



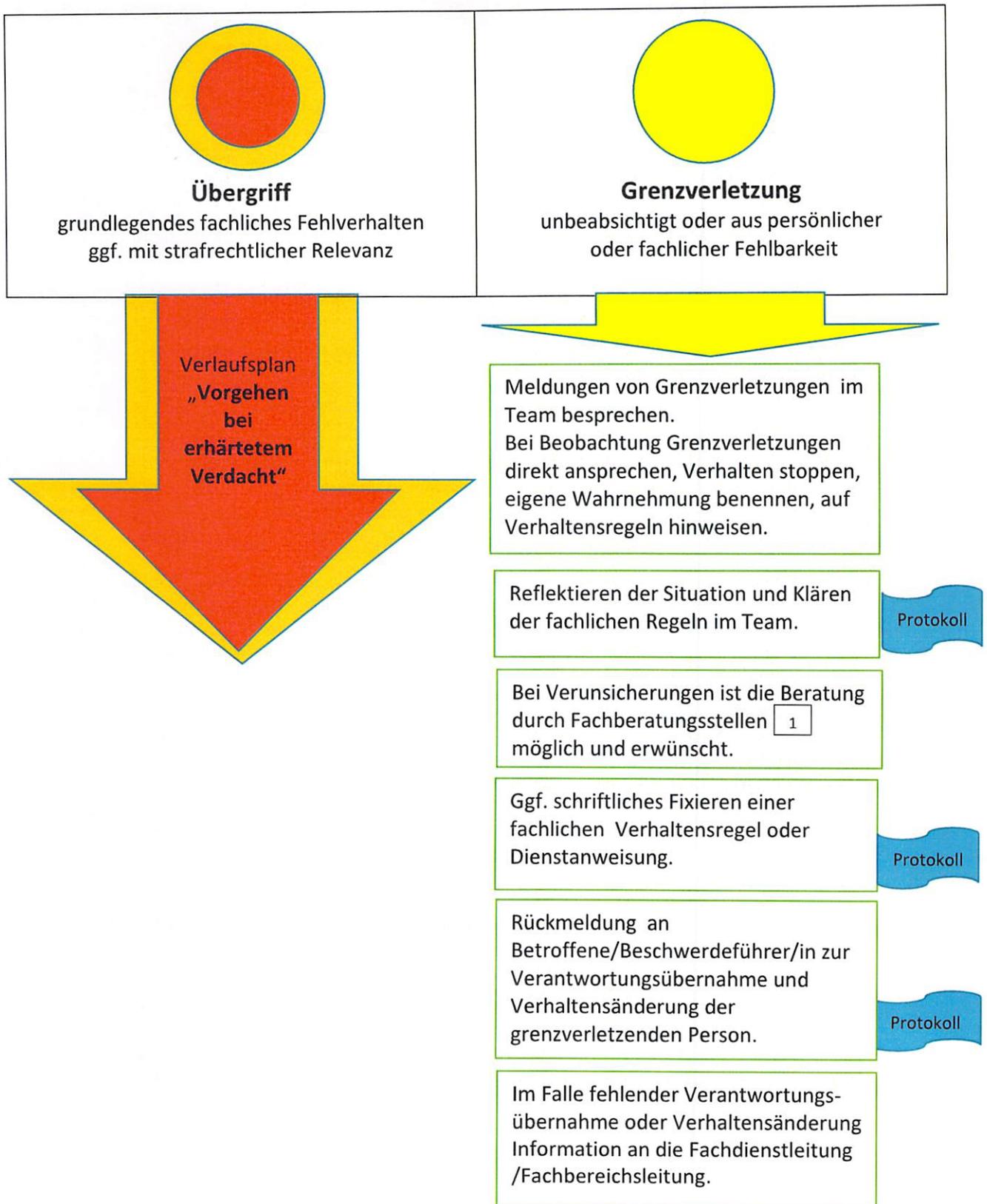
**Caritasverband  
für das Dekanat  
Ahlen e.V.**

*vielfältig menschlich*

### **Anlage 3.1**

Interventionsplan bei übergriffigem Verhalten von  
MitarbeiterInnen

# Übersicht Einschätzung\*<sup>1</sup> und Vorgehen mit Anhaltspunkten für Grenzverletzungen oder Übergriffe durch MitarbeiterInnen



\*<sup>1</sup> **Einschätzungskriterien siehe auch: „Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Handlungen“ Enders/Eberhardt 2007** I:Info-Portal/CV-Prozesse/Präventionsordnung/Grundlagen

## Erste Schritte bei Mitteilungen

(durch Mädchen/Jungen/Eltern/KollegInnen)

über Anhaltspunkte für übergriffiges Verhalten von MitarbeiterInnen des CV Ahlen

**Ruhe bewahren!**  
**Zuhören-ernst nehmen!**  
**Besonnen Handeln!**

### Erste Maßnahmen zum Opferschutz treffen.

Wie kann das Opfer vor der angenommenen Gefahr geschützt werden, ggf. ohne Erklärungen und Handlungsgründe bereits vor einer Leitungsberatung gegenüber Dritten offen zu legen?

