



Institutionelles Schutzkonzept für die St.- Antonius- Hospital gGmbH Eschweiler

(im Sinne des § 3 der Ordnung zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Aachen sowie den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes entsprechend)

Wir verstehen das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt und Machtmissbrauch als einen erkennbaren Qualitätsentwicklungsprozess in unserem SAH.

Inhaltsverzeichnis:

- 1. Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes**
- 2. Vorwort des Trägers**
- 3. Information zu Präventionsfachkräften/Interventionsbeauftragten im St.-Antonius-Hospital**
- 4. Risikoanalyse**
- 5. Institutionelles Schutzkonzept**
 - 5.1 Persönliche Eignung/Personalauswahl und- Entwicklung**
 - 5.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**
 - 5.3 Verhaltenskodex**
 - 5.4 Beschwerde/Beratungswege**
 - 5.5 Intentionen**
 - 5.6 Qualitätsmanagement**
 - 5.7 Fort- und Weiterbildung**
- 6. Institutionelle Verankerung**
- 7. Quellenverzeichnis**
- 8. Anlagen**
- 9. Kontaktdaten**

1. DCV-Leitgedanken zur Erstellung unseres institutionellen Schutzkonzeptes

Am 1. Mai 2014 hat der Bischof von Aachen die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) erlassen. Diese gilt für alle konfessionellen Träger im Bistum Aachen.

Die St.-Antonius-Hospital gGmbH hat die **Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes** vom 19./26. Februar 2021 für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch die Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen, seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen übernommen.

¹ „Wenngleich die Leitlinien den Fokus auf sexualisierte Gewalt legen, die durch Beschäftigte oder Ehrenamtliche ausgeübt wird, ist zu beachten, dass es vielfältige Täter-Betroffene-Konstellationen gibt und dass sexualisierte Gewalt eine spezifische Form von Gewalt ist.... Dabei sind alle Formen der Gewalt wie z.B. strukturelle Gewalt, psychische und physische Gewalt, Gewalt über digitale oder andere Medien gleichermaßen zu verhindern“....

Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes regeln den Schutz von Minderjährigen und den Schutz von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind im Sinne dieser Leitlinien Schutzbefohlene im Sinne des § 225 Abs. 1 StGB. Damit werden in diesen Leitlinien die Bestimmungen sowohl des staatlichen wie auch des kirchlichen Rechts berücksichtigt....

Diese Leitlinien berücksichtigen die Bestimmungen sowohl des staatlichen wie auch des kirchlichen Rechts. Der Begriff der (sexualisierten) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen....

(¹Auszüge aus den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen)

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger der St.-Antonius-Hospital gGmbH immer ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird bereits in unserem Leitbild sichtbar, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der Mitarbeitenden hervorgeht. Unser Leitbild bildet die Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit in unseren Diensten und Einrichtungen.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch) wahrnehmen.

Dem Träger der St.-Antonius-Hospital gGmbH ist es bewusst, dass Grenzverletzungen gegenüber Patientinnen und Patienten, Angehörigen etc. aber auch Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen.

Die St.-Antonius-Hospital gGmbH benennt in diesem Schutzkonzept auch explizit seine Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitenden.

Dies **alles** soll Beachtung in unseren Präventionsmaßnahmen finden!

Kinder, Jugendliche und Erwachsene Schutzbefohlene müssen diese Haltung in allen unseren Bereichen spüren und erleben können. Es muss die Gewissheit vermittelt werden, dass Probleme offen angesprochen werden können und diese auch ernstgenommen werden. Ebenso muss vermittelt werden, dass jeder auf schnelle und kompetente Hilfe vertrauen kann, wenn ihnen Gewalt in jedweder Form angetan wurde/wird.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert daraufgelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfand, alle Beteiligten partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt wurden, denn unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

Wir wissen, dass die Umsetzung unserer Präventionsmaßnahmen in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber den anvertrauten Menschen- **aber auch unseren Beschäftigten gegenüber** - ernst nimmt und in unserem Krankenhaus sichtbar machen.

„In konsequenter Umsetzung der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes, die neben sexualisierter Gewalt auch strukturelle, psychische und physische Gewalt explizit benennen, erweitert das St.-Antonius-Hospital sein Schutzkonzept um den Baustein **„Prävention von Machtmissbrauch“**.

Im Krankenhausbetrieb treffen hochgradig asymmetrische Beziehungen aufeinander – sowohl im Verhältnis zwischen medizinisch-pflegerischem Personal und vulnerablen Patientinnen und Patienten als auch innerhalb der stark hierarchischen internen Klinikstrukturen. Das SAH definiert Machtmissbrauch als jede Form der Ausnutzung von beruflicher Autorität, hierarchischer Überlegenheit oder fachlicher Abhängigkeit, die dazu dient, andere Personen einzuschüchtern, zu demütigen, zu benachteiligen oder in ihrer persönlichen und beruflichen Integrität zu verletzen.

Unsere Fürsorgepflicht als Träger erstreckt sich daher gleichermaßen auf den Schutz der uns anvertrauten Menschen vor dem Missbrauch institutioneller Macht als auch auf den Schutz unserer Mitarbeitenden, Auszubildenden und Studierenden vor Grenzüberschreitungen durch Führungskräfte oder Kolleginnen und Kollegen.“*

2. Vorwort des Trägers

Präambel

Wir möchten, dass die Menschen, die zu uns kommen, gut beraten und betreut werden, dass es ihnen bei uns gut geht und sie positiv auf die Zeit bei uns zurückschauen können.

