absprache mit der zuständigen Abteilungsleitung, wenn sie Kenntnis bezüglich eines konkreten Verdachts oder eines Vorfalles von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter\*innen der Caritas Münster erlangen. Zudem kann der Krisenstab durch weitere Mitarbeiter\*innen oder externe Professionen (z.B. Fachkräfte des Bistums etc.) ergänzt werden. Jede Sitzung des Krisenstabs wird ausführlich dokumentiert. Der Krisenstab ist in seiner Funktion damit auch als Teil der Qualitätssicherung zu verstehen.

## 8. Qualitätsmanagement

Mit dem Qualitätsmanagementsystem werden u.a. Festlegungen, zu Zielen und Strukturen, zu systematischen Abläufen, zu Prozessen sowie zu Überprüfungsmaßnahmen getroffen. Damit soll sowohl eine ständige Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen als auch der betrieblichen Abläufe erreicht werden. Diese Ziele und Aufgaben kommen auch bei dem Institutionellen Schutzkonzept zur Anwendung. Dies befindet sich stets in einem Prozess der Überprüfung, Ergänzung und Weiterentwicklung, da sich auch die Caritas Münster mit seinen Einrichtungen und Diensten weiterentwickelt. Das Institutionelle Schutzkonzept in seiner jeweiligen Form und Formulierung kann immer nur eine Momentaufnahme sein.

### Qualitätszirkel ISK

Vor dem Hintergrund einer Kultur der Achtsamkeit und dem Ziel der Qualitätssicherung wird das Institutionelle Schutzkonzept nach der ersten Fertigstellung im Abstand von 12 Monaten in einem Qualitätszirkel reflektiert und seine praktische Weiterentwicklung begleitet. Dieses Gremium besteht zum einen aus Mitgliedern der vormaligen Impulsgruppe zur Erstellung des Schutzkonzepts, die formal bestehen bleibt, jedoch ihre Funktion ändert. Weiteres Mitglied ist die Qualitätsmanagementbeauftragte der Caritas Münster, Frau Dücker, die den Prozess begleitet und weiter mit den Qualitätsstandards des Caritas Münster abstimmt. Zudem werden zu den Treffen des Qualitätszirkels Mitglieder der Mitarbeitervertretungen eingeladen, da auch diese Ebene in den Prozess aktiv mit einbezogen werden soll. Verantwortlich für Einladung, Organisation und Umsetzung ist die Präventionsfachkraft. Ziele der Sitzungen des Qualitätszirkels sind u.a. den aktuellen Stand des Konzeptes wahrzunehmen und Veränderungen im Verband festzuhalten und im Zuge der Weiterentwicklung in das Konzept zeitnah mit einzubinden. Des Weiteren sind dabei die Evaluierung der durchgeführten Schulungen und primärpräventiven Maßnahmen, die Überprüfung der Praktikabilität und Effizienz der Beratungs- und Beschwerdewege, die Realisierbarkeit des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln im Alltag und die Transparenz im Umgang mit Verdachtsfällen zu reflektieren. Zudem soll auch überprüft und diskutiert werden, wie mit ggf. geschehenen Vorfällen sexualisierter Gewalt umgegangen worden ist. Über die Ergebnisse des Qualitätszirkels wird der Vorstand in Form eines Protokolls informiert. Abgesehen von diesen wiederkehrenden Überprüfungen wird das ISK selbstverständlich nach einem Vorfall sexualisierter Gewalt überprüft und ggf. abgeändert. Alle 5 Jahre ist eine umfangreiche Evaluation des Konzeptes vorgesehen, die bei Bedarf durch die Arbeitsgemeinschaft Erziehungshilfen (AGE) und die Fachstelle Prävention des Bistum Münster unterstützt wird.

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 28 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

## 9. Aus- und Fortbildung

Der Baustein "Aus- und Fortbildung" mit seinen diversen, individuellen Schulungsmaßnahmen, ist wichtiger Bestandteil einer wirksamen Prävention und damit ein weiteres zentrales Element im institutionellen Schutzkonzept der Caritas Münster. Im Folgenden wird die Art und Umsetzung ausführlich beschrieben.