### Hilfen vermitteln.

Unterstützung und Begleitung für das Opfer sichern. Den Eltern des Opfers/BeschwerdeführerInnen Fachberatungsstellen nennen.

2

### Absprachen zum weiteren Vorgehen treffen.

Dem Opfer, seinen Eltern/Beschwerdeführern Informationen zum verbandsinternen Ablauf geben: Was wird als nächstes geschehen? Wer wird informiert? Mit wem werden weitere Handlungsschritte beraten? (= siehe Ablaufplan: Information Leitung; Einbezug Fachberatungsstelle) Wann und wie wird es dazu kurzfristig eine Rückmeldung geben?

### Dokumentieren

Wer hat was wann wo gesagt, gesehen, gehört, getan?

Protokoll F1

**Umgehend den nächsten Vorgesetzten informieren und  
gemeinsam das weitere Vorgehen planen.**

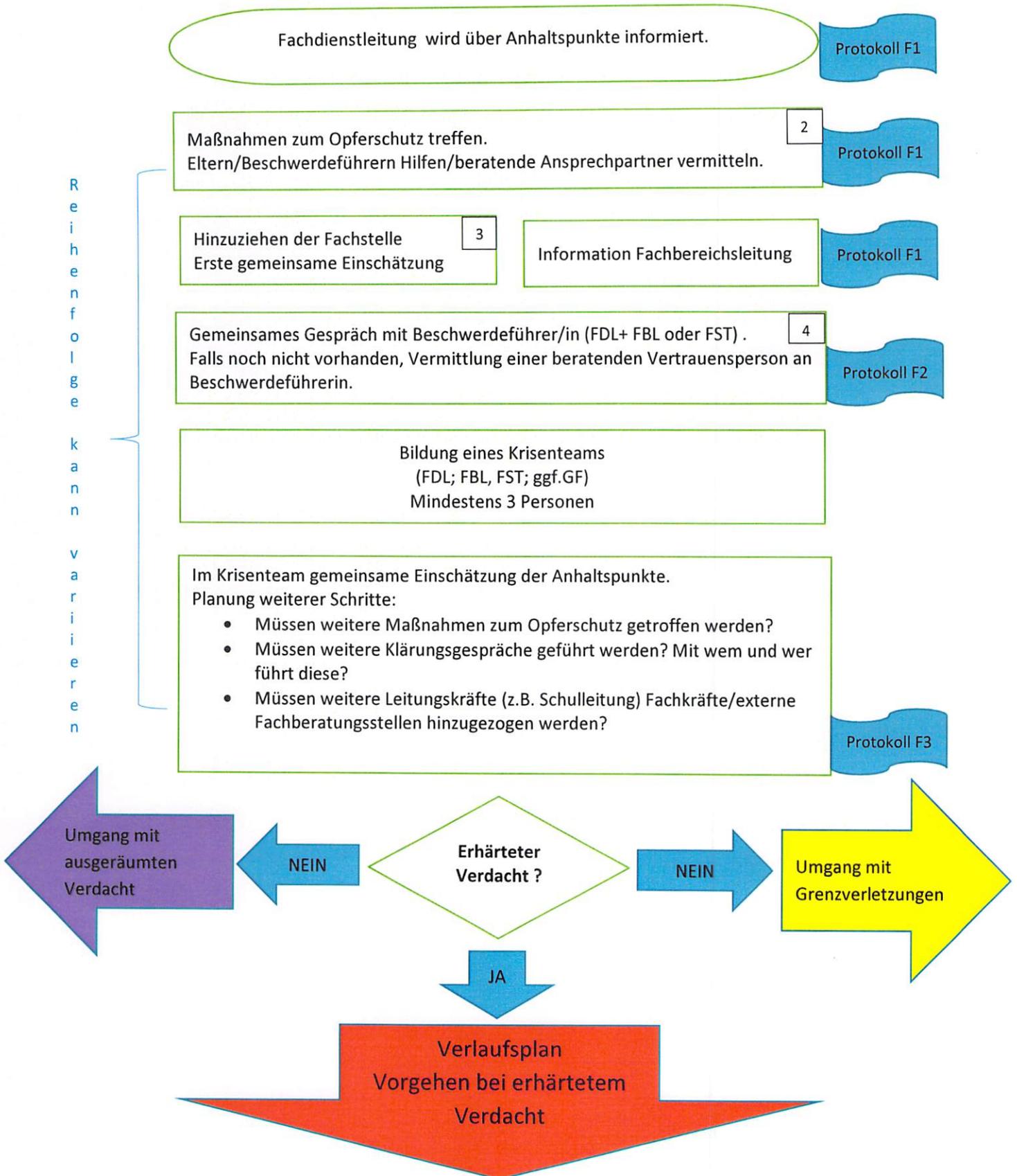
Protokoll F1

### Kein weiteres alleiniges Handeln!

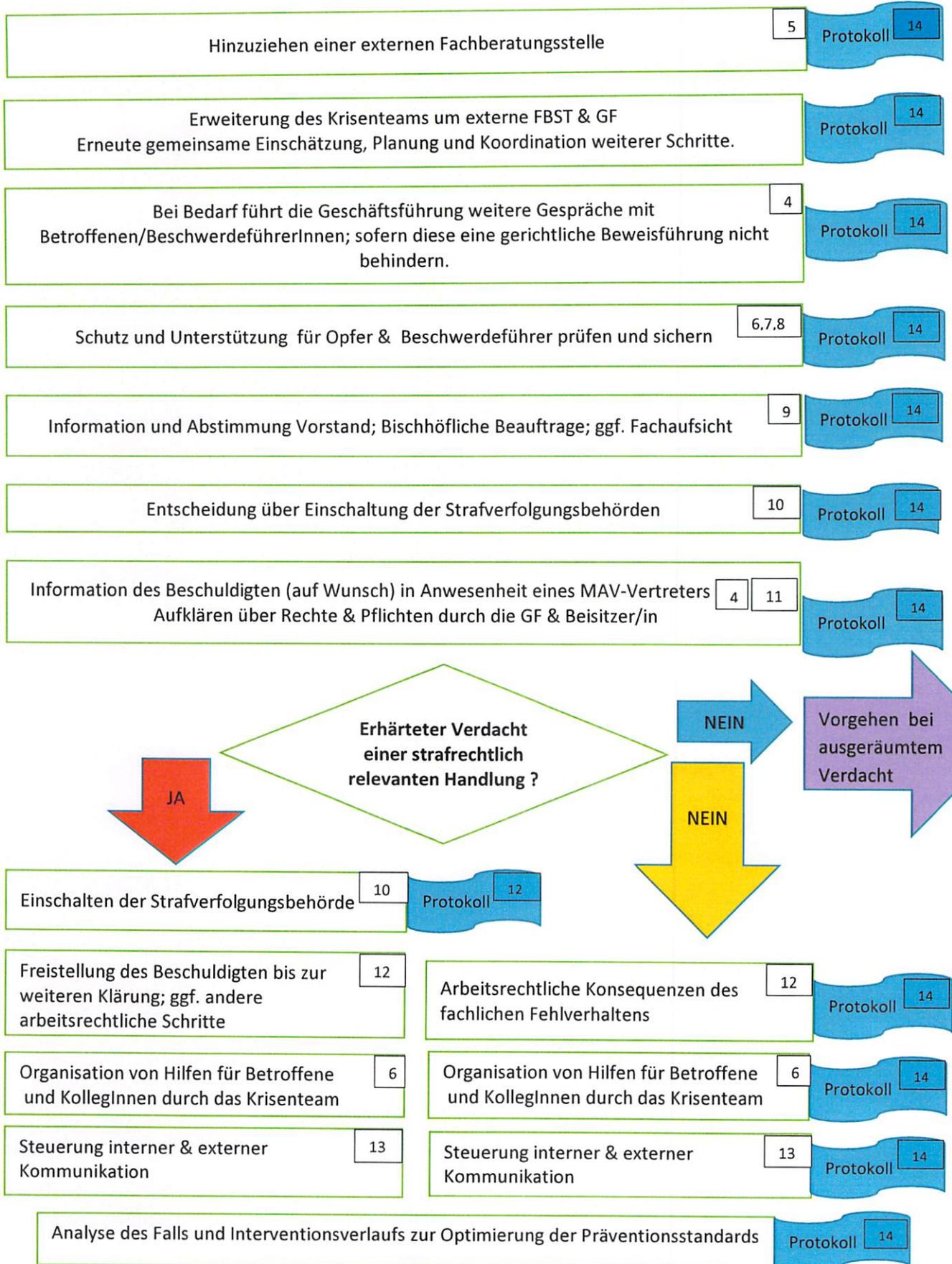
Keine Informationsweitergabe über Verdächtigungen ohne Leitungsabsprache zur weitere Schutz- und Interventionsplanung!