Wir möchten unser St.-Antonius-Hospital zu einem sicheren Ort machen, für die uns anvertrauten Menschen und für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir möchten, dass unser Krankenhaus geprägt ist durch besondere Nähe und durch ein intensives Vertrauensverhältnis für Patienten, Angehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir möchten deshalb unmissverständliche Rahmenbedingen schaffen, auf die sich unsere Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlassen können.

All diese Dinge sind fest in unserem Leitbild hinterlegt. Eine Kultur der Achtsamkeit, der Transparenz und des Vertrauens sind wichtige Bestandteile, die unser Haus ausmachen. Trotz aller Bemühungen ist uns bewusst, dass sexuelle Grenzverletzungen innerhalb unseres Hauses nicht ausgeklammert werden können. Durch einen offenen Umgang mit dem Thema sexualisierte Gewalt und dem Erstellen eines Institutionellen Schutzkonzeptes sollen unsere Präventionsbemühungen neuerlich Achtung und Aufmerksamkeit erlangen. Durch ein klares Regelwerk und durch Sensibilisierung in Schulungen möchten wir deutlich machen, dass wir hier keinerlei sexualisierten und auch andere Formen von Gewalt tolerieren.

Wir sind davon überzeugt, dass wir auf höchster Empathie-Ebene pflegen, betreuen, begleiten und arbeiten. Und wir werden die Menschen, die zu uns kommen und die Menschen, die bei uns arbeiten durch unsere Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung in und durch unser Institutionelles Schutzkonzept unterstützen.



Elmar Wagenbach
Geschäftsführer St.-Antonius-Hospital gGmbH

3. Information zur Präventionsfachkraft im St.-Antonius-Hospital

Zu Präventionsfachkräften nach § 12 der Bischöflichen Präventionsordnung für das Bistum Aachen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben wir für das St.-Antonius-Hospital benannt:

Carmen Roß (für Mitarbeitende, ehrenamtlich Mitarbeitende, Patienten, Besucher, etc.)

Telefon: 02403 76 2879

praeventionsfachkraft@sah-eschweiler.de

Dechant Deckers Str. 8

52249 Eschweiler

Lara Graf (für Mitarbeitende, ehrenamtlich Mitarbeitende, Patienten, Besucher, etc.)

Telefon: 02403 76 1654

praeventionsfachkraft@sah-eschweiler.de

Dechant Deckers Str. 8

52249 Eschweiler

Unsere Präventionsfachkräfte

- sind Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Ebenso sind sie Ansprechpartner für Patienten/Besucher etc.
- kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und können über interne und externe Beratungsstellen informieren
- unterstützen das St.-Antonius-Hospital bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes
- bemühen sich um Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des St.-Antonius-Hospitals
- beraten bei der Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und –Schutzmaßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und unterstützen das St.-Antonius-Hospital darin, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen
- sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragten des Bistums Aachen und geben Fort- und Weiterbildungsbedarf an diese weiter
- sind ebenso qualifizierte Ansprechpartnerinnen bei Wahrnehmung oder Verdacht von **Machtmissbrauch, Schikanierung oder struktureller Grenzüberschreitung** im Arbeitsalltag und gewährleisten im Erstkontakt einen absolut vertraulichen und geschützten Raum für Betroffene.

- Betroffene werden während der Verfahren absolut respektvoll begleitet, ihre Persönlichkeitsrechte und die Vertraulichkeit werden gewährleistet.

Interne Ansprechperson:

Die Leitlinien des DCV legen fest, dass eine Interne Ansprechperson in der Einrichtung benannt werden soll, die eine Lotsenfunktion für die Schutzbedürftigen hat, da sie das Vorgehen bei einem vermuteten Übergriff kennt und an die zuständigen Stellen vermitteln kann. **Die interne Ansprechperson kann auch die Präventionskraft sein, da diese auch bisher schon ansprechbar war bei Fragen nach Verfahrenswegen.**

Carmen Roß (für Mitarbeitende, ehrenamtlich Mitarbeitende, Patienten, Besucher, etc.)

Telefon: 02403 76 2879

praeventionsfachkraft@sah-eschweiler.de

Dechant Deckers Str. 8

52249 Eschweiler

Interventionsbeauftragte/r St.-Antonius-Hospital gGmbH

Elmar Wagenbach (Geschäftsführer)

Kontakt über die Präventionskraft (s.o.)

Neben dem institutionellen Schutzkonzept (Risiko- und Potenzialanalyse, Verhaltenskodex, transparente Regeln, Sensibilisierung und Qualifizierung, Transparenz) sind bereits der Meldeweg bei Vorkommnissen von (sexualisierter) Gewalt, ein Leitfaden, der die Vorgesetztenrolle bei Meldungen zur (sexualisierten) Gewalt beschreibt, Dokumentationsbögen bei Vorfällen sowie ein Konzept zur Rehabilitation bei Falschbeschuldigung von (sexualisierter) Gewalt in unserem Haus veröffentlicht und etabliert worden. Ebenso werden alle Mitarbeiter im 5-jährigen Rhythmus zu diesem Thema eine Stunde intensiv von qualifizierten Schulungsreferenten geschult.

Das umfassende Interventions- und Präventionskonzept gegen (sexualisierte) Gewalt in unserer Einrichtung ist darauf ausgerichtet, potenzielle Gefahren zu minimieren, Mitarbeiter zu sensibilisieren und Betroffene zu stärken und zu schützen.

Es umfasst präventive (Prävention) als auch reagierende (Intervention) Maßnahmen.

Die Interventionsstrategie ist das Herzstück der Reaktion auf einen Vorfall und muss daher präzise im Konzept verankert sein.

Deshalb umfasst unser Schutzkonzept **beide Bereiche**:

- **Prävention** (Maßnahmen, um Vorfälle zu verhindern)
- **Intervention** (Maßnahmen, um im Akutfall richtig zu reagieren, aufzuklären und Betroffene zu unterstützen)

Unser Interventionskonzept bei (sexualisierter) Gewalt schützt Patientinnen und Patienten und unser Personal. Es beinhaltet klare und transparente Abläufe für den Akutfall:

- Akuthilfe und Versorgung Betroffener
- Falls erforderlich medizinische Erstversorgung
- ASS (anonyme Spurensicherung)
- Feste Ansprechpersonen
- Verfahrensanweisungen, die allen Mitarbeitenden bekannt sind für den Umgang mit Verdachtsfällen und Grenzverletzungen
- Klar definierte Meldewege an Vorgesetzte, Vertrauenspersonen sowie anonyme Meldemöglichkeiten
- Sorgfältige und detaillierte Dokumentation aller Vorfälle, Personen und Maßnahmen
- Hinzuziehen des Interventionsteam, dass den Vorfall einschätzen und die notwendigen Maßnahmen festlegen wird (bestenfalls in Absprache mit externen Fachberatungsstellen). Bei Fällen mit personalrechtlichem oder strafrechtlichem Hintergrund wird unser Geschäftsführer involviert, der gleichzeitig der offizielle Interventionsbeauftragte unseres Hauses ist.
- Regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit des Konzepts und Anpassung der Maßnahmen an neue Gegebenheiten (Evaluation und Anpassung)

Die/der Interventionsbeauftragte hat die Möglichkeiten (falls erforderlich) folgende Schritte einzuleiten

- **Hausverbot:** Bei übergriffigen Patienten oder Besuchern kann bei Bedarf ein Hausverbot ausgesprochen werden.
- **Dienst- und arbeitsrechtliche Konsequenzen:** Klare Regelungen zu den Konsequenzen für Mitarbeitende, die Grenzen überschreiten, bis hin zur Einleitung strafrechtlicher Schritte.
- **Zusammenarbeit mit Behörden:** Falls erforderlich, Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden.

4. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein erster Schritt, um sich in der Organisation Krankenhaus mit dem Thema (sexualisierte) Gewalt auseinanderzusetzen. Sie ist ein Instrument, um sich Gefährdungspotentiale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu machen. Die Risikoanalyse bietet die Möglichkeit, sich im Krankenhaus

mit dem Thema (sexualisierte) Gewalt auseinanderzusetzen und bildet die Grundlage für eine spätere Entwicklung oder Anpassung von Präventionsmaßnahmen – und Konzepten.

Dazu notwendig ist eine kritische Erhebung des Sachstandes in der eigenen Einrichtung, in der unter verschiedenen Aspekten die potenziellen Gefahren benannt werden und damit eine Basis liefern, die für die Präventionsbestrebungen notwendig sind.

Für die Erstellung der Risikoanalyse haben wir eine Arbeitsgruppe einberufen, die alle sensiblen Bereiche in unserem Haus offengelegt hat. Dies hat uns die Möglichkeit gegeben, Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, zu überprüfen.

Mitglieder dieser Arbeitsgruppe waren jeweils Vertreter

- des Trägers
- der ärztlichen Mitarbeiter
- der Mitarbeitervertretung
- der Verwaltung/Personalabteilung
- des Ethikkomitees
- der Pflege
- des Qualitätsmanagements
- der Seelsorge und ehrenamtlichen Mitarbeiter
- der häuslichen Pflege
- der Service-Mitarbeiter für den Bereich Hygiene
- der Service-Mitarbeiter für den Bereich des Patientenservices
- sowie die Betriebsärztin als auch die damalige Präventionsschutzbeauftragte des St.-Antonius-Hospitals Eschweiler

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes für unser Haus. Sie sind Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen sowie einer Präventionskultur im St.-Antonius-Hospital.

Spezifische Situationen und Örtlichkeiten wurden benannt. Neben Einzelbehandlungskabinen, Fahrstühle, geschlossene Patientenzimmer wurden auch

Situationen wie der Umgang mit eingeschränkten Patienten (z.B. bei der Körperpflege, bei Delir, Alkohol- und Drogenmissbrauch) aufgezeigt. Auch Arbeitsüberlastung wurde als Situation benannt, die Gefährdungspotential hat.

Die fortwährende Weiterentwicklung der Gebäudestruktur wird nach wie vor jeweils auch unter dem Aspekt der vorher stattgefundenen Risikoanalyse betrachtet und durch entsprechende Begehungen und durch den Aspekt der notwendigen Prävention entsprechend begutachtet. Hierbei werden Gefährdungsmöglichkeiten genauestens betrachtet und aufgezeigt. Flure, Kellergeschoße, Aufzüge, Parkplätze usw.

Schutzkonzepte können in der Gesundheitshilfe das Risiko verringern, dass sexuelle Gewalt in der Praxis oder Klinik stattfindet. Dabei geht es um Ansätze, die Schutz für Behandlungs- und Pflegesituationen bewirken, in denen (sexueller) Missbrauch besonders leicht verübt werden kann. Diesen Teil des Schutzkonzepts anzugehen, verlangt von Verantwortungsträgern in medizinischen Einrichtungen besonders viel, denn die medizinisch-therapeutischen Berufe sind helfende Berufe. Die Vorstellung, dass auch in diesen Arbeitsfeldern Missbrauch ausgeübt werden kann, fällt besonders schwer. Täter und Täterinnen können von der fehlenden Vorstellungskraft profitieren und im Schatten des guten Rufes des Berufsstandes ihre Taten planen und durchführen.

