



Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas

Rahmenkonzept und Manual, Version 3

www.caritas-bamberg.de



GEWALT
SCHUTZ
konkret

Das Leistungsnetzwerk der Caritas.

caritas



IMPRESSUM

Herausgeber:

Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V.

Obere Königstraße 4b

96052 Bamberg

Telefon 0951 8604-0

Telefax 0951 8604-199

E-Mail: info@caritas-bamberg.de

Homepage: www.caritas-bamberg.de

Text: Ursula Kundmüller, Josef Noppenberger, Hildegard Thoma, Max Hümpfer, Anika Böhme

Titelfoto: iStock

Gestaltung: Anastasia Firfarov, Patrycja Bayer

Druck: Aktiv Druck & Verlag GmbH, An der Lohwiese 36, 97500 Ebelsbach

Erscheinungsdatum: Version 3, Dezember 2022

Vorwort	4
Hinweise für die Nutzung des Rahmenkonzepts	6
1. Grundprinzipien und Grundlagen eines Gewaltschutzkonzeptes	7
2. Allgemeiner Teil	10
2.1. Arbeitsdefinitionen	10
2.2. Formen von Gewalt	12
3. Die Bausteine des Gewaltschutzkonzeptes	15
3.1. Analyse – Risikoanalyse	16
3.2. Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung	16
3.3. Führungszeugnis und Verhaltenskodex	17
3.4. Beteiligungswege und Beschwerdemanagement	18
3.5. Fortbildung und Personalentwicklung	18
3.6. Interne und externe Ansprechperson, externe nichtkirchliche Fachberatungsstelle	20
3.7. Dienstliche Verfahrensabläufe	22
3.8. Aufarbeitung, Nachsorge und Hilfen	23
4. Zuständigkeiten	24
4.1. Aufgaben und Verantwortung des Diözesan-Caritasverbandes	24
4.2. Aufgaben und Verantwortung der Träger und Einrichtungen	24
4.2.1. Umgang und Entgegennahme von Hinweisen und Informationsweitergabe	25
4.2.2. Vorgehen des Trägers im Gespräch mit Betroffenen	25
4.2.3. Vorgehen des Trägers im Gespräch mit Beschuldigten	26
4.2.4. Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene ..	27
4.2.5. Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter*innen	27
4.2.6. Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung	28
4.2.7. Hilfe für betroffene Dienste und Einrichtungen	28
4.2.8. Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche und nicht kirchliche Stellen	28
4.2.9. Aufklärung – Zuständigkeiten im weiteren Verlauf	29
5. Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen	30
6. Gewalt im Kontext der Einrichtungen der Caritas	30
7. Bekannte Strategien von Täter*innen	34
8. Öffentlichkeit, Meldung und Pressearbeit	35
9. Dokumentation und Auswertung	36
10. Datenschutz und Datensparsamkeit	37
11. Ansprechpartner*innen beim Diözesan-Caritasverband Bamberg	38
12. Anhang	39

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen das überarbeitete und aktualisierte „Rahmenkonzept und Manual Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas“ vorlegen zu können.

Mit dem vorliegenden Rahmenkonzept sollen Träger, Einrichtungen und Dienste der Caritas, deren Fachverbände und korporative Mitglieder in die Lage versetzt werden, ein Gewaltschutzkonzept in ihrer Organisation, den Diensten und Einrichtungen zu erarbeiten und einzuführen. Wenn Sie dieses Manual als Grundlage für ein institutionelles Gewaltschutzkonzept verwenden, erfüllen Sie die *„Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit (sexualisierter) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“* und auch die Vorgaben der der Ordnung zur Prävention (im Erzbistum Bamberg 2019 in aktualisierter Form in Kraft gesetzt). **Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes wurden am 19.02.2021 freigegeben und als gleichwertig mit der Ordnung der deutschen Bischöfe für den Umgang mit sexuellem Mißbrauch Minderjähriger und Schutz und hilfebedürftiger Erwachsener anerkannt.**

Dieses Rahmenkonzept hat den **erweiterten Gewaltbegriff als Grundlage**. Es soll Ihnen als Hilfestellung und Grundlage für die Ausarbeitung Ihres institutionellen Gewaltschutzkonzeptes dienen.

Verbindliche Einführung von Gewaltschutzkonzepten bis 2022

Für alle unsere Gliederungen und korporativen Mitglieder im Erzbistum Bamberg gilt die Vorgabe, ein institutionelles Gewaltschutzkonzept für Prävention, Sicherheit und erforderliche Interventionen im Fall von (sexualisierter) Gewalt in ihren Einrichtungen und Diensten bis zum 31.12.2022 zu erarbeiten.

Die Anerkennung des Gewaltschutzkonzeptes erfolgt durch den Diözesan-Caritasverband Bamberg.

Wozu dient ein institutionelles Gewaltschutzkonzept?

Schutzkonzepte dienen dem Schutz von Minderjährigen, erwachsenen Schutzbefohlenen bzw. hilfebedürftigen Personen und dem Schutz der in den Diensten und Einrichtungen tätigen Personen¹ und sonstigen Zielgruppen, im weiteren anvertraute Menschen² genannt. Sie zeigen damit nach innen und nach außen, mit welchen Maßnahmen Sie die Prävention und Intervention in Ihrer Einrichtung konkret umsetzen.

Wir wollen im vorliegenden Rahmenkonzept zum Ausdruck bringen, dass es für einen wirksamen umfassenden Gewaltschutz und einen achtsamen Umgang aller Beteiligten miteinander sowohl eine entsprechende Haltung als auch gezieltes Wissen und geeignete Strukturen braucht, damit Fehler und Unachtsamkeit im jeweiligen Arbeitsfeld erkannt und offen daran gearbeitet werden kann.

¹ Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Mitarbeiter*innen der Caritas-Träger (in Einrichtungen, Diensten, Beratungsstellen, Verwaltungen, Schulen etc.), nebenberuflich bzw. ehrenamtlich oder freiwillig Tätige, Praktikant*innen, tätige Personen im FSJ/BFD, Werksauftragsnehmer*innen, Leiharbeiter*innen, Kooperationspartner*innen, externe Dienstleister*innen usw. gemeint

² Mit dem Begriff „anvertraute Menschen“ sind alle Menschen gemeint, die in Einrichtungen, Diensten, Beratungsstellen, Schulen etc. der Caritas-Träger betreut, gepflegt, erzogen, beraten, vermittelt und ausgebildet werden oder zu denen vergleichbarer Kontakt besteht.

Gewaltprävention ist Teil des täglichen Handelns

Es ist eine entschiedene Haltung erforderlich, um Gewaltprävention und den Umgang mit Gewaltvorfällen glaubwürdig umzusetzen. Die Verantwortlichen an der Spitze der Trägerorganisationen und die Leitungen sind Garanten für die Schaffung eines geeigneten Rahmens, die Umsetzung auf breiter Ebene und die Einbeziehung aller beteiligten Personen. Gewaltprävention wird somit als selbstverständlicher Teil des täglichen Handelns verwirklicht.

Wir wünschen Ihnen gutes Gelingen bei der Erarbeitung und Umsetzung, damit die uns anvertrauten Menschen und die Mitarbeitenden in Ihren Einrichtungen und Diensten die Arbeit der Caritas als vertrauenswürdig und sicher erleben können.



Michael Endres
Diözesan-Caritasdirektor

Hinweise für die Nutzung des Rahmenkonzepts

In den jeweiligen Kapiteln werden die Anforderungen an die einzelnen Bausteine der individuellen Gewaltschutzkonzepte beschrieben. Beispiele und Leitfäden für die einzelnen Dokumente finden Sie im Anhang.



Mit diesem Zeichen und grau hinterlegt erhalten Sie wichtige Hinweise für die konkrete Beschreibung der Bausteine im Gewalt-Schutzkonzept.

In der pdf-Version dieses Rahmenkonzeptes mit Manual sind die jeweiligen Links auf der Homepage des Diözesan-Caritasverbandes Bamberg aktiviert.

Gleichwertigkeitsanerkennung

Das vorliegende Rahmenkonzept hat als Grundlage die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ von 2021 und erfüllt die Anforderungen der „Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch“ (PrävO) der Deutschen Bischofskonferenz (dbk). Es ist ein wichtiger Baustein zur Erfüllung des Schutzauftrages in den Diensten und Einrichtungen sowohl gegenüber Minderjährigen als auch von erwachsenen Schutz- bzw. Hilfebedürftigen und weiteren anvertrauten Personen. Das Gewaltschutzkonzept des Diözesan-Caritasverbandes Bamberg wurde vom Erzbistum Bamberg als gleichwertig mit der Präventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz anerkannt.

An wen richtet sich dieses Rahmenkonzept / Manual?

Angesprochen sind sowohl Träger im Bereich der Caritas, die sich für den **erweiterten Gewaltbegriff** als Grundlage für das Gewaltschutzkonzept entschieden haben, als auch solche, die ein institutionelles Schutz-

konzept ausschließlich **für die Prävention von und den Umgang mit sexualisierter Gewalt** (Definition siehe Kapitel 2) erstellen wollen. Für Träger von Diensten und Einrichtungen, die ihr Gewaltschutzkonzept eben darauf konzentrieren, sind die in diesem Rahmenkonzept beschriebenen **Bausteine und Instrumente ebenso verbindlich anzuwenden**. Darüber hinaus können sie weitere, vertiefende Bausteine einfügen. Der Aufbau und die Bausteine hierfür sind jeweils gleich, die Inhalte sind entsprechend auszuarbeiten.

Der erweiterte Gewaltbegriff

Für die Caritas in der Erzdiözese Bamberg werden über die sexualisierte Gewalt hinaus **alle** Gewaltformen (wie zum Beispiel körperliche, psychische, seelische, verbale Gewalt) und arbeitsbezogenen Gewalterfahrungen der Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen in das Gewaltschutzkonzept einbezogen. Dadurch findet im Gewaltschutzkonzept des Diözesan-Caritasverbandes Bamberg ein ganzheitlicher Gewaltbegriff Anwendung.

1. GRUNDPRINZIPIEN UND GRUNDLAGEN EINES GEWALTSCHUTZKONZEPTES

Die Einführung und Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten in den Einrichtungen und Diensten der Caritas ist Teil eines umfangreichen Qualitätsprozesses, bei dem Entscheidungen getroffen, Verantwortungen benannt und alle Betroffenen beteiligt werden.

Für die Einführung eines Gewaltschutzkonzepts gibt es nicht „den“ einen Weg, der für alle Organisationen und Einrichtungen richtig ist. Der Weg ist in jeder Organisation unterschiedlich. Hilfreich ist es jedoch, das Thema in bereits vorhandene Strukturen oder Anlässe zu integrieren, z. B. in die bestehenden Besprechungsstrukturen oder in die Instrumente des Qualitätsmanagements, denn die Einführung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes folgt dem Prinzip des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP). Die Umsetzung muss regelmäßig und systematisch evaluiert und die erforderlichen Maßnahmen geplant, umgesetzt, erprobt und ggfs. weiterentwickelt werden (PDCA Zyklus).

Auch die Anbindung an den Arbeitssicherheitsausschuss ist sinnvoll, und zwar im Rahmen der Gefährdungsanalysen.

Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes von 2021

Das hier vorliegende Rahmenkonzept/ Manual wurde mit den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention von sexualisierter Gewalt erweitert. Die Gliederungen und Mitgliedsorganisationen des Diözesan Caritasverbandes Bamberg müssen im Vorstand entsprechende Beschlüsse fassen, bevor sie die Leitlinien umsetzen und als Grundlage für das Verfassen ihres institutionellen Gewaltschutzkonzeptes definieren (LL des DCV, Präambel S. 1).



Die Leitlinien regeln die Verantwortung und das Vorgehen bei:

- ▶ Wahrnehmung von sexualisierter Gewalt durch Beschäftigte und Ehrenamtliche

- ▶ Aufklärung von (sexualisierter) Gewalt durch Beschäftigte und Ehrenamtliche
- ▶ Unterbindung von (sexualisierter) Gewalt durch Beschäftigte und Ehrenamtliche

Das konkrete Vorgehen muss im jeweiligen institutionellen Schutzkonzept beschrieben werden. Grundlage für das Konzept ist dieses Manual und Rahmenkonzept, in dem der Gewaltbegriff und der betroffene Personenkreis jedoch weiter gefasst wird, als in der Leitlinie des Deutschen Caritasverbandes.

Das Ziel der Leitlinien Sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverbandes ist unter anderem die Stärkung der Wahrnehmungs- und Handlungskompetenzen von Beschäftigten und Ehrenamtlichen in Bezug auf:

- ▶ Anzeichen von Gewalt/Fehlverhalten zu erkennen
- ▶ Verantwortlich mit Verdachtsfällen umzugehen
- ▶ Beobachtungen entsprechend adäquat weiterzugeben

Als Beschäftigte gelten in diesem Fall:

- ▶ Dienstnehmer*innen
- ▶ Auszubildende
- ▶ Bundesfreiwilligendienstleistende
- ▶ Leiharbeiter*innen
- ▶ Ehrenamtlich tätige Personen

Das Selbstverständnis der Caritas zum Schutz vor institutionalisierter Gewalt

Ein achtsamer Umgang mit schutz- oder hilfebedürftigen und/oder sich anvertrauenden Menschen, die bei caritativen Trägern beraten, betreut, gepflegt oder ausgebildet werden, gehört zum originären Selbstverständnis caritativen Handelns. Gleichzeitig hat der Dienstgeber gegenüber den in der caritativen Arbeit tätigen Personen eine besondere Fürsorgeverpflichtung.

Durch Gewaltschutzkonzepte zeigt die Caritas nach Innen und Außen die besondere Bedeutung dieses Selbstverständnisses, indem sie verlässliche und transparente Rahmenbedingungen für die Erfüllung dieser integralen Anforderungen schafft. Die Fokussierung auf sexualisierte Gewalt wird im Konzept des DiCV Bamberg zugunsten eines umfassenden Gewaltbegriffs geweitet.

Dem Gewaltschutzkonzept liegt die Sichtweise zu Grunde, dass ein achtsamer Umgang der Beteiligten untereinander sowohl für die anvertrauten Menschen in den Diensten und Einrichtungen als auch für die dort tätigen Personen eine Grundlage für eine hohe Lebens- und Arbeitsqualität darstellt. Daneben bilden klare Zuständigkeiten, eine konstruktive Fehlerkultur und eindeutige Verfahrensregeln weitere Voraussetzungen hierfür.

Gesetzliche Regelungen

Für den Umgang mit Gewalt sind staatliche sowie kirchliche Rechtsvorschriften zu beachten.

Zur Einführung von Gewaltschutzkonzepten gibt es keine für alle sozialen Einrichtungen und Dienste einheitlichen gesetzlichen Vorgaben, welche Betreute und Mitarbeiter*Innen bei der Erstellung gleichermaßen einbeziehen. Zahlreiche gesetzliche Vorgaben bilden jedoch in den verschiedensten Bereichen der Sozialen Arbeit eine Grundlage für die Erstellung von Gewaltschutzkonzepten. Zum Beispiel sind Beschwerde- und Beteiligungsverfahren zum Schutz von Kindern und Jugendlichen festgelegt sowie die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen zum Beispiel in Einrichtungen der Jugend- und Eingliederungshilfe verbindlich geregelt. In Betrieben wurden im Rahmen des Arbeitsschutzes die Gefährdungsbeurteilungen um den Bereich der psychischen Belastungsmomente von Mitarbeiter*innen erweitert.

Die konkrete Beschreibung, wie der Träger von Diensten und Einrichtungen vorzugehen hat, erfolgt in den besagten Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes.

Datenschutz

„Soweit diese Leitlinien auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung-KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) so-

wie die kirchliche Archivordnung (KAO)“ (DCV Leitlinien S. 14).

Aufbewahrung, Auskunft, Akteneinsicht

„Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen von Personalakten, Voruntersuchungsakten etc. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern. Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderliche Löschung, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen oder Dritter nicht beeinträchtigt werden. An Verfahren nach diesen Leitlinien beteiligte Personen haben Anspruch darauf, Auskunft über sie persönlich betreffende Informationen zu erhalten. Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte bestimmen sich nach den jeweils geltenden rechtlichen Vorschriften“. (DCV Leitlinien S. 14)

Kirchliches Strafrecht

Taten von Klerikern und Ordensleuten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen sind auch durch das kirchliche Strafrecht sanktioniert. Seit langem bestehen dafür eigene kirchliche Strafbestimmungen, die zusätzlich zu den Strafbestimmungen des jeweiligen Staates einzuhalten sind. Die geltenden Strafnormen finden sich in cc. 1395 § 2 und 695 CIC sowie in den Normen, die die Kongregation für die Glaubenslehre dazu im Jahre 2010 erlassen hat. Die zu verhängende Strafe richtet sich nach der Schwere der Tat; dabei ist auch die definitive Entlassung aus dem Klerikerstand möglich. Für kirchliche Mitarbeiter*innen, die weder Kleriker noch Ordensleute sind, sind im bislang geltenden Recht keine kirchlichen Strafen vorgesehen. Gegen sie können aber die Sanktionen verhängt werden, die das staatliche Recht zulässt, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Garantenpflicht

Jeder soziale Träger muss der Garantenpflicht im Sinne des §13 StGB nachkommen. Demnach ist er rechtlich dazu verpflichtet, das körperliche und seelische Wohlbefinden von Schutzbedürftigen zu gewährleisten. Ein kontinuierlicher Gewaltschutz ist die Grundlage für die Sicherstellung der Garantenpflicht und entsteht, indem ein Träger sein Vorgehen zur Prävention von und Intervention bei Gewalt systematisiert.

Sicherheit von Mitarbeiter*innen

Erfahrungen von Gewalt sind für viele Mitarbeiter*innen in der Pflege, Erziehung und Betreuung nahezu unausweichlich. Maßnahmen zur Gewaltprävention und -intervention sind deshalb zentrale Bestandteile im Schutzkonzept einer Einrichtung.

Kunden- und Mitarbeiter*innen Bindung

Gut umgesetzte Gewaltschutzkonzepte sollen gerade in Einrichtungen mit sehr vulnerablen Menschen das Sicherheitsgefühl der Bewohner*innen und der Angehörigen erhöhen. Dies schafft Vertrauen in die Einrichtung und hilft, diese Menschen an die Einrichtung zu binden.

Das Gleiche gilt für die Mitarbeitenden: Fühlen sich Mitarbeiter*innen bei den speziellen gewaltbezogenen Herausforderungen ihrer Arbeit ernst genommen und haben sie Handlungssicherheit auch in problembelasteten Situationen erlangt, kann dies ein bedeutender Pluspunkt sein, um in dieser Einrichtung langfristig zu arbeiten.