Verlaufplan  
Umgang mit Anhaltspunkten

# Verlaufsplan Umgang mit Anhaltspunkten für übergreifiges Verhalten von MitarbeiterInnen



# Verlaufsplan Vorgehen bei erhärtetem Verdacht



## Rehabilitationsverfahren bei ausgeräumtem Verdacht

Sorgfältige offensive Information über die Unschuld der/des Beschuldigten, überall dort, wo über den Verdacht informiert wurde. Es geht um die eindeutige Ausräumung des Verdachts.

Eine Information darüber hinausgehender Personenkreise wird mit dem betroffenen Mitarbeiter/der betroffenen Mitarbeiterin abgestimmt.

Protokoll

14

Unterstützung des betroffenen Mitarbeiters/der Mitarbeiterin durch die vertrauensvolle Übergabe verantwortlicher Arbeitsaufgaben.

Protokoll

14

Der betroffene Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin erhält Einsicht in die Personalakte

Unterstützung des betroffenen Mitarbeiters/der Mitarbeiterin , der betroffenen Einrichtung, des Teams durch Supervision.

## **INFOS/ERLÄUTERUNGEN zum INTERVENTIONSPLAN bei übergriffigem Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

### **1) Fachberatungsstellen für den Caritasverband Ahlen sind:**

**Die spezialisierten Fachkräfte des CV Ahlen:**

- Christa Kortenbrede; Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch: 02382-893136
- stellvertretend Marie-Luise Bonkamp-Austermann: 02382-893128

**und**

– insbesondere wenn das Vertrauen in den CV Ahlen beeinträchtigt ist  
oder dies aufgrund von Rollenkonflikten fachlich geboten ist:-

**die externen Fachberatungsstellen:**

- Zartbitter Münster e.V. Telefon 0251/41 40 555
- Ärztliche Kinderschutz Ambulanz Münster Tel.: 0251/41 85 40

Für diese Fachberatungsstellen besteht eine Kooperationsvereinbarung mit dem CV Ahlen. Die Fachberatung kann von CV Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anonym in Anspruch genommen werden, die Kostenübernahme durch den CV Ahlen ist gesichert.

### **2) Beratung ,Hilfe, Begleitung für Betroffene und BeschwerdeführerInnen**

Die Einrichtungsleitung sorgt dafür, dass der/die Beschuldigte nicht mehr mit der betroffenen Person zusammentrifft und prüft weitere Schritte zum Opferschutz.

Bei der Meldung von Anhaltspunkten für übergriffiges Verhalten durch MitarbeiterInnen des Caritasverbandes Ahlen werden sowohl den Betroffenen, als auch den BeschwerdeführerInnen Hilfe und Beratung durch Fachberatungsstellen (siehe Punkt 1) vermittelt.

### **3) Hinzuziehen der spezialisierten Fachkraft/Fachstelle**

Werden MitarbeiterInnen Anhaltspunkte für übergriffiges Verhalten von MitarbeiterInnen bekannt, so informieren sie die/den nächsten Vorgesetzten und ziehen eine spezialisierte Fachkraft hinzu. Dies ist beim CV Ahlen:

- Christa Kortenbrede; Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch: 02382-893136
- stellvertretend Marie-Luise Bonkamp-Austermann: 02382-893128

### **4) Alle Gespräche zur weiteren Klärung**

werden seitens des Trägers zur Wahrung von Transparenz und Objektivität mit zwei Personen geführt und dokumentiert. Opfern, deren Eltern/Beschwerdeführern wird empfohlen sich von einer (beratenden) Vertrauensperson begleiten zu lassen.

### **5) Externe Fachberatungsstellen**

Bei einem erhärtetem Verdacht dass ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin des Caritasverbandes übergriffiges Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Klienten ausübt, wird eine externe Fachberatungsstelle hinzugezogen.

**Externe Fachberatungsstellen für den Caritasverband Ahlen sind:**

- Zartbitter Münster e.V. Telefon 0251/41 40 555
- Ärztliche Kinderschutz Ambulanz Münster Tel.: 0251/41 85 40

*Die Fachstelle des CV kann bereits im Rahmen der Einschätzungsphase bei Bedarf eine externe Fachberatungsstelle hinzuziehen.*

## 6) Schutz und Unterstützung Betroffener

Siehe Anlage \*2

## 7) Schutz und Unterstützung für Beschwerdeführer

Den BeschwerdeführerInnen werden durch den CV Ahlen Hilfe und Beratung durch Fachberatungsstellen vermittelt.

Dies sind die **spezialisierten Fachkräfte des CV Ahlen:**

- Christa Kortenbrede; Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch: 02382-893136
- stellvertretend Marie-Luise Bonkamp-Austermann: 02382-893128

**und**

– insbesondere wenn das Vertrauen in den CV Ahlen beeinträchtigt ist  
oder dies aufgrund von Rollenkonflikten fachlich geboten ist-:

**die externen Fachberatungsstellen:**

- Zartbitter Münster e.V. Telefon 0251/41 40 555
- Ärztliche Kinderschutz Ambulanz Münster Tel.: 0251/41 85 40

## 8) Schutz und Unterstützung für Beschwerdeführende MitarbeiterInnen

Mitarbeitende, die tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verdacht mitteilen, um Schutzbefohlene oder die Einrichtung vor Schaden zu bewahren, haben nicht mit Nachteilen zu rechnen. Sie handeln verantwortlich und gemäß ihrem Schutzauftrag. Dies gilt auch, für den Fall, dass sich die Anhaltspunkte im Zuge der weiteren Klärung nicht erhärten oder sogar ausgeräumt werden können. Etwas anderes gilt nur, wenn der /die Mitarbeiter/in schuldhaft Falschaussagen gemacht oder entlastende Tatsachen verschwiegen hat.

MitarbeiterInnen, die sich unsicher sind, ob die von ihnen wahrgenommenen Anhaltspunkte sie zur Mitteilung berechtigen oder gar verpflichten, können sich hierzu von einer der genannten internen oder externen Fachberatungsstellen (Siehe Punkt 1) beraten lassen.

Für die externen Fachberatungsstellen besteht eine Kooperationsvereinbarung mit dem CV Ahlen. Die Fachberatung kann von CV Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anonym in Anspruch genommen werden, die Kostenübernahme durch den CV Ahlen ist gesichert.

Sollte im Folgenden die Sach- und Rechtslage eine anwaltliche Beratung /Vertretung verdachtsmeldender MitarbeiterInnen erfordern, so wird auch dies durch den Arbeitgeber ermöglicht / bzw. finanziert.

Zur Sicherung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber zeigt der/die Mitarbeiter/in der zuständigen Leitung an, dass rechtlicher Klärungsbedarf zum Umgang mit möglichen Verdachtsmomenten besteht. Nach Abschluss einer rechtlichen Beratung teilt der/die MitarbeiterIn der zuständigen Leitung das Beratungsergebnis mit.

## 9) Information und Abstimmung mit dem Vorstand und dem bischöflichen Beauftragten, sowie der zuständigen Fachaufsicht durch die Geschäftsführung.

**Bischöflicher Beauftragter:**

Norbert Große Hündfeld

Handy: 0175-2901005

[Norbert@grosse-huendfeld.de](mailto:Norbert@grosse-huendfeld.de)

## 10) Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

Entsprechend der Verlautbarung der deutschen Bischöfe vom 26. August 2013 und der Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes Stand 24.01. 2014:

### II. f) Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden

1. Bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch ist die Strafverfolgungsbehörde grundsätzlich zu informieren, soweit dies der Schweigepflicht von Berufsheimnisträgern<sup>4</sup> im konkreten Einzelfall nicht widerspricht. Entgegenstehende Interessen der Dienste oder Einrichtungen oder der verdächtigten Mitarbeiter(innen) sind unbeachtlich. Das mutmaßliche Opfer und seine Personensorgeberechtigten sind vor der Information der Strafverfolgungsbehörden in Kenntnis zu setzen.
2. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des mutmaßlichen Opfers (bzw. dessen Eltern oder Personensorgeberechtigten) entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.
3. Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer (ggf. seinen Eltern beziehungsweise Personensorgeberechtigten) zu unterzeichnen ist.
4. Bei einer Gefahr für das Leben des mutmaßlichen Opfers muss von der Information der Strafverfolgungsbehörde für die Dauer der Gefährdung abgesehen werden.
5. Das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Personensorgeberechtigten) wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.

---

<sup>4</sup> Nach § 203 StGB haben bestimmte Personengruppen, wie beispielsweise Diplom-Psychologen oder deren Hilfskräfte eine berufliche Schweigepflicht. Diese Berufsheimnisträger können sich grundsätzlich nach § 203 StGB strafbar machen, wenn sie ein Geheimnis, das ihnen in Ihrer Funktion als Geheimnisträger bekannt geworden ist, gegen den Willen des mutmaßlichen Opfers offenbaren. Mitarbeitende in Einrichtungen der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe sind Berufsheimnisträger, wenn sie als Jugendberater einer staatlich anerkannten Beratungsstelle tätig sind oder wenn sie staatlich anerkannte Sozialarbeiter oder -pädagogen sind. Trotzdem kann die Information der Strafverfolgungsbehörde in diesen Fällen erforderlich und für den Berufsheimnisträger gerechtfertigt sein, denn auch der Berufsheimnisträger hat als Mitarbeiter in einer Einrichtung der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe eine Garantenpflicht gegenüber dem mutmaßlichen Opfer und den anderen ihm anvertrauten Kindern und Jugendlichen. Die Garantenpflicht verlangt, dass die Mitarbeitenden die Kinder und Jugendlichen vor sexuellen Übergriffen bewahren. Sie verpflichtet den Mitarbeitenden, die zumutbaren Maßnahmen zur Verhinderung des sexuellen Missbrauchs zu treffen. Der Berufsheimnisträger hat nach der Notstandsregel in § 34 StGB eine Abwägung zwischen den bestehenden Rechtspflichten vorzunehmen. Dabei hat das nach der Schweigepflicht zu schützende Rechtsgut - das Vertrauen des mutmaßlichen Opfers in die Mitarbeitenden der Einrichtung der Kinder- Jugend- oder Behindertenhilfe - in der Regel weniger Gewicht als das Rechtsgut Gesundheit von akut von sexuellem Missbrauch bedrohter Kinder und Jugendlicher. Die Rechtsprechung (OLG Frankfurt, Beschluss vom 08.07.1999, Az. 8 U 67/99) nimmt an, dass die Garantenpflicht, als Pflicht zur Verhinderung einer Straftat den Vorrang vor der Schweigepflicht hat, wenn es um den Schutz von Leben und Gesundheit geht. Jedoch muss immer eine konkrete Abwägung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls erfolgen.

## 11) Information des Beschuldigten durch die Geschäftsführung.

Entsprechend der Verlautbarung der deutschen Bischöfe vom 26. August 2013 und der Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes Stand 24.01. 2014:

### II.e) Beschuldigte Person

1. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch vor, muss der Träger für die sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und dem mutmaßlichen Opfer bis zur Klärung des Verdachts und Aufklärung der Sachlage sorgen.
2. Sofern dadurch die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, führt ein Vertreter des Dienstgebers – in Anwesenheit einer einrichtungsexternen geeigneten Fachkraft – ein Gespräch mit der beschuldigten Person. Der Schutz des mutmaßlichen Opfers 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 kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll soll von allen Anwesenden unterzeichnet werden. Der Vertreter/die Vertreterin des Dienstgebers kann zu dem Gespräch eine einrichtungsexterne Fachkraft hinzuziehen, die die Gesprächsführung übernimmt.
3. Der Träger wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.
4. Soweit es die Sachlage, insbesondere der Schutz des/der potentiellen Opfer erfordert, ist der Träger verpflichtet, die beschuldigte Person von der Arbeit freizustellen und weitere arbeitsrechtliche Interventionen zu prüfen. Dabei sind die Rechte der Mitarbeitervertretung zu wahren.
5. Gegenüber der beschuldigten Person besteht weiterhin die Fürsorgepflicht. Für sie gilt - unbeschadet der vorsorglich zu ergreifenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen - die Unschuldsvermutung, solange Handlungen nach dem 13. Abschnitt sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB) nicht nachgewiesen wurden.

Die Beschuldigte Person wird über ihre Rechte und Pflichten informiert. Es gilt die Unschuldsvermutung. Für alle MitarbeiterInnen gilt das Verschwiegenheitsgebot, der Name des Beschuldigten darf nicht an die Öffentlichkeit gegeben werden.

Bis zur Klärung des Sachverhalts muss sich der Träger gleichwohl an der Annahme orientieren, dass der Missbrauch stattgefunden haben könnte, da er sonst keine Maßnahmen zum Schutz mutmaßlicher Opfer treffen kann.

Der/die beschuldigten Mitarbeiter/in wird auf mögliche Unterstützungsmaßnahmen wie die Inanspruchnahme eines Rechtsbeistands und die vom CV Ahlen angebotene externe Mitarbeiterberatung hingewiesen. Es werden ebenfalls spezialisierte Hilfeangebote vermittelt, wenn der Beschuldigte den Missbrauch zugibt.

## 12) Arbeitsrechtliche Maßnahmen fachlichen Fehlverhaltens

Fehlverhalten von Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen kann arbeitsrechtliche Sanktionen notwendig machen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn das Fehlverhalten eine Pflichtverletzung oder eine Bedrohung für das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen in Ihrer Organisation darstellt.

Als Arbeitsrechtliche Maßnahmen können - je nach Situation und rechtlichen Voraussetzungen- sein:

- **Ermahnung**
- **Abmahnung**
- **Verhaltensbedingte Kündigung**
- **Fristlose Kündigung**
- **Ordentliche Kündigung**
- **Verdachtskündigung**
- **Auflösungsvertrag**

Soweit es die Sachlage, insbesondere der Schutz potentieller Opfer erfordert ist eine **sofortige Freistellung** möglich.

Genauere Ausführungen siehe z. B. : Arbeitshilfe DKSB:

„Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe“ Herausgeber: Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.

Hinterlegt: I:Info-Portal/CV-Prozesse/Präventionsordnung/Grundlagen

### **13) Steuerung interner und externer Kommunikation**

Im Krisenteam wird festgelegt, wer über was informiert werden muss und worauf beim Sprachgebrauch geachtet werden muss, damit die Persönlichkeitsrechte mutmaßlicher Opfer und Beschuldigter, sowie eine strafrechtliche Aufklärung und gerichtliche Beweisführung geschützt bleiben.

Zu den zu informierenden Personen können gehören:

- **unmittelbar und mittelbar Betroffene (mutmaßliche Opfer, deren Sorgeberechtigten; weitere mittelbar oder unmittelbar betroffene Schutzbefohlene und deren Sorgeberechtigten; MitarbeiterInnen etc.)**
- **Vorstand**
- **Bischhöfliche Beauftragte/Präventionsbeauftragte**
- **Diözesancaritasverband**
- **Aufsichtsbehörden/Jugendämter**

#### **Umgang mit Presse/ Medien:**

Informationen über das betroffene Kind/den Jugendlichen dürfen nicht bekannt gegeben werden. Der Name der verdächtigten Person darf nicht bekannt gegeben werden(Datenschutz!). Allen MitarbeiterInnen ist ein Auskunftsverbot über interne Belange auszusprechen.

Das Krisenteam sogt für einen offensiven lösungsorientieren Umgang mit den Medien und benennt einen festen Ansprechpartner für die Pressevertreter.

### **14) Dokumentation**

Alle Gesprächsverläufe im Zusammenhang mit dem Verdachtsmoment, alle eingeleiteten Maßnahmen, Darstellungen und Begründungen von getroffenen Entscheidungen, Beteiligungen externer Personen, Informationen anderer Dienststellen, personelle Zuständigkeiten, Zeitpläne etc. müssen präzise dokumentiert werden. Die Niederschrift ist von den Verantwortlichen zu unterschreiben, Gegenzeichnungen weiterer Beteiligter dienen der Transparenz.

Die Dokumentationen sind vertraulich zu behandeln und gesichert aufzubewahren.

## Umgang mit den Betroffenen

Umgang mit dem betroffenen Kind	Eltern des Kindes	professionelle Bezugsperson des Kindes (Erz., Lehrer,..)	betroffene Team (Erz., Lehrkräfte, Schulsoz.,...)	andere betreute Kinder und Eltern	Soziale Umfeld des Opfers (Großeltern, Geschwister, ...)
Siehe „erste Schritte“	Siehe „erste Schritte“	kurzfristige Fachberatung (intern/extern)	Siehe „erste Schritte“		
Schutz vor zahlreichen, detaillierten Nachfragen anderer Kinder und Jugendlichen (Schutzraum bieten)	Eltern psychisch stabilisieren, damit sie ihre Situation reflektieren und auf ihr betroffenes Kind unterstützend reagieren können.  Konkrete weitere Schritte benennen, die ergriffen werden.	Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen, um Freiräume zur Einzelberatung zu ermöglichen; bei Bedarf langfristige Fachberatung	konkreten Ansprechpartner benennen; konkrete Absprachen treffen; Information über das Geschehene und die Vorgehensweise an alle Mitarbeitenden durch die Leitung	Je nach Lage, ein Informationsabend für die anderen Eltern mit Unterstützung der Fachberatungsstelle und dem Träger anbieten. Name des Opfers und mutmaßlichen Täters darf nicht veröffentlicht werden, keine detaillierten Beschreibungen	Je nach Belastungsgrad Einbezug von anderen Bezugspersonen in die Gespräche
Schutz des Kindes, wenn es selbst sehr mitteilungsbedürftig ist und kein Gespür für den Schutz seiner persönlichen Intimsphäre hat; thematisieren, mit wem sie über ihre Erfahrungen sprechen können; Vertraute, erwachsene Bezugsperson als Gesprächspartner	Vermittlung unmittelbarer Hilfsangebote: Kurzfristige Krisenintervention und Fachberatung der Eltern extern; 2-3 Adressen von Fachberatungsstellen anbieten (vor Ort und Außerhalb)		Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen, um Freiräume zur Einzel- und Teamberatung zu ermöglichen; Entlastung des Teams durch den unterstützenden Einsatz nicht teamzugehöriger und damit von der Vorfalldynamik weniger betroffener Kollegen/innen	Dem Entwicklungsalter der anderen Kinder angemessenes Gruppenangebot zum Thema des Vorfalls; Transparenz/ Information bei Bedarf Einzelangebot	
Hilfs-/Therapieangebote vermitteln			bei Bedarf langfristige Fachberatung/ Supervision		

## **Literaturhinweise und weitere Informationen:**

### **Arbeitshilfe der AGE in der Diözese Münster**

„Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang mit Fehlverhalten.“

Standort: Büro Fachstelle Christa Kortenbrede

### **Arbeitshilfe DKSB:**

„Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen – Eine Arbeitshilfe“ Herausgeber: Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e. V.

Hinterlegt: I:Info-Portal/CV-Prozesse/Präventionsordnung/Grundlagen

### **Enders/Eberhard Grenzen achten!**

„Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt.“

Hinterlegt: I:Info-Portal/CV-Prozesse/Präventionsordnung/Grundlagen

### **Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes Stand 24.01. 2014** Hinterlegt:

Hinterlegt: I:Info-Portal/CV-Prozesse/Präventionsordnung/Grundlagen

### **Verlautbarung der deutschen Bischöfe vom 26. August 2013** Hinterlegt:

Hinterlegt: I:Info-Portal/CV-Prozesse/Präventionsordnung/Grundlagen

## **Protokollvorlage F 1:**

Mitteilung von Anhaltspunkten für übergreifiges Verhalten von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern

**Dienst/Einrichtung:**

**Datum der Mitteilung:**

**Meldende Person/en:**

**Opfer/Betroffene Person/en:**

**Beschuldigte Person/en:**

**Inhalt der Mitteilung:**

**Berichtetes notieren: (Was? Wann? Wo? Wer? Hat was gesehen, gesagt, getan, berichtet.....? Fragen und Antworten notieren. In welcher emotionalen Verfassung befinden sich die Betroffenen/Berichtenden? Mögliche eigene Einschätzungen, Bewertungen, Sorgen in einem getrennten Abschnitt notieren und als solche kenntlich machen.**

**Vereinbarte Schutzmaßnahmen:**

**Vermittelte Hilfen/ benannte Fachberatungsstellen/Ansprechpartner:**

- für die betroffene Person/en:
- für die Beschwerdeführende Person:

**Absprachen bis zur Rücksprache über weiteres Vorgehen:**

**Rückmeldung zum weiteren Vorgehen wann/durch wen?:**

**Datum/ Unterschrift der Annehmende/r Mitarbeiter/in**

**Information an die/den nächsten Vorgesetzte/n am:**

**Datum/Unterschrift nächster Vorgesetzte/e**

## **Protokollvorlage F 2:**

Gemeinsames Gespräch der Beschwerdeführenden Person/en mit beratender Vertrauensperson und der Einrichtungs-/Bereichsleitung/en, sowie BeisitzerIn

**Dienst/Einrichtung:**

**Datum des Gesprächs:**

**TeilnehmerInnen:**

**Beschwerdeführende Person/en:**

**Opfer/Betroffene Person/en:**

**Begleitende Vertrauensperson:**

**Einrichtungs-/Bereichsleitung:**

**BeisitzerIn:**

**Inhalte des Gesprächs:**

Berichtetes notieren: (Was? Wann? Wo? Wer? Hat was gesehen, gesagt, getan, berichtet.....? Fragen und Antworten notieren. In welcher emotionalen Verfassung befinden sich die Betroffenen/Berichtenden? Mögliche eigene Einschätzungen, Bewertungen, Sorgen in einem getrennten Abschnitt notieren und als solche kenntlich machen.

**Vereinbarte Maßnahmen:**

**Vermittelte Hilfen/ benannte Fachberatungsstellen/Ansprechpartner:**

- die betroffene Person/en:
- die beschwerdeführende Person:

**Absprachen bis zur Rücksprache über weiteres Vorgehen:**

**Rückmeldung zum weiteren Vorgehen wann/durch wen?:**

**Datum/ Unterschrift aller GesprächsteilnehmerInnen:**

**Information an die/den nächsten Vorgesetzte/n am:**

**Datum/Unterschrift nächster Vorgesetzte/e**

## **Protokollvorlage F 3:**

Krisenteamsitzung zur Einschätzung und Planung weiterer Schritte

**Datum des Gesprächs:**

**TeilnehmerInnen:**

**Vorhandene Informationen:**

**Einschätzung der Anhaltspunkte:**

**Vereinbarte Maßnahmen (was, wer, wann, wie?):**

- Zum Opferschutz:
- Weitere Klärungsgespräche?: Wer mit wem? Mit welchem Ziel/Auftrag?
- Information weiterer Personen? Einbezug weiterer Fachkräfte?: Wen? Wer?

**Nächstes Krisenteamtreffen :**

**Datum/ Unterschrift aller GesprächsteilnehmerInnen:**