Es geht nicht darum, jedes Näheverhältnis zu vermeiden. Vielmehr ist das Ziel die Etablierung einer wertschätzenden und grenzwahrenden Umgangskultur, die die persönlichen Grenzen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ernst nimmt und respektiert.

Dabei sind aber im Besonderen die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) in den Blick genommen worden:

- Auf allen Ebenen unserer Einrichtung wurde das Wissen über (sexualisierte) Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben.
- Abläufe, Entscheidungsstrukturen und vorhandene Organisationsstrukturen wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht. Dazu gehörten auch Kommunikationsstrukturen, Zuständigkeiten und Führungsstrukturen, um Macht- und Machtmissbrauchsmöglichkeiten zu evaluieren.
- Strukturell- oder ablaufbedingte Grenzverletzungen, dazu gehören:
 - die Gestaltung von Nähe und Distanz
 - die Angemessenheit von Körperkontakt

- Sprache und Wortwahl, Vermittlung von Sprachkultur in unserer Einrichtung
- Umgang mit und Nutzung von **Medien und sozialen Netzwerken**. Private Messenger-Dienste oder soziale Netzwerke dürfen nicht genutzt werden, um berufliche Abhängigkeitsverhältnisse auszunutzen, unerwünschte Kontakte herzustellen oder Grenzen zu überschreiten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen in der alltäglichen Arbeit
- Risikoorte und -Zeiten, insbesondere Übernachtungs- und Transportsituationen wurden in der Arbeitsgruppe evaluiert. Ebenso wurde der Umgang mit Patienten in Sedierung/Narkose sowie Regelungen für Nachtdienste, Feiertage und Ferienzeiten in die Analyse mit einbezogen. Emotional aufgeladene Zeiten wie Weihnachten, Neujahr, aber auch Zeiten der personellen Unterbesetzung oder an Tagen wie Karneval wurden thematisiert. **Es wird immer Orte, Zeiten und Situationen geben, an denen eine völlige Kontrolle unmöglich sein wird. Wir hoffen aber, dass wir mit unserem Institutionellen Schutzkonzept die Sensibilität für diese Zeiten erhöhen können.**
- Der Themenkomplex Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten und Meldeverfahren fand Berücksichtigung. Ebenso wurde das Funktionieren des Beschwerdemanagements auf Passgenauigkeit überprüft.
- Externe Mitarbeiter, die patientennah arbeiten, müssen unseren Verhaltenskodex unterzeichnen, ebenso wird eine Selbstverpflichtungserklärung verlangt und den Hinweis auf unser Schutzkonzept gegeben. Dienstleister, wie z.B. Handwerker werden bei Vertragsabschluss eine Information zu unserem Institutionellen Schutzkonzept erhalten mit der Bitte um Kenntnisnahme. Unsere Kooperationspartner (Labor und Radiologie) sind ebenfalls umfassend zu dieser Thematik informiert und haben unseren Verhaltenskodex sowie das Schutzkonzept zur Kenntnis genommen.

Ergänzung der Risikoanalyse um den Faktor Machtmissbrauch im Krankenhaus

- **Hierarchische Abhängigkeiten in der Ausbildung:** Die Freigabe von Logbucheinträgen (Facharztweiterbildung), die Zuteilung von Operationen, die Benotung von Auszubildenden im Pflege- und Funktionsdienst oder die Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten bergen das Risiko der Willkür und der Erpressbarkeit. .

- **Abhängigkeit und Vulnerabilität der Patientenschaft:** Stationäre Patientinnen und Patienten befinden sich in einer existenziellen Ausnahmesituation. Die Informationsasymmetrie (Arzt/Pflege verfügt über Fachwissen, Patient nicht) sowie die körperliche Hilflosigkeit (z. B. auf Intensivstationen, in der Anästhesie oder Pflege) schaffen ein Gefälle, das für Grenzverletzungen anfällig ist.
- **Klinischer Alltag und Dienstplangestaltung:** Die Verteilung von unbeliebten Diensten (Nacht-, Wochenenddienste), Urlaubsfreigaben oder die Zuweisung von Arbeitslasten können als informelles Druckmittel missbraucht werden.
- **„Kultur des Schweigens“ (Chirurgen-Ton / Corpsgeist):** Historisch gewachsene, raue Umgangstone in Akutbereichen können dazu führen, dass Grenzüberschreitungen fälschlicherweise als „normaler Stressaufkommen“ bagatellisiert werden.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren, um diese in das Institutionelle Schutzkonzept des St.-Antonius-Hospitals aufzunehmen und umzusetzen. Unser Ziel ist es, dass das Wissen und Bewusstsein zum Thema (sexualisierte) Gewalt auf allen Ebenen umfassend thematisiert wird. Die Vertiefung dieses Bewusstseins wird durch unsere Leitungsebene zielgerichtet gefördert. In unserer Einrichtung gibt es keinerlei Toleranz für die Duldung von jeglichem Missbrauch!

5. Institutionelles Schutzkonzept

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Patientinnen/Patienten bestmöglich zu schützen. Dazu gehören u.a.:

- Aktives Umsetzen des eigenen Leitbildes im täglichen Umgang
- Sensibel sein für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Die Achtung vor den Persönlichkeitsrechten und der Intimsphäre der uns anvertrauten Menschen
- Die schnelle Förderung der Selbstkompetenzen der zu betreuenden Menschen
- Besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektion des eigenen Verhaltens gegenüber der uns anvertrauten Menschen

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes nach der Präventionsrahmenordnung für das St.-Antonius-Hospital sind:

- Überprüfung auf Eignung bei der Personalauswahl und Thematisierung, dass sexualisierte Gewalt kein Tabu-Thema in unserem Haus ist
- Abgabe eines erweiterten Führungszeugnisses
- Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Qualitäts- und Beschwerdemanagement
- Aus- Fort- und Weiterbildung sowie die Schulungen aller Mitarbeiter
- PPP- Vorstellung und Erklärung des Schutzkonzeptes von der Präventionsfachkraft im Rahmen der Einführung der neuen Mitarbeiter
- Hinweis in unseren Stellenausschreibung, dass wir uns der Präventionsordnung des Caritasverbandes verpflichtet haben

5.1 Persönliche Eignung/Personalauswahl und – Entwicklung:

Um den Schutz der uns anvertrauten Menschen in unserem Haus zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitung und sowie in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in unserem Haus ist. Angesprochen werden in den Gesprächen die wertschätzende Grundhaltung, der respektvoller Umgang, ein angemessenes und professionelles Verhalten der uns anvertrauten Menschen, sowie deren Angehörigen, Kooperationspartner und sonstigen Personen. Außerdem werden Unter- und Überforderungssituationen, das eigene Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen und das Fachwissen zum grenzachtenden Umgang angesprochen. Zudem wird jeden Monat bei der Einführungsveranstaltung der neuen Mitarbeiter ein Zeitfenster eingerichtet, in dem die Präventionsfachkraft das Thema sexualisierte Gewalt sowie unsere Handlungsstrukturen erklärt. So soll die Sensibilität für dieses wichtige Thema schon am ersten Arbeitstag gefördert werden.

5.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Im St.-Antonius-Hospital sowie in allen unseren Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Aus diesem Grund müssen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowie alle patientennah arbeitenden **ehrenamtlich Tätigen** des St.-Antonius-Hospitals ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Ebenso muss der Verhaltenskodex unterzeichnet und das Schutzkonzept zur Kenntnis genommen werden.

Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß **§2 Abs. 7 der Präventionsordnung** auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben, in der die Mitarbeitenden versichern, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt sind und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wird. Sollte es zu einem solchen Ermittlungsverfahren kommen, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

5.3 Verhaltenskodex

In unserem Krankenhaus hat der Schutz vor sexualisierter Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der uns anvertrauten Menschen oberste Priorität. Hier möchten wir Menschen in ihren Lebenssituationen Räume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können und in denen sie sich angenommen und sicher fühlen.

Ziel des von uns erstellten Verhaltenskodex soll es sein, den Mitarbeitenden, ehrenamtlich Tätigen und allen externen patientennah arbeitenden Mitarbeitenden eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, (sexuelle) Übergriffe und Missbrauch in unsere Einrichtung verhindert. Im Mittelpunkt stehen die uns anvertrauten Menschen und deren Wohlergehen. Von daher ist es wichtig, achtsam mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen umzugehen.

Pflegesituationen sind häufig von nahen persönlichen Kontakten zwischen Pflegebedürftigem und Pflegeperson geprägt. Deshalb ist eine hohe Sensibilität bei pflegenden, diagnostischen, therapeutischen und medizinischen Maßnahmen notwendig, da diese individuell, als Grenzverletzung erlebt werden können.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder, Jugendliche und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von (sexualisierten) Übergriffen zu schützen. Hierzu gilt es vor allem eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen,

offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit den anvertrauten Menschen untereinander.

Unser im Anhang hinterlegter Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitern anerkannt. U.a. wird auch darauf hingewiesen, dass im Verdachtsfall ggf. eine Freistellung der Arbeit durch den Träger ausgesprochen werden darf.

Der Verhaltenskodex wurde im Juli 2026 um die verbindliche Grundhaltung zum Thema Macht und Autorität ergänzt:

- **Transparenz statt Willkür:** Führungskräfte im SAH verpflichten sich, Entscheidungen bezüglich Karriereförderung, Dienstplänen und Aufgabenverteilung nach objektiven, nachvollziehbaren Kriterien zu treffen. Gefälligkeiten oder persönliche Nähe dürfen keinen Einfluss auf berufliche Bewertungen haben.
- **Verbot von Einschüchterung und Demütigung:** Ein respektvoller, wertschätzender Tonfall ist auf allen Hierarchieebenen verpflichtend. Öffentliche Zurechtweisungen, Bloßstellungen, die Androhung beruflicher Nachteile bei berechtigter Kritik oder die bewusste Vorenthaltung von ausbildungsrelevanten Tätigkeiten sind untersagt.
- **Kultur der psychologischen Sicherheit:** Führungskräfte sind dafür verantwortlich, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem Fehler offen angesprochen und kritische Rückfragen ohne Angst vor Repressalien gestellt werden können.

5.4 Beschwerde/Beratungswege

Ziel der Kommunikation nach innen und außen ist Klarheit und Transparenz. Die Verantwortlichen in der Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen sollen sich selbst immer wieder an das Ziel, nämlich den Schutz und die Verantwortung unserer Patienten, erinnern.

Aber es ist auch eine wichtige Voraussetzung, dass wir hier die Beteiligung der uns anvertrauten Menschen fördern. Sie müssen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Im St.-Antonius-Hospital gibt es eine interne Melde- und Verfahrensweise für Mitarbeitende und ehrenamtliche Helfer.

Unsere Patienten erhalten bei der Aufnahme die Kontaktdaten unserer Patientenfürsprecherin sowie die Telefonnummer unseres Beschwerdemanagements (Qualitätsmanagement), so dass jederzeit die Möglichkeit besteht, Vorkommnisse zu melden.

Niedrigschwellige Meldung: Betroffene von Machtmissbrauch können sich direkt an die Präventionsfachkräfte, die Compliance-Stelle oder die Mitarbeitervertretung (MAV) wenden.

Garantierter Repressalienschutz (Whistleblower-Schutz): Das SAH garantiert rechtsverbindlich, dass Mitarbeitenden, die in gutem Glauben einen Machtmissbrauch oder eine strukturelle Grenzverletzung durch Vorgesetzte melden, keinerlei Nachteile für ihr Beschäftigungsverhältnis, ihre Ausbildung oder ihr berufliches Fortkommen entstehen.

Jeder Mitarbeiter des St.-Antonius-Hospitals ist in der Mitverantwortung, die Kultur der Achtsamkeit mitzutragen und vorzuleben. **Der Präventionsgedanke** ist eine **gemeinsame Aufgabe aller Beschäftigten**.

Gestuftes Interventionsverfahren: Bei einer begründeten Meldung greift das Interventionsverfahren des SAH. Dieses beinhaltet:

1. *Gefährdungsprüfung und Opferschutz:* Sofortige Prüfung, ob eine temporäre personelle/organisatorische Trennung (z. B. Versetzung, Freistellung) zum Schutz der betroffenen Person notwendig ist.
2. *Sachverhaltsaufklärung:* Neutrale Prüfung des Vorfalls unter Einbeziehung der Personalabteilung und der MAV.
3. *Konsequente Sanktionierung:* Bei Bestätigung des Machtmissbrauchs folgen arbeitsrechtliche Schritte (Abmahnung, Entzug von Führungs- oder Weiterbildungsverantwortung, Kündigung) bis hin zur Meldung an die zuständige Ärztekammer oder Pflegekammer.

Das Institutionelle Schutzkonzept mit allen relevanten Kontaktdaten wird zudem auf unserer Homepage veröffentlicht.

Präventionsfachbeauftragte im SAH:

Carmen Roß (für Mitarbeitende, ehrenamtliche Mitarbeitende, Patienten, Besucher etc.)

praeventionsfachkraft@sah-eschweiler.de

Telefonnummer: 02403 762879

Lara Graf (für Mitarbeitende, ehrenamtliche Mitarbeitende, Patienten, Besucher etc.)

praeventionsfachkraft@sah-eschweiler.de

Telefonnummer: 02403 761654

Ansprechpartner Mitarbeitervertretung im St.-Antonius-Hospital (nur für Mitarbeitende):

- Domna Tsolakidis domna.tsolakidis@sah-eschweiler.de
Telefonnummer: 02403 762042
- Heike Kaussen heike.kaussen@sah-eschweiler.de

**Qualitätsmanagement/Beschwerdemanagement im SAH:
(für Patienten, Besucher etc.)**

qualitaetsmanagement@sah-eschweiler.de

Telefonnummer: 02403 76-1383 und 02403 76-2018

Patientenfürsprecherin

Frau Undine Golke (für Patienten)

undine-golke@gmx.de

Telefonnummer: [0151 - 67555881](tel:0151-67555881)

Ansprechpartner für Betroffene bei der Caritas Aachen:

Barbara Baumann

+49 1520 3478253

bbaumann@ansprechperson.caritas-ac.de

Kay Sempell

+49 1520 3451279

ksempell@ansprechperson.caritas-ac.de

Bischöfliche beauftragte Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs:[\(https://www.bistum-aachen.de/aufarbeitung-konsequenzen/Schon-umgesetzt/Unabhaengige-Ansprechpersonen/\)](https://www.bistum-aachen.de/aufarbeitung-konsequenzen/Schon-umgesetzt/Unabhaengige-Ansprechpersonen/)

Martin van Ditzhuyzen

Tel.: 0174-1862105

E-Mail: martin.vanditzhuyzen@bistum-aachen.de

Birgit Hübner

Tel.: (49) 176 1522 4264

E-Mail: birgit.huebner@bistum-aachen.de

Beatrix Optenhövel

Tel.:0176 1522 4265

Silke Vieten

Tel.:0172 148 5507

Helmuth Wingens

Tel.: 0176 1522 4261

Rainald Rambo

Tel.:0174-1851627

E-Mail: rainald.rambo@bistum-aachen.de

²(Qualifizierte Ansprechpersonen, die früher Missbrauchsbeauftragte hießen, sind in der Fachstelle PIA (Prävention, Intervention, Ansprechperson) erste Anlaufstelle für Betroffene. Sie führen Beratungsgespräche und helfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus kirchlichen Einrichtungen bei der Klärung von Verdachtsmeldungen. Dabei informieren sie auch über mögliche Verfahrenswege und weisen auf unabhängige, externe Beratungsstellen hin. Bei konkreten Verdachtsfällen im kirchlichen Bereich wird die Interventionsstelle einbezogen, die die dafür vorgesehenen Maßnahmen in die Wege leitet. Die Ansprechpersonen arbeiten unabhängig. Sie sind vom Bischof beauftragt, auf der Grundlage der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch“ an der Seite der Betroffenen zu sein und sie zu unterstützen. Sie helfen auch bei notwendigen Anträgen und Formularen zur Anerkennung des Leids.)

² Anmerkung: Text aus „Kirche im Bistum Aachen – Hilfe bei Missbrauch – Ansprechpersonen“

Wir haben unseren Handlungsleitfaden auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen für uns entwickelt und uns den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes verpflichtet und entsprechend ergänzt.

Unser Handlungsleitfaden hat dabei vor allem das Ziel, die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsene vor unprofessionellem Handeln zu schützen und die Qualität des professionellen Handelns zu verbessern. Wir sehen in diesem Beschwerdeverfahren die Chance, auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese bearbeiten zu können.

5.5 INTENTION NACH DEN LEITLINIEN DES DEUTSCHEN CARITASVERBANDES, SEITE 7 – 14)

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Unserem Krankenhaus ist es wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.

Zum Schutz der Mitarbeitenden, die im Fall einer Mitteilung oder einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, haben wir entsprechende Verfahrensanweisungen, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat.

Unsere Fürsorgepflicht in der belastenden Vermutungsphase gilt gleichermaßen den Schutzbefohlenen als auch dem Mitarbeitenden.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist geregelt und unseren Mitarbeitern bekannt und jederzeit zugänglich gemacht

Dies beinhaltet:

- Beachten der Zuständigkeiten
- Zusammentragen und Bewertung aller relevanten Fakten
- Sofort- und Schutzmaßnahmen
- (Trennung des Opfers und der verdächtigen Person)
- **WICHTIG:** Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle
- Es ist zu unterscheiden zwischen den für das Dienstverhältnis relevanten Pflichtverletzungen und denen mit strafrechtlicher Relevanz des Verhaltens. Hier erfolgt Prüfung des Trägers, ob das Verhalten Anlass für arbeitsrechtliche Sanktionen ergibt. (beschuldigte Person von der Arbeit freistellen, MAV einbinden etc.)
- Betreuung des Opfers

- Beratung der Beteiligten mit Hilfe der Fachberatungsstellen
- Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
- Meldung des Vorfalles gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes
- Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung bezgl. der Erstattung einer Strafanzeige, Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- einer Strafanzeige, Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Dokumentation und Datenschutz

Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an die Präventionsfachkraft oder an entsprechender Stelle zu melden.

(Begriffserklärungen):

Per Definition liegt (sexualisierte) Gewalt immer dann vor, wenn der Betroffene die sexuelle Handlung nicht will!!!!

Beispiele für Grenzverletzungen

- Personen überschreiten mit ihrem Verhalten bei Anderen unbeabsichtigt eine Grenze, ohne sich dessen bewusst zu sein
- Personen überschreiten mit ihrem Verhalten bei Anderen beabsichtigt eine Grenze – und sind sich dessen bewusst.
- Respektloser Umgangston
- Missachtung persönlicher Grenzen
- Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle
- Missachten der Persönlichkeitsrechte anderer
- Missachtung der Intimsphäre

Beispiele für (sexuelle) Übergriffe

- Personen wiederholen (massiv) grenzverletzendes Verhalten trotz Ermahnung und Korrektur. Verhalten passiert nicht mehr aus Versehen oder zufällig

- Unangemessene Äußerungen zu Aussehen, Figur, Gesundheitsstand...
- Anzügliche und/oder aufdringliche Blicke
- Unangemessene Handlungen in der Intimpflege
- Das Zeigen und Veröffentlichen von pornographischem Material
- Missbrauch, strafrechtlich relevante Gewalthandlungen
- Das StGB schützt Kinder bis 14 Jahren vor jeglicher Art von sexuellen Handlungen. Rechtlich geschützt sind alle Personen, die in einem professionellen Setting betreut, gepflegt, erzogen, beraten und unterstützt werden.

5.6 Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit im St.-Antonius-Hospital haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement integriert (ConSense).

Es wird regelmäßig überprüft, ob es einer Aktualisierung unseres Schutzkonzeptes bedarf.

Jährlich oder spätestens nach einer Krisenintervention muss das Schutzkonzept überprüft und ggf. angepasst werden. Dabei sind auch die fachlichen Entwicklungen im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen.

5.7 Fort-und Weiterbildung

Alle Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätigen werden verpflichtend in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt entsprechend sensibilisiert und erhalten durch einen Schulungsreferenten Basiswissen und Handlungssicherheit.

Das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist zudem Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes, alle neuen Mitarbeiter werden hierin am 1. Arbeitstag entsprechend informiert.

Spätestens alle 5 Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an weiterführenden Schulungen orientieren.

Unsere Schulungen erfolgen durch dafür ausgebildete Multiplikatoren aus unserem Haus

Für alle Mitarbeiter der St.-Antonius-Hospital gGmbH, alle Mitarbeiter der Service gGmbH, der MVZ gGmbH, der ERZ gGmbH, allen Ehrenamtlern und Fremdfirmen/Fremdmitarbeiter, die auf Vertragsbasis im Hospital arbeiten, gelten im

Grundsatz dieselben Regeln im Umgang mit Patientinnen und Patienten. Bei Vertragsabschluss wird auf die entsprechenden Erfordernisse hingewiesen.

Institutionelle Verankerung

Die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und der Persönlichkeitsschutz sind in unserer Organisation fest verankert

In unserem Leitbild

In unseren Verfahren und Prozessen

In unserem Regelwerk (ConSense)

Die Wahrung der Persönlichkeitsrechte prägt unsere Arbeitskultur auf jeder Ebene. Die kontinuierliche Entwicklung und Durchführung einer Kultur der Achtsamkeit schafft den Rahmen der potenzielle Täter und Täterinnen abschreckt.

7.Quellenverzeichnis

Auszüge aus:

Augen auf, Mantelschutzkonzept der Bistümer Aachen, Essen, Erzbistum Köln, Bistum Münster, Erzbistum Paderborn

Institutionelles Schutzkonzept des Bistums Dresden-Meißen

Präventionsordnung für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster

Präventionsschutz im Bistum Aachen (Arbeitshilfe)

Prävention in der Erzdiözese Freiburg (Caritas)

Leitfaden zur Erstellung eines Präventionsschutzkonzeptes (Erzbistum Köln)

Schriftenreihe Intentionelles Schutzkonzept des Erzbistums Köln

Prävention im Bistum Münster

Prävention im Erzbistum Paderborn

Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV)

Unsere Anlagen:

Selbstverpflichtungserklärung

Verhaltenskodex

Anschreiben an externe Firmen zur Kenntnisnahme unseres Präventionsschutzkonzeptes (Handwerker/Wäschereilieferant, Gebäudereiniger usw.)

Anschreiben an unsere Kooperationspartner zur Kenntnisnahme unseres Präventionsschutzkonzeptes

Unser Leitbild

Unser Handlungsleitpfaden entspricht den Empfehlungen der (Erz-)Diözesen NRWs für die Gesundheitshilfe „augen auf – hinsehen & schützen“ – (Auflage 2021, Seite 12 - 17)

Beratungsstellen in der Städteregion Aachen:

Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen
Franzstraße 107
52064 Aachen
Tel.: 0241/542220
www.frauennotruf-aachen.de

Pro Familia
Monheimsallee 11
52062 Aachen
Tel.: 0241/36357
www.profamilia.de

Fachstelle gegen (sexuelle) Gewalt an jungen Menschen in Aachen
Städteregion Aachen
Frau Angelika Degen
Zollernstr. 10
52070 Aachen
Tel.: 0241/51982240
Angelika.degen@staedteregion-aachen.de

RückHalt e.V.
Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt
0241-542220
info@rueckhalt-beratung.de

Zielgruppen sind von sexueller Gewalt betroffene Männer, Angehörige und Bezugspersonen von Betroffenen sowie Fachkräfte aus dem Gebiet der StädteRegion Aachen.
Rückhalt e.V. - Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt (Aachen)
Franzstr. 107

52064 Aachen

Frauen helfen Frauen e.V.
Theaterstraße 42
52062 Aachen
Tel.: 0241-90 24 16
Fax: 0241-90 24 14
E-Mail: info@fhf-aachen.de
Internet: www.fhf-aachen.de

Fachstelle gegen (sexuelle) Gewalt Städteregion Aachen
Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche
Angelika Overhage
Zollernstr. 10
52070 Aachen

[**+49 241 5198-2240**](tel:+4924151982240)

[**Klick zum E-Mail senden**](#)

[**https://bportal.staedteregion-aachen.de/staedteregion-a-z/-/egov-bis-search/institution/15532**](https://bportal.staedteregion-aachen.de/staedteregion-a-z/-/egov-bis-search/institution/15532)

Zielgruppen sind Kinder und Jugendliche und deren Angehörige, alle Altersgruppen, weibliche und männliche Betroffene

Fachstelle gegen (sexuelle) Gewalt Städteregion Aachen
Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche - Stolberg
Sabine Rommel
Frankentalstraße 3
52222 Stolberg

[**+49 2402 22545**](tel:+49240222545)

[**Klick zum E-Mail senden**](#)

[**https://bportal.staedteregion-aachen.de/staedteregion-a-z/-/egov-bis-search/institution/15532**](https://bportal.staedteregion-aachen.de/staedteregion-a-z/-/egov-bis-search/institution/15532)

Zielgruppen sind Kinder und Jugendliche und deren Angehörige, alle Altersgruppen, weibliche und männliche Betroffene

Rückhalt e.V. - Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt (Stolberg)

Rathausstr. 57

52222 Stolberg

[**02402 / 9976391**](tel:024029976391)

[**Klick zum E-Mail senden**](#)

[**http://www.rueckhalt-beratung.de**](http://www.rueckhalt-beratung.de)

Zielgruppen sind von sexueller Gewalt betroffene Frauen und Mädchen ab 15 Jahre, Angehörige und Bezugspersonen von Betroffenen sowie Fachkräfte aus dem Gebiet der StädteRegion Aachen

Fachstelle gegen (sexuelle) Gewalt Städteregion Aachen
Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche - Kohlscheid
Anna Weißbecker

Kaiserstr. 100

52134 Herzogenrath

[**+49 2407 5591800**](tel:+4924075591800)

[**Klick zum E-Mail senden**](#)

<https://bportal.staedteregion-aachen.de/staedteregion-a-z/-/egov-bis-search/institution/15532>

Zielgruppen sind Kinder und Jugendliche und deren Angehörige, alle Altersgruppen, weibliche und männliche Betroffene

Beratungsstelle für Frauen und Mädchen e.V.
Dagmar Ahrens, Maria Brenner, Sabrina Keil
Römerstr. 10
52428 Jülich

[02461 58282](tel:0246158282)

[Klick zum E-Mail senden](#)

<https://frauenberatungsstelle-juelich.de>

Zielgruppen sind Mädchen und Frauen

Die Beauftragte für den Opferschutz des Landes Nordrhein-Westfalen
Elisabeth Auchter-Mainz
Reichensperger Platz 1
50679 Köln

[0221 / 39909964](tel:022139909964)

[Klick zum E-Mail senden](#)

<https://www.justiz.nrw.de/BS/opferschutz/opferschutzbeauftragte/index.php>

Zielgruppe sind Opfer von Gewalt

Weisser Ring
Landesbüro NRW / Rheinland
Bernd König
Josef-Schregel-Straße 44
52349 Düren

[02421/16622](tel:0242116622)

[Klick zum E-Mail senden](#)

<https://nrw-rheinland.weisser-ring.de>

Zielgruppe sind Opfer von Gewalt