### Schulungsbedarfe und Informationsfluss

Die Präventionsfachkraft der Caritas Münster ist dafür zuständig, die Aus- und Fortbildungspflicht im Kontext des ISK nachzuhalten und zu dokumentieren. Perspektivisch ist dafür die Einbettung in eine Verwaltungssoftware geplant. Eine Abfrage von Schulungsbedarfen von Mitarbeitenden wird halbjährlich von der Präventionsfachkraft an alle Bereichsleitungen und Verantwortlichen im Bereich des Ehrenamtes gerichtet um eine langfristige Planung mit entsprechender Vorlaufzeit zu gewährleisten. Die Bereichsleitungen der jeweiligen Dienste und verantwortliche Ansprechpartner\*innen für Ehrenamtliche sind darüber hinaus dafür verantwortlich, die Schulungsbedarfe neuer Mitarbeitenden in der Einarbeitungsphase zu erörtern und zeitnah an die Präventionsfachkraft weiterzugeben. Nur so können Schulungen effektiv organisiert und umgesetzt werden.

Die Fortbildungsmaßnahmen haben dabei nicht die reine Wissensvermittlung zum Ziel. Vielmehr geht es um eine Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualisierte Gewalt, die die eigene Haltung mit einbezieht, sensibilisiert und die Vermittlung einer Sprachfähigkeit verfolgt. Letztlich soll durch die Schulungen, die auch die Vermittlung nötiger Interventionsschritte beinhalten, eine höhere Handlungssicherheit für alle Beteiligten hergestellt werden.

Die Schulungen selbst werden als Dienstleistung vom Caritas eigenen Bildungszentrum geplant, organisiert und durchgeführt. Das Bildungszentrum (ehem. CFI) hält seit 1997 eine Vielzahl von Fort- und Weiterbildungsangeboten im Sozial- und Gesundheitswesen vor und verfügt über die fachlichen und strukturellen Gegebenheiten, die Schulungsangebote im Kontext des ISK für alle betreffenden Mitarbeiter\*innen in der Caritas Münster anzubieten.

Bei der Planung und Organisation der diversen Schulungsangebote zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt, arbeitet das Bildungszentrum in enger Absprache mit der Präventionsfachkraft.

### Anforderungen an Referenten

Umgesetzt werden die Schulungen ausschließlich von Fachreferent\*innen, die eine einschlägige Aus-/Weiterbildung und Berufs-/Erfahrung im Kontext/Umgang mit dem Thema sexualisierter Gewalt nachweisen können. Die Schulungen werden stets in einem Referententeam von zwei Fachreferent\*innen, im Optimalfall paritätisch weiblich und männlich besetzt, durchgeführt. Inhaltliche Grundlage für die Schulungsformate bilden die Vorgaben der Präventionsordnung des Bistum Münster bzw. dessen Schulungscurriculum. (siehe Anlage 6)

Perspektivisch besteht die Überlegung, Caritas intern Multiplikatoren für Schulungen und andere Veranstaltungen im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt auszubilden. Vorhandene Kompetenzen von Mitarbeitenden könnten so besser genutzt und weiterentwickelt werden. Der Zugang zu Referent\*innen und die Umsetzung von Fachveranstaltungen wäre darüber hinaus flexibler. Die weitere Fokussierung der Idee erfolgt in Absprache von Herrn Jansen vom Bildungszentrum und Herrn Feltkamp als Präventionsfachkraft.

### 9.1 Schulungsformate

Hinweis: Die Schulungen im Bereich der Caritas Altenhilfe unterscheiden sich grundsätzlich von den unten genannten Schulungsformaten. Daher orientiert sich das Caritas Bildungszentrum bei der Umsetzung in diesen Bereichen am „Schulungsordner der (Erz-) Diözesen in NRW für Präventionsschulungen in Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe“.

Folgende Schulungsformate sind für die Caritas Münster vorgesehen:

<b>Managementprozesse</b>	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 03.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 02	Seite 29 von 54
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------