Umsetzung und Weiterentwicklung

Beauftragung von Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen und Diensten zu Fachkräften für Präventionsfragen. Erforderlich ist, dass ausgewählte, geeignete und motivierte Mitarbeiter*innen von der Leitung der Organisation dezidiert mit der Planung, Umsetzung und Bewertung des Gewaltschutzkonzepts beauftragt werden. So erhalten diese gegenüber den anderen Mitarbeiter*innen und der Führungsebene eine Legitimation, die erforderlichen

Maßnahmen einzuleiten. Die oberste Leitung der Organisation muss hinter dem Einführungsprozess stehen und diesen auch gegenüber den Klient*innen, Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen vertreten. Ein regelmäßiger Austausch und Abgleich der Ergebnisse des Einführungs- und Entwicklungsprozesses mit den beauftragten Personen sollte von der obersten Leitung fest eingeplant und verlässlich terminiert werden.

Qualitätsentwicklung, Risikomanagement und Compliance (Regelkonformität)

Zeichnet sich ein Dienst oder eine Einrichtung durch hohe Sicherheit aus, ist dies ein Qualitätsmerkmal, das unmittelbar positiv auf die Lebensqualität der anvertrauten Menschen wirkt. Ebenso wird die Arbeitsqualität der tätigen Personen gefördert, da sich der Umgang mit herausfordernden und problembelasteten Situationen verbessert.

Gewalttätiges Verhalten ist nicht nur für die beteiligten Personen eine negative Erfahrung, sondern kann auch für die Organisation eine Minderung des Ansehens und erhebliche negative wirtschaftliche Folgen haben. Die Arbeitshilfen Nr. 182 der Deutschen Bischofskonferenz vom Januar 2014 beschreiben deswegen risikobegrenzende Maßnahmen zur Kontrolle von Haftungsrisiken. Ein Gewaltschutzkonzept ist in diesem Zusammenhang Teil des Risikomanagements einer Organisation, in welchem gewaltbezogene Unternehmensrisiken identifiziert, analysiert und bewertet werden. Darüber hinaus gehört ein funktionierendes Compliance System zur Einhaltung der Regelkonformität einer Organisation zu den Aufgaben der obersten Leitung³.

³ siehe bspw. Mustersatzung für Gliederungen des Caritasverbandes für die Erzdiözese Bamberg e.V., März 2016

2. ALLGEMEINER TEIL

2.1. Arbeitsdefinitionen

Definition von Gewalt gemäß der Leitlinie des Deutschen Caritasverbandes

Die Leitlinien fokussieren sexualisierte Gewalt gegenüber Minderjährigen und erwachsenen Schutzbedürftigen.

Schutz- und Hilfsbedürftige Personen gemäß den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes meint in diesem Fall Schutzbefohlene gemäß § 225 Abs. 1 StGB. Zusätzlich sind Personen gemeint, die auf Grund bestehender Macht- bzw. Abhängigkeitsverhältnisse gefährdet sind, ausgebeutet bzw. ausgenutzt zu werden. Die Leitlinie umfasst auch alle Personen, die sich den Diensten und Einrichtungen der Caritas anvertrauen oder diesen anvertraut werden.

Der Begriff Gewalt nach den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes bezieht sich sowohl auf

- ▶ strafbare Handlungen und Grenzverletzungen
- ▶ sowie auf nicht strafbare Handlungen

Darunter fallen explizit auch Handlungen,

- ▶ die mit einem vermeintlichen Einverständnis erfolgen
- ▶ sowie Handlungen die Gewalt vorbereiten, geheim halten oder der Durchführung dienen.

Es wird in den Leitlinien lediglich darauf verwiesen, dass es weitere Formen von Gewalt gibt, die zusätzlich berücksichtigt werden sollen (vgl. DCV Leitlinien, Präambel S. 2). In dem hier vorliegenden Manual dient die folgende, breit aufgestellte Definition von Gewalt, als Arbeitsgrundlage.

Der Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg empfiehlt den caritativen Trägern und Diensten, ihrem institutionellen Schutzkonzept den erweiterten Gewaltbegriff zugrunde zu legen

Erweiterte Definition von Gewalt

Die nun folgende Begriffsdefinition stellt eine Erweiterung des Gewaltbegriffs dar, der in den Leitlinien zur

sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverbandes verwendet wird. Weitere Definition individueller Formen von Gewalt finden Sie unter Punkt 2.2. Gewalt ist nach der neueren staatlichen Rechtsprechung „*der körperlich oder psychisch wirkende Zwang durch Entfaltung von Kraft oder durch ein sonstiges Verhalten, das als gegenwärtige Übels Zufügung nach seiner Zielrichtung, Intensität und Wirkungsweise dazu bestimmt und geeignet ist, die Freiheit der Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen aufzuheben oder zu beeinträchtigen*“ (Bundesgerichtshof, St1,145; 8,102).

Die Freiheit der Willensentschließung oder Willensbetätigung stellt hierbei das zu schützende Gut dar.

Von Gewalt wird auch gesprochen, wenn

einem Menschen

- ▶ im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen
- ▶ gegen dessen Willen im Sinne eines reflektierten Einverständnisses
- ▶ ein Verhalten oder Tun aufgezwungen wird
- ▶ bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung
- ▶ unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst oder ungewollt.

Beteiligte Personen/Zielrichtung von Gewalt

Gewalt kann von

- ▶ tätigen Personen an Betreuten
- ▶ Betreuten an tätigen Personen
- ▶ Betreuten untereinander
- ▶ Angehörigen an Betreuten
- ▶ Betreuten an Angehörigen
- ▶ tätigen Personen untereinander
- ▶ Vorgesetzten an tätigen Personen
- ▶ tätigen Personen an Vorgesetzten

ausgeübt werden.

Gewaltvorkommnisse können auch nach Schädigungsintention oder Situation kategorisiert werden. Gewaltsituationen können spontan auftreten oder situationsübergreifend als „allgemeine Umgangsform“. In einem gewaltgeneigten Team haben die Mitglieder in der Regel eine ähnliche Haltung, die sie nicht nach au-

Ben tragen. Das kann auch für eine Einrichtung gelten. Zudem können Gewalthandlungen mit einer Schädigungsintention verbunden werden oder ohne Schädigungsabsicht auftreten.

In den Arbeitsfeldern der Einrichtungen, Diensten, Beratungsstellen, Schulen, Verwaltungen etc. kann es folgende unterschiedliche Erscheinungsformen von Gewalt geben:

- ▶ direkte oder personale Gewalt
- ▶ indirekte oder strukturelle Gewalt
- ▶ kulturelle Gewalt
- ▶ Gewalt auf physischer, sexualisierter, emotionaler, verbaler, psychischer, geistiger Ebene gesetzlich legitimierte Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge (beispielsweise freiheitsentziehende Maßnahmen)

Bei der direkten oder personalen Gewalt gibt es eine handelnde Person, Täter und Opfer stehen in einer direkten Beziehung. Dies kann sich ausdrücken durch

- ▶ Unterlassung
- ▶ Vernachlässigung
- ▶ Unterversorgung
- ▶ Körperliche Gewalt
- ▶ Misshandlung
- ▶ Freiheitsentziehende Maßnahmen (mechanisch, medikamentös) ohne richterlichen Beschluss etc.

Bei Formen der indirekten oder strukturellen Gewalt ist die Gewalt als solche meist nicht sichtbar. Es tritt keine Person in Erscheinung, die einen anderen Menschen direkt schädigt. Es handelt sich hier um eine ständig wirkende Gewalt ohne konkrete „Täter*in“. Bei der Umsetzung von Normen und Regelungen in Institutionen wird dennoch Gewalt ausgeübt, wenn Strukturen für wichtiger als menschliche Bedürfnisse definiert werden. Beispiele hier sind:

- ▶ Festgelegte Zeitpläne und Arbeitsablauforganisationen (z. B. Duschpläne)
- ▶ Reglementierende Hausordnung
- ▶ Übertriebene Sicherheit vor Lebensqualität
- ▶ Mitarbeiterbezogene Faktoren wie personelle Engpässe, belastende Arbeitsbedingungen, bürokratischer Aufwand

- ▶ Beeinträchtigung von Lebensraum und Mangel an Privatsphäre



In der Präambel, dem Vorwort oder der Einführung in Ihr institutionelles Gewaltschutzkonzept führen Sie die relevanten Grundlagen auf und erläutern die inhaltliche Ausrichtung des Konzepts. Dabei kann auch eine Gewaltdefinition hilfreich sein. Als Arbeitsdefinition zum erweiterten Gewaltbegriff kann folgende Beschreibung dienen:

Von Gewalt wird dann gesprochen, wenn einem Menschen

- ▶ im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen
- ▶ gegen dessen Willen, im Sinne eines reflektierten Einverständnisses,
- ▶ ein Verhalten oder Tun aufgezwungen wird
- ▶ bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung
- ▶ unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst bzw. ungewollt.



Für die Arbeitsfelder in caritativen Einrichtungen und Diensten bestimmen sich demnach verschiedene Erscheinungsformen von Gewalt:

- ▶ unmittelbare und mittelbare Gewalt
- ▶ durch Unterlassung und Vernachlässigung
- ▶ auf physischer, sexualisierter, emotionaler, verbaler, psychischer, geistiger Ebene
- ▶ gesetzlich legitimierte Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge

Gewalt kann dabei ausgeübt werden als

- ▶ direkte bzw. personale Gewalt: individuelles Fehlverhalten von Einzelnen, systematisch oder als spontanes Konfliktverhalten
- ▶ indirekte bzw. strukturelle Gewalt: institutionalisierte Gewalt als alltäglicher Zustand (z. B. systematische Bestrafung, Ruhigstellung, Mangelernährung...)
- ▶ kulturelle Gewalt: Einstellungen und Werthaltungen, die direkte und strukturelle Gewalt fördern (z. B. gruppenbezogene Vorurteile, geschlechtsbezogene ethnische Zuschreibungen)

Sollten Sie Ihr Schutzkonzept rein auf sexualisierte Gewalt konzentrieren, beschreiben die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz folgende Definition:

„Der Begriff sexueller Missbrauch im Sinne dieser Leitlinien umfasst strafbare sexualbezogene Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB.“
Zusätzlich finden Sie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls Anwendung bei Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen eine Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.“

*Die Erfahrung zeigt, dass die Weitung des Blickwinkels auf alle Gewaltformen und auf den Kontext aller an der professionellen Interaktion Beteiligten die komplexe Realität in sozialen Einrichtungen und Diensten der Caritas gut abbildet. Diese integrative Betrachtungsweise ermöglicht es für Mitarbeiter*Innen und betreute Menschen bzw. deren Angehörige gleichermaßen, alle Aspekte des achtsamen Umgangs in der Einrichtung in die Gewaltschutzkonzepte einzubringen. So können genauso verbale Grenzüberschreitungen und Vernachlässigung gegenüber den Betreuten als auch gewaltbesetzte Erfahrungen von Mitarbeiter*Innen im Arbeitsalltag bearbeitet werden.*

2.2. Formen von Gewalt

Die hier aufgeführten Formen von Gewalt erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sollen einen Überblick über bekannte Formen von Gewalt geben. Häufig ist auch eine Überschneidung von Gewaltphänomenen sowie eine Steigerung der Intensität in der Gewaltausübung zu beobachten.

Entscheidend in diesem Kontext ist jedoch, dass die Thematik von Aggression, Missstand und Gewalt in der Arbeit mit Schutzbedürftigen von zwei Seiten betrachtet werden muss

- ▶ aus Sicht der anvertrauten Personen und
- ▶ aus Sicht der tätigen Personen (professionell sowie familiär)

Zudem muss die Mehrdimensionalität von aggressiven und gewalttätigen Handlungen einbezogen werden. Das heißt, dass anvertraute Personen sowie tätige Personen und familiär Pflegenden gleichsam als „Opfer“ und „Täter“ zu betrachten sind.

Besondere Bedeutung gewinnt in diesem Zusammenhang der Umgang mit Menschen, die „herausforderndes Verhalten“⁴ zeigen und damit ihre „Umwelt“ häufig an ihre Grenzen bringen.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Verhalten des Einzelnen und seiner Umwelt. Herausforderndes Verhalten lässt sich nicht nur dem Wesensmerkmal einer Person zuordnen, sondern ist auch ein Ergebnis von externen Zuschreibungen. In vielen Fällen sind mit herausforderndem Verhalten Gewaltausübung oder Selbstgefährdung verbunden.

⁴ Der Begriff „herausforderndes Verhalten“ beschreibt wiederkehrende Verhaltensweisen, die vom sozialen Umfeld als unangepasst und nicht situationsgerecht empfunden werden. Dazu zählen typischerweise: Agitation, Aggression, Reizbarkeit, Apathie, Wahnvorstellungen, Weglauftendenz, Enthemmung, ständiges Rufen, Beißen, Kratzen, Spucken etc.

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt bezieht sich auf nicht körperliche Angriffe, stellt aber eine ebenso ernsthafte Gefährdung dar. Darunter fallen beispielsweise:

- ▶ schwere Drohungen
- ▶ Nötigung
- ▶ Freiheitsentziehende Maßnahmen, sofern sie nicht richterlich angeordnet sind
- ▶ Stalking (belästigen, verfolgen, nachstellen, beobachten, bedrohen)
- ▶ diskriminierende Gewalt (konsequent missachten, andauernd beschimpfen, verleumden, vernachlässigen)
- ▶ soziale Gewalt (öffentlich demütigen, isolieren)

Sexuelle Belästigung (auch Straftatbestand)

Als sexuelle Belästigung (Grenzüberschreitung) gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und Personen auf Grund des Geschlechts herabwürdigt. Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem (sexualisierten) Verhalten ausdrücken. Sie ist kein zufälliges Verhalten, das dem Belästiger einfach so passiert, sie ist meist vorsätzlich und zielgerichtet.

Sexuelle Gewalt

Um sexuelle Gewalt handelt es sich, wenn an einer Person gegen ihren Willen eine sexuelle Handlung vorgenommen wird, welche sie unmittelbar in ihrer sexuellen, körperlichen und/oder psychischen Integrität beeinträchtigt.

Sexueller Missbrauch

Der Begriff sexueller Missbrauch umfasst strafbare sexualbezogene Handlungen nach dem 13. Abschnitt Strafgesetzbuch (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB.

Sexueller Missbrauch ist niemals eine zufällige Begebenheit, sondern beabsichtigt bzw. geplant. Sexuelle Übergriffe passieren nicht aus Versehen, durch Zufall oder unbemerkt, sondern sind Handlungen, die Täter*innen sich überlegt haben und bewusst ausführen. Dies bedeutet, dass der Täter das Vertrauen, die Abhängigkeit und Sexualität missbraucht und Gefühle für seine Interessen benutzt, immer unter Aus-

nutzung der Macht und Autoritätsstellung seitens der Täter. In diesem Sinne ist sexueller Missbrauch immer Gewaltanwendung, auch wenn keine körperliche Gewalt zur Durchsetzung der Interessen der Täter*innen notwendig ist.

Kulturelle Gewalt

Kulturelle Gewalt entsteht aus Werthaltungen (z. B. traditionelle oder unterschiedliche Wertvorstellungen) und negativen Vorurteilen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen (Diskriminierung). Diese können den Nährboden dafür bilden, dass respektloses Verhalten, Demütigungen und Übergriffe toleriert werden. Dies kann zu Gewalt in Institutionen, wo Menschen mit unterschiedlicher kultureller Herkunft zusammenarbeiten oder betreut werden, führen.

Rituelle Gewalt

„Rituelle Gewalt ist eine schwere Form der Misshandlung von Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern. Intention ist die Traumatisierung der Opfer. Rituelle Gewalt umfasst physische, sexuelle und psychische Formen von Gewalt, die planmäßig und zielgerichtet im Rahmen von Zeremonien ausgeübt werden. Diese Zeremonien können einen ideologischen Hintergrund haben oder auch zum Zwecke der Täuschung und Einschüchterung inszeniert sein. Dabei werden Symbole, Tätigkeiten oder Rituale eingesetzt, die den Anschein von Religiosität, Magie oder übernatürlicher Bedeutungen haben. Ziel ist es, die Opfer zu verwirren, in Angst zu versetzen, gewaltsam einzuschüchtern und mit religiösen, spirituellen oder weltanschaulich-religiösen Glaubensvorstellungen zu indoktrinieren. Meist handelt es sich bei rituellen Gewalterfahrungen nicht um singuläre Ereignisse, sondern um Geschehnisse, die über einen längeren Zeitraum wiederholt werden. [...] Die Gewalterfahrungen sind so traumatisch, daß die Betroffenen starke körperliche und seelische Schäden erleiden. Massive Ängste, selbstverletzendes Verhalten, komplexe posttraumatische Belastungsstörungen, dissoziative Persönlichkeitsstrukturen sind einige der möglichen Folgen. Viele Betroffene benötigen langjährige – wenn nicht lebenslange – Begleitung, Beratung, Therapie [...] Meist wird sie über viele Jahre hindurch ausgeübt – generationsüber-

greifend in Familiensystemen, in destruktiven Sekten oder Kulturen und in organisierter Kriminalität, z.B. bei Handel und sexueller Ausbeutung von Kindern.“⁵

Digitale Gewalt

Digitale Gewalt kann jede(n) treffen: Frauen, Kinder, Jugendliche, Männer, Trans- und Inter-Menschen oder auch bestimmte Gruppen, die beleidigt oder bedroht werden wegen ihrer Abstammung, Religion, politischen Überzeugung oder sexuellen Orientierung.

„Ob in Chats, Foren, Messenger-Apps oder sozialen Netzwerken, per E-Mail oder SMS: Die meisten Menschen sind heute überall und rund um die Uhr per Smartphone, Tablet oder Notebook zu erreichen – und damit auch jederzeit angreifbar. Dies nutzen Täter und Täterinnen und verlegen ihre Aktivitäten auch in den digitalen Raum.“

Gewalt im digitalen Raum wird nicht körperlich ausgeübt, doch sie tut weh und stellt eine schwere Belastung für die Betroffenen dar. Oft sind die Grenzen zwischen „real“ und „digital“ fließend.

„Ein Stalker, der einen anderen Menschen mit „E-Mail-Terror“ verfolgt, schleicht ihm vielleicht auch im öffentlichen Raum hinterher. Jugendliche, die eine Mitschülerin oder einen Mitschüler auf dem Schulhof mobben, quälen sie oder ihn nach Schulschluss auch mit Online-Posts.

