

Altenheim St. Clara gem. GmbH Salzkotten  
*Zuhause im Alter*



KONZEPT  
ZUR PRÄVENTION UND INTERVENTION  
VON SEXUALISIERTER GEWALT

# Inhalt

## Vorwort

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Begriffserklärungen</b> .....	<b>1</b>
2.1	Gewalt in der Pflege .....	1
2.2	Grenzverletzungen .....	2
2.3	Sexuelle Übergriffe .....	2
2.4	Strafrechtlich relevante Formen .....	3
<b>3</b>	<b>Chancen-Risikoanalyse</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Persönliche Eignung / Personalauswahl und -entwicklung</b> .....	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Verhaltenskodex</b> .....	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>Qualitätssicherung</b> .....	<b>7</b>
<b>7</b>	<b>Beschwerdemanagement</b> .....	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>Intervention und Handlungsleitfäden</b> .....	<b>8</b>
8.1	Handlungsleitfaden <b>für Mitarbeitende im Verdachtsfall</b> sexualisierter Gewalt .....	8
8.2	Handlungsleitfaden <b>für Mitarbeitende bei Vorfall</b> von sexualisierter Gewalt mit Opfergefährdung .....	9
8.3	Handlungsleitfaden <b>für Einrichtungsleitungen im Verdachtsfall</b> von sexualisierter Gewalt.....	9
8.4	Handlungsleitfaden <b>für Einrichtungsleitungen bei Vorfall oder Bericht</b> von sexualisierter Gewalt .....	9

## Anlagen

## **Vorwort**

Unser Altenheim St. Clara ist eine Einrichtung der Kongregation der Franziskanerinnen Salzkotten. Das Wohl der uns anvertrauten Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten ist uns ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen und die ethische, christliche Grundhaltung unserer Dienstgemeinschaft werden in unserem Leitbild sichtbar.

Die Deutsche Bischofskonferenz hat eine Präventionsordnung gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen (PrävO) erarbeitet und in Kraft gesetzt. Der Vorstand der Deutschen Ordensobernkongregation (DOK) hat diese im Hinblick auf die Anwendung in den Ordensgemeinschaften adaptiert und eine Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch in ihrem Verantwortungsbereich verabschiedet. Diese Leitlinien sollen eine abgestimmte Vorgehensweise der kirchlichen Rechtsträger und Orden gewährleisten.

Danach sind alle kirchlichen Rechtsträger und Ordensgemeinschaften verpflichtet, ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

Das Zusammenleben von Bewohnenden und Mitarbeitenden in unseren Altenhilfeeinrichtungen ist geprägt durch besondere Nähe und intensive Vertrauensverhältnisse. Wir wissen jedoch, dass das Kräfteverhältnis zwischen Klientel/unseren Bewohnenden und Mitarbeitenden aufgrund der Pflege- und Hilfebedürftigkeit oft nicht ausgeglichen ist. Mit zunehmender Abhängigkeit des Pflegebedürftigen von der Hilfe des anderen steigt das Risiko, Opfer von Grenzverletzungen, von sexueller Gewalt zu werden. In jeder Grenzverletzung und sexuellen Grenzüberschreitung, in jeder Form von Gewalt, sehen wir einen Missbrauch von Macht.

Durch die Implementierung dieses Präventionskonzeptes erfüllen wir gleichzeitig die Vorgaben des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG NRW).

Wir haben den Anspruch, dass in unseren Einrichtungen mit großer Empathie, Zuwendung, Achtung und Wertschätzung gepflegt und betreut wird.

Um diese Werte zu schützen, sprechen wir uns mit diesem Präventions-Schutzkonzept für klare Regelungen gegen sexualisierte Gewalt und gegen jede andere Form von körperlicher und seelischer Gewalt gegenüber Bewohnenden (und umgekehrt) aus. Außerdem soll es dazu beitragen, dass in unseren Einrichtungen eine Kultur des achtsamen und offenen Umgangs miteinander etabliert wird

**Geschäftsführung:** Sr. M. Raphaela vom Hofe      Andreas Cramer

## **1 Einleitung**

Prävention ist die wichtigste Maßnahme, um jede Form von Gewalt zu verhindern!

