

Schutzkonzept - Prävention sexualisierter Gewalt

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

der Stiftung Marien-Hospital Euskirchen
sowie deren Töchter als selbständige Rechtsträger

Gottfried-Disse Straße 40
53879 Euskirchen



Erstellt von den Präventionsfachkräften der Stiftung Marien-Hospital Euskirchen

Von der Geschäftsführung überarbeitet und freigegeben am 18.02.2026

Revision: 01	Erstellt durch: N. Eppmann	Prüfung durch: ohne	Freigabe durch: Geschäfts- führung	Gültig bis: unbegrenzt
qualido Nr.: 7997.01.Q	Am: 23.02.2026	Am: nicht vorgesehen	Am: 13.05.2026	Seite 1 von 7

Inhalt Schutzkonzept

1. Einleitung	3
2. Geltungsbereich	3
3. Risikoanalyse	3
4. Präventive Maßnahmen	3
4.1 Personalauswahl und Einarbeitung	4
4.2 Führungszeugnis und Selbstauskunft	4
4.3 Verhaltenskodex	4
4.4 Aus- und Fortbildung	4
5. Beschwerdewege und Intervention	4
5.1 Grundprinzipien	4
5.2 Meldemöglichkeiten	5
5.3 Interne Ansprechpartner der Stiftung	5
5.4 Erstgespräch und fachliche Ersteinschätzung	5
5.5 Ablauf der internen Untersuchung	6
5.6 Kommunikation	7
5.7 Abschluss, Nachsorge und Prävention	7
5.8 Dokumentation und Datenschutz	7
5.9 Qualitätsmanagement	7

1. Einleitung

Die Stiftung Marien-Hospital Euskirchen trägt als Gesundheits- und Sozialträger eine besondere Verantwortung gegenüber Menschen, die in ihren Einrichtungen betreut, gepflegt oder medizinisch versorgt werden. Viele von ihnen sind aufgrund ihres Alters, ihrer Erkrankung oder ihrer Lebenssituation in besonderem Maße schutz- oder hilfebedürftig. Dieser Verantwortung begegnet die Stiftung mit einer klaren Haltung: Jeder Mensch hat Anspruch auf Schutz, Respekt und Wahrung seiner körperlichen und seelischen Unversehrtheit. Sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen werden unter keinen Umständen geduldet.

Dieses Schutzkonzept benennt die verbindlichen Standards, Verfahren und Strukturen, die gewährleisten, dass Auffälligkeiten früh erkannt, Hinweise ernst genommen und Verdachtsfälle professionell bearbeitet werden. Es orientiert sich an der Präventionsordnung der nordrhein-westfälischen (Erz-)Bistümer und ist für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen bindend.

2. Geltungsbereich

Das Schutzkonzept gilt für die folgenden Einrichtungen der Stiftung:

- Stiftung Marien-Hospital Euskirchen (inkl. Hospiz)
- Marien-Hospital Euskirchen GmbH
- Seniorenzentrum Marien-Hospital Euskirchen GmbH

Egal ob hauptamtlich, ehrenamtlich, im Praktikum oder in Ausbildung: Alle Mitarbeitende verpflichten sich zur Mitwirkung an diesem Konzept und zur konsequenten Umsetzung aller beschriebenen Vorgaben.

3. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse der Stiftung wurde von speziell ausgebildeten Präventionsfachkräften durchgeführt. Sie betrachtet typische Gefahrensituationen in stationären, ambulanten und medizinischen Kontexten. Dazu gehören unter anderem die körpernahe Pflege, Betreuungssituationen in der Nacht, unübersichtliche Räumlichkeiten sowie Kommunikationswege und Abhängigkeitsstrukturen.

Die Analyse zeigte, dass Grenzverletzungen nicht nur in Form eindeutiger Übergriffe, sondern auch durch unachtsames Verhalten, mangelnde Transparenz, Überforderung oder strukturelle Bedingungen entstehen können. Aus dieser Analyse wurden konkrete Schutzmaßnahmen abgeleitet, die im gesamten Träger verbindlich für alle genannten Geltungsbereiche gelten.

4. Präventive Maßnahmen

Um die uns anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bestmöglich zu schützen, sind folgende Einstellungen und Verhaltensweisen von Bedeutung:

- Das aktive Umsetzen der stiftungseigenen leitbildfixierten Werthaltungen in die tägliche Arbeit
- Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden gegenüber Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt in jedweder Form
- Das Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten / behandelnden Personen ungeachtet des Alters, Geschlechtes, des sozialen Standes, der Erkrankung, etc.
- Ein besonnenes, entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Eine Reflektion des eigenen Handelns auf Träger- und Betriebsebene

4.1 Personalauswahl und Einarbeitung

Bereits im Bewerbungsverfahren wird die Haltung der Stiftung zur Prävention sexualisierter Gewalt klar kommuniziert. Neue Mitarbeitende werden während der Einarbeitung mit dem Schutzkonzept vertraut gemacht und erhalten klare Anweisungen zum professionellen Umgang mit Nähe, Distanz und persönlichen Grenzen. Prävention ist regelmäßiger Bestandteil von Mitarbeitergesprächen und Fortbildungen.

4.2 Führungszeugnis und Selbstauskunft

Entsprechend der Präventionsordnung legen Mitarbeitende, je nach Einsatzbereich, ein erweitertes Führungszeugnis vor. Zusätzlich geben alle Beschäftigten einmalig eine Selbstauskunftserklärung ab, in der sie bestätigen, dass gegen sie keine Ermittlungsverfahren oder Verurteilungen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt vorliegen. Änderungen sind unverzüglich mitzuteilen. (§ 2 Abs. 7 Präventionsordnung)

4.3 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex der Stiftung legt fest, wie Mitarbeitende im Umgang mit Schutz- oder Hilfebedürftigen auftreten sollen. Er fordert:

- respektvolle und klare Kommunikation
- strikte Wahrung persönlicher Grenzen
- professionelle Gestaltung von Nähe
- transparente Entscheidungsprozesse
- sofortiges Handeln bei beobachteten Grenzverletzungen
- Ablehnung jeder Form von Diskriminierung oder Gewalt

Der Kodex basiert auf der Vorlage des Bistums Aachen und wird von allen Mitarbeitenden vor Beginn des Arbeitsverhältnisses verbindlich unterschrieben.

4.4 Aus- und Fortbildung

Alle Mitarbeitenden werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert. Sie durchlaufen eine Pflichtschulung, die online zur Verfügung gestellt wird. Zudem wurden alle relevanten Informationen zur Prävention sexualisierter Gewalt in einem separaten Abschnitt im Intranet zusammengestellt.

5. Beschwerdewege und Intervention

Die Ansprechpersonen/-stellen und Beschwerdewege sind in unserem Inter- und Intranet veröffentlicht. Sobald eine Vermutung, ein Hinweis oder ein konkreter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder schwerwiegende Grenzverletzungen bei ihnen eintrifft, werden die folgenden Verfahrensschritte berücksichtigt.

5.1 Grundprinzipien

- Jeder Hinweis wird ernst genommen – unabhängig von Form, Inhalt oder Sicherheit der Beobachtung.
- Hinweise können anonym erfolgen.
- Betroffene sollen jederzeit erfahren, dass sie ernst genommen und geschützt werden.
- Beschuldigte erhalten faire und rechtskonforme Behandlung.
- Die Unschuldsvermutung gilt, bis ein Sachverhalt geklärt ist.
- Dokumentation, Diskretion und zügiges Handeln sind verpflichtend.

5.2 Meldemöglichkeiten

Eine Meldung kann erfolgen:

- Persönlich
- Telefonisch
- Schriftlich
- Meldung über Dritte

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt.

5.3 Interne Ansprechpartner der Stiftung

Meldungen können direkt an die Präventionsfachkräfte der Stiftung gerichtet werden.

Präventionsfachkräfte:

- Nadine Eppmann, Personalentwicklung
Tel. 02251 / 90-1020
E-Mail: nadine.eppmann@marien-hospital.com
- Erika Geusen, Stationsleitung PE/PU
Tel. 02251 / 90-1140 oder -1440
E-Mail: Erika.Geusen@marien-hospital.com
- Nadja Kemp, Pflegefachkraft
Tel. 02251 / 90-1130
E-Mail: nadja.kemp@marien-hospital.com
- Monika Steinhauer-Wiese, Sekretariat Pflegedirektion
(Ansprechperson für Praktikanten / Auszubildende / FSJ'ler)
Tel. 02251 / 90-1451
E-Mail: monika.steinhauer-wiese@marien-hospital.com
- Gerhard Stücher, Leitung Physikalische Therapie
Tel. 02251 / 90-1885
E-Mail: gerhard.stuecher@marien-hospital.com

Postalische Meldungen:

- Stiftung Marien-Hospital Euskirchen
Qualitäts- und Risikomanagement
z. Hd. Präventionsfachkräfte
Gottfried-Disse-Straße 40
53879 Euskirchen

5.4 Erstgespräch und fachliche Ersteinschätzung

Nach Eingang einer Meldung vereinbart eine Präventionsfachkraft zeitnah ein Gespräch mit der betroffenen Person, das dazu dienen soll:

- den Sachverhalt zu erfassen
- die Situation sensibel und professionell zu begleiten
- Sicherheit herzustellen und über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren (dazu zählen auch externe Fachberatungsstellen)
- auf die weiteren Verfahrensschritte oder rechtlichen Schritte hinzuweisen (s.u.)

Betroffene Personen dürfen hierzu eine Person des Vertrauens hinzuziehen, wenn dies gewünscht ist.