Cybergrooming: Erwachsene nehmen im Web Kontakt zu Kindern auf und gewinnen ihr Vertrauen. Ihr Ziel: sexueller Missbrauch.

Cybermobbing: Einzelne Täter und Täterinnen oder Gruppen beleidigen, demütigen und bedrohen einen Menschen im Web – und vor möglichst großem Publikum. (Mehr erfahren: zu unserer Themenseite Cybermobbing)

Cyberstalking: Ein Täter oder eine Täterin verfolgt eine Person bis in die Privat- und Intimsphäre, rund um die Uhr und immer wieder.

Hatespeech, Hassposts, Hasskommentare: Beleidigungen, Herabsetzung und Drohungen gegen einzelne Menschen oder gegen Gruppen.

Identitätsdiebstahl: Jemand hackt sich in die Online-Konten eines anderen Menschen ein und verschickt unter seinem oder ihrem Namen Nachrichten, plündert das Konto oder bestellt massenhaft Produkte im Internet.

Sextortion: Der Täter oder die Täterin beschafft sich Nacktfotos oder intime Videos eines Menschen, um ihn oder sie zu erpressen.

Sexuelle Belästigung: Jemand verschickt anzügliche Chat-Nachrichten, obszöne Anmache.“⁶

⁵ Renate Rennebach-Stiftung: Rituelle Gewalt, URL: <https://renate-rennebach-stiftung.de/rituelle-gewalt.html>, letzter Zugriff am 15.09.2022

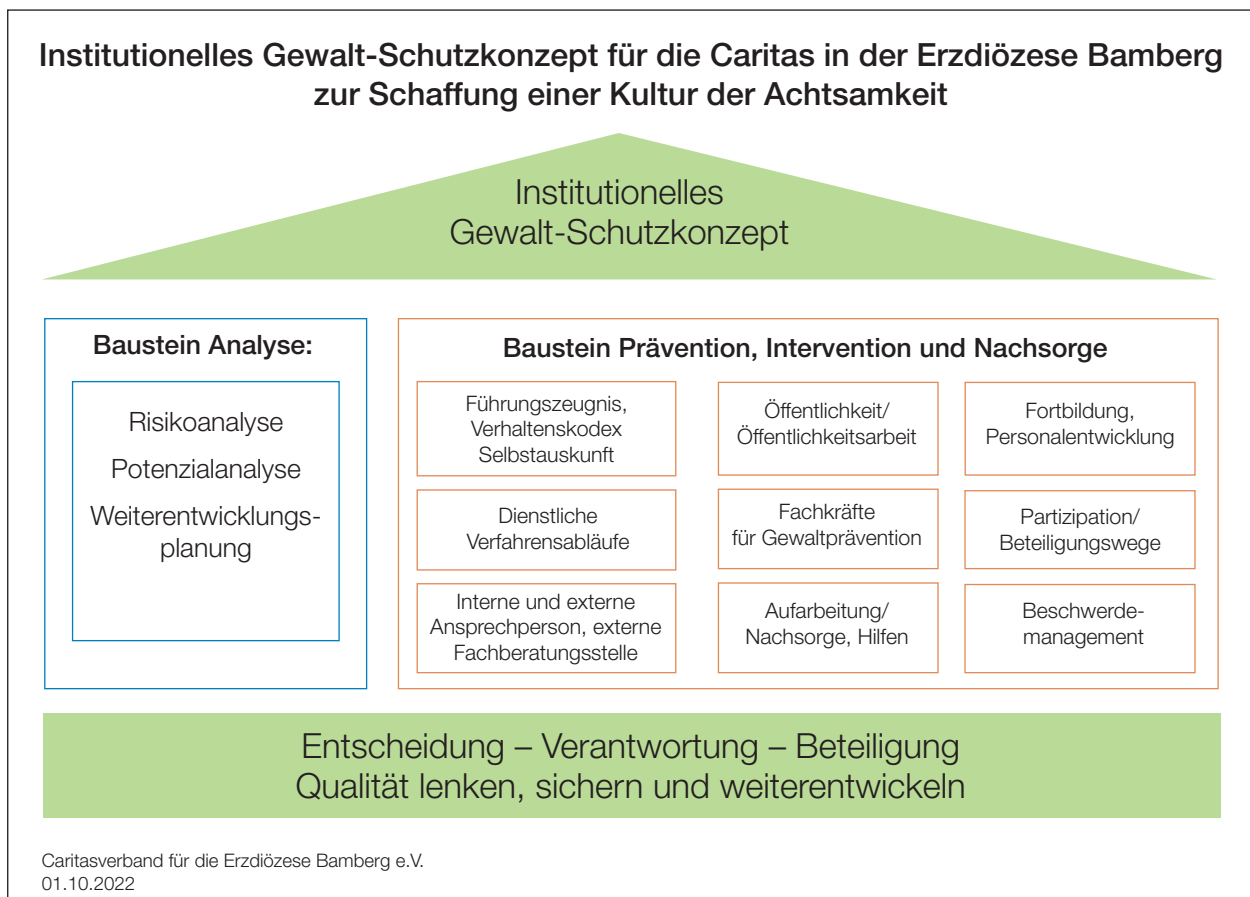
⁶ Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales: Digitale Gewalt, URL: <https://bayern-gegen-gewalt.de/gewalt-in-fos-und-einblicke/formen-von-gewalt/digitale-gewalt/#sec1>, letzter Zugriff am 15.09.2022

3. DIE BAUSTEINE DES GEWALTSCHUTZKONZEPTES

Ein Gewaltschutzkonzept beschreibt die Anforderungen, Verfahren und Grundlagen, wie eine Organisation den Schutz der ihr anvertrauten und tätigen Personen in ihrer Einrichtung vor Gewalt und übergriffigem Verhalten gewährleistet und wie sie adäquat auf gewaltbezogene Vorkommnisse reagiert.

Bei komplexeren Organisationen mit verschiedenen Tätigkeitsbereichen kann es z. B. für den Gesamtverband ein Rahmenschutzkonzept oder eine Rahmenordnung geben, die allgemein gültige Grundlagen und Vorgaben enthält, die für alle Einrichtungen und Dienste des Rechtsträgers und Dienste gelten. Ergänzend gibt es dann für die einzelnen Einrichtungen bzw. die verschiedenen Bereiche (z. B. Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Beratung usw.) spezifische Teile des Gewaltschutzkonzeptes, die die Besonderheiten des Bereiches abbilden. Alle Teile zusammen genommen bilden das institutionelle Schutzkonzept der Organisation.

In nachfolgendem Bild sind die Bausteine des Schutzkonzeptes abgebildet. Berücksichtigt ist dabei die Präventionsordnung des Erzbistums Bamberg (Bistumsblatt 12/2019) und die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (02/2021). Die im Rahmenkonzept beschriebenen Bausteine sind in alle Gewaltschutzkonzepte verbindlich aufzunehmen und in den Organisationen/Einrichtungen umzusetzen.



3.1. Analyse – Risikoanalyse

Startet eine Organisation den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen Auseinandersetzungsprozess anzustoßen.

Hierbei sollen sowohl die anvertrauten als auch beschäftigten Personen beteiligt werden bzw. deren Perspektiven einfließen.

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der Organisation und der Einrichtung bewusst zu werden. Die Risikoanalyse beantwortet dem Träger die Frage, welche Gegebenheiten in der alltäglichen Arbeit oder in den Organisationsstrukturen die Ausübung oder das Erfahren von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen.

Der Träger beginnt seine Analyse mit der Fragestellung, welche Bausteine eines institutionellen Schutzkonzepts in der Einrichtung bereits Anwendung finden.

Daneben wird auch nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren.

Jede Einrichtung hat diese Potentiale und es empfiehlt sich, gleichzeitig zur Risikoanalyse auch die Potentialanalyse durchzuführen.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse und der Potentialanalyse bilden die Grundlage für die Weiterarbeit am Gewaltschutzkonzept. Sie sind für den Träger eine Grundlage für die Weiterentwicklungsplanung der Einrichtung.

Im Anhang finden Sie die Vorlage für die Durchführung einer Risikoanalyse.



Im Gewalt-Schutzkonzept wird die regelmäßige Durchführung der Risikoanalyse beschrieben und dargestellt, wie die Risikoanalyse aufgebaut ist.

Folgende Aspekte sollte die Risikoanalyse berücksichtigen:

- ▶ Zielgruppen und besondere Gefahrenmomente in der Arbeit mit diesen
- ▶ Orte in der Einrichtung mit besonderen Risiken
- ▶ Räumliche und technische Ausstattung

- ▶ Risikozeiten
- ▶ Spezifische Merkmale und Tätigkeiten des Arbeitsfeldes, die ein besonderes Risikopotenzial bergen
- ▶ Strukturen und Regelungen in der Organisation (Fehlerkultur, Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten, Zuständigkeiten und Verfahren)
- ▶ Wissen zum Thema (sexualisierte) Gewalt auf allen Ebenen der Institution

*Die Träger können darüber hinaus kreative Möglichkeiten entwickeln, wie beispielsweise Videobegehungen zusammen mit Kindern und Jugendlichen, Gruppendiskussionen mit den Bewohner*innenvertretungen.*

3.2. Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

Träger sollen von zukünftigen, neu zu beschäftigenden Mitarbeitern*innen und Ehrenamtlichen eine Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung einfordern. Mit der Selbstauskunft versichern neue tätige Personen bzw. Mitarbeiter*innen, dass sie nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit der sexuellen Selbstbestimmung oder wegen Gewalt verurteilt sind und deswegen auch aktuell kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist. Daneben verpflichten sie sich durch die Verpflichtungserklärung, dass sie im Falle eines in diesen Fällen eröffneten Strafverfahrens den Dienstgeber hierüber informieren. Die Selbstauskunft und die Verpflichtungserklärung schließen damit eine Lücke, die ein erweitertes Führungszeugnis nicht abzudecken in der Lage ist.

Die beiden Dokumente sollen von neuen Tätigen bzw. Mitarbeiter*inne eingefordert werden, die auch ein EFZ vorlegen müssen. Bei anderen neu zu beschäftigenden Tätigen bzw. Mitarbeiter*innen nicht.

Standard des Caritasverbandes für die Erzdiözese: Die Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung wird eingefordert, wenn durch das Arbeitsplatzprofil der Kontakt mit Minderjährigen und Schutzbefohlenen gegeben ist. *Achtung:* Durch die AVR ist das Einfordern dieser beiden Dokumente nicht flankiert.



In Ihrem Gewaltschutzkonzept stellen Sie mit dem Baustein, erweitertes Führungszeugnis, Verhaltenskodex und Selbstauskunft heraus, dass und wie in Ihrer Organisation bei Einstellungsgesprächen und in der Einarbeitung Gewaltschutz und achtsamer Umgang thematisiert wird und dass Sie erweiterte Führungszeugnisse nach den gesetzlichen Vorschriften einsehen und darüber hinaus eine Selbstauskunft verlangen.

Sie gewährleisten, dass das Thema Grenzachtung und Gewalt auch in die regelmäßigen Kommunikationsstrukturen und in der Fort- und Weiterbildung der Einrichtungen integriert ist. Dadurch verdeutlichen Sie, dass Gewalt kein Tabuthema in Ihren Einrichtungen ist.

Auch die Tatsache, dass und welche Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis Sie mit externen Dienstleistern (Reinigungsunternehmen, Musikschulen, Fahrdienste etc.) getroffen haben, ist Teil des Gewaltschutzkonzepts.

Nähere Informationen zum erweiterten Führungszeugnis enthält die Broschüre des Diözesan-Caritasverbandes unter www.caritas-bamberg.de.

3.3. Führungszeugnis und Verhaltenskodex

Um zu verhindern, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die Fürsorge- und Erziehungspflicht, die sexuelle Selbstbestimmung oder wegen der Misshandlung von Schutzbefohlenen verurteilt wurden, in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Menschen mit Behinderung eingesetzt werden, müssen alle tätigen Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu diesen Zielgruppen haben, dem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Grundlage hierfür sind die Bestimmungen des § 30 a BZRG. Im Rahmen eines Gewaltschutzkonzepts wird geklärt, für welche Tätigkeitsbereiche des Trägers die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.

Das erweiterte Führungszeugnis (eFZ) ist ein Element eines umfassenden Präventions- und Schutzkonzeptes zur Verbesserung des Schutzes von Kindern,

Jugendlichen, behinderten Menschen und vergleichbaren Personengruppen.

Die Verpflichtung zur Vorlage eines eFZ nach §30a BZRG besteht für folgenden Bereiche bzw. Personengruppen:

- 1) aufgrund Bezugnahme in einer gesetzlichen Vorschrift:
 - ▶ Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (gemäß § 72a Abs.4 SGB VIII)
 - ▶ Einrichtungen für Menschen mit Behinderung (gemäß § 124 Abs.2 SGB IX)
 - ▶ Pflegeeinrichtungen, sobald es um Hilfe zur Pflege geht (gemäß § 75 Abs.2 SGB XII) – da eine Trennung zwischen SGB VII-Tätigkeiten und SGB XI-Tätigkeiten in der Praxis i.d.R. nicht möglich ist, soll nicht nur bei der Hilfe zur Pflege, sondern grundsätzlich ein eFZ vorgelegt werden
 - ▶ Einrichtungen für Asylsuchende/ Geflüchtete (gemäß § 44 Abs.3 S.2 AsylG)
- 2) aufgrund Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger sowie aufgrund sonstigen möglichen Kontakts zu Minderjährigen:
 - ▶ Lehrkräfte und mit erzieherischen und pflegerischen Aufgaben Betraute
 - ▶ Einrichtungen für Minderjährige
 - ▶ Schwangerenberatungsstellen
 - ▶ Frauenhäuser

In der Organisationen wird ein Verhaltenskodex genutzt, damit sich haupt- und ehrenamtliche Beschäftigte gegenüber (sexualisierter) Gewalt positionieren und ihre Haltung formulieren können. Zum anderen setzt eine Organisation mit dem Verhaltenskodex ein klares Zeichen gegen potentielle Täter und Täterinnen und verdeutlicht die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber dem Thema. Ein Verhaltenskodex enthält auch eine Verpflichtung für alle, Verstöße mitzuteilen, damit es nicht von Freundschaft und Loyalität abhängt, ob Fehlverhalten bemerkt und gemeldet wird. Alle neuen wie auch bereits tätigen Mitarbeiter*Innen und Ehrenamtliche müssen einen Verhaltenskodex unterzeichnen. Auch der Dienstge-

ber sollte sich im Verhaltenskodex zu Maßnahmen und Verfahren verpflichten, die seine Verantwortung am Gelingen einer gewaltfreien Organisation verdeutlichen.



Im Gewalt-Schutzkonzept bilden Sie den Verhaltenskodex für Ihre Organisation ab. Sie stellen dar, dass die Unterzeichnung des Verhaltenskodex eine verbindliche Voraussetzung für eine Einstellung, Weiterbeschäftigung sowie auch für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit in Ihrer Organisation darstellt.

3.4. Beteiligungswege und Beschwerdemanagement

Will eine Organisation die von ihr betreuten, gepflegten, beratenen oder auszubildenden Menschen in ihrer Persönlichkeit fördern und ernst nehmen, müssen diese aktiv an den Abläufen und Geschehnissen der Einrichtung beteiligt werden. Die Partizipationswege müssen auf die besonderen Merkmale der Zielgruppe und die Institutionsgegebenheiten hin angepasst sein. Ebenso müssen Verbesserungsvorschläge und Beschwerden von anvertrauten Personen, tätigen Personen und Angehörigen einfach und ohne Hürden gestaltet werden. Eine Beschwerde sollte auch anonym möglich sein. Immer wieder sind Betreute, Mitarbeiter*innen und Angehörige dazu einzuladen bzw. zu erinnern, ihre Ideen, Verbesserungsvorschläge und Beschwerden einzubringen. Jede Rückmeldung hierzu ist ernst zu nehmen, denn Erfahrungen in der Aufarbeitung schwerwiegender Gewaltauswirkungen haben gezeigt: Nur, wenn Menschen erlebt haben, dass auch „kleine“ Angelegenheiten und Beschwerden von der Organisation verlässlich bearbeitet werden, werden sie das Vertrauen haben, sich auch bei schwerwiegenden Problemen und Ängsten an Mitarbeiter*innen in ihrer Organisation oder an Beschwerdestellen zu wenden. *Beschwerdeverfahren und Beteiligungsformen zeigen nur Wirkung, wenn es gelingt, die Erfahrungen von Gewalt, Macht, Beziehung und Sexualität zum Thema in der alltäglichen Arbeit zu machen.*



Im Gewaltschutzkonzept beschreiben Sie als Träger, welche institutionalisierten Formen der Beteiligung und welche Beschwerdeverfahren in Ihren Einrichtungen eingeführt sind. Wie werden Beschwerden angenommen und bearbeitet? Wie werden diese Methoden bei der Entwicklung des Gewaltschutzkonzeptes angewendet? Beachten Sie hierbei die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben (siehe auch Seite 9).

3.5. Fortbildung und Personalentwicklung

Um Gewalt professionell begegnen zu können, reicht es nicht, ein institutionelles Schutzkonzept mit beschriebenen Prozessen und benannten Verantwortlichen zu entwickeln. Eine systematische Einarbeitung aller Beschäftigten und Ehrenamtlichen ist nötig, die mit diesem Konzept arbeiten sollen. Fortbildungen sensibilisieren und stärken die Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in ihren spezifischen Handlungsfeldern für das Thema Gewalt und zeigen auf, wie sie angemessen auf Grenzüberschreitungen und Gewalt reagieren können.

Das Thema Gewalt und Gewaltschutz ist sowohl beim Personalauswahlverfahren als auch in der Personalentwicklung zu regeln. In Einstellungsgesprächen sollte angesprochen werden, dass und warum das Thema Gewaltprävention in der Organisation sehr wichtig ist. Das Institutionelle Gewaltschutzkonzept ist darüber hinaus fester Bestandteil der Einarbeitung aller Mitarbeitenden, in Teamgesprächen/Übergabegesprächen/Mitarbeiter*innengesprächen und in der Fort- und Weiterbildung.



Im Gewaltschutzkonzept erläutern Sie, wie Sie entsprechende Schulungen für Ihre Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen gewährleisten. Sie zeigen auf, dass Sie die Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen je nach Intensität des Kontaktes und nach Führungsverantwortung schulen, dass diese Fortbildungen verpflichtend sind und dass neu in den Einrichtungen tätige Personen innerhalb eines bestimmten Zeitraums eingearbeitet und fortgebildet werden.

Dabei benennen Sie als verantwortliche Leitung auch die verpflichtenden Inhalte der Fortbildungen.



