



St.-Antonius-Hospital

gGmbH

---

# 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)*

---

***Wir verstehen das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt als einen erkennbaren Qualitätsentwicklungsprozess in unserem SAH.***

## **Inhaltsverzeichnis:**

- 1. Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes**
- 2. Vorwort des Trägers**
- 3. Information zu Präventionsfachkräften 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. 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.*

*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) wahrnehmen.*

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

*Dies 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 darauf gelegt, 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 den Beschäftigten** - ernst nimmt und in unserem Krankenhaus sichtbar macht.

## **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:*

*Dr. med. Rita Cranen (für Mitarbeitende und ehrenamtliche Mitarbeitende)*

*Telefon: 02403 76 1723*

*Handy: 0172 / 4171202*

*[Rita.cranen@sah-eschweiler.de](mailto:Rita.cranen@sah-eschweiler.de)*

*Dechant Deckers Str. 8*

*52249 Eschweiler*

*Carmen Johnen (für Mitarbeitende, ehrenamtlich Mitarbeitende, Patienten, Besucher, etc.)*

*Telefon: 02403 76 2879*

*[praeventionsfachkraft@sah-eschweiler.de](mailto: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*

#### 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 potentiellen 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 offen gelegt 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 Qualitätsmanagement*
- *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 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.*

*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*

- 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, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und eine Selbstverpflichtungserklärung abgeben. Dienstleister, wie z.B. Handwerker werden bei Vertragsabschluss eine Information zu unserem Institutionellen Schutzkonzept erhalten mit der Bitte um Kenntnisnahme. Unsere Kooperationspartner (Labor Leverkusen/Radiologie 360°) werden ebenfalls umfassend zu dieser Thematik informiert.*

**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 Präventionsordnung 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*

### **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 ehrenamtlich Tätigen des St.-Antonius-Hospitals ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.*

*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 haben 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 unserer 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.*

#### **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.*

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

Präventionsfachbeauftragte:

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

[praeventionsfachkraft@sah-eschweiler.de](mailto:praeventionsfachkraft@sah-eschweiler.de)

Telefonnummer: 02403 762879

Betriebsärztin/Präventionsfachbeauftragte:

Frau Dr. med. Cranen (für Mitarbeitende, ehrenamtliche Mitarbeitende)

[Rita.cranen@sah-eschweiler.de](mailto:Rita.cranen@sah-eschweiler.de)

Telefonnummer: 02403 761723

Handy: 0172 / 4171202

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

Domna Tsolakidis [domna.tsolakidis@sah-eschweiler.de](mailto:domna.tsolakidis@sah-eschweiler.de)

Nicole Keusgen [nicole.keusgen@sah-eschweiler.de](mailto:nicole.keusgen@sah-eschweiler.de)

Qualitätsmanagement/Beschwerdemanagement:

(für Patienten, Besucher etc.)

[qualitaetsmanagement@sah-eschweiler.de](mailto:qualitaetsmanagement@sah-eschweiler.de)

Telefonnummer: 02403 761919

Patientenfürsprecherin

Frau Undine Golke (für Patienten)

[undine-golke@gmx.de](mailto:undine-golke@gmx.de)

Telefonnummer: 0160 / 927223

Bistum Aachen

Hotline-Telefonnummer: 0173 9659436

Bischöfliche beauftragte Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs:

Herbert Dejosez

[Herbert.dejosez@bistum-aachen.de](mailto:Herbert.dejosez@bistum-aachen.de)

Marita EB

[Marita.ess@bistum-aachen.de](mailto:Marita.ess@bistum-aachen.de)

Barbara Geis

[Barbara.geis@bistum-aachen.de](mailto:Barbara.geis@bistum-aachen.de)

***Wir haben unseren Handlungsleitfaden auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen für uns entwickelt.***

***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**

*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)*
- *Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle*
- *Arbeitsrechtliche Aspekte einleiten (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 der Diözesanen Regelung*
- *Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung bezgl. der Erstattung 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):**

- **Grenzverletzungen**

*Personen überschreiten mit ihrem Verhalten bei Anderen unbeabsichtigt eine Grenze, ohne sich dessen bewusst zu sein*

- **Übergriff**

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

- **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.*

*Wir schulen unsere Mitarbeitenden entsprechend der Empfehlungen von Caritas und Bistum.*

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

*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 KVA, alle Ehrenamtler 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.*

## **6 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 potentielle 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*

## 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*
- *Separate Schulungseinheit für Pflegeschüler*

***Beratungsstellen in der Städteregion Aachen:***

**Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen  
Franzstraße 107  
52064 Aachen  
Tel.: 0241/542220  
[www.frauennotruf-aachen.de](http://www.frauennotruf-aachen.de)**

**Pro Familia  
Monheimsallee 11  
52062 Aachen  
Tel.: 0241/36357  
[www.profamilia.de](http://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](mailto:Angelika.degen@staedteregion-aachen.de)**

***RückHalt e.V.  
Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt  
Franzstraße 107  
52064 Aachen  
0241-542220  
[info@rueckhalt-beratung.de](mailto:info@rueckhalt-beratung.de)***

***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](mailto:info@fhf-aachen.de)  
Internet: [www.fhf-aachen.de](http://www.fhf-aachen.de)***