5.5 Ablauf der internen Untersuchung

1. Hinweise auf sexualisierte Gewalt werden von den Präventionsfachkräften aufgenommen, protokolliert und vertraulich an die „Unabhängigen Ansprechpersonen für Betroffene“ des Erzbistums Köln weitergeleitet. (https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/)
2. Nach dem Erhalt einer Meldung von sexualisierter Gewalt prüfen diese Externen Ansprechpersonen zunächst, welches weitere Vorgehen notwendig ist. In Abstimmung mit den Betroffenen wird die Meldung in der Regel an die Interventionsbeauftragte für den Bereich des Erzbistums Köln (Stabsstelle Intervention) weitergeleitet. Diese informiert über den Generalvikar den Erzbischof und koordiniert das weitere Vorgehen.
3. Sofern Anhaltspunkte vorliegen, erfolgt eine Information der Personalleitung. Die Personalleitung prüft sodann in Abstimmung mit der jeweiligen Abteilungsleitung, ob und welche Schutzmaßnahmen eingeleitet müssen (z.B. Freistellung, Anpassung von Dienstplänen, Räumliche oder organisatorische Trennungen, Maßnahmen zur Vermeidung einer Wiederholung der mutmaßlichen Handlung).
4. Bei Anhaltspunkten für den Verdacht auf eine Straftat leitet die Interventionsbeauftragte die Informationen unverzüglich an die Strafverfolgungsbehörden weiter. Die Klärung, ob es sich um eine Straftat oder eine nicht strafrechtlich relevante Grenzverletzung handelt, liegt bei der Staatsanwaltschaft. Es finden seitens des Dienstgeberin keine Gespräche oder Anhörungen statt, um die Ermittlungs- und Aufklärungsarbeit nicht zu behindern, es sei denn, sie wurden mit den Strafverfolgungsbehörden vorher abgestimmt.

Die Pflicht zur unverzüglichen Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden gilt ausnahmsweise nicht, wenn die betroffene Person dies ausdrücklich ablehnt, oder der Schutz der betroffenen Person dies ausschließt.

Die Betroffenen werden zu einer eigenen Anzeige ermutigt.

5. Betroffene Personen oder deren gesetzliche Vertreter/innen, die sich über sexualisierte Gewalt informieren möchten, wird ein Gespräch mit den Externen Ansprechpersonen angeboten. Für dieses Gespräch ist eine weitere Person hinzuzuziehen. Betroffene werden in diesem Gespräch über das weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert.
6. Die beschuldigte Person wird - sofern die Aufklärung des Sachverhalts dadurch nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert wird – unter Hinzuziehung einer weiteren Person, in der Regel der beauftragten Rechtsanwältin, durch eine/n Vertreter/in der Dienstgeberin oder eine Externe Ansprechperson angehört. Sie kann auf Wunsch eine Vertrauensperson oder eine Rechtsanwältin hinzuziehen. Zur Einleitung arbeitsrechtlicher Schritte in Bezug auf die beschuldigte Person sollte ebenfalls eine Juristin oder ein Jurist hinzugezogen werden.
7. Die Dienstgeberin oder die Externe Ansprechperson informiert die oder den Betroffenen bzw. deren/dessen gesetzliche Vertreterin oder gesetzlichen Vertreter über die beschlossenen Maßnahmen und den Stand der Umsetzung. Ebenso werden die Leitungspersonen der betroffenen Einrichtung unter der Berücksichtigung der Rechte aller Beteiligten über das weitere Verfahren informiert.
8. Auch in Fällen, in denen das Ermittlungsverfahren durch die Staatsanwaltschaft nicht aufgenommen wird, erfolgt eine Aufarbeitung durch die Dienstgeberin. Gegebenenfalls erforderliche arbeitsrechtliche Schritte werden unabhängig von strafrechtlichen Maßnahmen ergriffen.

5.6 Kommunikation

- Die interne Kommunikation erfolgt ausschließlich über die benannten Stellen.
- Pressemitteilungen erfolgen ausschließlich über die Abteilung Unternehmenskommunikation und nur sofern ein öffentliches Interesse besteht.
- Externe Kommunikation wird auf das Notwendige begrenzt, um Persönlichkeitsrechte zu wahren.

5.7 Abschluss, Nachsorge und Prävention

Ist ein Fall abschließend geprüft, wird festgelegt:

- wie die Nachsorge aussehen soll
- welche Präventionsmaßnahmen angepasst oder erweitert werden
- ob Beratungs- oder Therapieangebote vermittelt werden

Bei einem unbegründeten Verdacht erfolgt eine aktive Rehabilitierung der beschuldigten Person. Zudem wird in der Personalakte folgendes schriftlich festgehalten:

- eine kurze Sachverhaltsschilderung
- das Ergebnis der Untersuchung
- die wesentlichen Punkte, aus denen sich die Unbegründetheit erwiesen hat.

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren, für welche die Zugriffsrechte zu regeln sind.

Alle weiteren Unterlagen, die im Zusammenhang mit einer Beschuldigung oder einem Verdacht stehen, sind im bewiesenen Fall der Unbegründetheit oder Falschheit aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Hierzu bedarf es der vorherigen Zustimmung des/der Beschäftigten.

5.8 Dokumentation und Datenschutz

Alle Unterlagen werden:

- vertraulich verwahrt
- den geltenden Datenschutzbestimmungen entsprechend archiviert
- nur autorisierten Personen zugänglich gemacht

5.9 Qualitätsmanagement

Das Schutzkonzept ist in das QM-System integriert und wird regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben. Spätestens alle 18 Monate erfolgt eine Überprüfung, bei besonderen Ereignissen auch früher.