Diese sind:

- ▶ Der zugrundeliegende Gewaltbegriff
- ▶ Fragen von angemessener Nähe und Distanz
- ▶ Strategien von Täter*Innen bei sexuellem Missbrauch
- ▶ Ursachen und Verlaufsformen von Gewalt
- ▶ Psychodynamiken der Opfer
- ▶ Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigende institutionelle Strukturen
- ▶ Straftatbestände und kriminologischen Ansätze sowie weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- ▶ eigene emotionale und soziale Kompetenz
- ▶ Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- ▶ notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- ▶ Verfahrenswege und Zuständigkeiten in der Organisation
- ▶ Elemente des institutionellen Gewalt Schutzkonzeptes des Trägers
- ▶ (sexualisierte) Gewalt von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen
- ▶ Spezifika des Arbeitsfeldes
- ▶ (digitale) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/ Medienkompetenz
- ▶ Schnittstellenthemen, wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung, geschlechter- und kultursensible Bildung
- ▶ Regionale fachliche Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung

Leitend Verantwortliche werden darüber hinaus im Schwerpunkt fortgebildet zu

- ▶ Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen
- ▶ Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten
- ▶ Führungsverhalten

Eine Kultur der Achtsamkeit und die Gestaltung einer konstruktiven Fehlerkultur sind nicht durch einmalige Schulungen zu erreichen. Begibt sich ein Träger auf den Weg, seine Einrichtungen und Dienste zu achtsamen Organisationen im Sinne dieses Konzepts zu entwickeln, werden vielmehr in der Folge weitere Themenbereiche identifiziert werden, für die Fortbildungen notwendig sind, z. B. zum Thema „Proaktive Deeskalationsstrategien“.

Durchführung der Fortbildungen durch den DiCV Bamberg oder durch interne, geschulte Präventionsfachkräfte.

Grundsätzlich sind die caritativen Träger der Einrichtungen und Dienste eigenständig dafür verantwortlich, dass Fortbildungen nach den Vorgaben des Erzbistums Bamberg durchgeführt werden und von wem diese durchgeführt werden.

Für die Umsetzung der Anforderungen des erweiterten Gewaltschutzes nach diesem Konzept können bei Bedarf Fortbildungen durch den Diözesan-Caritasverband Bamberg organisiert werden.

Die caritativen Träger können die Fortbildungen Ihrer Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen aber auch selbst übernehmen. Hierzu besteht die Möglichkeit, eine eigene, geeignete Fachkraft zur Fachkraft für Prävention qualifizieren zu lassen. Diese Personen können dann Mitarbeiter*innen selbst schulen. Gleichzeitig beraten und unterstützen sie den Träger auch bei der Umsetzung des institutionellen Gewaltschutzkonzepts.

Ansprechpartner beim Diözesan-Caritasverband:

Stephan Seeger,

stephan.seeger@caritas-bamberg.de

3.6. Interne und externe Ansprechperson, externe nichtkirchliche Fachberatungsstelle

Für alle anvertrauten und tätigen Personen muss in der Einrichtung mindestens eine sog. Interne Ansprechperson benannt und bekannt gemacht werden, an die sich Betreute, Personal und Ehrenamtliche wenden können. Diese Person kann gleichzeitig die Fachkraft für Prävention sein.

Außerhalb der Hierarchie/der Organisation stehen dem Träger für Betreute, Personal und Ehrenamtliche die vom DiCV benannten externen Ansprechpersonen (eAP) als Melde- und Beschwerdestelle zur Verfügung. Diese stehen nicht im Abhängigkeitsverhältnis der Organisation; an sie können sich Betreute, Personal und Ehrenamtlichen bei eigenen Erfahrungen oder Beobachtungen von Gewalt auch direkt wenden.



Im Gewaltschutzkonzept erläutern Sie die Aufgaben und Kompetenzen der internen und externen Ansprechpersonen und der externen, nichtkirchlichen Fachberatungsstelle. Sie nennen deren Namen und Kontaktdaten. Deutlich muss auch werden, in welcher Form/wie sich die Menschen, die Gewalt beobachtet oder erfahren haben, an die Ansprechpersonen/Fachberatungsstelle wenden können.

Die internen Ansprechpersonen (iAP)

Je nach Größe und Struktur legt der Träger mindestens eine Ansprechperson aus dem Kreis der Beschäftigten fest. Es sind möglichst Vertreter*innen unterschiedlicher Geschlechter.

Diese haben eine Lotsenfunktion. Sie kennen das (einrichtungsspezifische) Schutzkonzept und vermitteln Betroffene an die dort benannten zuständigen Stellen. Der Träger muss diese Ansprechperson allen ihm anvertrauten minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen erwachsenen Personen, einschließlich deren gesetzlichen Vertretern sowie allen Beschäftigten und Ehrenamtlich bekannt machen.

Qualifikation und Aufgaben der internen Ansprechperson (iAP) iAP können sowohl geeignete beschäftigte Fachkräfte aller Art als auch Verwaltungskräfte bzw. Beschäftigte aus dem technischen Bereich sein.

Sie sind vertraut mit dem internen Vorgehen bei Hinweisen bzw. Vorfällen von Gewalt entsprechend dem institutionellen Schutzkonzept, haben also sowohl Prozess- als auch Strukturwissen.

Sie vermitteln die meldende Person entsprechend dem Schutzkonzept an die zuständigen Stellen (bspw. externe Ansprechpersonen, unabhängige Fachberatungsstelle).

Die iAP meldet der vom Leitungsorgan des Trägers benannten Person bzw. dem Vorstand unverzüglich, falls eine Person beschuldigt wird. Dabei kommt es nicht darauf an, ob sich die geschädigte Person, die sich gemeldet hat tatsächlich an die zuständigen Stellen wendet.

Sie informiert bei Nachfragen von Beschäftigten, Betreuten/Klienten oder Angehörigen ohne einen konkreten Gewaltverdacht allgemein über die Verfahren und Strukturen.

Die Plausibilitätsprüfung der Hinweise oder ein Nachverfolgen derselben, ebenso wie Gespräche mit Opfern oder Beschuldigten sind nicht Aufgabe der iAP!

Dies ist Aufgabe der externen Ansprechpersonen (eAP) oder ggf. auch der Ermittlungs- und Strafbehörden.

Es kann jedoch sein, dass Betroffene aus Einrichtungen sich auch inmitten eines Verfahrens immer wieder bei ihr melden und nachfragen, wie es nun im Verfahren weitergeht. Hier kann die iAP allgemeine Auskünfte entsprechend dem institutionellen Schutzkonzept geben, jedoch nicht zum akuten laufenden Verfahren. Das machen die anderen Verantwortlichen.

Die Erfahrung zeigt, dass Leitungen oder Beschäftigte sich melden und z. B. berichten, dass Sie als MA der Sozialstation von Betreuten geschlagen wurden. In solchen Situationen bedeutet Verfahrenswissen auch nachzufragen, ob denn z. B. schon die ersten Akutmaßnahmen zur Kontaktunterbrechung organisiert wurden (Änderung der Einsatzpläne etc.) oder, dass sie das Situationsportrait erstellen sollen. Besonders natürlich, wenn es sich um Gewalt an Betreuten/Klienten durch Beschäftigte handelt, sind die „Meldenden“ oft aufgeregt und brauchen erste Hinweise, wie sie vorgehen sollen bzw. wo sie das weitere Vorgehen nachlesen können (-> Prozessbeschreibungen und Vorlagen im institutionellen Schutzkonzept).

Die Aufgabe, als „Lotse“ zu fungieren, bedingen demnach einige Anforderungen persönlicher und auch fachlicher Art, wie z. B.:

- ▶ Verfahrens- und Strukturkenntnisse
- ▶ Rollenklarheit
- ▶ Kommunikationsfähigkeiten wie Zuhören können, Klarheit, Sachlichkeit, Einfühlungsvermögen, Gesprächsführung.
- ▶ Verschwiegenheit, Seriosität

Rollenklarheit aufgrund der Funktionen und Aufgaben der iAP

Da die iAP das Leitungsorgan (bzw. die vom Leitungsorgan benannte Person) über einen Verdacht/Hinweis auf Gewalt informieren muss, unterliegt sie in dieser Funktion nicht der Schweigepflicht. Ganz im Gegenteil, sie muss gemäß ihrer Funktion als iAP die

Informationen weiterleiten. Dieses Funktionsmerkmal muss sowohl der iAP selbst als auch denjenigen Personen klar sein, die sich bei der iAP melden.

Besonders von Mitarbeiter*Innen, für deren Tätigkeit die Schweigepflicht nach 203 StGB gilt, muss die Trennung dieser beiden Funktionen gewährleistet werden.

Beispiel:

Mitarbeiter*innen in der beruflichen Funktion als Sozialpädagog*innen unterliegen als Berater*innen in der Schuldnerberatung dem § 203 StGB. Sie dürfen anvertraute Geheimnisse nicht offenbaren (außer in ganz eng gefassten Fällen). In ihrer Funktion als iAP, müssen diese Personen Hinweise, die ihnen gemeldet werden, weiterleiten.

Es sollte also im Falle einer solchen Personalunion von den entsprechenden Mitarbeiter*innen in der Rolle als iAP der meldenden Person gegenüber zu Beginn des Gesprächs darauf hingewiesen werden, dass man in der Funktion der iAP nicht der Schweigepflicht unterliegt und etwaige Hinweise auch weiterleiten muss. Einer Bitte wie: „Ich möchte Gewalt melden, aber bitte sagen Sie es nicht weiter.“ kann die iAP aufgrund ihres Auftrages nicht entsprechen. Der Umgang mit anonymen Hinweisen ist in den DCV Leitlinien beschrieben.

Jedoch muss eine allgemeine Informationsanfrage über die Verfahren bei Gewalt von der iAP nicht weitergeleitet werden.

Neben der Offenheit sich selbst und der meldenden Person gegenüber könnten **organisatorische Maßnahmen** diese Rollenklarheit unterstützen, z. B eine eigene Telefonnummer und E-Mail-Adresse für die iAP; ein entsprechender Hinweis bei der Bekanntmachung der Kontaktdaten etc.

Die externen Ansprechpersonen (eAP)

Sie nimmt die Prüfung der Plausibilität von Vorwürfen vor.

Der DiCV hat die externen Ansprechpersonen (eAP) benannt und seinen Gliederungen und korporativen Mitgliedern bekannt gemacht. An diese können sich alle Betreuten, Personal und Ehrenamtlichen in den Diensten und Einrichtungen bei Gewalterfahrungen oder Gewaltbeobachtungen wenden. In einem Vertrag hat der DiCV mit den externen Ansprechpersonen deren Zuständigkeiten und Aufgaben geregelt.

Jeder Träger muss die Kontaktdaten der externen Ansprechpersonen allen Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Personen, einschließlich deren gesetzlichen Vertretern sowie allen Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen bekannt machen.

Deren Aufgaben sind:

- ▶ Sie nehmen Hinweise entgegen und gehen diesen nach.
- ▶ Sie entscheiden, ob ein aktueller oder vergangener Fall vorliegt.
- ▶ Sie informieren den Träger umgehend über einen Verdacht oder werden vom Träger über einen solchen informiert.
- ▶ Sie prüfen die Plausibilität eines Verdachtes.
- ▶ Sie führen Gespräche mit Betroffenen und deren gesetzlichen Vertretern.
- ▶ Sie sprechen mit Beschuldigten.
- ▶ Sie informieren die Betroffenen über die beschlossenen Maßnahmen.
- ▶ Sie informieren den Träger und unterstützen ihn bei der Dokumentation.
- ▶ Sie wirken im Fall eines anzeigepflichtigen Verbrechens beim verantwortlichen Rechtsträger auf eine Anzeige bei der Strafverfolgungsbehörde hin.
- ▶ Sie berufen das Kriseninterventionsteam und den ständigen Beraterstab ein und wirken mit.

Ziel ihrer Aufgaben ist, aktuelle und vergangene Fälle zu bearbeiten bzw. aufzuarbeiten (siehe Übersicht im Anhang).

Durch den Diözesan-Caritasverband wurden folgende externe Ansprechpersonen benannt:

Frau Rechtsanwältin Eva Hastenteufel-Knörr

E-Mail: gewalt3@caritas-bamberg.de

Tel.: 0951 40735525 oder 0176 99215089

Herr Rechtsanwalt Thomas Venten,

E-Mail: gewalt2@caritas-bamberg.de

Tel. 0951 5193229-0

Externe nichtkirchliche Fachberatungsstelle

Der Träger soll darüber hinaus vor Ort bzw. in seinem Gemeindegebiet oder Landkreis mindestens eine nichtkirchliche Fachberatungsstelle als unabhängige Anlaufstelle benennen und deren Kontaktdaten allen in der Einrichtung Beschäftigten, Ehrenamtlichen und Betreuten und deren gesetzlichen Vertretern bekannt geben.

3.7. Dienstliche Verfahrensabläufe

Im Gewaltschutzkonzept beschreiben die Träger der caritativen Dienste und Einrichtungen verbindlich die Verfahrensanweisungen und Regeln zum institutionellen Handeln und fachlich angemessene Verhaltensweisen im Umgang mit den anvertrauten Personen und Mitarbeiter*innen. In einem Rahmenkonzept beschreiben sie die für alle Einrichtungen und Dienste gültigen Regeln zum Umgang mit und Prävention von (sexualisierter) Gewalt und verweisen gleichzeitig auf die einrichtungsspezifischen Gewaltschutz-Konzepte. In diesen werden die spezifischen Abläufe und Regelungen in den einzelnen Diensten und Einrichtungen konkret beschrieben. Dazu gehören auch die Verfahrensabläufe beim § 8 a SGB VIII Kindeswohlgefährdung, Notfallpläne, sexualpädagogische Konzepte und die Regelungen zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

Diese verbindlichen Regelungen dienen dazu, Beschäftigten Orientierung zu geben und Handlungssicherheit zu gewährleisten, ihnen schwierige Entscheidungen abzunehmen und Graubereiche zu schließen. Ab dem Punkt 4.2. dieses Manuals finden Sie die einzelnen Bestimmungen des Verfahrensablaufes näher ausgeführt.

Wenn bei einer zuständigen Person (siehe 4.2.1.) Hinweise auf ein Gewaltdelikt eingehen, ist ein konkretes Verfahren einzuleiten. Im Rahmen dieses Verfahrens ist zunächst im ersten Schritt der Schutz des potentiellen Gewaltopfers sicherzustellen.

Beispiel:

Besteht der Verdacht, dass Gewalt von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter gegenüber einem Schutzbefohlenen ausgeübt worden ist, so ist sicherzustellen, dass der*die beschuldigte Mitarbeiter*in nicht mehr in Kontakt zum potentiellen Opfer treten kann. Dienstpläne sind dann beispielsweise entsprechend anzupassen.

Im zweiten Schritt ist die Plausibilität der Vorwürfe zu prüfen. Dabei müssen folgende Handlungsmaximen eingehalten werden:

- ▶ zwingender Einbezug und Beratung durch die externe Ansprechperson und unabhängige Fachberatungsstelle. **Die Plausibilitätsprüfung führt ausschließlich die externe Ansprechperson durch.**
- ▶ Die Persönlichkeitsrechte müssen berücksichtigt werden.
- ▶ Die besondere Schutzbedürftigkeit Minderjähriger muss berücksichtigt werden.
- ▶ Die Beobachtung/Sondierung erfordert hohes Maß an Sorgfalt, Umsicht und Vertraulichkeit.

Ziel der Plausibilitätsprüfung ist **die Klärung**, ob es tatsächliche Hinweise gibt, die die behaupteten Handlungen möglich erscheinen lassen. Bei realistischen Anhaltspunkten ist ein umsichtiges Krisenmanagement einzuleiten. Wenn Gespräche mit Betroffenen und Beschuldigten geführt werden, sind gewisse Rahmenbedingungen zu schaffen und Handlungsabläufe einzuhalten.

3.8. Aufarbeitung, Nachsorge und Hilfen

„Der Forderung nach Klarheit und Wahrheit bei der Aufklärung der Fälle ist unbedingt zu entsprechen“ (DCV Leitlinien S. 13). Hat eine gewaltsame Handlung in einer Einrichtung oder in einem Dienst stattgefunden

den beziehungsweise stand ein Verdacht im Raum, der nicht bestätigt wurde, ist dies für alle Beteiligten emotional belastend. Auch kann es zu einer „Traumatisierung des ganzen Systems“ kommen. Ein Gewaltschutzkonzept beschreibt, wie mit den Beteiligten in einem solchen Fall umzugehen ist. Dies bezieht sowohl den Umgang mit dem (mutmaßlichen) Opfer, der verdächtigten Person, den weiteren beschäftigten Personen (Team) sowie den Eltern bzw. Angehörigen mit ein. Erweist sich ein Vorwurf oder Verdacht als unbegründet, werden im Schutzkonzept die notwendigen Schritte beschrieben, um den guten Ruf der fälschlich beschuldigten oder verdächtigten Person wiederherzustellen. Maßnahmen zur seelischen bzw. pastoralen Nachsorge können beim DiCV Bamberg angefragt werden (Details hierzu finden Sie auch in Kapitel 4.2.6 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung).

Ansprechpartner:

Horst Engelhardt,

horst.engelhardt@caritas-bamberg.de

4. ZUSTÄNDIGKEITEN

4.1. Aufgaben und Verantwortung des Diözesan-Caritasverbandes

Der Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V. hat nach den Leitlinien des DCV vom 19.2.2021 folgende Regelungen zur Zusammenarbeit mit dem Erzbistum zu treffen.

- ▶ Zusammenarbeit mit den ausgewählten externen Ansprechpersonen (eAP)
- ▶ Meldung von Fallzahlen
- ▶ Mitwirkung in Gremien (in Bamberg Mitwirkung der Koordinatorin und des Koordinators im „Fachausschuss Prävention“ des Erzbistums).
- ▶ Einrichtung eines eigenen ständigen Beraterstabes, dem folgende Personen angehören:
 - externe Ansprechperson
 - Koordinator und Koordinatorin des DiCV
 - eine Fachperson mit psychologischem/psychotherapeutischem Hintergrund
 - eine von Missbrauch betroffene Person (Betroffenenrat)
 - Träger oder Trägerbeauftragter der betroffenen Organisation/des betroffenen Dienstes

Dem Beraterstab können auch Personen angehören, die im kirchlichen Dienst beschäftigt sind. Darüber hinaus ist eine externe Fachberatung hinzuzuziehen oder im Einzelfall weitere fachlich geeignete Personen. Es können auch interdiözesane Beraterstäbe gebildet werden.