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für das Wohlbefinden und die Sicherheit der uns anvertrauten Menschen. Deshalb ist uns das Schutzkonzept wichtig. Es soll die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, anregen.

Die Beziehungsebene spielt in der täglichen Arbeit eine große Rolle. Im Berufsalltag verlangt die Nähe gleichzeitig immer auch eine professionelle Distanz, um die eigene Handlungsfähigkeit nicht zu verlieren und auch in schwierigen Situationen angemessen zu agieren.

Durch Sensibilisierung, Schulung, konkrete Risikoanalyse und Verhaltensregeln wollen wir die Mitarbeitenden unserer Altenhilfeeinrichtungen auf ihre besondere Verantwortung aufmerksam machen und sie zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

Uns ist bewusst, dass die Umsetzung unseres Schutzkonzeptes in der Praxis nur auf der Basis einer wertschätzenden, respektvollen, sensiblen und achtsamen Grundhaltung gelingen kann, die die Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen ernst nimmt.

## **2 Begriffserklärungen**

Um ein einheitliches Verständnis innerhalb dieses Konzepts zu erreichen, stellen wir einige zentrale Begriffe an den Anfang unseres Konzepts:

### **2.1 Gewalt in der Pflege**

Die Weltgesundheits-Organisation WHO versteht unter Gewalt gegenüber älteren Menschen „eine einmalige oder wiederholte Handlung oder das Unterlassen einer angemessenen Reaktion im Rahmen einer Vertrauensbeziehung, wodurch einer älteren Person Schaden oder Leid zugefügt ...“ (vgl. WHO 2008)

Sie unterscheidet folgende Formen von Gewalt gegen ältere Menschen:

#### ***Physische Gewalt***

z.B. grob anfassen, schlagen, kratzen oder schütteln, an den Haaren ziehen, unbequem hinsetzen oder hinlegen

#### ***Psychische Gewalt***

z.B. anschreien, schimpfen, drohen, nötigen, demütigen, beleidigen oder ignorieren

### ***Vernachlässigung***

z.B. schlecht pflegen oder medizinisch versorgen, unangemessene Versorgung mit Nahrung und Getränken

### ***Einschränkung der Selbstbestimmung***

z.B. unnötige freiheitsentziehende Maßnahmen

### ***Finanzielle Ausnutzung***

z.B. zu Geldgeschenken überreden oder nötigen, Geld oder Wertgegenstände entwenden

## **2.2 Grenzverletzungen**

Grenzverletzungen beschreiben ein einmaliges oder maximal gelegentliches unangemessenes Verhalten, das zumeist unbeabsichtigt geschieht. Häufig geschehen solche Grenzverletzungen aufgrund fehlender persönlicher oder fachlicher Reflexion oder weil konkrete Regelungen für bestimmte Situationen nicht klar und transparent gemacht wurden.

Beispiele für Grenzverletzungen:

- Respektloser Umgangston
- Missachtung persönlicher Grenzen (jemandem zu nahekommen, fehlende persönliche Distanz, nicht gewollte tröstende Umarmung)
- Missachtung von Persönlichkeitsrechten (z.B. Veröffentlichung von Fotos über das Handy / Internet)
- Missachtung der Intimsphäre (z.B. das Betreten des Bewohnerzimmers ohne oder unmittelbar nach dem Anklopfen) und des Schamgefühls (z.B. abfällige Bemerkungen und Bloßstellungen)

## **2.3 Sexuelle Übergriffe**

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig oder aus Versehen. Hier setzen sich Täterinnen und Täter klar und bewusst über gesellschaftliche Normen, institutionelle Regeln, fachliche Standards sowie individuelle Grenzen und verbale, nonverbale oder körperliche Widerstände der schutzbedürftigen Person hinweg.

Beispiele für sexuelle Übergriffe:

- anzügliche Bemerkungen
- wiederholte, vermeintlich zufällige Berührung der Brust oder Genitalien, z.B. bei alltäglichen Hilfestellungen
- unangemessene Handlungen bei der Intimpflege
- Nichtbeachtung der kulturellen Gewohnheiten bei der Körperpflege

## **2.4 Strafrechtlich relevante Formen**

Die rechtliche Grundlage zu sexuellen Übergriffen, sexueller Nötigung sowie Vergewaltigung findet sich im § 177 Strafgesetzbuch und wird mit Freiheitsstrafen von sechs Monaten bis zu 5 Jahren bestraft.

Es ist strafbar, wenn der Täter / die Täterin ausnutzt, dass:

- die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern (Schlafende, Bewusstlose, ...).
- die Person aufgrund ihres körperlichen oder psychischen Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn er/sie hat sich der Zustimmung dieser Person versichert.
- die andere Person von dem Übergriff überrascht wird.
- ein Klima der Gewalt herrscht.
- die Person sich in einer objektiv hilflosen Lage befindet, in der diese seiner/ihrer Einwirkung schutzlos ausgeliefert ist.

Und

wenn der Täter / die Täterin

- mit einem empfindlichen Übel oder mit Gefahr für Leib und Leben droht.
- Gewalt anwendet.

## **3 Chancen - Risikoanalyse**

Die Identifikation möglicher Gelegenheitsstrukturen und -abläufe stellt für uns eine zentrale Grundlage für unsere konzeptionelle und strukturelle Optimierung zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt dar. Daher haben wir uns dafür entschieden, in den einzelnen Einrichtungen zunächst eine systematische Chancen- und Risikoanalyse durchzuführen, um dann - in einem zweiten Schritt - daraus konkrete Maßnahmen zum verbesserten Schutz vor (sexualisierter) Gewalt abzuleiten.

Um der Individualität unserer verschiedenen Einrichtungen Rechnung zu tragen, ist das Instrument zur Analyse für alle Einrichtungen identisch; die sich aus der Analyse in den einzelnen Einrichtungen ergebenden Maßnahmen können jedoch sowohl einrichtungsübergreifend als auch einrichtungsspezifisch sein.

Zum Umgang mit der Analyse haben wir folgende Grundsätze aufgestellt:

### ***Grundsätze***

1. In jeder Einrichtung wird eine systematische Chancen- und Risikoanalyse durchgeführt.
2. Die Verantwortung für die Durchführung, Auswertung und der Erarbeitung eines Vorschlags für eine daraus resultierende Maßnahmenplanung liegt bei der Einrichtungsleitung.

3. An der Chancen- und Risikoanalyse sind folgende Personen beteiligt:
  - ❖ Einrichtungsleitung
  - ❖ Pflegedienstleitung
  - ❖ Qualitätsbeauftragte
  - ❖ Teamleitung der Hauswirtschaft
  - ❖ Sozialer Dienst
  - ❖ ein Mitglied der MAV
  - ❖ mindestens ein Mitarbeiter der Pflege
  - ❖ darüber hinaus wird dem Bewohnerbeirat die Mitwirkung an der Risikoanalyse nachweislich angeboten.
4. Die erste Analyse erfolgt unter Moderation einer Präventionsfachkraft. Die Nachhaltigkeit wird durch die Evaluation der Maßnahmenplanung sichergestellt.
5. Die Grundlage der Analyse und Dokumentation ist für alle Einrichtungen identisch.
6. Auf der Basis der Ergebnisse der Analysen erstellt die Einrichtungsleitung den Entwurf eines Maßnahmenplans, aus dem überprüfbar hervorgeht, wie die erkannten Risiken minimiert oder ausgeräumt werden sowie ein entsprechendes Überprüfungsdatum.
7. Das Ergebnis der Analyse einschließlich der Maßnahmenplanung wird der Geschäftsführung (GF) nach der Erstellung zur Freigabe vorgelegt.
8. Die Mitarbeiter der Einrichtung werden in geeigneter Weise (z.B. im Rahmen von Regelbesprechungen) über die Ergebnisse und die geplanten Maßnahmen informiert und in die Umsetzung einbezogen.
9. Die Evaluationsergebnisse werden der GF ebenfalls zu den entsprechenden Terminen vorgelegt.

#### **4 Persönliche Eignung / Personalauswahl und -entwicklung**

- Um den Schutz der anvertrauten Personen zu verbessern und langfristig sicherzustellen legen wir bei der Personalauswahl und -entwicklung Wert darauf, neben der fachlichen Eignung auch die persönliche Eignung zu thematisieren.
- In diesem Zusammenhang sprechen wir sowohl in den Einstellungs- als auch in regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen die Ziele und Inhalte dieses Schutzkonzeptes an und erwarten die Akzeptanz der Ziele und Inhalte dieses Konzepts.
- Das Schutzkonzept wird in einer MA-Fortbildung vorgestellt und durchgesprochen. Es kann jederzeit im einrichtungsinternen digitalen QM-Handbuch eingesehen werden und liegt zudem zur Einsicht sowohl an der Rezeption als auch in den Pflegestützpunkten aus.

- Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter legen vor der Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vor. Das Zeugnis wird zur Einsicht vorgelegt. Die Übernahme der Kosten erfolgt durch den Dienstgeber.

Die Vorlage wird entsprechend den datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen dokumentiert.

(Einsichtnahme und Aktenvermerk, weder Original noch Kopie wird in der Personalakte aufbewahrt).

Dies muss im Abstand von fünf Jahren wiederholt werden.

- Eine rechtskräftige Verurteilung der in der Präventionsordnung in §2 Abs. 2 oder 3 aufgeführten Straftaten gilt als Ausschluss für die Einstellung.
- Außerdem muss einmalig von allen hauptberuflich und nebenamtlich angestellten Mitarbeitenden eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt werden (Anlage 1).
- Allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird unser Verhaltenskodex und eine Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex ausgehändigt. Mit ihrer Unterschrift verpflichten sie sich zur Einhaltung dieser Regeln (Anlage 2). Hierbei steht nicht der genaue Wortlaut im Vordergrund, sondern die Sensibilisierung für die dahinterstehende Intention des Schutzes; die Inhalte des Verhaltenskodexes sind verantwortungsvoll und an die Situation angepasst anzuwenden.
- Im Rhythmus von 5 Jahren findet für alle Mitarbeitenden eine erneute Schulung zur sexualisierten Gewaltprävention (durch eine vom Bistum beauftragte Schulungsreferentin) sowie jährlich eine Gewaltpräventionsschulung intern innerhalb der Teams statt. Die Teilnahme an diesen Schulungen ist verpflichtend und wird dokumentiert. In den Schulungen zum Thema (sexualisierte) Gewalt, geht es uns um mehr als reine Wissensvermittlung, hier geht es auch um das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationsformen. Die Mitarbeitenden werden so in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit

## **5 Verhaltenskodex**

Wir erfüllen unseren Dienst auf der Basis des christlichen Menschenbildes, aus dem wir unsere Werte ableiten. Uns trägt die Grundüberzeugung von der personalen Würde eines jeden Menschen. Gemeinsam mit der Deutschen Bischofskonferenz und der Deutschen Ordensobernkonzern (DOK) sprechen wir uns gegen jede Form von sexualisierter Gewalt aus.



Mit diesem Kodex legen wir klare und verbindliche Verhaltensgrundsätze für alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende fest. Auf diese Weise sollen Grenzüberschreitungen oder missbräuchliches Verhalten verhindert und Mitarbeitende dabei unterstützt werden, unangemessenes Verhalten gegenüber Bewohnenden nicht zu tolerieren.

Ziel ist es, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz getragen ist.

- ❖ Ich verpflichte mich, das mir Mögliche zu tun, um die mir anvertrauten Menschen vor jeder Form seelischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt zu schützen.
- ❖ Ich bin mir des ungleichen Kräfteverhältnisses zwischen Bewohnenden und Mitarbeitenden aufgrund der Pflege- und Hilfebedürftigkeit der Bewohnenden bewusst und nutze dieses nicht aus.
- ❖ Ich beachte die Regelung im Umgang mit Spenden aller Art von Bewohnenden und deren Angehörige gemäß der Dienstanweisung vom 01.06.2020 zur Verhinderung von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen.
- ❖ Ich trage angemessene Dienst- und Schutzkleidung und achte auf ein gepflegtes Äußeres.
- ❖ Ich halte ein angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis auf einer professionellen Beziehungsebene ein und überprüfe mein Handeln und Sprechen dahingehend.
- ❖ Ich achte das „Sie“ in der Kommunikation mit Bewohnenden. Eine Abweichung hierzu erfolgt ausschließlich auf deren Wunsch und nach einer fachlichen Abstimmung mit meinem Vorgesetzten. Das Ergebnis dokumentiere ich in der jeweiligen Pflegedokumentation.
- ❖ Ich beachte und schütze die Intimsphäre und die persönlichen, individuellen Grenzen der Scham unserer Bewohnenden.
- ❖ Ich achte bei der Nutzung der Medien, insbesondere von Handy/WhatsApp, Internet die Persönlichkeitsrechte jeder Person und verbreite keine Inhalte, die Daten und persönliche Informationen enthalten.
- ❖ Ich verwende in keiner Form der Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache und dulde keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen untereinander.
- ❖ Ich unterlasse während meiner Dienstzeiten jede Form des Konsums oder der Nutzung von Computerspielen, Fotos oder Druckmaterial etc. mit pornografischem Inhalt.
- ❖ Bei Verdacht auf grenzüberschreitendes oder gewalttätiges Verhalten wende ich mich an meinem Vorgesetzten oder die Präventionsfachkraft.
- ❖ Mir ist bekannt, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt arbeitsrechtliche und ggf. auch strafrechtliche Folgen hat.

An der Erarbeitung dieses Verhaltenskodex waren

- Einrichtungsleitung
- Pflegedienstleitung
- MAV-Mitglied
- Vorsitzende des Bewohnerbeirates
- sowie Geschäftsführung beteiligt.

## **6 Qualitätssicherung**

Das Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verstehen wir als Qualitätsentwicklungsprozess, der in unser Qualitätsmanagement (QM) eingebettet ist.

Die Qualitätsbeauftragte ist auf der Basis der Risikoanalyse an der Planung der Maßnahmen und deren Umsetzung beteiligt. Die Handlungsziele werden von ihr überprüft.

Zugehörige und Betreuer unserer Bewohnenden werden an der Qualitätsentwicklung durch angemessene Information beteiligt

Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen unseres QM, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention muss das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst werden. Dabei sind fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen.

## **7 Beschwerdemanagement**

Beschwerden betrachten wir grundsätzlich als Chance und Ausgangspunkt für kontinuierliche Qualitätsverbesserungen unseres Leistungsangebotes. Das beinhaltet auch vor allem, die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln zu schützen und die Qualität des professionellen Handelns zu verbessern.

Deshalb ermutigen wir sowohl Bewohnende, Angehörige als auch unsere Mitarbeitenden, Risiken und Defizite zu benennen bzw. sich zu beschweren.

In unseren Einrichtungen sind interne und externe Beschwerdestellen sowohl in den Verträgen als auch in Aushängen bekannt gegeben.

Meldungen sind sowohl persönlich als auch anonym möglich und werden nach einer festgelegten Verfahrensanweisung bearbeitet.

Bei Beschwerden über Verdacht oder Vorkommnisse sexueller Gewalt und sexuellem Missbrauch wird die Präventionsfachkraft einbezogen:

*Frau Annette Champion*  
*Mobil 0160 99849118*  
*Tel. 0521 / 5299951*  
*E-Mail: [annette\\_champion@yahoo.de](mailto:annette_champion@yahoo.de)*

Für Mitarbeitende ist sie direkte Ansprechperson in Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Der Einrichtung steht sie beratend zur Verfügung und unterstützt sie in ihren präventionspraktischen Bemühungen. Sie trägt in Abstimmung mit der Geschäftsführung Sorge dafür, dass weitere Schritte eingeleitet werden und die Interventionsmöglichkeiten ausgeschöpft werden.

Bei Notwendigkeit kann zusätzlich eine fachkompetente unabhängige und externe Ansprechperson der Kongregation hinzugezogen werden.

## **8 Intervention und Handlungsleitfäden**

Durch sexualisierte Übergriffe oder die Äußerung eines solchen Verdachtes, entwickeln sich schnell Dynamiken in Einrichtungen, die im Vorfeld bedacht und im Rahmen der Art der Intervention gut von Leitung im Blick behalten werden müssen.

So besteht z.B. die Gefahr der Teamspaltung (Opfergefährdung oder Täterwarnung durch Aufdecker, Raum für Leugner, falsche Verdächtigungen oder Vorverurteilungen etc.). Informationen über (vermutliche) Taten von Grenzüberschreitung und sexualisierter Gewalt dürfen nicht durch verschiedene Formen der Abhängigkeit oder Interessenkollision innerhalb der Einrichtung benannt werden.

Um dies zu verhindern, wird im Folgenden ein abgestimmtes Vorgehen anhand eines **Handlungsleitfadens** für Mitarbeitende und Leitungskräfte festgelegt.

Ziel ist es:

Mitarbeitende und Bewohnende/Angehörige zu motivieren, jederzeit - unabhängig von Hierarchien im eigenen System - die Möglichkeit nutzen zu können, von ihnen wahrgenommene Grenzverletzungen oder Übergriffe sowie auch Verdachte diesbezüglich anhand klar vorgegebener Handlungsanweisungen vertraulich mitteilen zu können.

### **8.1 Handlungsleitfaden für Mitarbeitende im Verdachtsfall sexualisierter Gewalt**

**Was tun:**

1. Wahrnehmen und ernst nehmen
2. dokumentieren und besonnen handeln
3. Präventionsfachkraft und/oder Leitungsebene bei Verdachtsfragen hinzuziehen

**Was keinesfalls tun:**

1. keine direkte Verdächtigen-Konfrontation
2. keine eigenen Ermittlungen oder Befragungen
3. kein Streuen des Verdachtes im Kollegenkreis

**8.2 Handlungsleitfaden für Mitarbeitende bei Vorfall** oder Bericht von sexualisierter Gewalt mit Opfergefährdung

**Was tun:**

1. wahrnehmen, zuhören, Glauben schenken, dokumentieren
2. keinesfalls Verdächtige konfrontieren
3. Einbeziehen von Präventionsfachkraft und/oder Leitungsebene

**Was keinesfalls tun:**

1. keine Warum- oder Suggestivfragen an Betroffene, keinen Druck aufbauen, dokumentieren (O-Ton)
2. keinesfalls eigenmächtiges und überstürztes Handeln
3. keine Verdächtigen-Konfrontation

**8.3 Handlungsleitfaden für Einrichtungsleitungen im Verdachtsfall** von sexualisierter Gewalt

1. zuhören, Glauben schenken, besonnen handeln, dokumentieren!
2. Schutz des potenziellen Opfers (Sicherheit geben, Begegnung mit potentiell Täter unterbinden, psychosozial betreuen, ggf. potentiell Täter beurlauben).
3. Beratung mit einer Präventionsfachkraft über das Vorgehen sowie ggf. mit der Geschäftsführung.

**8.4 Handlungsleitfaden für Einrichtungsleitungen bei Vorfall oder Bericht** von sexualisierter Gewalt mit Opfergefährdung

1. zuhören, Glauben schenken, besonnen handeln, dokumentieren!
2. Schutz des potenziellen Opfers (Sicherheit geben, Begegnung mit Täter unterbinden, psychosozial betreuen, ggf. Täter beurlauben).
3. Information der nächsthöheren Leitungsebene (Geschäftsführung) sowie der Präventionsfachkraft (gemeinsames weiteres Vorgehen).

4. bei belegbarer sexualisierter Gewalt Polizei einschalten.
5. Meldung an die/den Missbrauchsbeauftragten der Kongregation.
6. Meldung an die WTG-Behörde.
7. Aufarbeitung/Reflexion des Vorfalles in der Einrichtung mit Unterstützung einer Präventionsfachkraft

Salzkotten, Juni 2022

[Anlage 1]

Altenheim St. Clara gem. GmbH Salzkotten  
*Zuhause im Alter*



**Selbstauskunftserklärung**  
nach § 5 Abs. 1 Präventionsordnung

---

Nachname, Vorname

Geburtsdatum

---

Funktion

In Ergänzung des von mir vorgelegten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt<sup>1</sup> rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Mir ist bekannt, dass diese Erklärung zu meiner Personalakte genommen wird.

---

Ort, Datum

Unterschrift

---

<sup>1</sup> §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 STGB

[Anlage 2]

Altenheim St. Clara gem. GmbH Salzkotten  
*Zuhause im Alter*



**Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex**  
gem. § 6 Präventionsordnung (PrävO)

**Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden:**

---

Nachname, Vorname

---

Einrichtung, Dienstort

---

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift