



Alexianer



INSTITUTIONNELLES SCHUTZKONZEPT

PRÄVENTION UND INTERVENTION
SEXUALISIERTER GEWALT

Die Menschen, die zu uns kommen, der Hilfe bedürfen oder bei uns arbeiten, brauchen Sicherheit. Um dieser Verantwortung gerecht werden und sie vor sexualisierter Gewalt schützen zu können, haben wir uns festen Regeln verpflichtet.

11.2025

VORWORT

Liebe Alexianer*innen, liebe Mitarbeiter*innen!

In verschiedenen Kontexten begleiten wir täglich Menschen, die sich uns als Patient*innen, Klient*innen und Bewohner*innen anvertrauen. Aus ihrer Hilfsbedürftigkeit ergibt sich eine besondere Verletzlichkeit und Schutzbedürftigkeit. Als katholischer Träger von Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens tragen wir ihnen gegenüber Verantwortung. Im Geiste des Evangeliums und auf der Basis des christlichen Menschenbildes wollen wir ihnen sichere Orte der Heilung, der Betreuung und des Lebens bieten.

Neben unseren Patient*innen, Klient*innen und Bewohner*innen gilt diese Verantwortung auch gegenüber Ihnen, den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unseres Unternehmens. Auch Sie dürfen darauf vertrauen, dass unsere Einrichtungen sichere Orte eines gelungenen Miteinanders sind.

Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt sind daher integrale Bestandteile unserer Arbeit. Ihnen zentral ist die Achtung der Würde und Integrität jeder einzelnen Person. Jede und jeder muss vor Gewalt in all ihren Formen geschützt werden. Das Ziel von Prävention und Intervention ist in diesem Sinne die stete Entwicklung, Förderung und Stärkung einer Kultur des achtsamen Miteinanders, die den wirksamsten Schutz vor sexualisierter Gewalt darstellt.

Mit diesem institutionelles Schutzkonzept möchten wir Ihnen eine Orientierung für ein angemessenes Verhalten in der Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt geben. Es richtet sich an alle, die für das Wohl und den Schutz von Patient*innen, Klient*innen, Bewohner*innen und Mitarbeitenden Verantwortung und Sorge tragen.



Dr. Christian von Klitzing
Sprecher der
Hauptgeschäftsleitung
der Alexianer GmbH



Dr. Ralf Schupp
Zentraler
Präventionsbeauftragter

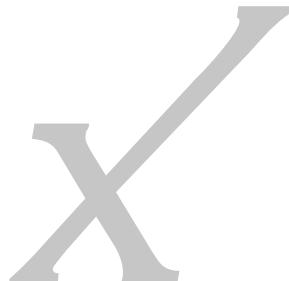


Andreas Schoch
Zentraler
Präventionsbeauftragter



INHALTSVERZEICHNIS

1.	Vorwort	3
2.	Erläuterungen	
2.1.	Sexualisierte Gewalt	6-8
2.2.	Zu schützende Personen	8
2.3.	Rollen und Funktionen	9-10
3.	Erläuterung des Institutionellen Schutzkonzepts	
3.1.	Übersicht	12-13
3.2.	Normative Grundlagen	14-15
3.3.	Präventionsmaßnahmen	16-17
3.4.	Schulungskonzept	18-22
3.5.	Interventionsmaßnahmen	24-25
4.	Rahmenverhaltenskodex	
4.1.	Gestaltung von Nähe und Distanz	26
4.2.	Beachtung der Intimsphäre und Privatsphäre	27
4.3.	Angemessenheit von Körperkontakten	28
4.4.	Wahrung der professionellen Rolle	29
4.5.	Verhalten auf Freizeit und Reisen	30
4.6.	Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken	31
5.	Handlungsleitfäden	32
5.1.	Vermutung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt	34-35
5.2.	Sexualisierte Gewalt an Patient*in/Klient*in/Bewohner*in durch Mitarbeiter*in	36
5.3.	Sexualisierte Gewalt an Patient*in/Klient*in/Bewohner*in durch Patient*in/Klient*in/Bewohner*in	37
5.4.	Sexualisierte Gewalt an Mitarbeiter*in durch Patient*in/Klient*in/Bewohner*in	38
5.5.	Sexualisierte Gewalt an Mitarbeiter*in durch Mitarbeiter*in	39
5.6.	Erläuterungen	40-41
5.7.	Handlungsleitfaden für die Geschäftsführungen bei sexualisierter Gewalt an einer schutzbefohlenen Person	42
5.8.	Erläuterungen zum Handlungsleitfaden für Geschäftsführungen	44-46
6.	Externe Beratung	47
7.	Kontaktdaten	48
8.	Literatur	
8.1.	Standardwerke	50
8.2.	Aktuelle Literatur mit Schwerpunkt auf den Gesundheits- und Fürsorgesektor	50
8.3.	Weitere relevante Publikationen	50



2. ERLÄUTERUNGEN

2.1. SEXUALISIERTE GEWALT

Das diesem Schutzkonzept zugrundeliegende Verständnis von sexualisierter Gewalt orientiert sich an der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (01.01.2020) sowie den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen (19.01.2024).

Es umfasst:

- I. Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB
- II. strafbare sexualbezogene Handlungen nach kirchlichem Recht nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST, nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach Art. 4 § 1 n. 1 SST in Verbindung mit can. 1378 § 1 CIC, soweit sie an Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden sowie Handlungen nach Art. 1 § 1 a) VELM
- III. unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls auch Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden, pflegenden, pastoralen, medizinischen Umgang oder anderen professionellen Kontexten mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

Das Schutzkonzept betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug innerhalb oder außerhalb des Dienstes an Kindern und Jugendlichen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Darunter fallen auch Handlungen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen und auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

Alle Verantwortlichen bei den Alexianern haben beim Umgang mit sexualisierter Gewalt im Sinne dieses institutionellen Schutzkonzept sowohl die staatlichen als auch die kirchlichen Rechtsvorschriften zu beachten. Dabei können sich unterschiedliche Betrachtungsweisen und Bewertungen ergeben (z. B. bzgl. des Kreises der betroffenen Personen, des Alters der betroffenen Personen, der Verjährungsfrist).



Wenngleich sich das vorliegende Schutzkonzept auf sexualisierte Gewalt bezieht, ist zu beachten, dass es vielfältige Gewaltformen gibt, die gleichermaßen zu verhindern und zu unterbinden sind.

2.1.1. Sexuelle Grenzverletzungen

Als sexuelle Grenzverletzungen werden alle bewussten oder unbewussten bzw. unabsichtlichen sexuellen Handlungen verstanden, die die persönlichen Grenzen anderer Personen überschreiten, etwa durch Berührungen, Bemerkungen, Kommentare, anzügliche Mails, Blicke, Anstarren auf verbale, nonverbale oder körperliche Weise. Jeder Mensch definiert selbst, wann die eigene, individuelle Grenze verletzt ist.

Dabei ist zwischen unbeabsichtigten und beabsichtigten Grenzverletzungen zu unterscheiden:

- *Unbeabsichtigte Grenzverletzungen* sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar. Dafür ist es notwendig, dass sich die grenzverletzende Person selber oder durch den Hinweis Dritter der Grenzverletzung bewusst wird, um Verzeihung bittet und sich verpflichtet, sich zukünftig anders zu verhalten.
- *Beabsichtigte sexuelle Grenzverletzungen* sind sexuelle Handlungen unterhalb der Strafrechtsgrenze und unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht aus Versehen geschehen, sondern eine Absicht dahintersteckt. Sie können auch der Vorbereitung weiterer (strafbarer) sexueller Handlungen dienen.

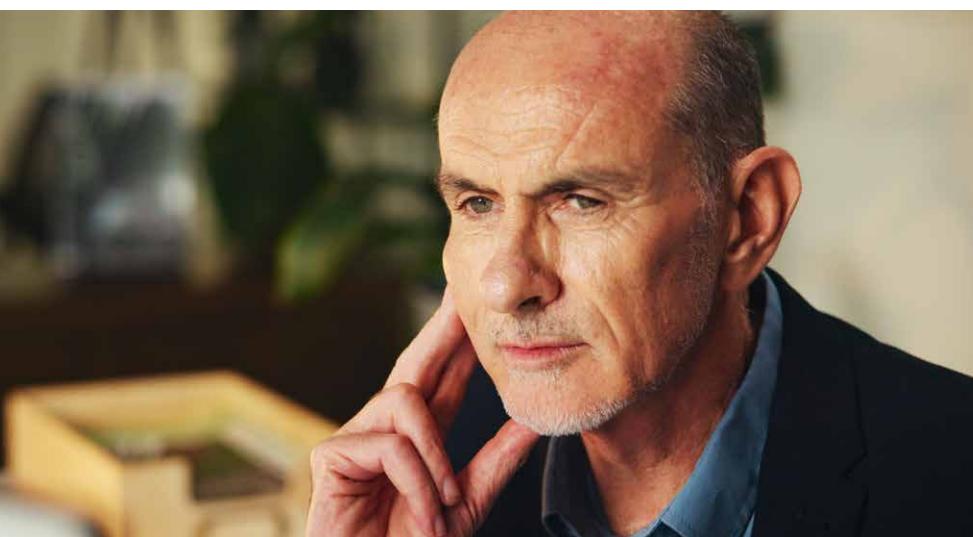
2.1.2. Verdacht und Vermutung

In Anlehnung an das Strafgesetzbuch unterscheidet der vorliegende Schutzkonzept zwischen dem Verdacht auf sexualisierte Gewalt und der bloßen Vermutung.

- Ein *Verdacht* liegt vor, wenn bei vernünftiger Betrachtung von Sachverhalten die begründete Annahme einer beabsichtigten sexuellen Grenzverletzung oder Straftat besteht. Es handelt sich demnach um eine auf Tatsachen beruhende Annahme, dass eine Person sexualisierte Gewalt ausgeübt hat.
- Von einer *Vermutung* wird gesprochen, wenn auf der Basis von Lebens- und Berufserfahrung (hierunter würde bspw. auch das „Bauchgefühl“ fallen) angenommen wird, es könne sexualisierte Gewalt vorliegen, ohne dass dies durch konkrete Hinweise zu begründen wäre oder es objektive Anhaltspunkte gäbe.

2.2. ZU SCHÜTZENDE PERSONEN

Zu schützende Personen sind Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne des § 225 Abs. 1 StGB. Diesen Personen gegenüber tragen die Alexianer eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung in Bezug auf sexualisierte Gewalt besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind, das zu sexualisierter Gewalt ausgenutzt werden kann. Ein solches Verhältnis kann auch in beraterischen, seelsorglichen oder sonstigen professionellen Kontexten gegeben sein oder entstehen. Zu den zu schützenden Personen gehören auch Mitarbeiter*innen, insofern sie von sexualisierter Gewalt unter Ausnutzung eines Machtgefälles betroffen sein können.



2.3. ROLLEN UND FUNKTIONEN

Hier finden Sie die Kontaktdaten der Funktionspersonen:



2.3.1. Zentrale Präventionsbeauftragte

Die zentralen Präventionsbeauftragten der Alexianer GmbH sind für ihre Tätigkeit qualifizierte und von der Hauptgeschäftsführung benannte Personen. Sie unterstützen die Hauptgeschäftsführung bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzepts (s. u.). Sie beraten intern bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten, entwickeln verbindliche Qualitätsstandards, vernetzen die Präventionsarbeit innerhalb und außerhalb der Alexianer-Gesellschaften und fungieren als interne beratende Ansprechpartner*innen für Mitarbeitende.

2.3.2. Regionale Präventionsbeauftragte

Regionale Präventionsbeauftragte sind für ihre Tätigkeit qualifizierte und von der jeweiligen Geschäftsführung benannte Personen, die die Geschäftsführungen und Einrichtungsleitungen bei der nachhaltigen Umsetzung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt unterstützen. Sie beraten intern bei der Planung und Durchführung von regionalen Präventionsprojekten und werden bei der Bearbeitung von Verdachtsfällen hinzugezogen.

2.3.3. Präventionsfachkraft

Eine Präventionsfachkraft ist eine für ihre Tätigkeit qualifizierte und von der Einrichtung benannte Person, die in Zusammenarbeit mit der/dem regionalen Präventionsbeauftragten die jeweilige Einrichtung bei der Umsetzung der Präventionsmaßnahmen berät und unterstützt. Sofern es sinnvoll erscheint, sollte für jede Einrichtung eine Präventionsfachkraft benannt werden.

2.3.4. Multiplikator*innen

Multiplikator*innen sind speziell für ihre Aufgabe ausgebildete und von der zuständigen Geschäftsführung beauftragte Personen, die die Mitarbeitenden der Alexianer und der angeschlossenen Servicegesellschaften zu Prävention gegen und Intervention bei sexualisierter Gewalt schulen.

2.3.5. Interventionsbeauftragte und Beraterstab

Die Interventionsbeauftragten sind externe Ansprechpartner*innen in Verdachts- und tatsächlichen Fällen sexualisierter Gewalt bei den Alexianern. Die Beauftragten sind aus diesem Grund niemals Mitarbeitende der Alexianer oder der angeschlossenen Dienste. Sie stehen den Geschäftsführungen und Mitarbeitenden in Verdachtfällen sowie bei tatsächlichen Vorfällen beratend zur Seite. Sie nehmen Meldungen über Vorfälle entgegen und unterstützen bei der Aufklärung sowie der Einhaltung des richtigen Verfahrensablaufs. Den Interventionsbeauftragten steht ein Beraterstab aus Fachleuten verschiedener Professionen zur Seite. Die Berufung obliegt der Hauptgeschäftsführung.

2.3.6. Regionale Vertrauenspersonen

Die regionalen Vertrauenspersonen sind Ansprechpartner*innen bei allen tatsächlichen Vorkommnissen sexualisierter Gewalt sowie in Verdachtfällen oder bei Vermutungen. Sie stehen Betroffenen und Mitarbeitenden beratend zur Seite und geben Hilfestellung im Zusammenhang mit allen Fragen zum weiteren Vorgehen. Die Vertrauenspersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Ansprache einer Vertrauensperson stellt deshalb noch keine Meldung eines Vorfalles dar. Erst wenn die Vertrauensperson durch die betroffene Person von ihrer Schweigepflicht entbunden wird und den Vorfall an die zuständige Geschäftsführung und/oder die Interventionsbeauftragte kommuniziert, gilt der Vorfall als gemeldet. Im Einzelfall kann die Verpflichtung zur Verschwiegenheit in Konkurrenz zu anderen Pflichten treten, etwa wenn durch die Verschwiegenheit höhere Güter in Mitleidenschaft gezogen werden, die Begehung weiterer Straftaten oder die Gefährdung Dritter droht. In diesem Fall sind Vertrauenspersonen verpflichtet zu prüfen, ob die berechtigten Interessen Dritter stärker als die Pflicht zur Verschwiegenheit zu gewichten sind. In einem solchen Fall ist mit der betroffenen Person Rücksprache zu halten.



3. ERLÄUTERUNG DES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTS

3.1. ÜBERSICHT

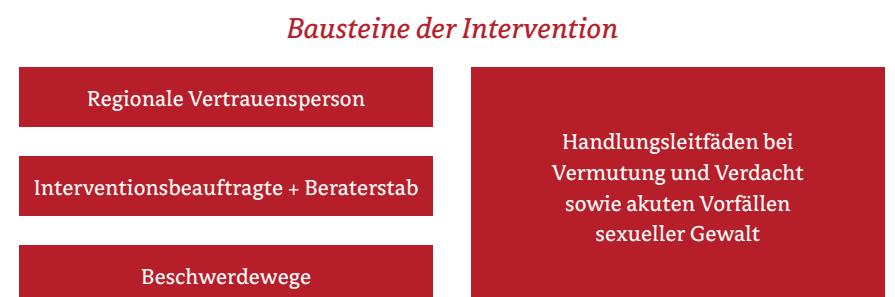
Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) der Alexianer ist der ganzheitliche Ansatz, der auf der Basis einer Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt das Ziel einer steten Entwicklung, Förderung und Stärkung einer Kultur des achtsamen Miteinanders verfolgt und dabei alle Maßnahmen zur Prävention und Intervention zusammenführt und in Beziehung zueinander setzt. Die Maßnahmen sind daher nicht isoliert, sondern in einem Gesamtzusammenhang im Sinne des Schutzkonzeptes zu betrachten. Das ISK basiert auf der Rahmenordnung der DBK und den Leitlinien des DCV.

Als **Prävention** (lateinisch *praevenire* „zuvorkommen“, „verhüten“) werden Maßnahmen bezeichnet, die darauf abzielen, Risiken zu verringern und Vorfälle zu verhindern.

Der Begriff **Intervention** bezieht sich auf Maßnahmen und Strategien zur Reaktion auf (Verdachts-)Fälle sexualisierter Gewalt. Interventionen zielen darauf ab, die akute Situation zu bewältigen, Schaden zu minimieren, die Betroffenen zu schützen und Täter*innen zur Verantwortung zu ziehen.



* Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz (2020)
 * Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt (2024)



3.2. NORMATIVE GRUNDLAGEN

Normative Grundlagen des Institutionellen Schutzkonzepts sind die Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz und die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Beide gelten uneingeschränkt für die Alexianer, ihre Einrichtung und die angeschlossenen Servicegesellschaften. Daneben gilt das staatliche Recht.

Kirchliches Recht

Rahmenordnung
der Deutschen
Bischofskonferenz



Leitlinien
des Deutschen
Caritasverbandes



- **Rahmenordnung** – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz:

Die Rahmenordnung gilt für alle, die im Geltungsbereich der Deutschen Bischofskonferenz für das Wohl und den Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Verantwortung und Sorge tragen mit dem Ziel einer abgestimmten Vorgehensweise im Geltungsbereich der Deutschen Bischofskonferenz. Daneben sind ggf. weitere kirchenrechtliche Normen, diözesane Prozesse, Verfahren und Dokumente zu beachten.

- **Leitlinien** des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen:

Die Leitlinien regeln den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte dem Deutschen Caritasverband zugehörigen Diensten, Einrichtungen und Mitgliedsorganisationen. Dazu zählen auch die Alexianer und die angeschlossenen Dienste. Sie regeln die Verantwortung und das Vorgehen bei der Wahrnehmung, Aufklärung und Unterbindung von sexualisierter Gewalt durch Beschäftigte und Ehrenamtliche (Intervention).

Staatliches Recht

- **Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)**

Das Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen.

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen „rassischer“ Zugehörigkeit, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

- **Strafgesetzbuch**

Das Strafgesetzbuch bestimmt die Voraussetzungen und Rechtsfolgen strafbaren Handelns. Es greift insofern für jedwede sexualisierte Gewalt, die die Schwelle der Strafbarkeit überschreitet, geregelt im 13. Abschnitt StGB sowie in weiteren sexualbezogenen Tatbeständen des Gesetzes. Die Ermittlung der Tatbestände obliegt den Strafverfolgungsbehörden.



3.3. PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

3.3.1. Funktionspersonen und -rollen

Bei den Alexianern wird zwischen mit Maßnahmen der Prävention und Intervention beauftragten Funktionspersonen und -rollen unterschieden:

- Die zentralen Präventionsbeauftragten der Alexianer GmbH
- Die regionalen Präventionsbeauftragten
- Die Präventionsfachkräfte in den Einrichtungen
- Multiplikator*innen
- Interventionsbeauftragte*r

Zu ihren Aufgaben siehe Punkt 2.2. auf Seite 9

3.3.2. Risikoanalyse

In allen Einrichtungen der Alexianer und der angeschlossenen Servicegesellschaften sollen regelmäßig Risikoanalysen durchgeführt werden (auch unter Berücksichtigung von Täter*innen-Strategien), um Risikofaktoren für das Vorkommen von sexualisierter Gewalt zu erkennen und beheben zu können sowie Schutzfaktoren zu fördern.

3.3.3. Polizeiliches Führungszeugnis & Selbstauskunft

Mitarbeiter*innen der Alexianer und der angeschlossenen Servicegesellschaften müssen entsprechend den gesetzlichen dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen ein (erweitertes) polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige besteht, soweit es die gesetzlichen Regelungen bestimmen. Die Einsichtnahme ist dauerhaft zu dokumentieren. Darüber hinaus unterzeichnet jeder Mitarbeiterin eine Selbstauskunftserklärung. Diese enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt verurteilt worden ist oder ob ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung seitens ehren- und hauptamtlicher Mitarbeiterinnen, dem Rechtsträger im Falle der Einleitung eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens unverzüglich darüber Mitteilung zu machen.

3.3.4. Mitarbeiter*innen-/Einstellungsgespräche und Einarbeitung

Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten im kirchlichen Dienst. Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen werden analoge Regelungen vorausgesetzt.

3.3.5. Verhaltenskodizes

Der Rahmenverhaltenskodex regelt übergeordnet für die betreffenden Arbeitsbereiche der Alexianer sowie der konzernangehörigen Gesellschaften ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang mit allen zu schützenden Personen. Der Rahmenverhaltenskodex ist von allen Beschäftigten durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zum Rahmenverhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für die Anstellung, die Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zur ehrenamtlichen Tätigkeit. Neben dem Rahmenverhaltenskodex können Einrichtungen und Dienste eigene Verhaltenskodizes entwickeln und implementieren.

3.3.6. Qualitätsmanagement

Das ISK ist Teil des Qualitätsmanagements. Seine Kontrolle, Evaluation und Weiterentwicklung soll daher von den Präventionsbeauftragten mit dem QM abgestimmt werden. Für jeden Verbund, jede Region und jede Einrichtung sowie für die angeschlossenen Servicegesellschaften muss ein*e Präventionsbeauftragte*r zur Verfügung stehen, der/die bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts beraten und unterstützen kann. Diese Person muss als Ansprechpartner*in bekannt sein. Als Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit ist das Schutzkonzept im Rahmen der Auswertung einer Vermutung oder eines Vorfalls auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

3.3.7. Indizierte Supervision

Supervision ist eine Form der beruflichen Beratung, die zur Reflexion eigenen Handelns anregen sowie die Qualität professioneller Arbeit sichern und verbessern soll. Es kann Bereiche geben, in denen die Professionalität der Handelnden aufgrund eines erhöhten Risikos in besonderem Maße herausgefordert ist. Insbesondere in diesen Bereichen kann eine Supervision im Sinne der Prävention sinnvoll sein. Dasselbe gilt für Teams, die von Vorfällen betroffen sind.

3.4. SCHULUNGSKONZEPT

3.4.1. Schulungsinhalte

Zu den Präventionsmaßnahmen der Alexianer gehört ein differenziertes Schulungskonzept, das alle Mitarbeiter*innen zu Themen der Prävention und Intervention weiterbildet. Die Prävention sexualisierter Gewalt erfordert Grundkenntnisse und Kompetenzen insbesondere in Fragen von angemessener Nähe und Distanz, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, eigener emotionaler und sozialer Kompetenz, Psychodynamiken Betroffener, Strategien von Täter*innen, (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz, Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen, Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen, notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen, sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Peer-Gewalt), Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensible Bildung sowie regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.

Die Schulungen sind zielgruppenorientiert und unterscheiden sich daher hinsichtlich ihrer Ziele, Inhalte, Methoden und ihres Umfangs. Personen in Leitungsfunktionen werden zusätzlich zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung bei der (Weiter-) Entwicklung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes geschult. Die Schulungen bei den Alexianern und den angeschlossenen Servicegesellschaften werden durch dafür geschulte Multiplikator*innen durchgeführt. Die Multiplikator*innen bilden sich regelmäßig fort. Einmal im Jahr findet dazu ein Fortbildungs- und Vernetzungstreffen statt.

Eine Unterrichtseinheit (UE) umfasst 45 Minuten zzgl. Pausen. Es empfiehlt sich, mindestens nach jeweils zwei UE eine Pause zu machen.

3.4.2. Multiplikator*innenschulung

Turnus: Bei Bedarf

Umfang: 2x2 Tage à acht UE

Inhalte:

- **Grundlagen:** Christliches Menschenbild als Grundlage, kirchliche Rahmenordnung, Begriffsklärungen, Gewaltformen und rechtlicher Rahmen, Charakteristika sexualisierter Gewalt, Umgang mit Sexualität im beruflichen Alltag, Inhalte eines Institutionellen Schutzkonzeptes
- **Risikoanalyse:** Täter*innen-Strategien und Risiko- bzw. Schutzfaktoren
- **Präventionsbausteine:** Konstruktive Fehlerkultur, die Balance zwischen Nähe und Distanz, Verhaltenskodex, präventives Personalmanagement, Sexualpädagogische Begleitung. Schulungen für Mitarbeiter*innen
- **Intervention:** Erkennen von sexualisierter Gewalt und Warnhinweise, Handlungsleitfäden, Umgang mit Mitteilungspflicht und Schweigepflicht, Umgang mit der Verpflichtung zur Weiterleitung an die Strafverfolgungsbehörden, Beschwerdemanagement
- **Aufarbeitung und Hilfe:** Dynamik nach einem Vorfall, Hilfeangebote, Rehabilitation nach einer Falschbeschuldigung
- **Hinweise zu Schulungen:** Umgang mit Widerstand und Störungen in einer Fortbildung, Aufbau unterschiedlicher Schulungsformate, Material-Check, offene Fragen

Zielgruppe: Mit der Schulung von Mitarbeiter*innen beauftragte Mitarbeiter*innen.

Anmerkung: Bei Zustimmung des jeweiligen Bistums befähigt die Schulung TN als Präventionsbeauftragte*r ernannt zu werden.

3.4.3. Basisschulungen für Mitarbeiter*innen

Turnus: Regelmäßige Angebote, um der Verpflichtung nachzukommen, alle Mitarbeiter*innen zum Thema der Prävention sexualisierter Gewalt zu schulen.

Rahmenbedingungen: Die TN-Zahl sollte bei Präsenzformaten bei 12-15 Personen pro Gruppe liegen. Maximale Gruppengröße für diese interaktiven Schulungsformate sind 20 Personen. Bei reinen Vortragsveranstaltungen sollte die TN-Zahl 40 Personen nicht überschreiten.

Zeitlicher Umfang: Variiert nach Bereich.

Ort: Regional, in den Einrichtungen (Inhouse).

- **Psychiatrie/Forensik:** Schulungen sollten acht UE, mindestens aber vier UE dauern. In Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitsbereich sollte noch intensiver geschult werden (z. B. Kinder-/Jugendkliniken). In begründeten Ausnahmefällen kann eine 90-minütige Schulung (zwei UE) ausreichen, sofern diese durch externe Expertinnen (etwa von SIGNAL e. V. Berlin) durchgeführt wird. Dies ist intern mit den psychiatrischen Chefärzt*innen und den regionalen Präventionsbeauftragten abzustimmen.
- **Wohnbereiche/Betreutes Wohnen/außerklinische Pflege:** In diesem sensiblen Bereich sollten Schulungen mindestens 16 UE umfassen.
- **Eingliederungshilfe:** In diesem sensiblen Bereich sollten Schulungen mindestens 16 UE umfassen.
- **Somatik:** In diesem Bereich sind Schulungen ab einem Umfang von mindestens zwei UE ausreichend. Der Umfang sollte bei Bedarf und je nach Risiko angepasst werden.
- **Betriebsleitungen/Direktoren und vergleichbare Funktionen:** Betriebsleitungs- und Direktoriumsmitgliedern kommt eine erhebliche Verantwortung zu. Schulungen für diese Personengruppe sollten daher mindestens acht UE umfassen.

Formate: Die Basisschulungen sollten in der Regel in Präsenz stattfinden. Es empfehlen sich interaktive Schulungsformate. Für patienten-/bewohner-/klientennahe Gruppen sind interaktive Formate geboten. Dies gilt in jedem Falle für die Psychiatrie, die Wohnbereiche einschließlich des Betreuten Wohnens sowie die Eingliederungshilfe.

Für patienten-/bewohner-/klientenferne Gruppen wie Verwaltungsmitarbeiter und – in Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitsbereich – für die Somatik können Vortragsangebote als ausreichend erachtet werden.

E-Learning-Formate sind nur als Ergänzungen sinnvoll und sollten 50 % des jeweiligen Schulungsumfangs nicht überschreiten.

Inhalte: Die Inhalte variieren je nach Umfang der Schulungen.

- zwei UE
 - Basiswissen und Recht
 - Phänomen sexualisierte Gewalt; Begriffe und Definitionen
 - Prävention und Intervention
 - Handlungsleitfäden – Verfahrenswege bei Vermutung oder Verdacht, bei akuter sexualisierter Gewalt
- vier UE
 - Basiswissen und Recht
 - Wie oben, zzgl. Merkmale und Strategien von Täter*innen
 - Prävention und Intervention
 - Wie oben, zzgl. Sensibilisierung als Prävention
 - Sensibilisierung für Grenzverletzungen
 - Förderung einer gem. Grundhaltung
 - Basiswissen und Recht
 - Wie oben zzgl. Entwicklungspsycholog. Grundlagen, Grundbedürfnisse von Sexualität, Rechtliche Bestimmungen, eigene Grenzen und Grenzen des Anderen
- acht UE
 - Prävention und Intervention
 - Wie oben
 - Sensibilisierung als Prävention
 - Wie oben zzgl. Balance von Nähe und Distanz, Rolle als Vertrauensperson
 - Basiswissen und Recht
 - Wie oben zzgl. kirchliche Rahmenordnung
 - Prävention und Intervention
 - Wie oben
 - Sensibilisierung als Prävention
 - Wie oben zzgl. eigene Sexualität und Sexualität des anderen, Umgang mit Sexualität bei Behinderten, im Alter, psychisch Kranker, im Kinder-/Jugendalter, Personalverantwortung und Prävention, Kommunikations- und Krisenmanagement
- 16 UE

3.4.4. Refresher

Turnus und Umfang: Umfang und zeitlicher Abstand zur Erstschulung sollten in Abhängigkeit von der Erstschulung bestimmt werden. Zwischen Basischulung und Refresher, bzw. Refresher und Refresher dürfen jedoch gemäß Rahmenordnung der Bistümer höchstens fünf Jahre liegen.

Für die Somatik wird ein Refresher speziell für Leitungskräfte und einzelne Vertreter von Stationen/Teams durchgeführt. Diese Personen können ihrerseits als Multiplikator*innen in ihrem Arbeitsbereich wirken.

Der zeitliche Umfang der Refresher beträgt in der Regel zwei UE, mindestens aber eine UE.

Ort: Regional, in den Einrichtungen.

Formate: Neben analogen Präsenzformaten, erscheinen E-Learning-Formate sinnvoll. Sowohl Präsenz- als auch Digitalformate bedürfen bei allen patienten-/bewohner-/klientennahen Gruppen interaktiver Anteile.

Für patienten-/bewohner-/klientenferne Gruppen wie Verwaltungsmitarbeiter und in Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitsbereich für die Somatik reichen Vortragsangebote aus.

Inhalte: Ein standardmäßiger Schwerpunkt aller Refresher-Schulungen ist die Erläuterung der Handlungsleitfäden der Alexianer. Daneben bietet sich die Wiederholung und Vertiefung eines oder mehrerer der unter 3.4.3 genannten Inhalte an.

Rahmenbedingungen: Die TN-Zahl sollte bei Präsenzformaten bei 12-15 Personen pro Gruppe liegen. Maximale Gruppengröße für diese interaktiven Schulungsformate sind 20 Personen.

Bei reinen Vortragsveranstaltungen sollte die TN-Zahl 40 Personen nicht überschreiten.



3.5. INTERVENTIONSMASSNAHMEN

3.5.1. Interventionsbeauftragte und Beraterstab

Zu den Aufgaben der Interventionsbeauftragten siehe den Punkt 2.3.5. auf Seite 10. Die Interventionsbeauftragten werden durch einen Berater*innenstab unterstützt.

3.5.2. Handlungsleitfäden

In unseren Handlungsleitfäden wird beschrieben, welche Schritte zu unternehmen sind, sollte es zu akuter sexualisierter Gewalt oder zu einer Vermutung oder einem Verdacht kommen. Für verschiedene Konstellationen gibt es einen eigenen Handlungsleitfaden. Sie sollen allen Mitarbeiter*innen helfen, in schwierigen Situationen besonnen und sachgerecht zu handeln. Siehe ab S. 32.

3.5.3. Ansprechmöglichkeit für Betroffene und Mitarbeiter*innen

Betroffene von sexualisierter Gewalt können sich an die regionalen Vertrauenspersonen wenden. Diese unterstützen nach einem konkreten Vorfall und stehen beratend hinsichtlich des weiteren Vorgehens zur Seite. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Darüber hinaus dienen sie Mitarbeiter*innen als Ansprechpartner*innen im Verdachts- oder Vermutungsfall.

3.5.4. Meldewege

Bei konkreten Anhaltspunkten für sexualisierte Gewalt in einer Einrichtung stehen verschiedene Wege der Meldung offen:

1. Meldung an eine beauftragte Person

Im Verdachtsfall können sich alle Mitarbeiterinnen, Patientinnen, Bewohnerinnen, Klientinnen sowie Angehörige, Besucher*innen und sonstige Dritte an die Vertrauenspersonen, die Interventionsbeauftragte oder eine Leitungsperson bis hin zur zuständigen Geschäftsführung wenden. Handelt es sich um eine bloße Vermutung, empfiehlt es sich, sich zunächst an die zuständige Vertrauensperson zu wenden. Diese steht beratend zur Seite. Das weitere Vorgehen wird mit der meldenden Person abgestimmt.

Zu genauen Beschreibung der jeweiligen Rollen und Aufgaben siehe S. 10.



2. Digitales Hinweisgebersystem

Außerdem steht allen Personen das Hinweisgebersystem der Alexianer-Gruppe zur Verfügung. Das Hinweisgebersystem bietet die Möglichkeit, auch anonym unter dem Schutz der Zusage eines fairen Verfahrens potentielle oder tatsächliche Fälle sexualisierter Gewalt zu melden. Jede Meldung wird durch die für das Hinweisgebersystem benannten Personen (Mitarbeiter*innen des Justiziariats der Alexianer GmbH) sowie die zuständige Geschäftsführung geprüft, wobei jeder Meldung unter Zusicherung des größtmöglichen Schutzes für Hinweisgeber, Betroffene und alle bei der Aufklärung beteiligten Mitarbeiter*innen konsequent nachgegangen wird. Es gilt dabei die Unschuldsvermutung, bis ein Verstoß nachgewiesen ist. Nach der Prüfung entscheidet die Geschäftsführung über das weitere Vorgehen. Hinweisgeber*innen erhalten nach Eingang des Hinweises eine Benachrichtigung sowie nach Abschluss der Prüfung eine Information über das Ergebnis sowie den weiteren Verlauf des Verfahrens.

Meldungen können über den u. a. QR-Code abgegeben werden. Der Sachverhalt sollte so konkret wie möglich beschrieben werden, um eine schnelle und sachgerechte Aufklärung des Sachverhalts zu ermöglichen.

Das digitale Hinweisgebersystem finden Sie [HIER](#):



3. Verandbuch

Im Verandbuch werden im Betrieb geleistete Erste-Hilfe-Maßnahmen schriftlich aufgezeichnet. Dies dient als Nachweis, dass ein Gesundheitsschaden bei einer versicherten Tätigkeit eingetreten ist. Die Eintragung hat unabhängig von der vermeintlichen Schwere des Gesundheitsschadens zu erfolgen. Zu den Vorfällen, die in das Verandbuch einzutragen sind, gehören auch körperliche wie verbale sexualisierte Gewalt sowie dadurch verursachte physische wie psychische Verletzungen.

4. RAHMENVERHALTENSKODEX

Der Rahmenverhaltenskodex fungiert als Leitplanke zur Verhinderung sexu-alisierter Gewalt, von beabsichtigten Grenzverletzungen bis zu Sexualstraf-taten. Im Rahmen dieser Vorgaben sind Anpassungen seitens der jeweiligen Einrichtung, Teams oder Dienste zulässig.

Zögern Sie nicht, bei Fragen die zentralen oder regionalen Präventionsbeauf-tragten oder Vertrauenspersonen der Alexianer anzusprechen.

4.1. GESTALTUNG VON NÄHE UND DISTANZ

In der ärztlichen, pflegerischen, pädagogischen und seelsorglichen Arbeit mit Pati-ent*innen, Bewohner*innen und Klient*innen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen.

Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dies schließt exklusive Freundschaften zu einzelnen Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen aus, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen könnten.

Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Einzelgespräche finden in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt und sind jederzeit von außen zugänglich.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zu Patient*in-nen, Bewohner*innen, Klient*innen sind zu unterlassen.
- Intime Beziehungen sind selbst bei vermeintlicher Einvernehmlichkeit in jedem Fall zu unterlassen.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Grenzverletzungen müssen und dürfen thematisiert werden. Sie sind in keinem Fall zu übergehen.



4.2. BEACHTUNG DER INTIMSPHÄRE UND PRIVATSPHÄRE

Die Intimsphäre ist der Bereich eines Menschen, der nur ihn selbst etwas angeht. Zur Intimsphäre zählen auch der eigene Körper und die eigene Sexualität. Die Privatsphäre ist der persönliche Lebensbereich, in dem eine Person ihr Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit wahrnimmt.

Der Schutz der Intimsphäre und der Schutz der Privatsphäre sind ein hohes Gut, das es zu wahren gilt.

Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Die Zimmer der schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, die in unse- ren Einrichtungen wohnen oder als Patient*innen aufgenommen sind, gelten als Teil deren Privat- bzw. Intimsphäre. Vor Betreten eines Zim-mers ist daher anzuklopfen.
- Bei der Begleitung zu Toilette, Bad, Dusche oder Umkleideraum achten die Mitarbeiter*innen stets darauf, dass andere Bewohner*innen, Pati-ent*innen und Besucher*innen keinen Einblick haben .
- In allen Bereichen wird darauf geachtet, dass Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ausreichend bekleidet sind.
- Die Mitarbeiter*innen achten darauf, dass das Besprechen persönlicher Angelegenheiten nicht von anderen Bewohner*innen, Patient*innen, Klient*innen oder Besucher*innen mitgehört werden kann.

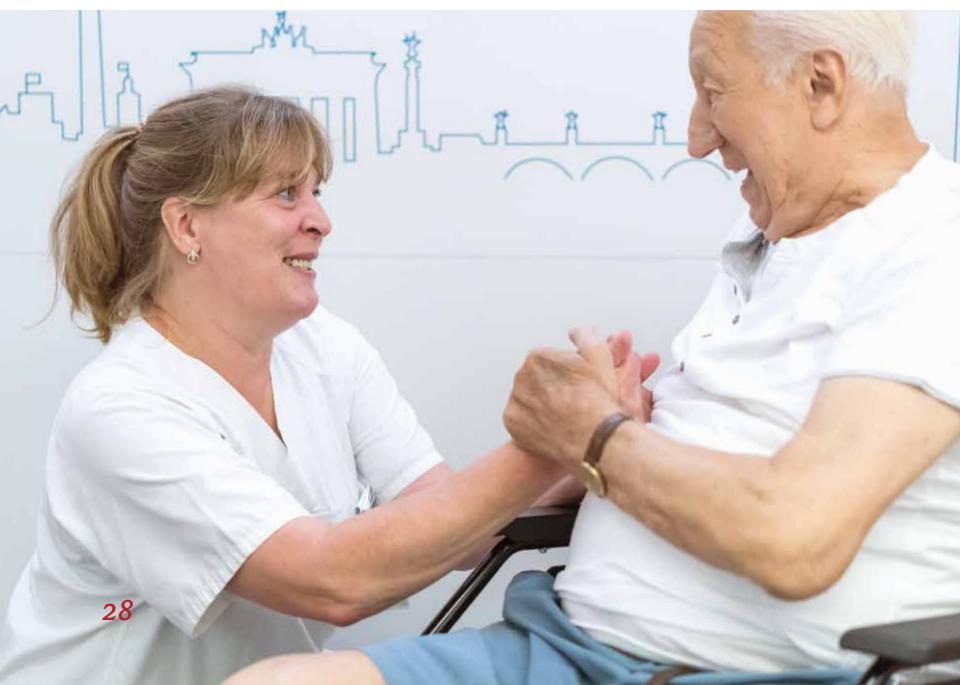
4.3. ANGEMESSENHEIT VON KÖRPERKONTAKTEN

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Allerdings haben sie dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie setzen die freie und erklärte, mindestens die konkludente Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson voraus.

Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten. Ablehnung muss grundsätzlich respektiert werden.

Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt.
- Die Selbständigkeit bei der Körperflege ist weitest möglich zu fordern.
- Körperkontakt ist sensibel und mit Zustimmung zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie z. B. Pflege, Erste Hilfe, Trost erlaubt.
- Schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, die Trost suchen, sollte zunächst mit Worten und innerer Anteilnahme geholfen werden. Tröstender Körperkontakt sollte nur mit Zustimmung und immer auf Initiative der zu Trösten den erfolgen.



4.4. WAHRUNG DER PROFESSIONELLEN ROLLE

Die Balance zwischen stimmiger Nähe und nötiger Distanz bzw. Abgrenzung ist elementar in der Arbeit innerhalb des Sozial- und Gesundheitswesens. Die berufliche und private Ebene sind strikt zu trennen.

Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Die Mitarbeiter*innen verpflichten sich zu einer professionellen Abwägung von Nähe und Distanz zu allen Patient*innen, Bewohner*innen und Klient*innen.
- Zur Wahrung der professionellen Distanz sind alle Anfragen zur Freundschaft – auch über die sozialen Netzwerke – grundsätzlich zu unterlassen bzw. abzulehnen.
- Zu einer professionellen Rolle gehört auch das Tragen einer dem Arbeitsumfeld angemessenen Kleidung.
- Sprache und Wortwahl.

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Von daher muss jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Respekt und Wertschätzung geprägt sowie situations- und altersangemessen sein.

Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Erwachsene werden in der Regel gesiezt und mit ihrem Nachnamen angesprochen.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet.
- Verbale und nonverbale Kommunikation sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

4.5. VERHALTEN AUF FREIZEIT UND REISEN

Freizeiten mit Übernachtung bedürfen einer sorgfältigen Planung. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der uns anvertrauten Menschen, als auch der Mitarbeiter*innen zu achten und zu schützen.

Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Gemeinsame Körperpflege wie gemeinsames Duschen oder Waschen der Mitarbeitenden mit Schutzbefohlenen ist nicht erlaubt.
- Bei Übernachtungen im Rahmen von Ausflügen, Reisen und Ferienfreizeiten sind die Schlafräume der Mitarbeitenden getrennt von denen der Schutzbefohlenen. Bei der Schlafräumbelegung ist auf Geschlechtertrennung zu achten.
- Bei Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl von Mitarbeiter*innen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.

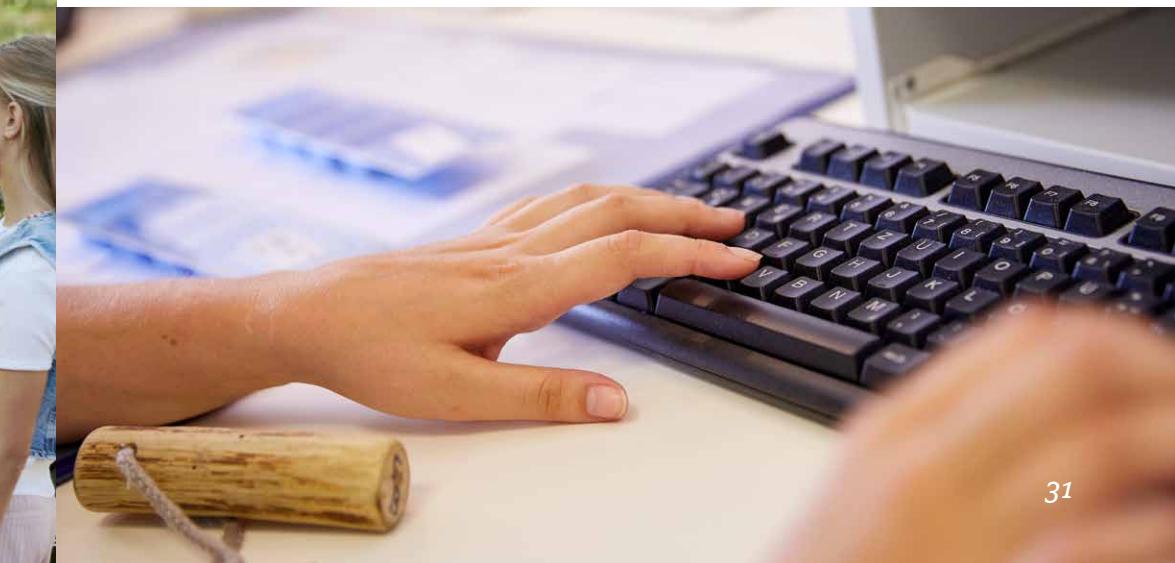


4.6. UMGANG MIT MEDIEN UND SOZIALEN NETZWERKEN

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit Teil des alltäglichen Handelns. Ein professioneller Umgang damit ist unerlässlich.

Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind in allen der Einrichtungen der Alexianer verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Schutzbefohlenen ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und internen Vorgaben zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien, wie Handys, Kameras und Internetforen durch Schutzbefohlene auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttägig oder sexistischem Verhalten bzw. Mobbing Stellung zu beziehen.
- Die uns anvertrauten Menschen dürfen in unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen, etc.) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden. Ausnahmen sind vorgeschriebene Bildaufnahmen zur Dokumentation in medizinischen Zusammenhängen, für die es eine Zustimmung z. B. der Patient*innen und etwaigen Bevollmächtigten braucht.



5. HANDLUNGSLEITFÄDEN

Die folgenden Handlungsleitfäden sollen Ihnen in konkreten Situationen Handlungssicherheit bieten. Sie sind für den beruflichen Alltag gedacht.

Es wird der Umgang mit Vorfällen in verschiedenen Täter*innen- und Betroffenen-Konstellationen beschrieben. Außerdem wird zwischen Vermutungs- bzw. Verdachtsfällen und akuter sexualisierter Gewalt unterschieden.

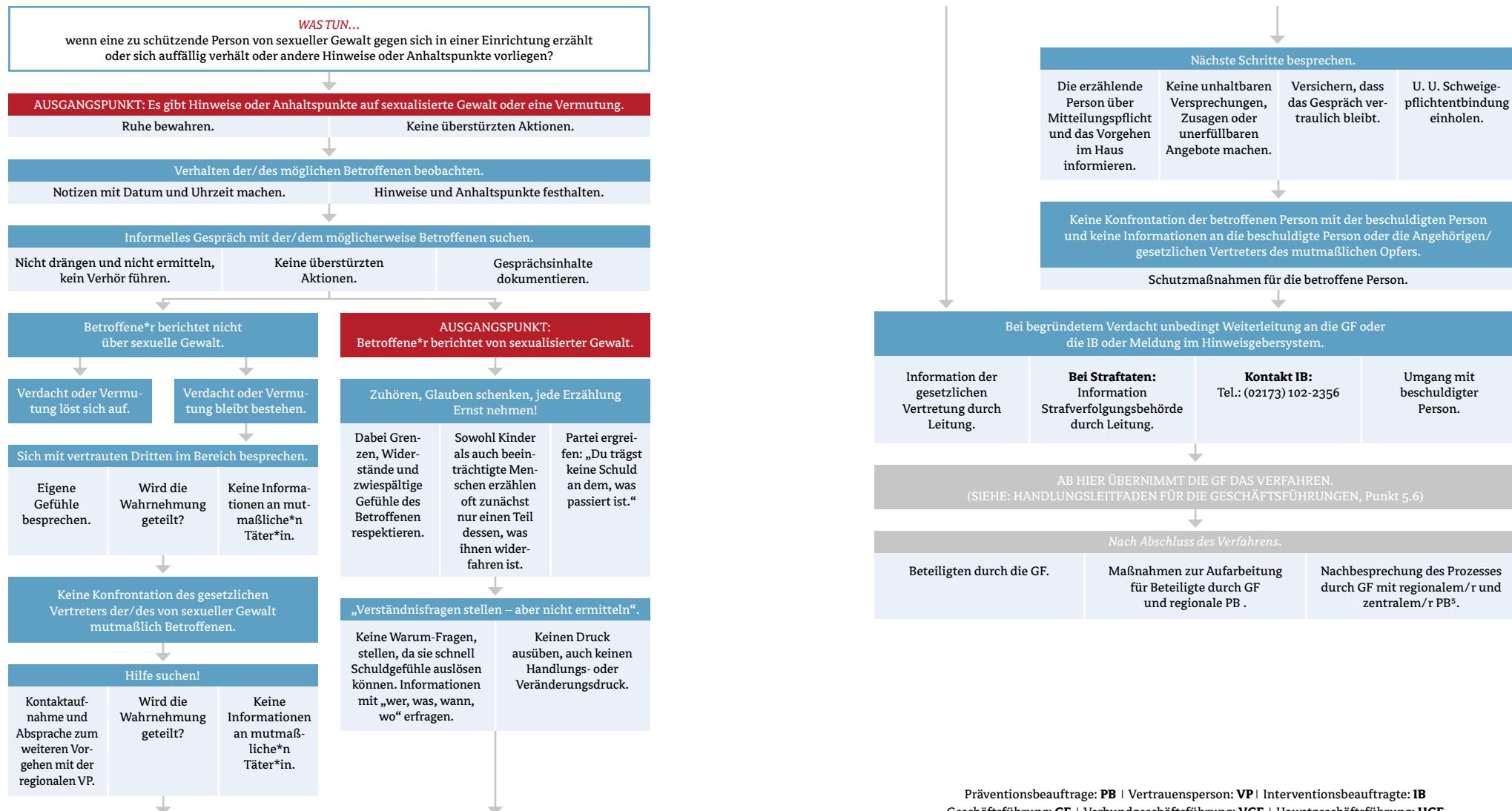
In der Realität können sich Tathergänge und Fallkonstellationen zeigen, die sich in den eher abstrakten und schematischen Leitfäden nicht umfassend abilden lassen. Schließlich finden Geschäftsführungen und Leitungen Verfahrenshinweise, wie mit Vorfällen in der eigenen Einrichtung umzugehen ist.

Für den Fall, dass eine Situation nicht in einem Handlungsleitfaden abgebildet ist, empfiehlt es sich IMMER, im ersten Schritt eine regionale Vertrauensperson zu kontaktieren.



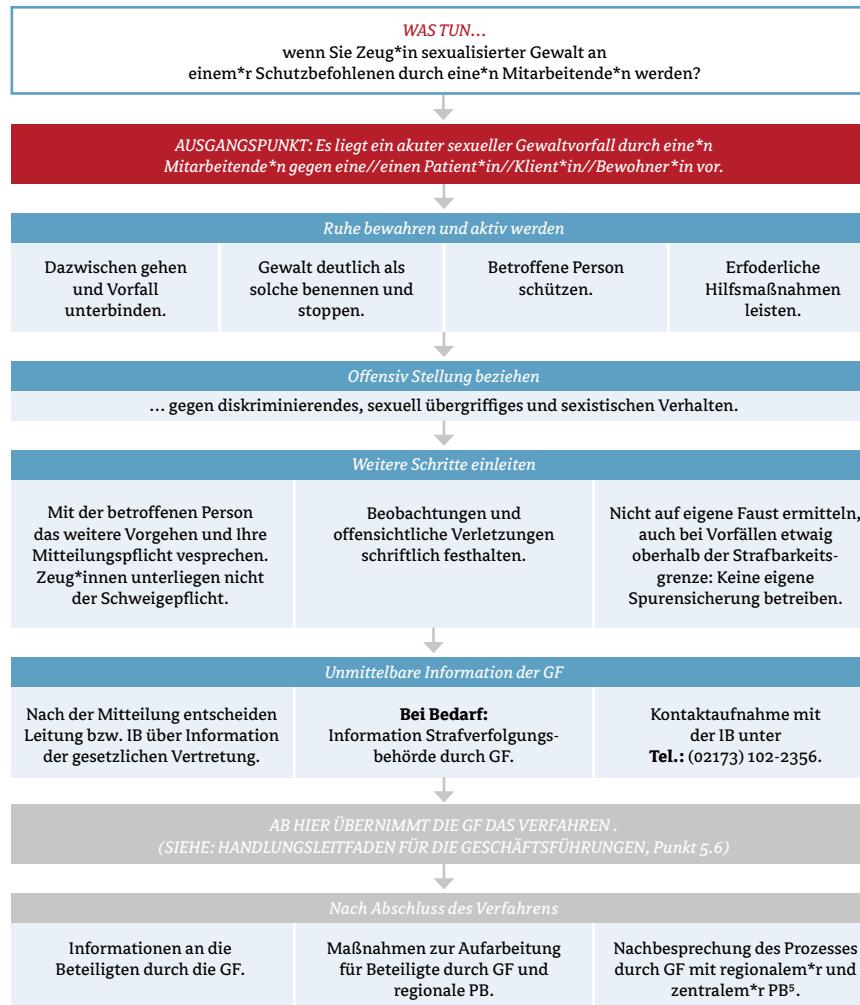
5.1. VERMUTUNG ODER VERDACHT AUF SEXUALISIERTE GEWALT

an Patient*in//Klient*in//Bewohner*in//Mitarbeiter*in



5.2. SEXUALISIERTE GEWALT AN PATIENT*IN//Klient*in// BEWOHNER*IN

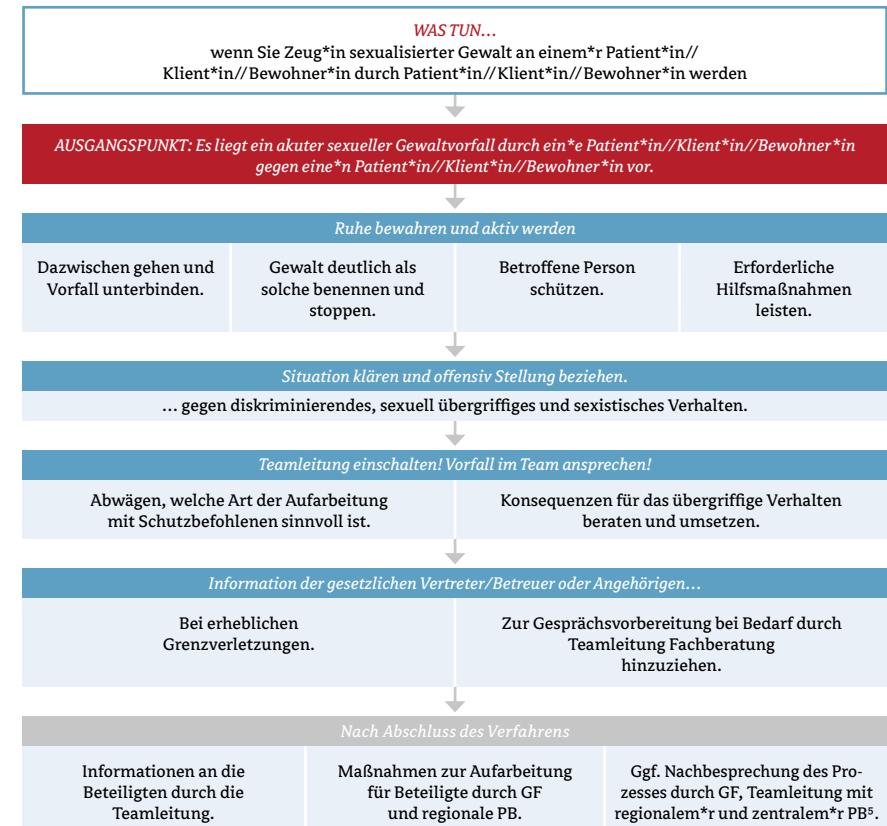
durch Mitarbeiter*in



Präventionsbeauftragte: **PB** | Vertrauensperson: **VP** | Interventionsbeauftragte: **IB**
Geschäftsführung: **GF** | Verbundgeschäftsführung: **VGF** | Hauptgeschäftsführung: **HGF**

5.3. SEXUALISIERTE GEWALT AN PATIENT*IN//Klient*in// BEWOHNER*IN

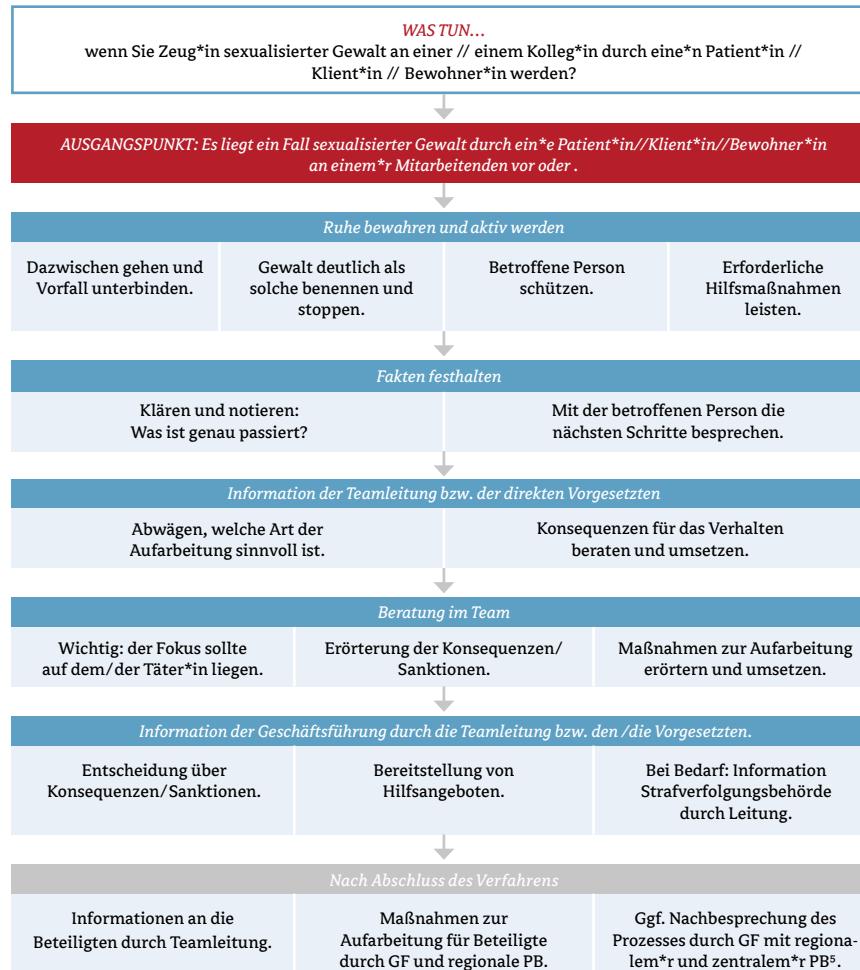
durch Patient*in//Klient*in//Bewohner*in



Präventionsbeauftragte: **PB** | Vertrauensperson: **VP** | Interventionsbeauftragte: **IB**
Geschäftsführung: **GF** | Verbundgeschäftsführung: **VGF** | Hauptgeschäftsführung: **HGF**

5.4. SEXUALISIERTE GEWALT GEGEN MITARBEITER*IN

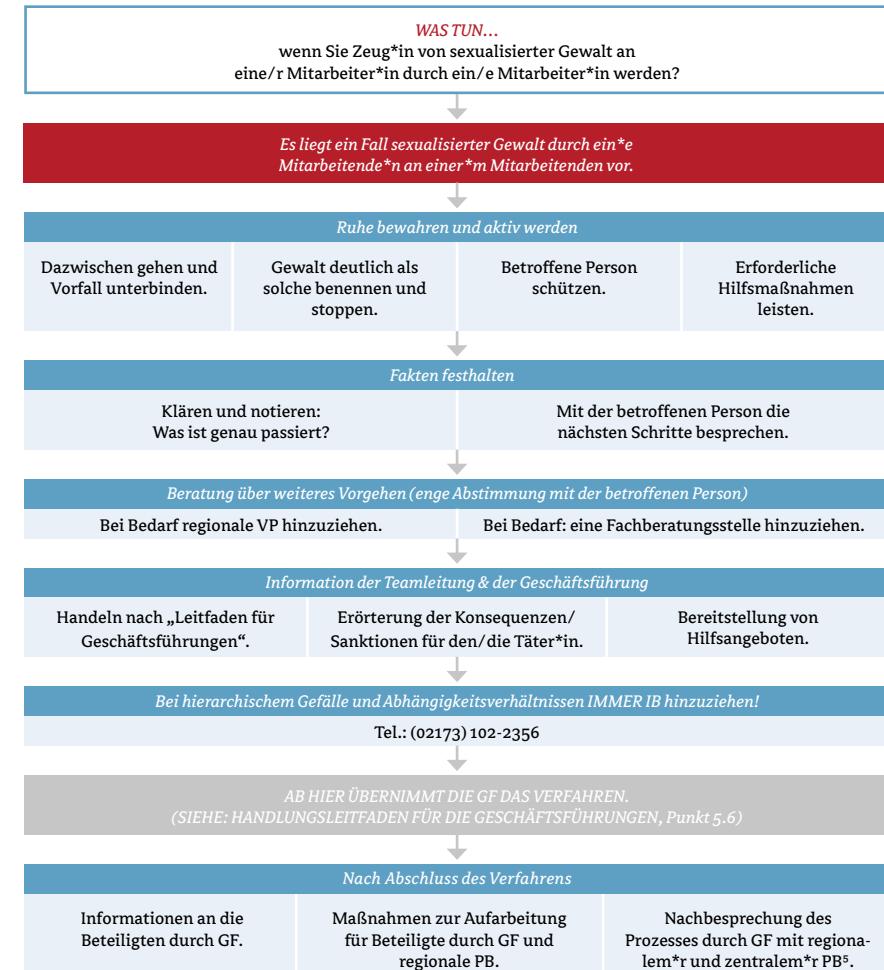
durch Patient*in//Klient*in//Bewohner*in



Präventionsbeauftragte: **PB** | Vertrauensperson: **VP** | Interventionsbeauftragte: **IB**
Geschäftsführung: **GF** | Verbundgeschäftsführung: **VGF** | Hauptgeschäftsführung: **HGF**

5.5. SEXUALISIERTE GEWALT GEGEN MITARBEITER*IN

durch Mitarbeiter*in



Präventionsbeauftragte: **PB** | Vertrauensperson: **VP** | Interventionsbeauftragte: **IB**
Geschäftsführung: **GF** | Verbundgeschäftsführung: **VGF** | Hauptgeschäftsführung: **HGF**

5.6. ERLÄUTERUNGEN

Grundsätzliches

Die Ausübung physischer oder psychischer Gewalt, insbesondere in sexualisierter Form, ist nicht hinnehmbar. Im schlimmsten Fall stellt sexualisierte Gewalt eine Straftat dar. Das Relativieren, Decken von mutmaßlichen Täter*innen oder gar Vertuschen von sexuellen Handlungen und Taten dürfen niemals eine Option sein. Dies gilt auch für mutmaßliche Täterinnen im eigenen Kolleg*innenkreis oder sonst nahestehende Personen.

Ruhe bewahren und nicht überstürzt handeln

Grundsätzlich ist in jeder Situation Ruhe zu bewahren. Das ist nicht immer einfach, aber wichtig. Überstürzte Handlungen können die Situation für den/die Betroffene verschlimmern und die Aufklärung erschweren.

Veranlassen Sie auf keinen Fall die Durchführung von Ermittlungen oder die Sicherung von Spuren. Dies ist bei potentiell strafrechtlich relevanten Sachverhalten Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden. Diese sollten durch die Leitung kontaktiert werden. Eine (vertrauliche) Spurensicherung kann auch durch die betroffene Person selbst beauftragt werden.

Mit wem zunächst zu sprechen ist – und mit wem nicht!

Wenn Sie sich sicher sind, dass es zu einem Vorkommnis sexualisierter Gewalt gekommen ist, wenden Sie sich an die zuständige Leitungskraft, die Geschäftsführung oder den/die Interventionsbeauftragten. Sollten Sie nicht sicher sein, vertrauen Sie sich einer/einem Kolleg*in

oder der regionalen Vertrauensperson an. Alternativ empfiehlt es sich, auch externe Fachberatungsstellen zu kontaktieren. Besprechen Sie Ihre Wahrnehmung, Ihre Beobachtung oder Ihre Vermutung. Berichten Sie in diesem Gespräch möglichst genau von Ihren Beobachtungen und Wahrnehmungen. Beachten Sie den Datenschutz: Seien Sie behutsam mit Schuldzuweisungen. Machen Sie sich Notizen zu Hinweisen und Anhaltspunkten!

Wenn sich Ihnen eine Person anvertraut, gilt: Zuhören, Glauben schenken und ermutigen Sie, sich mitzuteilen. Behandeln Sie das Erzählte vertraulich. Fertigen Sie Notizen an.

In keinem Fall lassen Sie sich von Betroffenen zu absoluter Verschwiegenheit verpflichten. Äußert eine Person einen Schweigepflichtwunsch, weisen Sie sie darauf hin, dass Sie sich selbstverständlich an die Schweigepflicht gegenüber außenstehenden Dritten halten werden, jedoch im vertraulichen Austausch mit den übrigen Teammitgliedern, Vertrauenspersonen oder den Interventionsbeauftragten stehen können, weil sie gemeinsam für das Wohl von Patientinnen, Klientinnen oder Bewohner*innen verantwortlich sind. Es ist auf jeden Fall ratsam, die mögliche Informationsweitergabe transparent zu machen.

In jedem Fall können Sie sich fachliche Hilfe holen, die Sie unterstützen und über die weiteren Schritte beraten kann. Erklären Sie der betroffenen Person, sollte diese um Vertraulichkeit gebeten haben,

dass Sie bei Bedarf anonymisiert Dritte (intern oder extern) um Unterstützung bitten werden. Unterstützung geben die regionalen Vertrauenspersonen und die Fachberatungsstellen.

Mit Blick auf die mögliche Weitergabe von Informationen gegen den expliziten Wunsch nach Verschwiegenheit sind die verschiedenen schützenswerten Interessen abzuwägen. Die Weitergabe von Informationen sollte schriftlich in Form einer Aktennotiz festgehalten werden, in der der Abwägungsprozess festgehalten und der Grund für die Weitergabe protokolliert werden.

Schließlich bietet das Hinweisgebersystem die Möglichkeit, Informationen anonym zu melden.

Wichtig bei der Aufdeckung von Fällen sexualisierter Gewalt innerhalb des Herkunftssystems einer/eines Bewohner*in/Patient*in/Klient*in: Sprechen Sie auf keinen Fall zuerst mit den Erziehungsbe rechtigten/gesetzlichen Vertretern! Dies verschlimmert möglicherweise die Situation der betroffenen Person und führt unter Umständen dazu, dass der/die Betroffene sich (und ggf. seine/ihre Aussagen) zurückzieht. Sollte sich ein konkreter Verdacht ergeben oder Sie Zeuge von sexualisierter Gewalt in einem Herkunftssystem sein, schalten Sie die Leitungsebene ein.

Fachliche Hilfe einholen

Wird man direkt mit einer Vermutung sexueller Gewalt konfrontiert, ist man als Mitarbeitende*r oder ehrenamtlich tätige Person in der Regel überfordert. Deshalb ist es sinnvoll, sich Unterstützung zu holen.

Nehmen Sie rechtzeitig Kontakt auf, ein „zu früh“ gibt es nicht. Die Beratung können der/die regionale Vertrauensperson und/oder eine externe Fachberatungsstelle (siehe: 6 Externe Beratung) übernehmen.

In der Beratung sollte geklärt werden, ob es sich um einen begründeten Verdacht handelt und welche Verfahrenswege sinnvoll sind.

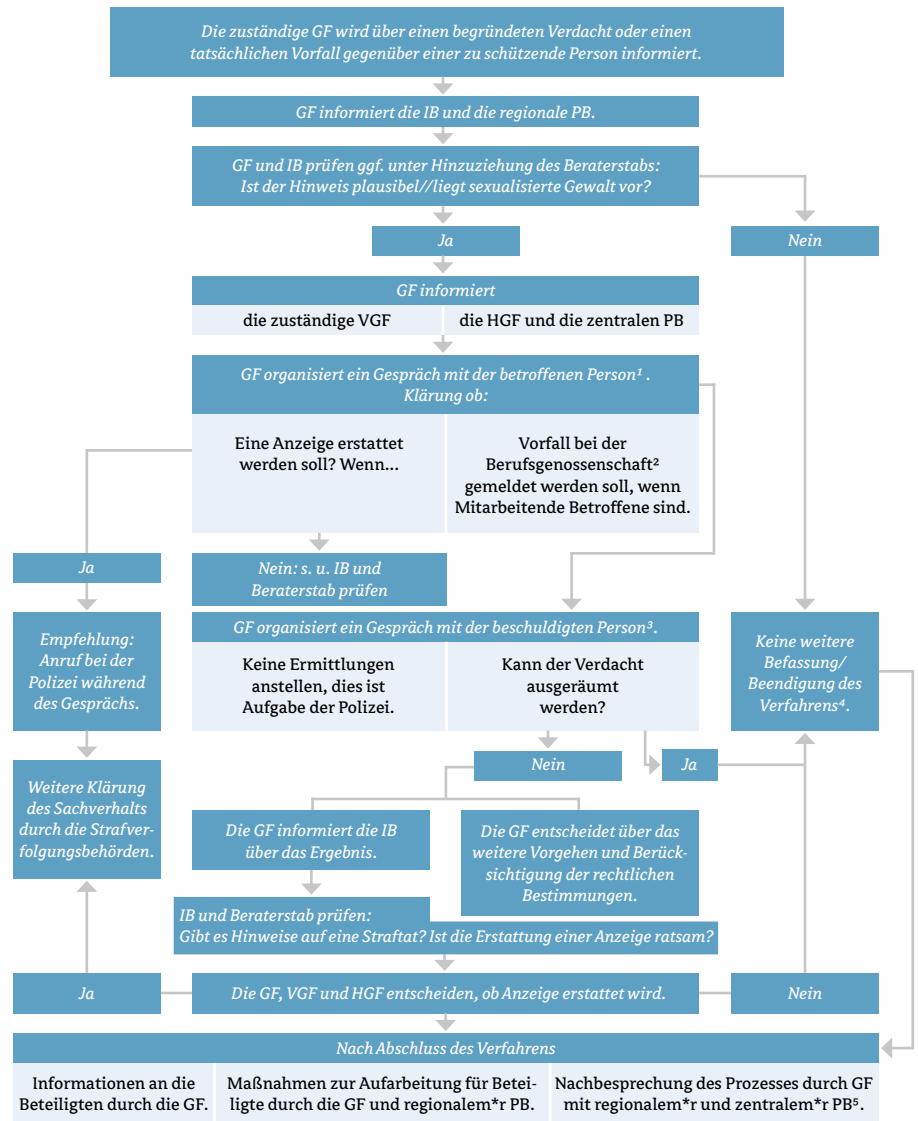
Klärung der weiteren Verfahrenswege

Hierbei sind zwei Dinge wichtig: Handelt es sich bei der verdächtigten Person um einen/eine haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter*in der Alexianer oder der angeschlossenen Servicegesellschaften, muss der Verdachtsfall an den/die Interventionsbeauftragte(n) der Alexianer GmbH gemeldet werden. Dies kann durch einen/eine Mitarbeiter*in oder über die zuständige Geschäftsführung erfolgen. Besteht zwischen der betroffenen Person und dem/der mutmaßlichen Täterin ein dienstliches Abhängigkeitsverhältnis, ist IMMER die/der Interventionsbeauftragte einzuschalten.

Handelt es sich um einen Verdacht von sexualisierter Gewalt im familiären oder sozialen Umfeld, so besteht keine Meldepflicht an den/die Interventionsbeauftragte(n), wohl aber ggf. an das Jugendamt oder andere zuständige Aufsichtsbehörden. Es besteht keine Anzeigepflicht gegenüber der Polizei. Meldungen an externe Stellen, die nicht der/die Interventionsbeauftragte sind, erfolgen durch die zuständige Geschäftsführung.

5.7. HANDLUNGSLEITFADEN

für die Geschäftsführungen bei sexualisierter Gewalt an einer schutzbefohlenen Person



Präventionsbeauftragte: **PB** | Vertrauensperson: **VP** | Interventionsbeauftragte: **IB**
 Geschäftsführung: **GF** | Verbundgeschäftsführung: **VGF** | Hauptgeschäftsführung: **HGF**

5.8. ERLÄUTERUNGEN

für die Fußnoten zu den Leitfäden. Weiterführende Informationen finden Sie in der Leitlinie des Deutschen Caritasverbands für den Umgang mit sexualisierter Gewalt.

(1) Gespräch mit der betroffenen Person

- Die Geschäftsführung bestimmt, wer an diesem Gespräch teilnimmt. Die betroffene Person (ggf. ihr gesetzlicher Vertreter) kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Darüber hinaus ist es ratsam, die regionale Präventionsbeauftragte hinzuziehen.
- Es wird auf die Möglichkeit hingewiesen, einen Verdacht auf Missbrauch der Strafverfolgungsbehörde mitzuteilen. Die betroffene Person (ggf. ihr gesetzlicher Vertreter) wird außerdem über die Möglichkeit einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert. Sofern die betroffene Person (ggf. ihr gesetzlicher Vertreter) selbst Anzeige erstatten will, sollte dies nach Möglichkeit bereits während des Gesprächs durch einen Anruf bei der Polizei erfolgen.
- Dem Schutz der Person und dem Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, wird besondere Beachtung beigemessen.
- Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll soll von der betroffenen Person (ggf. ihrem gesetzlichen Vertreter) nach Möglichkeit unterzeichnet werden.
- Die Hauptgeschäftsführung, die Verbundgeschäftsführung, die zentralen und regionalen Präventionsbeauftragten und die Interventionsbeauftragte werden über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

(2) Meldung bei der Berufsgenossenschaft

In Absprache mit der beteiligten Person wird der Vorfall der Berufsgenossenschaft gemeldet.

Die Meldung bei der Berufsgenossenschaft (BG) für die betroffene Person erfolgt binnen 72 h zur Gewährung berufsgenossenschaftlicher Hilfen. Dazu gehören Akuthilfe durch frühe Antitrauma-Behandlung durch einen Psychologen (Liste bei der Berufsgenossenschaft). Die betroffene Person (Mitarbeiter*in) muss mit der Meldung einverstanden sein. Das Vorgehen ist zu empfehlen zur Prävention posttraumatischer Belastungsstörungen.

Der betroffenen Person soll deutlich gemacht werden, dass es nicht alleine gelassen wird. Hinsichtlich der zu ergreifenden Maßnahmen und der Information der Angehörigen sind die Wünsche der betroffenen Person zu berücksichtigen.

(3) Gespräch mit der beschuldigten Person

- Die Geschäftsführung führt ein Gespräch mit der beschuldigten Person. Im Vorfeld ist zu prüfen, ob dadurch die Aufklärung des Sachverhalts gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden behindert werden können. In dieser Fragesollte der zuständige regionale Präventionsbeauftragte beratend hinzugezogen werden. Ggf. ist das Hinzuziehen des Justiziariats der Alexianer GmbH empfehlenswert. Ebenso kann die beschuldigte Person eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.
- Der Schutz der betroffenen Person muss in jedem Fall sichergestellt sein, bevor das Gespräch stattfindet. In dem Gespräch wird die beschuldigte Person mit dem Vorwurf oder Verdacht konfrontiert und es wird ihr Gelegenheit gegeben, sich dazu zu äußern.
- Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit der Aussageverweigerung informiert. Falls der Verdacht des Missbrauchs besteht, wird ihr zur eigenständigen Kontaktaufnahme mit den Strafverfolgungsbehörden geraten.
- Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll soll von allen Anwesenden unterzeichnet werden.
- Die Geschäftsführung informiert die Hauptgeschäftsführung, die Verbundgeschäftsführung sowie die regionalen Präventionsbeauftragten und die Interventionsbeauftragte über das Ergebnis des Gespräches.
- Sofern es eine zuständige Präventionsfachkraft gibt, wird diese durch die regionale Präventionsbeauftragte informiert.
- Auch der beschuldigten Person gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Es gilt – unbeschadet erforderlicher vorsorglicher Maßnahmen – bis zum Beweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung.

(4) Beendigung des Verfahrens

Erweist sich ein Vorwurf oder eine Vermutung als unbegründet, erklärt die Geschäftsführung das eingeleitete Verfahren offiziell für beendet und leitet die weiteren notwendigen Schritte ein, um den guten Ruf der fälschlich beschuldigten oder verdächtigten Person wiederherzustellen. Es greift die Unschuldsvermutung.

- Die zuständige Präventionsbeauftragte prüft mit Unterstützung der Betriebsleitung/des Direktoriums sowie der Präventionsfachkraft die auf Patient*innen-Bewohner*innen-, Klient*innen oder Gäste bezogene Dokumentation im Hinblick auf die vorliegende Situation und eventuell erforderliche Nachträge zur Entlastung des Verdächtigten.
- Die Betriebsleitung/das Direktorium setzt alle bisher involvierten Stellen umgehend von der Entlastung des Beschuldigten in Kenntnis

(5) Nachbearbeitung des Verfahrens

Nach Abschluss des Verfahrens gilt es, den Vorfall zu reflektieren und alle Beteiligten über Abschluss und Ausgang zu informieren.

- Die GF, Präventionsbeauftragte (zentral + regional) führen nach Beendigung des Vorgangs, spätestens jedoch nach 6 Monaten bzw. nach Ende der polizeilichen Ermittlungen, einen Erfahrungsaustausch durch, in dem die gemachten Erfahrungen reflektiert werden und über etwaige Nachjustierungen beraten wird. Der Erfahrungsaustausch ist zu dokumentieren.
- Die Beteiligten sowie die Interventionsbeauftragte, die VGF sowie die HGF werden durch die GF über das Ergebnis der Besprechung informiert. Dies gehört auch zur Rehabilitierung möglicherweise zu Unrecht beschuldigter Personen.



6. EXTERNE BERATUNG

Hier finden Sie externe Beratung und Hilfe



Hilfe suchen, Hilfe finden
0800 22 55 530



www.hilfetelefon.de



www.frauen-gegen-gewalt.de



TelefonSeelsorge
0800 1110222



HILFETELEFON
GEWALT
AN MÄNNERN



Opfer-Telefon 116 006



www.odabs.org

7. KONTAKTDATEN

Hier finden Sie die Kontaktdaten folgender Ansprechpartner*innen:



- zentrale Präventionsbeauftragte der Alexianer GmbH
- regionale Präventionsbeauftragte
- regionale Vertrauenspersonen
- Interventionsbeauftragte



8. LITERATUR

8.1. Standardwerke:

- 1. „Perspektiven auf sexualisierte Gewalt: Einsichten aus Forschung und Praxis“ (2019)** • Herausgeber: Martin Wazlawik, Bernd Christmann, Maika Böhm, Arne Dekker
 - Inhalt: Dieses interdisziplinäre Buch bietet in über hundert Beiträgen aus Theorie, Forschung und Praxis umfassende Analysen zu historischen, theoretischen sowie gesellschaftlichen und institutionellen Kontexten von sexualisierter Gewalt.
- 2. „Sexualisierte Gewalt – aktuelle Forschungspraxis und Perspektiven aus der Sozialen Arbeit“ (2017)** • Autoren: Heinz-Jürgen Voß, Katja Krolzik-Matthei • Inhalt: Der Beitrag thematisiert Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Debatten in Deutschland und bietet dabei eine erweiterte Perspektive auf das Thema.

8.2. Aktuelle Literatur mit Schwerpunkt auf den Gesundheits- und Fürsorgesektor

- 1. „Sexuelle Belästigung und Gewalt im Gesundheits- und Sozialwesen“ (2023)** • Autorin: Claudia Vaupel • Inhalt: Eine Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zeigt, dass Beschäftigte im Sozial- und Gesundheitswesen besser über den Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt informiert und aufgeklärt werden müssen. Zudem werden Präventions- und Nachsorgemaßnahmen in Betrieben thematisiert.
- 2. „Gesundheitsversorgung für Frauen nach häuslicher und sexualisierter Gewalt“ (2022)** • Autoren: Diverse • Inhalt: Dieser Artikel thematisiert die gesundheitlichen Auswirkungen von häuslicher und sexualisierter Gewalt auf Frauen und betont die Notwendigkeit einer adäquaten Gesundheitsversorgung für gewaltbetroffene Frauen seit Inkrafttreten der Istanbul-Konvention in Deutschland.

8.3. Weitere relevante Publikationen:

- 1. „Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland zum Thema ‘Schutz vor und Umgang mit sexualisierter Gewalt’“ (2024)** • Inhalt: Die Diakonie Deutschland legt mit dieser Rahmenbestimmung verbindliche Regelungen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt fest, um klare Strukturen und einheitliche Standards zu schaffen.
- 2. „Sexualisierte Gewalt – Schutzlücken und Reformbedarfe“ (2024)** • Herausgeber: Deutscher Juristinnenbund e.V. Inhalt: Dieses Policy Paper diskutiert den rechtlichen und gesellschaftlichen Umgang mit sexualisierter Gewalt in Deutschland und identifiziert bestehende Schutzlücken sowie Reformbedarfe.

Alexianer GmbH

Alexianerweg 9
48163 Münster
📞 (02501) 966-55100
✉️ mail@alexianer.de
🌐 www.alexianer.de

Hauptgeschäftsführung

Erika Tertilt, Frank Thörner-Tamm, Dr. Christian von Klitzing

Amtsgericht Münster

HRB Münster 2547

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 126 043 944

Copyright

Alexianer GmbH

Alle Rechte vorbehalten. Die in der Broschüre verwendeten Texte, Bilder, Grafiken, Dateien usw. unterliegen dem Urheberrecht und anderen Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums. Ihre Weitergabe, Veränderung, gewerbliche Nutzung oder Verwendung in anderen Websites oder Medien ist nicht gestattet.

Auflage 01/2025