Darüber hinaus hat der DiCV folgende Aufgaben zu erfüllen:

- ▶ Beschreibung der Aufgaben der externen Ansprechpersonen
- ▶ Bildung eines Kriseninterventionsteams

4.2. Aufgaben und Verantwortung der Träger und Einrichtungen

Im Fall von (sexualisierter) Gewalt sind die Vorgaben und Verfahrensabläufe, wie sie in diesem Manual beschrieben werden, einzuhalten.

Träger von Diensten und Einrichtungen haben die Organisationsverantwortung für den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt sowie für den Umgang mit bekanntgewordenen Fällen und auch für die Meldung von Fällen aus der Vergangenheit an die externe Ansprechperson. Träger sind dafür verantwortlich, dass das Vorgehen und die Maßnahmen zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt im Schutzkonzept festgeschrieben und in den Diensten und Einrichtungen veröffentlicht und umgesetzt werden.

In ihren Schutzkonzepten beschreiben die Träger folgendes:

- ▶ die einzelnen Interventionsschritte
- ▶ die Verantwortlichkeiten
- ▶ die Wege zur Bearbeitung des Verdachts



Im Falle einer Straftat gemäß **Ziffer I der Leitlinien des DCV (Definition siehe Kap. 4.2.3.)** sind durch den Träger unverzüglich die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten.

Vorgehen in Fällen des § 8 a SGB VIII

Träger, die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe betreiben oder Maßnahmen nach dem SGB VIII durchführen, weisen im Gewaltschutzkonzept darauf hin, dass sie bei Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung nach den Vorgaben des § 8 a SGB VIII vorgehen und die dazu gehörenden Vorlagen verwenden. Diese Vorgaben sind in der Arbeitshilfe des Diözesan-Caritasverbandes beschrieben. Sie können diese auf der homepage des DiCV abrufen. Die Arbeitshilfe enthält konkrete Verfahrensanweisungen, ein Flussdiagramm und entsprechende Vorlagen für die Dokumentation. Bei erwiesenen bzw. hinreichend überprüften Fällen von (sexualisierter) Gewalt an Schutzbefohlenen durch tätige Personen sind die caritativen Träger verpflichtet, die externen Gewaltschutzbeauftragten, Frau Eva Hastenteufel-Knörr, Herr Thomas Venten über die Tatsachen in Kenntnis zu setzen.

Gewalt durch Kleriker, Ordensangehörige und weitere Mitarbeiter*innen der Erzdiözese in caritativen Einrichtungen

Liegen Hinweise bzw. Fälle von (sexualisierter) Gewalt durch Kleriker und Ordensangehörige oder weitere Mitarbeiter*innen der Erzdiözese Bamberg vor, informiert der Träger oder die vom Träger benannte Person der caritativen Organisation die **Beauftragte des Erzbischofs, Frau Hastenteufel-Knörr**. Das weitere Verfahren erfolgt in diesen Fällen entsprechend den Ausführungsbestimmungen der Erzdiözese Bamberg.

4.2.1. Umgang und Entgegennahme von Hinweisen und Informationsweitergabe

Insbesondere die interne und die externe Ansprechperson und der Träger selbst bzw. die von ihm benannte Person, die den Träger rechtlich nach innen und nach außen vertritt, nehmen Hinweise auf (sexualisierte) Gewalt entgegen. „Allen Hinweisen, Anhaltspunkten, und Verdachtsmomenten muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen werden“. „Alle Beschäftigten sind verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen unverzüglich mindestens eine der oben genannten Personen über einen Verdacht (sexualisierter) Gewalt, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt, zu informieren“.

Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) zu beachten. „Etwai-ge staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen oder kirchlichen Stellen, wie z. B. (Landes-) Jugendamt oder Schulaufsicht sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt. Anonyme Hinweise sind dann zu beachten, wenn nachprüfbar Hinweise vorgebracht werden, die zureichende tatsächliche Anhaltspunkte enthalten⁷. Für den Fall, dass die Anhaltspunkte zureichend sind, informieren

die Ansprechpersonen oder andere Verantwortliche den Träger (oder die Person, die den Träger vertritt), bei dem die beschuldigte Person tätig ist. Sollte diese Person nicht auch bei diesem Träger beschäftigt sein, muss der Träger (oder die Person, die den Träger vertritt), bei dem die Person beschäftigt ist, informiert werden. „Der Dienstgeber der beschuldigten Person hat unter Wahrung der Sorgfaltspflichten dafür Sorge zu tragen, dass Andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen sowohl über den Verdacht von (sexualisierter) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden“.

4.2.2. Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit Betroffenen

Gespräch mit Betroffenen – Schutz und Unterstützung

„Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen. Dies betrifft insbesondere die betroffene Person, die meldende Person und die beschuldigte Person.“

Wenn die betroffene Person bzw. gesetzliche Vertreter*innen über erfahrene (sexualisierte) Gewalt informieren möchten, bietet der Träger ein Gespräch mit der externen Ansprechperson an.“ (DCV Leitlinien S. 7) „Bei Hinweisen auf (sexualisierte) Gewalt sind bei Kindern die Personensorgeberechtigten zu informieren und über das weitere Vorgehen aufzuklären. Bei Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einzelfall unter Abwägung des Selbstbestimmungsrechts von Jugendlichen und dem Sorgerecht ihrer Eltern bzw. ihres Vormunds geprüft werden, wer zu informieren ist, z. B. Sorgeberechtigte,

⁷ Anonyme Anzeigen sind mit großer Vorsicht zu behandeln und nur zu beachten, wenn nachprüfbar Hinweise vorgebracht werden. Allgemeine Verdächtigungen dürfen nicht zu Ermittlungen führen. Insofern müssen „zureichende tatsächliche Anhaltspunkte“ für das Vorliegen von (sexualisierter) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien vorhanden sein. Die internen Ansprechpersonen, die Externen Ansprechpersonen oder die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person müssen den Hinweis in tatsächlicher Hinsicht prüfen und dabei wesentliche be- und entlastende Umstände in Gestalt einer Gesamtschau abwägen. Beruht der Hinweis auf konkreten Tatsachen, muss vorgegangen werden.

Angehörige oder gesetzliche Betreuer, die*der zuständige Mitarbeiter*in des Jugendamtes. Die Weitergabe von Informationen durch den Träger an das Jugendamt zur Abwendung von Gefährdungssituationen für das Wohl des Kindes bzw. des/der Jugendlichen ist zulässig (§ 8 a Abs. 4 SGB VIII, § 4 Abs. 3 KKG).

Die betroffene Person ist zu Beginn des Gesprächs darüber zu informieren, dass tatsächliche Anhaltspunkte in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten sind. Ebenso ist in geeigneter Weise auf das weitere Vorgehen hinzuweisen.“ (DCV Leitlinien S. 8)

„Die betroffene Person wird über das mögliche weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann. Zu diesem Gespräch ist seitens der beauftragten Ansprechperson eine weitere Person hinzuzuziehen.

Inhalte und Rahmenbedingungen des Gesprächs:

Die betroffene Person bzw. die*der gesetzliche Vertreter*in kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen. Zum Schutz der betroffenen Person sind eine entwicklungsangemessene Gesprächssituation und eine Trauma sensible Durchführung des Gesprächs sicherzustellen. Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Strafverfolgungsbehörden nicht beeinträchtigen.

Betroffene Personen bzw. deren gesetzliche Vertreter*innen werden zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt. Bei Bedarf wird die dazu notwendige Unterstützung in angemessener Form gewährleistet, z. B. wird über die Möglichkeit psychosozialer Prozessbegleitung informiert.

Das Gespräch, bei dem auch die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von dem*der Protokollführer*in und der betroffenen Person bzw. dem*der gesetzlichen Vertreter*in zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des Protokolls wird der betroffenen Person ausgehändigt. Der Träger/die vom Träger benannte Person wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.“ (DCV Leitlinien S.8)

4.2.3. Vorgehen des Trägers im Gespräch mit Beschuldigten

Das Gespräch mit der beschuldigten Person – Anhörung

Als beschuldigte Personen gelten diejenigen, die einer Handlung nach Ziffer I oder Ziffer II der Leitlinie Sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverband beschuldigt werden:

- I. Handlungen nach dem 13. Abschnitt des besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten
- II. unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls, auch Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden, pflegenden, pastoralen, medizinischen Umgang oder anderen professionellen Kontexten mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung darstellen

Im gesamten Verfahren ist der Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen sicherzustellen.

Es ist nur dann ein Gespräch mit der beschuldigten Person zu führen, wenn die Aufklärungs- und Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert wird. Das Gespräch wird von der vom Träger beauftragten Person oder der externen Ansprechperson geführt. Es ist immer eine zweite Person, in der Regel ein*e Jurist*in, zu dem Gespräch hinzu zu ziehen.

Darauf muss vor dem Gespräch hingewiesen werden:

- ▶ Die beschuldigte Person ist berechtigt eine Person des Vertrauens und/oder einen juristischen Beistand hinzu zu ziehen.
- ▶ Die beschuldigte Person darf die Aussage verweigern.

Inhalte und Rahmenbedingungen des Gesprächs:

- ▶ Anhaltspunkte für eine Straftat müssen den Strafverfolgungsbehörden mitgeteilt werden – hierauf ist im Gespräch hinzuweisen.

- ▶ Die beschuldigte Person muss über die Möglichkeit einer Selbstanzeige aufgeklärt werden.
- ▶ Es ist ein schriftliches Protokoll zu verfassen.
- ▶ Die beschuldigte Person hat das Recht, dieses Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen.
- ▶ Zusätzlich kann die beschuldigte Person eine Gegendarstellung verfassen und dem Protokoll beilegen.
- ▶ Die beschuldigte Person erhält eine schriftliche Ausführung des Protokolls, die vom Protokollierenden zu unterzeichnen ist.
- ▶ Die vom Leitungsorgan benannte Person wird über das Gespräch informiert, sofern sie nicht selbst teilgenommen hat.
- ▶ Jede Beschuldigung muss in Hinblick auf die Unschuldsvermutung überprüft werden. Es wird keine Vorverurteilung der schuldigten Person geben, noch dürfen Äußerungen der beschuldigten Person infrage gestellt werden.

Im Falle der Unschuld der beschuldigten Person, hat der Träger entstandene Kosten zu erstatten.

4.2.4. Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene

„Der Träger unterrichtet die betroffene Person bzw. deren*dessen gesetzliche*n Vertreter*In selbst oder durch die externe Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den Stand der Umsetzung. Der betroffenen Person, den Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt.“ Das Hilfsangebot orientiert sich am Einzelfall. Auch die Begleitung bei der Inanspruchnahme der Hilfen (Vermittlung, Antragstellung) kann zu den Hilfsangeboten gehören. Auch Hilfeangebote nichtkirchlicher Einrichtungen können in Anspruch genommen werden. „Unabhängig davon können Betroffene ggf. Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde, beantragen, siehe

https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2020/2020-ORDNUNG-Verfahren-zur-Anerkennung-des-Leids_final.pdf

Hilfsangebote sind:

Beratende, therapeutische, ggfs. seelsorgliche oder auch finanzielle Hilfen. Die Betroffenen können weitere, entsprechende Leistungen beantragen. „Die Möglichkeit zur Beantragung von Hilfen besteht auch bei Verjährung oder wenn die beschuldigte Person verstorben ist“

<https://beauftragter-missbrauch.de/themen/hilfeangebote-fuer-betroffene-von-sexualisierter-gewalt>

„Für die Entscheidung zur Gewährung von konkreten Hilfen ist bei selbständigen caritativen Einrichtungen deren Träger zuständig“. Bei der Umsetzung der Hilfen arbeitet der Träger eng mit dem zuständigen Jugendamt und anderen Fachstellen zusammen. Hierfür stellt der Träger diesen Stellen alle erforderlichen Informationen zur Verfügung. Dem Wunsch nach einem Gespräch mit einer leitungsverantwortlichen Person ist nachzukommen.

4.2.5. Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter*Innen

„Gegen im kirchlich-caritativen Dienst Beschäftigte, die (sexualisierte) Gewalt ausgeübt haben oder bei denen tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen. Täter*Innen, die nach einer Tat gemäß Ziffer I dieser Leitlinie verurteilt wurden, werden nicht in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt. Bei Täter*Innen, bei denen nachgewiesene Handlungen nach Ziffer II (Definition siehe Kapitel 4.2.3) dieser Leitlinien vorliegen, wird im Einzelfall über den weiteren Einsatz entschieden“. (DCV Leitlinien S. 12).

4.2.6. Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erweislich falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- ▶ „Der Dienstgeber ist im Einvernehmen mit dem* der beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.
- ▶ Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten.

Dazu gehören:

- ▶ Eine kurze Sachverhaltsschilderung
- ▶ Das Ergebnis der Untersuchung

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren und die Zugriffsrechte hierfür sind zu regeln.

Im Fall der erwiesenen Unbegründetheit oder Falschheit eines Verdachts sind die Unterlagen, die damit im Zusammenhang stehen, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Es bedarf hierbei der vorherigen Zustimmung der betroffenen Person (vgl. DCV Leitlinien S. 12).

4.2.7. Hilfe für betroffene Dienste und Einrichtungen

Die Leitungspersonen der betroffenen Dienste und Einrichtungen „(...) werden vom Träger unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert“ (DCV Leitlinien S.11). Der Träger hat dafür Sorge zu tragen, dass die Dienste und Einrichtungen unterstützt werden, um die Belastungen, die sich aus dem Verfahren und der Aufarbeitung ergeben, bewältigen zu können.

4.2.8. Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche und nicht kirchliche Stellen

„Der dringende Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien darf nur durch die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person bzw. durch einen Dritten nur im Einvernehmen mit dem Träger sowie nur dann an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergegeben werden, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann. Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung zur Weitergabe von Hinweisen an die Strafverfolgungsbehörden (DCV Leitlinien S. 6).

Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden und anderen zuständigen Behörden

Eine Zusammenarbeit mit den entsprechenden Behörden muss bei Handlungen, die nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) strafbar sind sowie bei weiteren sexualbezogenen Straftaten, zwingend erfolgen.

Bei tatsächlichen Anhaltspunkten auf eine Straftat sind die entsprechenden Informationen an die Strafverfolgungsbehörden und wenn nötig an weitere Behörden weiter zu leiten. Weitere Behörden können z. B. das Jugendamt, die Schulaufsicht, die Heimaufsicht etc. sein.

Die rechtlichen Pflichten anderer kirchlich-caritativer Stellen bleiben unberührt.

Die Pflicht, mit den Behörden zusammenzuarbeiten, gilt unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen auch für Berufsheimnisträger, die im Rahmen ihrer seelsorgerischen, beratenden oder therapeutischen Arbeit Hinweise auf (sexualisierte) Gewalt erlangen, bei der Gefahr für Leib und Seele besteht, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen die Pflicht zur Verhinderung einer Straftat die Schweigepflicht wesentlich überwiegt.

In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn eine weitere Gefährdung zu befürchten ist oder weitere mutmaßliche Betrof-

fene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

Es erfolgt keine Weiterleitung von Informationen an Behörden, wenn:

- ▶ Leben oder Gesundheit der betroffenen Person zu schützen ist
- ▶ Eine gesetzliche Vertretung eine Verfolgung durch die Behörden ablehnt

Zu erfüllende Kriterien in der Zusammenarbeit mit den Behörden:

- ▶ Es muss eine externe Beratungsstelle hinzugezogen werden.
- ▶ Betroffenen Personen müssen Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt werden.
- ▶ Die betroffenen Personen müssen Gelegenheit haben, um etwaige Entscheidungen abzuwägen.
- ▶ Wenn Informationen nicht weitergeben werden, muss das vom Träger abgewogen worden sein.
- ▶ Alle Gespräche mit den betroffenen Personen, Entscheidungsgründe und Ergebnisse der externen Beratung sind unter Angabe der Namen zu dokumentieren und von den Beteiligten zu unterschreiben.

Maßnahmen zur Aufklärung eines Falles

Wenn es konkrete Anhaltspunkte für einen Gewaltvorfall gibt, muss der Dienstgeber über das Vorgehen entscheiden. Dabei müssen arbeits-, dienst-, auftrags- und kirchenrechtliche Bestimmungen berücksichtigt werden.

Freistellung, Lohnfortzahlung, Mitarbeiter*innenvertretung

Der Dienstgeber kann beschuldigte Personen vom Dienst freistellen. In diesem Falle steht den beschuldigten Personen aber eine Lohnfortzahlung zu.

Die Vertretung der Mitarbeiter*innen (z. B. MAV) muss über ein entsprechendes Vorgehen informiert und auf Wunsch angehört werden.

Der Dienstgeber muss durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass gewaltvolle Handlungen nicht wiederholt werden können.

4.2.9. Aufklärung - Zuständigkeiten im weiteren Verlauf

Klarheit und Wahrheit sind bei der Aufklärung der Fälle unbedingt gefordert. „Die Träger der Dienste und Einrichtungen verpflichten sich, sich aktiv an der Aufarbeitung der Vergangenheit der Dienste und Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren. Dies gilt auch bei Fällen (sexualisierter) Gewalt in Institutionen, die staatlich nicht mehr verfolgbar sind (z. B. wegen Verjährung oder Tod der beschuldigten Person). Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen liegt beim Leitungsorgan des Trägers (oder der Person, die es vertritt). Bei verstorbenen Beschuldigten bzw. Täter*innen ist der jeweils letzte rechtlich verantwortliche Träger zuständig bzw. dessen Rechtsnachfolger. Die Träger sind aufgefordert, die Geschichte ihrer Einrichtungen und Dienste im Hinblick auf (sexualisierte) Gewalt zu betrachten. Träger, denen ein Fall von (sexualisierter) Gewalt bekannt wird, sind aufgefordert, ihre Dialogbereitschaft mit ehemaligen betroffenen Personen beispielsweise über ihre Öffentlichkeitsarbeit aktiv mitzuteilen, Schuld anzuerkennen und ggf. weitere Unterstützung, wie beispielsweise beratende, therapeutische und ggf. seelsorgliche Begleitung oder finanzielle Hilfen anzubieten oder zu vermitteln“ (DCV Leitlinien S. 13).

Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

Bei juristisch bzw. nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen (sexualisierter) Gewalt gegenüber Minderjährigen oder schutz- bzw. hilfebedürftigen Menschen, bei denen jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, haben sich kirchlich-caritative Stellen selbst um Aufklärung zu bemühen und eine angemessene Regelung zu finden. Das gilt auch, wenn die beschuldigte Person verstorben ist.

5. EHRENAMTLICHE MITARBEITER*INNEN

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen spielen im Kontext der Intervention eine Rolle und zwar dann, wenn es um das Wahrnehmen von und Vorgehen gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen geht. „Sie sind wie Beschäftigte verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen die interne und externe Ansprechperson oder die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person unverzüglich über Hinweise, Anhaltspunkte und Verdachtsmomente, die ihnen im Kontext ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen“ (DCV Leitlinien S. 13).

Ist eine ehrenamtliche Person die beschuldigte Person, gelten diese Leitlinien entsprechend bzgl. Vorgehen und Konsequenzen. „Unter Wahrung der Sorgfaltspflichten ist dafür Sorge zu tragen, dass Andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen, sowohl über den Verdacht (sexualisierter) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden. Falls die beschuldigte, ehrenamtliche Person von einem anderen Träger entsendet ist, ist dieser Träger, bei dem die Person ehrenamtlich tätig ist, unter Wahrung der Sorgfaltspflichten umgehend zu informieren. Für die Weiterleitung der Informationen gelten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen für Beschäftigte gemäß Kapitel J „Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht“ (DCV Leitlinien S.14).

6. GEWALT IM KONTEXT DER EINRICHTUNGEN DER CARITAS

Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Je mehr Menschen im Kontext von institutionellen Abhängigkeitsverhältnissen seelisch und/oder körperlich verletzlich sind, desto höher ist die Gefahr, dass sie Opfer von Grenzüberschreitungen und Gewalt werden. Gerade die besondere Beziehungsbedürftigkeit junger Menschen stellt einerseits eine wichtige Quelle für eine gelingende Betreuung, Erziehung und Bildung dar. Gleichzeitig ist sie ein nicht zu unterschätzendes Risiko für Machtmissbrauch durch Erwachsene, aber auch für Missbrauch durch Kinder an anderen Kindern.

Wie wirkt es auf emotional entgrenzte Jugendliche, wenn der*die Betreuer*in breitbeinig vor ihnen steht und lautstark Anweisungen zum Zimmeraufräumen gibt?

Auch können sehr kleine Kinder und Kinder und Jugendliche mit persönlichen Beeinträchtigungen oftmals (noch) nicht dezidiert und verständlich ihre Gewalterfahrungen ausdrücken. Zunehmend sind Kinder und Jugendliche auch (sexuellen) Übergriffen im digitalen Raum ausgesetzt (Stichwort: Cybergrooming). Durch den intensiven und häufigen Chataustausch wird ihnen eine Nähe und Vertrautheit suggeriert, die einen risikobewussten Umgang mit dem Gegenüber erschwert.

Gewalt in der Arbeit mit erwachsenen Schutzbedürftigen⁸

Die Deutsche Bischofskonferenz bezeichnet in ihrer Präventionsordnung behinderte, gebrechliche oder kranke Personen, gegenüber denen eine besondere Sorgspflicht besteht, als **erwachsene Schutzbefohlene**. Deshalb sind sie der Fürsorge und Obhut anvertraut. Es besteht aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung. Im Rahmen

⁸ Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Menschen mit/ohne Behinderung

des Gewaltschutzverständnisses der Caritas wird diese Sichtweise erweitert. Die folgenden Ausführungen können auf alle anvertrauten Personen und tätigen Personen übertragen werden. In Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens werden Bewohner*innen bzw. Patient*innen von Mitarbeiter*innen mit hoher menschlicher und fachlicher Kompetenz begleitet, betreut, behandelt und gepflegt. Die meisten Menschen verbinden dies mit einer von Hilfsbereitschaft, Leidensminimierung, Nähe und Dankbarkeit geprägten Situation. Gewalt passt nicht in dieses Bild.

Über Gewalt in der Arbeit mit erwachsenen Schutzbedürftigen/Pflegebedürftigen wird noch oft geschwiegen. Die Diskussion bewegt sich zwischen den Wahrnehmungsextremen Gleichgültigkeit bzw. Scham oder einer Skandalisierung und Stigmatisierung. Dabei trifft dies sowohl auf häusliche Gewalt als auch Gewalt in Institutionen zu.

In den vielen Betreuungs-/Pflegesituationen spielen Gewalterfahrungen keine Rolle. Ein genaues Maß an Gewaltvorfällen lässt sich nicht beschreiben, weil die Angaben, dass von Pflegenden in irgendeiner Form Gewalt erlebt wurde, sehr stark variieren.

Es gibt wenig gesicherte Daten über die Häufigkeit und das Ausmaß von Gewalt an schutzbedürftigen Menschen sowohl in Institutionen als auch im häuslichen Kontext. Vermutlich ist die Dunkelziffer hoch. Das kann auch daran liegen, dass viele Maßnahmen und Vorkommnisse nicht als Gewalt betrachtet werden. Dies kann auch mit der subjektiven Interpretation und Bewertung des Einzelnen zusammenhängen, ob eine unsanfte Berührung, Anschreien, Ignorieren oder Bevormundung als gewaltsame Übergriffe verstanden werden. Häufig schweigen Opfer und Täter*innen über Gewalthandlungen und sehen darin eine „Privatsache“. Gewalt umfasst ein breites Spektrum von Handlungen bzw. Unterlassungen, die einmalig oder wiederholt vorkommen können. Die mei-

sten Gewaltvorfälle liegen wohl in der Grenzüberschreitung, Grenzverletzung und Vernachlässigung. Deutlich geringer ausgeprägt ist der Anteil sexualisierter Gewalt oder strafrechtlich relevanter Handlungen wie Körperverletzung, Misshandlung oder Tötung. Gleichzeitig gilt gerade diesen Menschen die besondere Sorgfalts- und Garantienpflicht in Einrichtungen und Diensten der Caritas.

Freiheitsentziehende Maßnahmen

Freiheitsentziehende Maßnahmen (Fixierungen, das Einschließen von Menschen, Medikamentengabe etc.) sind immer ein sehr schwerwiegender Eingriff in die Freiheits- und Persönlichkeitsrechte von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbedürftigen. Vor deren Einsatz steht deshalb zwingend eine richterliche Überprüfung und Gestattung durch das Familiengericht (§ 1631 b BGB Kinder/Jugendliche) oder das Betreuungsgericht (§ 1906 BGB Erwachsene)⁹. Diese Maßnahmen sollten immer nur als allerletztes Mittel zur Anwendung kommen, wenn sich die Sicherheit von anvertrauten Personen und tätigen Personen nicht anders gewährleisten lässt. Unterschiedliche Methoden wie ReduFix oder Änderung des Verfahrens (Werdenfelser Weg¹⁰) eröffnen zunehmend die Möglichkeit, Alternativen zu freiheitsentziehenden Maßnahmen zu entwickeln. Dazu liegen verschiedene fachliche Empfehlungen vor.

Zur Bedeutung von sexualisierter Gewalt in der Pflege/Betreuung¹¹

Pflegebedürftige Menschen und Menschen mit Behinderung können auch Opfer von (sexualisierter) Gewalt werden. Dieser Missbrauch stellt die wohl versteckteste und am stärkste tabuisierte Form von Gewalt dar. Damit sind gerade hilfe- und pflegebedürftige Menschen betroffen, die aufgrund ihrer persönlichen

⁹ Bayer. StMAS: Fachliche Empfehlungen zum Umgang mit freiheitsentziehenden Maßnahmen (feM) in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung, 2019

¹⁰ Stadt Bonn (Hrsg.): Der „Werdenfelser Weg“ zur Vermeidung freiheitsentziehender Maßnahmen in stationären Einrichtungen, 2011

¹¹ Suhr Ralf: Zur Bedeutung sexualisierter Gewalt in der Pflege, in: Zentrum für Qualität in der Pflege: ZQP Report Gewaltprävention in der Pflege, Berlin ² 2017, S. 35 – S. 38

Situation (starke körperliche und kognitive Einschränkungen, Abhängigkeitsverhältnisse) zu einem besonders vulnerablen Personenkreis gehören. Aussagen über Häufigkeit sind sehr schwer zu treffen, die Dunkelziffer sexueller Missbrauchsfälle ist hoch. Dazu trägt bei, dass in diesen Fällen die Scham der Opfer bei sexualisierter Gewalt bei älteren Menschen besonders ausgeprägt ist. Die Angst, keinen Glauben geschenkt zu bekommen und die Abnahme der Fähigkeit, externe Hilfe zu holen (Zunahme der körperlichen Gebrechlichkeit und geistigen Einschränkung), kennzeichnet zudem die Situation. Oft sind die Betroffenen hochgradig eingeschränkt – durch eine Demenz, psychiatrische Erkrankung oder körperliche Gebrechlichkeit. In vielen Fällen sind hochbetagte Personen betroffen, in den meisten Fällen Frauen.

Wer ist von staatlicher Seite für die Aufsicht in den Bereichen stationäre und ambulante Pflege zuständig?

Im Bereich der stationären Pflege ist die zuständige Aufsichtsbehörde die FQA (FQA = Fachstelle für Pflege- und Behinderteneinrichtungen – Qualitätsentwicklung und Aufsicht).

Im Bereich der ambulanten Pflege ist der Träger der Organisation im privaten Bereich der Betreuten/pflegebedürftigen Menschen tätig. Dort haben nur die Polizei/die Staatsanwaltschaft oder das Ordnungsamt Zugriff. Der Medizinische Dienst kann nur mit Zustimmung der Betreuten/Pflegebedürftigen im Rahmen der Qualitätsprüfung Zugang in die heimische Umgebung erlangen.

Gewalt gegen Mitarbeiter*Innen Belastungssituationen

Krisen- und Konfliktsituationen gehören zum Arbeitsalltag von betreuenden Berufen, jedoch sind sie kein Zustand, der als „normal“ hingenommen werden darf.

In einer Studie der BGW gaben von rund 2.000 befragten Beschäftigten aus Altenpflege, Krankenhäusern und Behindertenhilfe knapp 80 Prozent an, in den letzten zwölf Monaten Gewalt am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Von den Betroffenen hatten 70 Prozent über

körperliche und 94 Prozent über verbale Gewalterlebnisse berichtet. Rund ein Drittel von ihnen fühlte sich durch die erlebte Gewalt stark belastet. Von ähnlichen Belastungssituationen sind beispielsweise auch Tätigkeiten in der Jugendhilfe, Psychiatrie oder in Not- und Bereitschaftsdiensten betroffen.

Aber auch in Beratungsdiensten können kritische Situationen entstehen, wie zum Beispiel bei Sprechstunden, in denen Berater*innen oder Verwaltungspersonal allein mit aggressiven oder enthemmten Klient*innen sind.

Wie sollen sich Mitarbeiter*innen verhalten, wenn sie von Bewohner*innen mit eindeutig sexuellen Anzügen konfrontiert werden?

Individuelle Schutzmaßnahmen

Je früher Mitarbeiter*innen potenziell gewaltbesetzte Situationen erkennen, desto besser lassen sich Eskalationen in Aggression und Gewalt vermeiden.

Achtsamkeit sich selbst gegenüber und Einfühlung in die zu betreuenden Menschen sowie der gezielte Einsatz von Sprache helfen Übergriffen vorzubeugen.

Eine differenzierte Wahrnehmung, Wissen über aggressionsauslösende Faktoren und Deeskalationsstrategien gehören ebenso zum Handwerkszeug von Beschäftigten in Betreuungs- und Pflegeberufen wie die Kompetenz, deutlich Grenzen zu ziehen und sich notfalls bedrohlichen Situationen entziehen zu können.

Der betriebliche Arbeitsschutz

Arbeitsfeldbedingte Gefährdungen und psychische Belastungen zu ermitteln und diesen systematisch vorzubeugen, liegt im Verantwortungsbereich des Dienstgebers. Er hat einen Schutzauftrag gegenüber seinen Beschäftigten. Dieser wird konkretisiert in Verhaltensregeln für den Notfall und für den Umgang mit erlebter Gewalt. Es ist Teil des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes eines Dienstgebers, dass Mitarbeiter*innen einen professionellen Umgang mit problematischen Situationen, Gewalt und Aggression erlernen.

Prävention und Nachsorge

Es muss vom Dienstgeber und den Führungskräften etabliert und gefördert werden, dass Gewalterleben oder Risiken in Teamsitzungen und Fallbesprechungen thematisiert werden und im Falle von tatsächlichen Übergriffen auch Hilfe und Unterstützung für die Beschäftigten erfolgt. Dieser Prozess der „Nachsorge“ ist besonders wichtig, weil es bei einem gewalttätigen Übergriff gegen eine tätige Person neben möglichen körperlichen Folgen auch zu subjektiven, seelischen Verletzungen bis hin zu traumatischen Erfahrungen kommen kann.

Eine Aufarbeitung des subjektiven Leidens ist erforderlich und bedarf eines besonderen achtsamen Vorgehens hinsichtlich einer subjektiven Bewältigung. Auch kann ggf. therapeutische Begleitung beziehungsweise Behandlung notwendig werden.

Gewalt in weiteren Arbeitsfeldern

Viele grundsätzliche Ausführungen im Rahmenkonzept werden in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt im Kontext von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbedürftigen konkretisiert. Die Arbeit in den Organisationen der Caritas ist vielfältiger und erstreckt sich auf weitere, anvertraute Personen (z.B. Klient*innen in Beratungsstellen, Hilfesuchende in materiellen Nöten, Angebote von Fortbildungen, Angebote von und für Ehrenamtliche) und Bereiche einer Organisation wie beispielsweise die Verwaltung. Dort sind Menschen involviert in die Beratung, Schulung und Ausbildung involviert. Ein Gewaltschutzkonzept beinhaltet auch für diese Bereiche spezifische Regelungen und Lösungen, die im Rahmen des institutionellen Gewaltschutzkonzeptes der Organisation entwickelt werden.

7. BEKANNTE STRATEGIEN VON TÄTER*INNEN

Man sieht es keinem Menschen an, ob er Kinder missbraucht. Risikofaktoren im Umfeld des Kindes oder Jugendlichen sind niemals Ursache für sexuellen Missbrauch. Ohne die Gegenwart eines potenziellen Täters oder einer potenziellen Täterin kann kein sexueller Übergriff stattfinden, unabhängig davon, wie viele weitere Risikofaktoren vorliegen. Sexueller Missbrauch ist durch ein Machtgefälle zwischen Täter oder Täterin und Opfer gekennzeichnet, in dem der*die Täter*in das Kind bzw. den Jugendlichen benutzt, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen (Fegert & Wolff, 2006). Einvernehmliche sexuelle Kontakte kann es zwischen Erwachsenen und Kindern nicht geben, da Kinder aufgrund ihrer körperlichen, psychischen, kognitiven und sprachlichen Unterlegenheit sowie ihrer strukturellen Abhängigkeit von Erwachsenen keine gleichberechtigten Sexualpartner*innen sein können (Bange & Deegener, 1996). Das Machtgefälle wird von Missbrauchstäter*innen ausgenutzt sowohl in der Anbahnung und der Durchführung als auch in der Sicherung von Geheimhaltung ihrer Taten. Die Entscheidung für ein berufliches oder ehrenamtliches Engagement in einem Tätigkeitsfeld, in dem man mit jungen Menschen in Kontakt kommt, ist eine häufige Strategie von Täter*innen.

Um sich dem Kind, dem*der Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen anzunähern, benutzen Täter*innen eine Vielzahl von Strategien, um eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen:

Sie suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, auch in entsprechenden Arbeitsfeldern.

Häufig engagieren sich Täter*innen über das normale Maß und wirken im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sehr zugewandt und verständnisvoll.

Sie suchen oft emotional bedürftige Kinder und Jugendliche oder auch erwachsene Schutzbefohlene aus.

Die Täter*innen bauen gezielt ein Vertrauensverhältnis zum möglichen Opfer und dessen Umfeld auf.

Im Rahmen einer „Anbahnungsphase“ versuchen sie,

durch besondere Ausflüge, Aktionen oder Unternehmungen eine engere Beziehung zum möglichen Opfer aufzubauen und seine Arglosigkeit zu erhöhen.

Häufig lenken Täter*innen das Gespräch zufällig auf sexuelle Themen, verunsichern Kinder und Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene und berühren sie „wie zufällig“.

Täter*innen „testen“ meist nach und nach die Widerstände der Kinder, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, ehe sie gezielt Gelegenheiten für schwerere Übergriffe schaffen.

Durch den Einsatz von Verunsicherungen („Das ist alles ganz normal!“), Schuldgefühlen („Das ist doch alles deine Schuld!“) und Drohungen (Entzug von Zuneigung und Privilegien, Isolation, öffentliche Bloßstellung, Zerstörung der Familie, körperliche Gewalt etc.) machen Täter*innen ihre Opfer nicht nur gefügig, sondern sichern sich auch deren Verschwiegenheit. Sie nutzen dabei auch gezielt Loyalitäten („Du hast mich doch lieb...“, „Wenn du was erzählst, komme ich ins Gefängnis“) und Abhängigkeiten des Opfers sowie ihre hierarchische Überlegenheitsposition aus.

Meistens ist sexualisierte Gewalt kein einmaliger, sondern ein mehrfach vorkommender und länger anhaltender Tatbestand.

Täter*innen nutzen ihre Autoritäts- und Machtposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten von Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen zu befriedigen. Die Täter*innen sind verantwortlich für ihr Tun. Oft wird in unterschiedlichen beruflichen Situationen, die Täter ausnutzen, das Unwissen von Kindern über „normale“ Abläufe von Situationen (z. B. medizinische Untersuchung) ausgenutzt, oder es werden Missverständnisse erzeugt. Betroffene, die von Priestern oder Ordensbrüdern sexuell missbraucht wurden, berichten außerdem von der Glaubensdimension, die als heftiges Druckmittel gegenüber dem Opfer benutzt wird, z. B.: „Wenn du darüber sprichst, ist das eine Sünde“ (Deutsche Bischofskonferenz 2013, S. 54). In diesem Beispiel wird die eigene moralische Autorität instrumentalisiert, um das Kind unter Druck zu setzen.

Im Umgang mit den anvertrauten Kindern in Krippe, Kindergarten und Hort kann es zu besonders gear- teten Grenzverletzungen, sexualisierten Übergriffen und sexualisierter Gewalt kommen. Das Handeln von Täter*innen hängt auch damit zusammen, wie viel Klarheit in Struktur, Organisation und Leitung in der Einrichtung vorhanden ist bzw. fehlt.

Oft nutzen Täter*innen den „Deckmantel Fürsorglich- keit“ und zeigen nach außen Sorge um das Kind, obwohl es tatsächlich um Befriedigung des eigenen Bedürfnisses geht und darum, Macht auszuüben.

Rollenunklarheiten oder undurchsichtige Zuständig- keiten bieten leichte Möglichkeiten für Grenzüber- schreitungen.

Durch Vernachlässigung von Aufsichtspflichten kön- nen sich Täter*innen Zugriff zu Kindern erschleichen.

Mangelnde Distanz oder mangelnder Respekt im Um- gang mit den Kindern kann Täter*innen zum Handeln ermutigen.

Mangelnde Sensibilität in intimen Situationen, wie zum Beispiel beim Wickeln oder im Umgang mit Kindern bei Schlafenszeiten, erleichtert Grenzüberschreitungen und Übergriffe.

Hartes Strafen, abfälliges Reden, Anschreien und Ent- zug von Nähe schüchtern Kinder ein und machen sie für Täter*innen gefügiger.

Täter*innen machen sich Neigungen von Schutzbefoh- lenen/Kindern zum Personenkult („...allerliebste Kin- derpfleger*in“ oder „...coole Erzieher*in...“) zunutze, um den Kindern nahe zu kommen und für sie unan- greifbar zu erscheinen.

Ähnliche Muster zeigen sich, wenn Täter*innen erwachsene Schutzbefohlene, z. B. Menschen mit Behinderung, Praktikant*innen und Auszubildende, für ihre Interessen missbrauchen.

8. ÖFFENTLICHKEIT, MELDUNG UND PRESSEARBEIT

Sofern ein öffentliches Interesse besteht, wird die Öffentlichkeit durch den Träger unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes aller Beteiligten in angemes- sener Weise informiert.

Dabei klärt der Träger vorher die Verantwortlichkeiten. In der Regel wird eine Person benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist. Beschäftigte sind verpflichtet, bei Anfragen der Presse oder sonsti- ger Personen auf diese Person zu verweisen.

Der Träger prüft, ob die Weitergabe der Informationen an die Pressestelle des DiCV Bamberg oder an den Deutschen Caritasverband erforderlich ist.

9. DOKUMENTATION UND AUSWERTUNG

„Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe in Zusammenhang mit (sexualisierter) Gewalt sind vom Träger sorgfältig zu dokumentieren. Der Träger ist verpflichtet, den vorliegenden Fall auszuwerten und Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prävention und der Intervention zu ziehen und diese umzusetzen.“ (DCV Leitlinien S. 12)

Allgemeines zur Dokumentation

Bei Einrichtungen und Diensten hat nach unseren bisherigen Regelungen die Einrichtungsleitung die Verantwortung dafür, dass die einzelnen Schritte während des Verfahrens dokumentiert werden.

Wichtig ist, dass geregelt ist, wer einen Fall auf welchen Vorlagen dokumentiert.

Daneben haben die weiteren Verantwortlichen eigene Dokumentationspflichten; so erstellen beispielsweise die externen Ansprechpersonen die Gesprächsprotokolle.

Die Interne Ansprechperson (IAP) dokumentiert für den Fall, dass sie eingeschaltet wird:

- ▶ das Datum der Meldung
- ▶ den Namen und Funktion der meldenden Person
- ▶ den allgemeinen Inhalt der Meldung (z. B. Verdacht auf verbale Gewalt von MA in der stat. Pflege im Heim XY gegen Bewohner (Name des/der Betroffenen)

und leitet diese Infos an den Träger oder die vom Träger benannte Person weiter.

Bei kleineren Verbänden wird das in der Regel der Vorstand selbst sein.

Geht die Meldung schriftlich bzw. per E-Mail ein, kann diese weitergeleitet werden.

Es empfiehlt sich, sich hier eine Meldevorlage zu erstellen.

Der Träger hat je nach Situation im Einzelnen folgende Dokumentationspflichten:

Die Anhörung

Eine Anhörung zur Beschuldigung einer Tat gemäß der Leitlinien des DCV ist zu protokollieren. Die beschuldig-

te Person hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Die beschuldigte Person erhält eine Ausfertigung des von dem Protokollführenden unterzeichneten Protokolls.

Das Gespräch mit den Betroffenen

Ein Gespräch, bei dem auch die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Dieses Protokoll ist sowohl von den Protokollführenden als auch von den Betroffenen bzw. ihren gesetzlichen Vertretern zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des Protokolls wird den Betroffenen ausgehändigt. Die vom Träger benannte Person wird über das Ergebnis des Gespräches informiert.

Dokumentation bei Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Das Gespräch mit einer betroffenen Person, die Entscheidungsgründe für die Weiterleitung an die Strafverfolgungsbehörde und das Ergebnis der externen Beratung (externe Fachberatungsstelle) sind unter Angabe der Namen aller Beteiligten zu dokumentieren. Die Dokumentation ist von der betroffenen Person bzw. der gesetzlichen Vertretung der Person und der externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

Dokumentation zum Schutz der Beschuldigten bei fälschlicher Beschuldigung

Stellt sich nach gründlicher Prüfung ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten.

Dazu gehören:

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

Für diese Unterlagen sind die Zugriffsrechte zu regeln und sie sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren. 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 Beschuldigten.

DOKUMENTATION IM ZUSAMMENHANG MIT DEM § 8 A SGB VIII (SCHUTZAUFTRAG BEI KINDESWOHLGEFÄHRDUNG)

Alle Arbeitsunterlagen zum Schutzauftrag finden Sie auf der homepage des DiCV. Die Prozessbeschreibung zeigt auf, welche Personen bzw. Instanzen beim Prozess des Schutzauftrages zu beteiligen sind, sobald sich gewichtige Anhaltspunkte für eine vermutete Kindeswohlgefährdung zeigen. Zu dokumentieren sind die Beobachtungen (Beobachtungsprotokoll), die Gespräche mit der insoweit erfahrenen Fachkraft und deren Einschätzung der Situation, die Gespräche mit den Eltern, Gespräche zwischen den Fachkräften und dem Träger, Gespräche ggfs. mit den Schutzbeauftragten und die Mitteilung an das Jugendamt.

10. DATENSCHUTZ UND DATENSPARSAMKEIT

Allgemeiner Datenschutzhinweis:

Da bei Meldungen von (vermuteter) Gewalt personenbezogene Daten aus den caritativen Einrichtungen und Diensten an die externen Ansprechpersonen weitergeleitet werden, muss diese Tatsache in das Verzeichnisse der Einrichtungen und Dienste aufgenommen werden. Jede Einrichtung/jeder Dienst ist verpflichtet, ein solches Verzeichnis zu führen.

Ziehen Sie bitte gegebenenfalls Ihren Datenschutzbeauftragten hinzu.

Es gelten in jeder Konstellation die Grundsätze der Datensparsamkeit und dass so wenig wie möglich Personen von den personenbezogenen Daten einer anderen Kenntnis erlangen dürfen.

11. ANSPRECHPARTNER*INNEN BEIM DIÖZESAN-CARITASVERBAND BAMBERG

Für das Konzept in der vorliegenden Version:

Hildegard Thoma, Tel.: 0951 8604-360,
E-Mail: hildegard.thoma@caritas-bamberg.de

Anika Böhme Tel.: 0951 8604-310
E-Mail: anika.boehme@@caritas-bamberg.de

Für die Fortbildungen:

Stephan Seeger, Tel.: 0951 8604-120
E-Mail: stephan.seeger@caritas-bamberg.de

Für pastorale Begleitung:

Horst Engelhardt, Tel: 0951 8604-110
E-Mail: horst.engelhardt@caritas-bamberg.de

Die vom DiCV benannten externen Ansprechpersonen sind:

Bei erwiesenen bzw. hinreichend überprüften Fällen von Gewalt an Schutzbefohlenen durch Caritas-Mitarbeiter*innen/Ehrenamtliche sowie bei Hinweisen und Fällen von Gewalt durch Kleriker, Ordensangehörige und Mitarbeiter*Innen der Erzdiözese ergeht eine Information an:

Eva Hastenteufel-Knörr

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht
Ringstraße 31, 96117 Memmelsdorf
Tel.: 0951 40735525
E-Mail: gewalt3@caritas-bamberg.de

Thomas Venten

Rechtsanwalt
E-Mail: gewalt2@caritas-bamberg.de
Tel.: 0951 5193229-0

Weitergehende Informationen zum Gewaltschutz sind zu finden unter:

<https://caritas-bamberg.de/ueber-uns/gewaltschutz>

Bei Hinweisen und Fällen von Gewalt durch Kleriker, Ordensangehörige und Mitarbeiter*innen der Erzdiözese ergeht eine Information nicht nur an Frau Eva Hastenteufel-Knörr als Beauftragte des Erzbischofs

Rechtsanwältin
Tel.: 0951 40735525
E-Mail: kanzlei-hastenteufel@t-online.de

sondern auch an

Herrn Joseph Düsel

Leitender Oberstaatsanwalt a.D.
Treustraße 25, 96050 Bamberg
Telefon: 0951 15337 und 0178 5548636
E-Mail: j.duesel@web.de

Lesen Sie hierzu auch unter:

<https://praevention.erzbistum-bamberg.de/beratung-und-hilfe/>

ANHANG

MUSTER Risikoanalyse als Fragebogen

Risikoanalyse der Einrichtung _____ vom _____

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der Organisation bzw. der jeweiligen Einrichtung bewusst zu werden. Sie beantwortet die Frage ob, wo und wodurch welche Gegebenheiten in welchen Situationen in der alltäglichen Arbeit Schwachstellen bestehen oder entstehen, die die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen. Daneben wird zu den jeweiligen Risikopotenzialen auch nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren. Startet eine Organisation den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen Auseinandersetzungsprozess in der Organisation anzustoßen.

Bearbeitung der Risikoanalyse:

- In einem ersten Schritt soll eine kurze Beschreibung der Situationen und Gegebenheiten erstellt werden.
- In einem zweiten Schritt, bewerten Sie bitte jede Situation nach den Kriterien **Häufigkeit, Schwere, Auswirkungen**.
- In einem dritten Schritt leiten Sie bitte Maßnahmen ab, um dem Gefahrenpotential entgegen zu wirken.

Mit **welcher Zielgruppe** wird in der Einrichtung gearbeitet?

Beschreibung der Zielgruppe

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Spezifika der Zielgruppe und des Arbeitsfeldes				
Spezifische Gefahrenmomente Ihrer Zielgruppe, Opfer von Gewalt zu werden oder selbst Gewalt auszuüben (sehr junge, sehr alte Menschen, Behinderungen, Defizite...).	1. 2. 3.			
Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Betreuten und Beschäftigten. (z.B. Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse)	1. 2. 3.			
Gibt es Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder darf dies individuell entschieden werden?				
Gibt es rechtlich legitimierte Formen von Gewalt? (z.B. freiheitseinschränkende oder freiheitsbeschränkende Maßnahmen)				
In welchen Situationen können der Wille der Betreuten und der Wille der Beschäftigten konflikthaft aufeinandertreffen? (z.B. Essenssituationen, Anziehen, Waschen)				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Bauliche Gegebenheiten				
Gewaltsituationen, die auf Grund baulicher Begebenheiten entstehen können (z.B. Keller, Dachboden, abgelegene Zimmer, Gestaltung der Bewohnerzimmer, Toilette / Bad, Untersuchungsräume, Therapieräume).				
Situationen in denen die Intimsphäre nicht gewahrt wird (z.B. Rückzugsmöglichkeiten, abschließbare Zimmer).				
Gefahrenpotentiale aufgrund (fehlender) technischer/räumlicher Ausstattung?				
Risikozeiten				
Gibt es in der Einrichtung Zeiten mit besonderem Risikopotential? (z.B. nachts, allein im Dienst, personelle Unterbesetzung, Übergabe, emotional aufgeladene Zeiten bzw. Betreuungsphasen wie Eingewöhnung, Feste wie z.B. Weihnachten)				
Wo ergeben sich aufgrund von 1:1-Situationen besondere Risiken (z.B. Fahrdienst/ Transportsituationen, Einzelförderung, Nachtdienst, Beratungsgespräche, Beratungen am Wochenende, Übernachtungen)?				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Organisation				
Wie geht man in der Organisation mit Fehlern und Fehlverhalten um? Wie wird die Fehlerkultur in der Einrichtung gestaltet? (z.B. Äußern von und Umgang mit Kritik, Unterstützung, Fehler zugeben dürfen, Verschweigen, Sanktionen, Macht/-missbrauch)				
Welche Gefahrensituationen können sich durch externe Personen entstehen (z.B. Handwerker, Besuch von Angehörigen)				
Wie wird grenzüberschreitendes Verhalten reflektiert (z.B. bei Pflegehandlungen, An- bzw. Ausziehen, Beziehungsarbeit, Situationen, in denen die Intimsphäre berührt wird, in beschützende Abteilungen).				
Wenn eine Person dezidiert Gewalt ausüben will: Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe in Ihrer Einrichtung könnten bei der Planung und Umsetzung genutzt werden?				
Qualitätsmanagement				
Gibt es klare Zuständigkeiten und Verfahren, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist? (z.B. Meldewesen, Beschwerdewege, Meldebögen, informelle Strukturen)				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation bei festgestellter Gewalt? (Interne Ansprechperson, externe Ansprechperson, Krisenteam, Kommunikation bezogen auf Betroffene, Täter*in, Umfeld, Öffentlichkeit)				
Welche Möglichkeiten haben Betreute und Beschäftigte in der Einrichtung, kritische Verhältnisse und Verhaltensweisen anzusprechen bzw. mitzuteilen? (z.B. Beschwerdemanagement, MAV, Bewohnerrat, Kinderparlament)				
Wie können sich Betreute und Beschäftigte an der Gestaltung der Prozesse in der Einrichtung beteiligen? Gibt es eine Kultur der Partizipation? Werden Sie zur Beteiligung ermuntert und geschult?				
Gibt es Notfallpläne, Krisenleitfäden... in der Einrichtung? Welche?				
Finden sich im Leitbild Anknüpfungspunkte für die Präventionsarbeit und die Intervention bei Gewalt? (Z.B. Achtsamkeit, Respekt, Wertschätzung)				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Träger				
Wie positioniert sich der Träger in seiner Einrichtung zum Thema Gewalt? (z.B. in Vorstellungsgesprächen, Öffentlichkeitsarbeit, interne Kommunikation)				
Wissen				
Gibt es auf allen Ebenen der Einrichtung ein Grundwissen über das Thema Gewalt und ein Bewusstsein darüber, dass Handlungsabläufe, Strukturen, Arbeitsabläufe Gewalt begünstigen können? („Was man sich nicht vorstellen kann, sieht man auch nicht.“) (z.B. Teambesprechungen, interne Fortbildungen, Informationsmaterial)				
Wird dieses Wissen regelmäßig aufgefrischt?				
Gibt es eine jährliche, gezielte Fortbildungsplanung?				
Kennen alle Betreuten und Beschäftigten die interne und die externe Ansprechperson?				
Aufarbeitung				
Gab es in der Einrichtung bereits Vorfälle von Gewalt? Wie war Umgang damit/ die Aufarbeitung und welche Konsequenzen hat der Träger daraus gezogen?				

MUSTER/ VORLAGE

Situationsportrait: Gewaltanwendung gegenüber Personen

Von der Person auszufüllen, die eine Gewaltanwendung wahrgenommen hat, selbst erlebt hat oder eine Gewaltanwendung **vermutet** (bei Verdachtsmomenten oder zureichenden Hinweisen). Diese kann eine Person im Dienst oder eine betreute Person sein.

Das Situationsportrait kann eigenständig oder zusammen mit der internen Ansprechperson (iAP) ausgefüllt werden

Name der meldenden Person: _____

Name der von Gewalt betroffenen Person (Person im Dienst, betreute Person, Bewohner*In, Mitarbeiter*in):

Datum	Uhrzeit	Neutrale Situationsbeschreibung	Gefühle, Bewertungen, Reaktionen der beobachtenden / betroffenen Person	Unterschrift

Beteiligte Personen an der Beobachtung: _____

Fazit der Beobachtung(en) bzw. nächster Handlungsschritt: _____

Übergabe des Situationsportraits an Vorgesetzte /Einrichtungsleitung/ IAP/ EAP/ Träger/ vom Träger benannte Person am: _____

Ort, Datum

Unterschrift tätige Person

Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt

(Alle Schritte sind von den Verantwortlichen mit Datum zu dokumentieren!
Die Zuständigkeiten für die Dokumentation müssen vor Ort festgelegt werden).

Tätige Person beobachtet akute, gewalt-same Handlungen gegenüber Betreuten/ Bewohnern:

Tätige Personen schreiten unverzüglich möglichst gewaltfrei ein oder holen Hilfe.

Sie melden/ dokumentieren anschließend das Vorkommnis z.B. auf der Vorlage „**Situations-portrait**“ (wer, was, wann, wo, wie?)

Manual S. 11: Formen von Gewalt

Tätige Person hat zureichende Hinweise/ Anhaltspunkte/ Verdachtsmomente:

Dokumentation der Beobachtungen/ Hinweise / Verdachtsmomente und Erstellen einer Meldung/ Dokumentation z.B. auf der Vorlage „**Situations-portrait**“ (wer, was, wann, wo, wie?)

Tätige Person meldet unverzüglich (unabhängig von Plausibilitätsabwägungen)

Weiterleitung der Dokumentation (Situationsportrait) an Vorgesetzte/ Einrichtungsleitung, interne oder externe Ansprechperson/ Träger oder vom Träger benannte Person.

Kenntnisnahme über Verurteilungen, eingeleitete oder laufende Ermittlungsverfahren bei tätigen Personen, den § 72 betreffend, sind ebenfalls zu melden

Aufgaben des Trägers bzw. der von ihm benannten Person – erste verpflichtende Maßnahmen unter Wahrung der Vertraulichkeit und Beteiligung der Betroffenen

- Sofortmaßnahmen, z.B. Unterbrechung des Kontakts
- Einleitung dienstrechtlicher Schritte (Z.B. Freistellung vom Dienst)
- Hierüber Information der MAV und auf Wunsch deren Anhörung
- Einbezug der externen Ansprechperson und Plausibilitätsprüfung durch diese
- Information von Erziehungsberechtigten, gesetzlichen Vertretern der Beschuldigten und (vermuteten) Opfer
- Bei vermuteter (sexualisierter) Gewalt durch Kleriker oder Ordensangehörige: Information der Beauftragten des Bischofs
- Bei verdächtigen Personen, die nicht zur Einrichtung gehören: unverzügliche Meldung an Träger, bei dem diese Person beschäftigt ist.
- **Klärung mit externer Ansprechperson, welche kirchlichen und nicht kirchlichen Behörden zu informieren sind.**
- **Manual Punkt 4.2.8. S. 26**
- Motivation der betroffenen Person zur ärztlichen Untersuchung

↓

Aufgabe des Trägers bzw. der von ihm benannten Person – weitere verpflichtende Maßnahmen unter Wahrung der Vertraulichkeit und Beteiligung der Betroffenen und Schutz vor öffentlicher Informationspreisgabe

- Unter Wahrung der Sensibilität Initiierung eines Gespräches zwischen der externen Ansprechperson und **betroffener**, betreuter Person und Erziehungsberechtigten / gesetzlichen Vertretern/ Angehörigen: Ermutigung der Betroffenen zur Strafanzeige, Anfertigung eines Protokolls, Aushändigen einer Protokollkopie an betroffene Person.
- **Manual S. 25 Punkt 4.2.4 Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen über weiteres Vorgehen und Hilfemöglichkeiten, u.a.**
- Betroffenen und/ oder gesetzl. Vertreter auf externe Beratungsstelle und ggfs. weitere Unterstützungspersonen verweisen
- Betroffenen und gesetzl. Vertretern das Gespräch mit der externen Ansprechperson anbieten
- Betroffene über Stand des Verfahrens informieren
- Betroffene über Hilfen aus“ Verfahren zur Anerkennung des Leids“ informieren.
- **Manual S.25, Punkt 4.2.3. Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit beschuldigten Personen, u.a.**
- Klärung des Trägers mit externer Ansprechperson, ob Gespräch mit beschuldigter, tätiger Person stattfinden kann.
- Information der Personen, die für die beschuldigte Person Verantwortung tragen.
- Falls Gespräch stattfindet, Aufklärung des/ der Beschuldigten über seine/ ihre Rechte und Wahrung der Unschuldsvermutung.
- Anfertigung eines Protokolls und beschuldigter Person Möglichkeit der Einsichtnahme einräumen.
- Information des Trägers über das Gespräch, sofern er nicht selbst teilgenommen hat.
- Im Fall der Unschuld der beschuldigten Person hat der Träger der Person die entstandenen Kosten zu erstatten.

Aufgaben des Trägers im Nachgang eines (vermuteten) Gewaltvorfalls

Folgende Fragestellungen sind hierbei relevant:

Welche Konsequenzen hat die Gewaltausübung für Beschuldigte und Täter*Innen?

Vgl. Manual Punkt 4.2.5. S. 26



Welche Maßnahmen des Trägers werden im Fall einer fälschlichen Beschuldigung getroffen, um die Beschuldigten zu rehabilitieren?

Vgl. Manual Punkt 4.2.6. S. 26



Welche Hilfen gibt es für betroffene Dienst und Einrichtungen, um Belastungen eines Verfahrens aufzuarbeiten und zu bewältigen?

Vgl. Manual Punkt 4.2.7. S. 26 und 4.2.9. S. 28

Als „Tätige Personen“ gelten: Dienstnehmer*Innen, Auszubildende, Ehrenamtliche, Menschen im Bundesfreiwilligendienst und Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeiter*Innen (siehe Manual S. 7)

MUSTER Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für tätige Personen¹² zur persönlichen Eignung in Einrichtungen, Diensten, Schulen sowie in der Zentrale des

Name der Organisation

in denen Personen betreut, gepflegt, erzogen, beraten, vermittelt und ausgebildet werden.

Name, Vorname

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht gerichtlich bestraft¹³ bin wegen der Vollendung oder des Versuchs folgender Straftaten:

- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (171StGB);
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung § 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l StGB);
- Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereiches und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen (§ 201a Abs.3 StGB)
- vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 217 StGB);
- Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
- Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
- Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger, Kinderhandel, Zwangsheirat (§§ 234 bis 237 StGB);
- Nachstellung (§ 238 StGB);
- Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz, für die eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr angedroht ist. (§§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG);
- vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 226a, 227, 231 StGB), Raubdelikte (§§ 249 bis 255 StGB), Aussetzung (§ 221 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB) auf sexueller Ebene zum Nachteil von Minderjährigen;
- Strafbarer Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten.
- Unterlassene Hilfeleistung oder Behinderung von Hilfeleistung (323c StGB)

¹² Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Beschäftigten einschließlich der Leitungen, nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige, Freiwillige, Praktikant*Innen, Auszubildende, im FSJ/BFD Tätige sowie Werksauftragsnehmer*Innen und Leiharbeiter*Innen gemeint.

¹³ Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt sind im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG)

Hiermit erkläre ich, dass ich wegen folgender oben genannter Straftat/-en gerichtlich bestraft bin:

Straftatbestand: _____

Datum der Verurteilung/ des Erlasses des Strafbefehls: _____

Weiter erkläre ich, dass

ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der Straftaten, die oben genannt sind, ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.

oder

wegen des Verdachts der Begehung folgender der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist:

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat/-en werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

Ich werde auf Verlangen des Arbeitgebers gegen Kostenerstattung meine persönliche Eignung im Sinne des § 72a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG – sofern erforderlich – in regelmäßigen Abständen nachweisen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

Ort, Datum

Unterschrift

MUSTER Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung für den Dienstgeber und tätige Personen¹⁴ in Einrichtungen und Diensten sowie in der Zentrale des/der NAME DER ORGANISATION

Name	Vorname	Geburtsdatum
------	---------	--------------

tätig in

Name von Träger, Einrichtung, Dienst

Der/ Die (Name der Organisation) ist Träger von Einrichtungen und Diensten, in denen Menschen betreut, erzogen, gepflegt, beraten, ausgebildet und vermittelt werden. Alle Einrichtungen und Dienste des Trägers sind Orte, an denen die Ziele und Werte der katholischen Kirche gelebt werden und der Mensch im Mittelpunkt steht.

Nach christlichem Verständnis ist der Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes. Daraus leitet sich seine Würde und die Unverletzlichkeit seines Lebens ab. Dieses Menschenbild wird an den verschiedenen oben genannten Orten des (Name des Trägers) gelebt.

So sind Nähe und Beziehung unverzichtbar für die Arbeit mit Menschen. Die Einrichtungen und Dienste sollen geschützte Orte sein, an denen sich die ihm anvertrauten Menschen¹⁵ angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für deren Schutz liegt beim jeweiligen Dienstgeber und allen Mitarbeiter*innen. Sie sind zu einem reflektierten Umgang mit den ihnen anvertrauten Menschen und zur zeitnahen und angemessenen Reaktion auf Grenzverletzungen, übergriffiges Verhalten und (sexualisierte) Gewalt in allen Facetten verpflichtet. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

I. Verpflichtung des Dienstgebers

1. Der Dienstgeber verpflichtet sich, alle Mitarbeiter*innen in allen Arbeitsbereichen der Organisation über Aufgaben, Rechte und Pflichten zu informieren. Dabei werden die Mitarbeiter*innen auf die Grundsätze, die u.a. im Leitbild und der Grundordnung des kirchlichen Dienstes festgeschrieben sind, hingewiesen.
2. Die Dienstgemeinschaft umfasst alle Mitarbeiter*innen in einer Caritas-Einrichtung und zwar **unabhängig von deren Beruf, fachlicher Kompetenz, Religionszugehörigkeit bzw. Konfessionslosigkeit oder ihrer arbeitsrechtlichen Stellung**. Alle tragen mit ihrer Arbeit zur Verwirklichung des kirchlichen Heils- und Verkündigungsauftrags bei.

¹⁴ Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Beschäftigten einschließlich der Leitungen, nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige, Freiwillige, Praktikanten, Auszubildende, im FSJ/BFD Tätige sowie Werksauftragsnehmer und Leiharbeiter gemeint

¹⁵ Mit dem Begriff „anvertrauten Menschen“ sind alle Personen gemeint, die in Einrichtungen, Diensten, Schulen betreut, gepflegt, erzogen, beraten, vermittelt und ausgebildet werden.

Christ*innen wollen durch ihr Handeln aktiv die Welt gestalten und damit den Auftrag und die Sendung der Kirche verwirklichen. Das gilt in besonderer Weise für die Menschen, die in kirchlichen Einrichtungen arbeiten oder diese leiten.

Als Dienstgemeinschaft machen sich die Mitarbeiter*innen gemeinsam stark für Menschen in Not und geben damit ein Zeugnis ihres Glaubens. Dieser besondere Geist soll auch das Dienstverhältnis in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern, das Verhältnis zwischen Mitarbeiter*innen untereinander sowie zum Dienstgeber prägen. Deshalb sind die Beteiligten immer wieder, insbesondere bei Konfliktsituationen aufgefordert, miteinander nach Lösungen zu suchen.

3. Der Dienstgeber verpflichtet sich, strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die Grenzüberschreitung, Misshandlung und (sexualisierte) Gewalt möglichst verhindern und bei Verdacht oder im Gewaltfall einen adäquaten Umgang damit gewährleisten.

Er regelt in einem Gewaltschutzkonzept die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt und das Vorgehen bei Verdacht oder in Fällen von (sexualisierter) Gewalt. Die Regelungen haben Gültigkeit für alle Einrichtungen und Diensten des Trägers.

Der Dienstgeber stellt durch geeignete Maßnahmen zur Information und Qualifizierung der Mitarbeiter*innen sicher, dass diese das Gewaltschutzkonzept zur Prävention von und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt kennen und umsetzen können.

4. Der Dienstgeber benennt für mittelbar und unmittelbar Betroffene von Gewalt eine außerhalb der Hierarchie von (Name der Organisation) stehende, fachlich fundierte Person als externe Ansprechperson und gewährleistet ihre Einbeziehung bei Verdacht oder in Fällen von Gewalt.

II. Verpflichtung der Mitarbeiter*innen

1. Ich verpflichte mich, gemeinsam mit allen Mitarbeiter*innen in der Einrichtung dazu beizutragen, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche, insbesondere Glaube, Hoffnung und Nächstenliebe als Seele und Herz des Caritas-Profiles und aller caritativer Arbeit erfüllen kann.

Im Konkreten heißt das:

- Wir handeln mit gegenseitigem Respekt, Offenheit und Vertrauen sowie zum Wohlergehen der uns anvertrauten Menschen und übernehmen so Verantwortung für die Qualität der Arbeit in und den Auftrag der Caritas.

- Wir leisten Hilfe zur Selbsthilfe und helfen den uns anvertrauten Menschen möglichst professionell, kompetent und effizient.
Damit schützen wir vor allem Menschen in Not vor Ausgrenzung und Benachteiligung und stärken sie in ihrer Würde und Selbstbestimmung.
- Wir schaffen dazu strukturelle Rahmenbedingungen für ein würdevolles Leben gerade mit Blick auf die Menschen, die allein gelassen und vernachlässigt werden.
- Wir tragen dafür Sorge, dass es möglich ist, respektvoll, achtsam, wertschätzend und herzlich sowohl miteinander als auch mit den uns anvertrauten Menschen umzugehen.
- Wir unterstützen die uns anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichem, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten.
- Wir versuchen authentisch, nachvollziehbar und gewissenhaft zu handeln.

Ich verpflichte mich somit, insgesamt in meiner täglichen Arbeit zu konkret christlichem, sozialen und fairen Handeln. Mir ist bewusst, dass ich ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung, meine Konfession oder Zugehörigkeit zur Kirche und meine persönliche Lebensform einen wertvollen Beitrag leiste und für die Einrichtung, in der ich tätig bin, eine Bereicherung darstelle.

2. Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den uns in der Einrichtung/ im Dienst anvertrauten Menschen sowie den tätigen Personen seelische, körperliche oder (sexualisierte) Gewalt antut. Ich selbst übe keine (sexualisierte) Gewalt aus.¹⁶⁾
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Menschen und meine eigenen Grenzen. Ich setze mich aktiv und auf allen Ebenen für eine Kultur der Grenzachtung ein. Dies befolge ich auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy, Internet und sozialen Netzwerken.
4. Ich nehme jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahr. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Im Falle des Verdachts eines abwertenden, gewalttätigen oder sexuell übergriffigen Verhaltens setze ich mich für die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein.

¹⁶ Ausgenommen davon sind ausschließlich legitimierte Interventionen im Rahmen von Schutzmaßnahmen (<https://www.pflege-gewalt.de/?s=Fixierungen>)

5. Einen Verdacht oder eine erfolgte Gewalthandlung teile ich unverzüglich den unmittelbaren Vorgesetzten oder der externen Ansprechperson mit bzw. ziehe Unterstützung und Hilfe hinzu. Der Schutz der uns anvertrauten Menschen steht dabei an erster Stelle.
6. Ich kenne das Gewaltschutzkonzept und die darin beschriebenen Verfahrenswege und Dokumente und die interne und externe Ansprechperson für meine Einrichtung bzw. meinen Dienst. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.
7. Ich unterlasse kirchenfeindliches Verhalten und trage durch meine persönliche Lebensführung und durch mein Verhalten zur Glaubwürdigkeit der Einrichtung/ des Dienstes bei, bei dem/der ich tätig bin.

III. Gemeinsame Verpflichtung von Dienstgeber und Mitarbeiter*innen

1. Orientiert am christlichen Menschenbild respektieren wir Menschen in ihrer Einzigartigkeit und Unterschiedlichkeit. Wir versuchen ohne Vorurteile miteinander umzugehen und Unterschiede wie z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Kultur, Lebensform ..., als Chance und Bereicherung zu verstehen.

Wir wenden uns gegen jede Art von Rassismus, Diskriminierungen und Abwertungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kultur oder Religion und treten für ein soziales Miteinander in einer offenen, freiheitlich-demokratischen Gesellschaft ein.

2. Wir tragen miteinander dazu bei, dass Räume und Möglichkeiten geschaffen werden, sich mit dem eigenen Glauben, gelebter Spiritualität und deren Bedeutung für die Arbeit auseinanderzusetzen. Dazu können entsprechende Angebote, wie Besinnungstage oder Exerzitien in Anspruch genommen werden.

Ort, Datum

Unterschrift Dienstgeber

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter*in

Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 30 a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätigen wir,

Name der Organisation

Anschrift (PLZ, Ort, Straße, Haus-Nr.)
--

dass bei

Name	Vorname	Geburtsdatum
------	---------	--------------

Anschrift (PLZ, Ort, Straße, Haus-Nr.)
--

die Voraussetzungen für die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 des BZRG vorliegen:

- Die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses ist in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen

Oder

Dieses Führungszeugnis wird benötigt für

- a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger
oder
- b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

Kurze Beschreibung der Tätigkeit

Bei ehrenamtlicher Tätigkeit - Bestätigung zur Ausnahme von der Gebührenpflicht:

Die Tätigkeit von

Name

entspricht einer ehrenamtlichen Tätigkeit, für die kein Anspruch auf Vergütung besteht.

- die Tätigkeit wird für eine gemeinnützige Einrichtung ausgeübt
- die Tätigkeit wird im Rahmen eines Dienstes i.S.d. § 32 Abs. 4 Nr. 2 d EStG ausgeübt, wie z.B. als FSJ, BFD i.S. des Bundesfreiwilligendienstgesetzes, Freiwilligendienst aller Generationen

Ort, Datum

Stempel, Unterschrift der Organisation

VORLAGE zur Dokumentation der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, wenn dieses nicht zur Personalakte genommen wird

erstmalige Vorlage Wiedervorlage: letzte Vorlage am

Grund der Prüfung (nach § 30a Abs. 1 BZRG): _____

Name	Vorname
Geburtsdatum	Geburtsort

hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Die oben genannte Person ist tätig

haupt-/nebenberuflich als Honorarkraft ehrenamtlich

Datum der Ausstellung _____

Ergebnis der Einsichtnahme:

Oben genannte Person ist wegen einer Straftat/Straftaten nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 185, 201a Abs.3, 211 bis 217, 221, 223, 224, 225, 226, 226a, 227, 231, 232 bis 233a, 234 bis 237, 238, 241, 249 bis 255, 323a, 323c StGB oder §§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG rechtskräftig verurteilt.

ja nein

**Tag der erneuten Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses
(spätestens nach 5 Jahren):**

Datum

Das Führungszeugnis wurde ohne Anfertigung einer Kopie zurückgegeben.

Unterschrift

Diese Dokumentation ist unverzüglich zu vernichten, wenn keine Tätigkeit aufgenommen wird. Im Falle der Ausübung einer Tätigkeit ist diese Dokumentation spätestens drei Monate nach der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit zu löschen.

LINKS:

Zum Thema Sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen

<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/>

Deutscher Caritasverband. Materialien, Links und Hilfeangebote

<https://www.praevention-kirche.de>

Deutsche Bischofskonferenz, Präventionsangebote, Leitlinien, Präventionsordnung

<https://praevention.erzbistum-bamberg.de/index.html>

Koordinierungsstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt des Erzbistums Bamberg, Beauftragte des Erzbistums bei sexuellem Missbrauch

<https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de>

<https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/schutzkonzepte/kita/>

Hilfeportal sexueller Missbrauch des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Missbrauchs

<https://www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/sexualdelikte/sexueller-missbrauch-von-kindern>

Polizeiliche Kriminalprävention

<https://www.kein-taeter-werden.de>

Präventionsnetzwerk „Kein Täter werden“

<https://www.dgfpi.de>

Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e. V.

<https://www.medienfuehrerschein.bayern.de>

Medienpädagogische Materialien für Elementarbereich

www.sichere-orte-schaffen.de

Plattform der Kontakt- und Informationsstelle Zartbitter Köln e. V. mit Methoden und Materialien für Fachkräfte, Kinder und Jugendliche

Links zu Thema Gewalt und Aggression, freiheitsentziehende Maßnahmen

<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/umgang-mit-gewalt>

Informationen und Materialien zu Gewalt und Aggression in verschiedenen Arbeitsfeldern

https://www.zqp.de/wp-content/uploads/Report_Gewalt_Praevention_Pflege_Alte_Menschen.pdf

Gewaltprävention in der Pflege

<https://www.stmas.bayern.de/wohnen/internat/index.php>

<https://www.stmas.bayern.de/wohnen/internat/index.php#sec4>

Informationen zu freiheitsentziehenden Maßnahmen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung

<https://www.werdenfelser-weg-original.de/>

Informationen u. Netzwerk zur Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen in stat. Einrichtungen

<https://www.caritas-muenster.de/diecaritas/dioezesanearbeitsgemeinschaften/age/age>

Projekt „Grenzachtender Umgang“: Materialien zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten. Hilfen zur Erziehung

<https://downloads.eo-bamberg.de/9/863/2/93411134324065598892.pdf>

Diözesan-Caritasverband Bamberg, Broschüre zum erweiterten Führungszeugnis

<https://www.polizei.bayern.de/schuetzen-und-vorbeugen/beratung/beauftragte-der-polizei-fuer-kriminalitaetsopfer/index.html>

Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer

