



# Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas

## Rahmenkonzept und Manual

[www.caritas-bamberg.de](http://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](mailto:info@caritas-bamberg.de)

Homepage: [www.caritas-bamberg.de](http://www.caritas-bamberg.de)

Text: Ursula Kundmüller, Joseph Noppenberger

Titelfoto: iStock

Gestaltung: Anastasia Firfarov

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

Erscheinungsdatum: Juli 2019

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	
Hinweise für die Nutzung des Rahmenkonzepts und Manuals .....	5
1. Grundprinzipien zur Einführung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Gewalt-Schutzkonzepts .....	6
2. Aufbau eines Gewalt-Schutzkonzepts.....	6
2.1. Grundlagen und inhaltliche Ausrichtung .....	7
2.2. Risikoanalyse.....	9
2.3. Aus- und Fortbildung .....	10
2.4. Verhaltenskodex .....	11
2.5. Dienstliche Verfahrensanweisungen .....	11
2.6. Beteiligungswege und Beschwerdemanagement.....	12
2.7. Aufarbeitung/Nachsorge.....	12
2.8. Externe Ansprechpersonen/Stellen .....	12
2.9. Personalentwicklung, (erweitertes) Führungszeugnis und Selbstauskunft .....	13
3. Basisinformationen zu speziellen Bereichen .....	14
3.1. Begriffsdefinitionen .....	14
3.2. Gewalt an Kindern und Jugendlichen .....	16
3.3. Gewalt in der Arbeit mit erwachsenen Schutzbedürftigen .....	16
3.4. Freiheitsentziehende Maßnahmen.....	16
3.5. Sexueller Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen .....	17
3.6. Zur Bedeutung von sexualisierter Gewalt in der Pflege/Betreuung.....	19
3.7. Gewalt gegen MitarbeiterInnen .....	19
3.8. Gewalt in weiteren Arbeitsfeldern.....	20
Ansprechpartner beim Diözesan-Caritasverband Bamberg.....	20
Anhang.....	21
Links .....	41

## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Amtsblatt 9/2013 setzte der Erzbischof von Bamberg die Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen in Kraft (PrävO). Sie hat Gültigkeit für alle katholischen Rechtsträger im Erzbistum Bamberg. Katholische Einrichtungen im Erzbistum Bamberg sind demnach aufgefordert ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen, um Prävention, Sicherheit und erforderliche Interventionen im Fall von sexualisierter Gewalt zu gewährleisten. Die Verantwortung hierfür liegt beim jeweiligen Rechtsträger.

### **Das erweiterte Schutzkonzept für die Caritas**

Das vorliegende Rahmenkonzept erfüllt die Anforderungen der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch. Für die Caritas in der Erzdiözese Bamberg wurden über die sexualisierte Gewalt hinaus jedoch weitere Gewaltformen und arbeitsbezogene Gewalterfahrungen der MitarbeiterInnen und Ehrenamtlichen in das Gewalt-Schutzkonzept einbezogen. Es gilt für den Schutz von Minderjährigen, von erwachsenen schutz- bzw. hilfebedürftigen Personen und sonstiger Zielgruppen, im weiteren anvertraute Personen genannt<sup>1</sup>. Damit wurde der Gewaltbegriff und die Gewaltsituationen im Konzept für die Caritas deutlich erweitert.

Wir wollen darin zum Ausdruck bringen, dass es für einen wirksamen umfassenden Gewaltschutz und einen achtsamen Umgang aller Beteiligten miteinander sowohl eine entsprechende Haltung, gezieltes Wissen als auch geeignete Strukturen braucht, damit Fehler und Unachtsamkeit im jeweiligen Arbeitsfeld erkannt und offen daran gearbeitet werden kann. Zugleich sollen verbindliche Verfahren eingeführt werden, wie im Fall von Gewalt in den Einrichtungen und

Diensten vorzugehen ist. Verantwortlich für die lebendige Umsetzung des Gewalt-Schutzkonzepts sind demnach sowohl der Dienstgeber als auch die tätigen Personen<sup>2</sup>.

### **Gewaltprävention als 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 Trägerorganisation und die Leitungen sind Garanten für die Schaffung eines geeigneten Rahmens, der Umsetzung auf breiter Ebene und die Einbeziehung aller beteiligter Personen. Gewaltprävention wird somit als selbstverständlicher Teil des täglichen Handelns verwirklicht.

Wenn Caritas-Träger ihr Gewalt-Schutzkonzept auf dieser Grundlage einführen, können sie jegliche denkbare Form von Gewalt, Missbrauch und Diskriminierung bzw. den Umgang damit engagiert angehen. Damit leistet das Konzept einen Beitrag zur Achtsamkeitsdebatte und wird zu einer Richtschnur für Prävention.

### **Verbindliche Einführung von Schutzkonzepten bis 2022**

Alle katholischen Träger im Erzbistum Bamberg müssen bis zum 31.12.2022 ein Schutzkonzept erarbeitet und eine entsprechende Anerkennung der Konzepte durch das Erzbistum erwirkt haben. Hierfür vereinbarte das Erzbistum Bamberg und der Diözesan-Caritasverband Bamberg einen gemeinsamen Weg für die Anerkennung der Gewalt-Schutzkonzepte der Gliederungen, Fachverbände und korporativen Mitglieder des Diözesan-Caritasverbands.

Die Caritas-Träger haben dabei die Möglichkeit, das vom Spitzenverband erstellte Gewalt-Schutzkonzept nach einer Anpassung auf ihre institutionellen Gege-

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Mitarbeiter der Caritas-Träger (in Einrichtungen, Diensten, Beratungsstellen, Verwaltungen, Schulen etc.), nebenberuflich bzw. ehrenamtlich oder freiwillig Tätige, Praktikanten, FSJ/BFD, Werksauftragsnehme, Leiharbeiter, Kooperationspartner/externe Dienstleister usw. gemeint

benheiten hin zu übernehmen. Wenn Verbände das Schutzkonzept auf die Prävention von sexuellem Missbrauch konzentrieren, sind die in diesem Rahmenkonzept beschriebenen Bausteine und Instrumente ebenso verbindlich anzuwenden.

Die vorliegende Broschüre soll für beide Varianten Hilfe und Anleitung bieten.

Wir wünschen Ihnen gutes Gelingen bei der Erarbeitung und Umsetzung, damit die uns anvertrauten

Personen und die tätigen MitarbeiterInnen die Arbeit der Caritas als vertrauenswürdig und sicher erleben können.



Helmar Fexer

Diözesan-Caritasdirektor

## Hinweise für die Nutzung des Rahmenkonzepts und Manuals

In den jeweiligen Kapiteln werden die Anforderungen an die einzelnen Bausteine des Gewalt-Schutzkonzepts beschrieben.



Mit diesem Zeichen und grau hinterlegt erfolgt die konkrete Beschreibung der Bausteine im Gewalt-Schutzkonzept.

Beispiele und Leitfäden für die einzelnen Dokumente sind im Anhang.

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

### **Verbindlichkeit des Rahmenkonzepts für institutionellen Gewaltschutz**

Mit dem vorliegenden Rahmenkonzept sollen Träger, Einrichtungen und Dienste der Caritas, deren Fachverbände und korporative Mitglieder in die Lage versetzt werden, ein Gewalt-Schutzkonzept in ihrer Organisation einzuführen, in welchem auch die Vorgaben der PräVO erfüllt werden.

Daneben wurden die Empfehlungen des Deutschen Caritasverbands zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch (2014) sowie die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonfe-

renz (2014) im Rahmenkonzept berücksichtigt.

Die beschriebenen Bausteine des Gewalt-Schutzkonzepts sind dabei für alle Schutzkonzepte verbindlich. Darüber hinaus können die Träger weitere bzw. vertiefende Bausteine einfügen.

### **An wen richtet sich das Rahmenkonzept?**

Angesprochen sind sowohl Träger im Bereich der Caritas, die sich für den erweiterten Gewaltbegriff als Grundlage für das Gewalt-Schutzkonzept entschieden habe, als auch solche, die ein institutionelles Schutzkonzept ausschließlich für sexuellen Missbrauch erstellen wollen.

Aufbau und Bausteine sind jeweils gleich, die Inhalte werden jedoch entsprechend ausgerichtet.

### **Anerkennung der Gewalt-Schutzkonzepte**

Das vorliegende Rahmenkonzept erfüllt die Anforderungen der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch und erweitert diese. Es fußt auf der Rahmenordnung zur Prävention und Intervention von Gewalt des Diözesan-Caritasverband Bamberg (2014). In das Gewalt-Schutzkonzept der Caritas werden sowohl weitere Gewaltformen integriert (körperliche, psychische, seelische, verbale Gewalt) als auch die Gewalterfahrungen der MitarbeiterInnen und Ehrenamtlichen eingeschlossen. Es gilt ebenso sowohl für den Schutz von Minderjährigen als auch von erwachsenen Schutz- bzw. Hilfebedürftigen und weiteren

anvertrauten Personen. Das Schutzkonzept des Diözesan-Caritasverband Bamberg wurde vom Erzbistum Bamberg als gleichwertig anerkannt.

Zwischen dem Erzbistum und Diözesan-Caritasverband Bamberg wurde vereinbart, dass die Gliederungen des DiCV, der Caritasverband Nürnberg, die Fachverbände der Caritas sowie die korporativen Mitglieder des Diözesan-Caritasverband Bamberg ihre institutionellen Schutzkonzepte dem Diözesan-Caritasverband zur Überprüfung vorlegen. Danach

## 1. Grundprinzipien zur Einführung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Gewalt-Schutzkonzepts

Die Umsetzung von Gewalt-Schutzkonzepten ist Teil eines umfangreichen Qualitätsprozesses, bei dem Entscheidungen getroffen, Verantwortungen benannt und alle Betroffenen beteiligt werden. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sollen die getroffenen Maßnahmen und Instrumente systematisch auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden.

Für die Einführung eines Gewalt-Schutzkonzepts gibt es nicht „den“ einen Weg, der für alle Organisationen und Einrichtungen richtig ist. Der Ablauf 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, in die Instrumente des Qualitätsmanagements oder durch die Anbindung der Analyse an die ohnehin bereits geplante Gefährdungsanalyse durch den Arbeitssicherheitsausschuss.

### **Beauftragung von MitarbeiterInnen**

Notwendig ist auch, dass bestimmte MitarbeiterInnen dezidiert mit der Planung, Umsetzung und Bewertung des Gewalt-Schutzkonzepts beauftragt werden. So erhalten diese gegenüber den anderen MitarbeiterInnen und der Führungsebene eine Legitimation, die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten. Die oberste Leitung der Organisation muss hinter dem Einführungs-Prozess stehen und dies auch gegenüber den

stellt die Koordinierungsstelle zur Prävention sexuellen Missbrauchs des Erzbistums dem caritativen Träger eine Anerkennungsbestätigung für sein Gewalt-Schutzkonzept aus.

Dieses Anerkennungsverfahren soll bis zum 31.12.2022 abgeschlossen sein. Die Caritas-Träger können ihre Schutzkonzepte dabei am vorliegenden erweiterten Rahmenkonzept oder auf die Prävention von sexuellem Missbrauch konzentrieren.

Klienten, Bewohnern und MitarbeiterInnen vertreten. Ein regelmäßiger Austausch und Abgleich der Ergebnisse des Einführungsprozesses mit den beauftragten Personen sollte von der obersten Leitung fest eingepplant und verlässlich terminiert werden.

## 2. Aufbau eines Gewalt-Schutzkonzepts

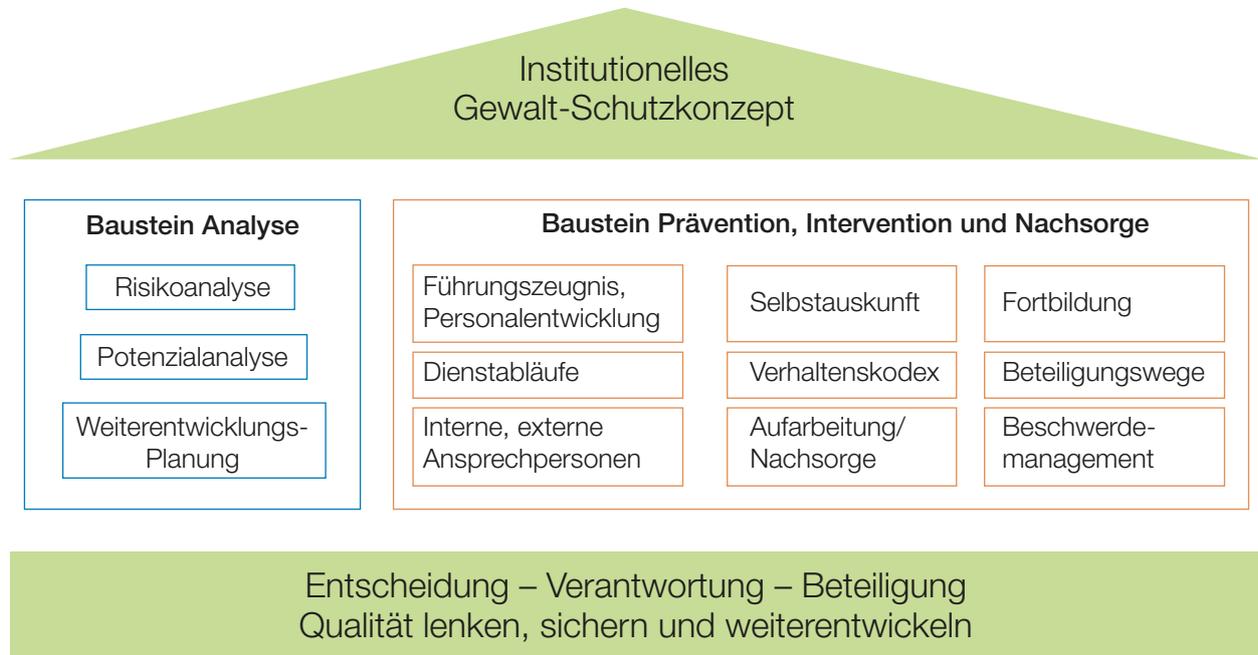
Ein Gewalt-Schutzkonzept beschreibt die Anforderungen, Verfahren und Grundlagen, wie eine Organisation den Schutz von anvertrauten und tätigen Personen ihrer Einrichtung vor Gewalt und übergriffigem Verhalten gewährleistet bzw. adäquat auf gewaltbezogene Vorkommnisse reagiert.

Bei komplexeren Organisationen mit verschiedenen Tätigkeitsbereichen kann es z.B. für den Gesamtverband ein Rahmen-Schutzkonzept oder eine Rahmenordnung geben, die allgemein gültige Grundlagen und Vorgaben enthält, die für all seine Einrichtungen und Dienste gelten. Darunter kann es für die einzelnen Einrichtungen bzw. verschiedenen Bereiche (z.B. Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Beratung usw.) spezifische Teile des Gewalt-Schutzkonzepts geben. Beides bildet dann das institutionelle Schutzkonzept der Organisation.

In nachfolgendem Bild sind die Bausteine des Schutzkonzepts unter Berücksichtigung der Präventionsordnung des Erzbistums Bamberg dargestellt.

Die im Rahmenkonzept beschriebenen Bausteine sind in alle Gewalt-Schutzkonzepte verbindlich aufzunehmen und in den Organisationen umzusetzen.

## Institutionelles Gewalt-Schutzkonzept für die Caritas in der Erzdiözese Bamberg zur Schaffung einer Kultur der Achtsamkeit



Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V.

27.03.2017

### 2.1 Grundlagen und inhaltliche Ausrichtung GRUNDLAGEN

#### Die Präventionsordnung des Erzbistums Bamberg

Für katholische Organisationen bildet die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbeholdenen“ der Deutschen Bischofskonferenz, veröffentlicht im Amtsblatt der Erzdiözese Bamberg 9/2013, die Grundlage zur Einführung von entsprechenden Schutzkonzepten.

#### Selbstverständnis der Caritas

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. Ebenso gilt den in der caritativen Arbeit tätigen Personen eine besondere dienstgeberische Fürsorge.

Durch Gewalt-Schutzkonzepten 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 Gewalt-Begriffs geweitet.

#### Sicherheit von MitarbeiterInnen

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

#### Gesetzliche Grundlagen

Es gibt keine für alle sozialen Einrichtungen und Dienste einheitlichen gesetzlichen Vorgaben zur Einführung von Gewalt-Schutzkonzepten, welche Betreute und MitarbeiterInnen gleichermaßen einbeziehen. Zahlreiche gesetzliche Vorgaben bilden jedoch in den verschiedensten Bereichen der Sozialen Arbeit eine Grundlage für die Erstellung von Gewalt-Schutzkonzepten. Zum Beispiel sind Beschwerde- und Beteiligungsverfahren zum Schutz von Kindern und Ju-

gendlichen festgelegt sowie die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen in Einrichtungen der Jugend- und Eingliederungshilfe verbindlich geregelt. Auch wurden die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilungen in Betrieben im Rahmen des Arbeitsschutzes um den Bereich der psychischen Belastungsmomente von Mitarbeiterinnen erweitert.

### Garantenpflicht

Selbst wenn oben genannte Regelungen nicht zutreffen, so muss jeder soziale Träger der Garantenpflicht im Sinne des §13 StGB nachkommen. Demnach ist dieser 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, in dem ein Träger sein Vorgehen zur Prävention von und Intervention bei Gewalt systematisiert.

### Qualitätsentwicklung, Risikomanagement und Compliance

Zeichnet sich ein Dienst oder eine Einrichtung durch hohe Sicherheit aus, ist dies ein Qualitäts-Merkmal, 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 Gewalt-Schutzkonzept ist in diesem Zusammenhang Teil des Risikomanagements einer Organisation, in welchem gewaltbezogene Unternehmensrisiken identifiziert, analysiert und bewertet werden. Darüber hinaus gehört ein funktionierendes Compliancesystem zur Einhaltung der Regelkonformität einer Organisation zu den Aufgaben der obersten Leitung.<sup>3</sup>

### Kunden- und Mitarbeiterbindung

Gut umgesetzte Gewalt-Schutzgesetze können gerade in Einrichtungen mit sehr vulnerablen Menschen das Sicherheitsgefühl der Bewohner und der Angehörigen erhöhen. Dies schafft Vertrauen in die Einrichtung und hilft, diese Menschen an die Einrichtung zu binden. Fühlen sich MitarbeiterInnen 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.

### DIE INHALTLICHE AUSRICHTUNG DES GEWALT-SCHUTZKONZEPTS

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



In der Präambel, dem Vorwort oder der Einführung in Ihr institutionelles Gewalt-Schutzkonzept führen Sie die relevanten Grundlagen auf und erläutern die inhaltliche Ausrichtung des Konzepts. Dabei kann auch eine Gewalt-Definition hilfreich sein<sup>4</sup>.

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.“

<sup>3</sup> siehe bspw. Muster-Satzung für Gliederungen des Caritasverbandes für die Erzdiözese Bamberg e.V., März 2016

<sup>4</sup> Quelle: Rahmenordnung zur Prävention von und Intervention bei Gewalt, Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V., 2014

Für die Arbeitsfelder in caritativen Einrichtungen und Diensten bestimmen sich demnach verschiedene Erscheinungsformen von Gewalt<sup>5</sup>:

- ▶ 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 des 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 Zuschreibungen)

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

„Der Begriff sexueller Missbrauch im Sinne dieser Leitlinien umfasst strafbare sexualbezogene Handlungen nach dem 13. Abschnitt sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuchs (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 MitarbeiterInnen und betreute Menschen bzw. deren Angehörige gleichermaßen alle Aspekte des achtsamen Umgangs in der Einrichtung in die Gewalt-Schutzkonzepte einzubringen. So können genauso verbale Grenzüberschreitungen und Vernachlässigung gegenüber den Betreuten als auch gewaltbesetzte Erfahrungen von MitarbeiterInnen im Arbeitsalltag bearbeitet werden. Wir empfehlen deshalb den caritativen Träger, ihrem institutionellen Schutzkonzept den erweiterten Gewaltbegriff zugrunde zu legen.

## 2.2. Risikoanalyse

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

Daneben wird auch nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren. Hierbei wird u.a. abgeglichen, welche Bausteine eines institutionellen Schutzkonzepts in der Einrichtung bereits Anwendung finden.

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. Die Risikoanalyse bildet die Grundlage für die Weiterarbeit am Gewalt-Schutzkonzept. Hierbei sollten die anvertrauten Personen beteiligt werden bzw. deren Perspektiven einfließen.

<sup>5</sup> Quelle: www.dbk.de



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

Folgende Aspekte sollte die Risikoanalyse berücksichtigen:

- ▶ Zielgruppe 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)
- ▶ Positionierung des Trägers
- ▶ Wissen zum Thema (sexualisierte) Gewalt auf allen Ebenen der Institution
- ▶ Leitbild

Es können darüber hinaus ebenso kreative Möglichkeiten entwickelt werden, wie beispielsweise Video-begehungen zusammen mit Kindern und Jugendlichen, Gruppendiskussionen mit den Bewohnervertretungen usw.

### 2.3. Aus- und Fortbildung

#### FORTBILDUNGEN DER MITARBEITERINNEN UND EHRENAMTLICHEN

Um Gewalt professionell begegnen zu können, reicht es nicht, ein institutionelles Schutzkonzept mit beschriebenen Prozessen und benannten Verantwortlichen zu entwickeln. Es ist auch eine Einarbeitung aller Beschäftigten und Ehrenamtlichen nötig, die mit diesem Konzept arbeiten sollen. Fortbildungen sensibilisieren 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.



Im Gewalt-Schutzkonzept erläutern Sie, dass und wie Sie entsprechende Schulungen für Ihre MitarbeiterInnen und Ehrenamtliche

gewährleisten. Sie zeigen auf, dass Sie die MitarbeiterInnen und Ehrenamtlichen je nach Intensität des Kontakts und nach Führungsverantwortung schulen, diese Fortbildungen verpflichtend sind und dass neu in den Einrichtungen tätige Personen innerhalb eines bestimmten Zeitraums fortgebildet werden.

Dabei benennen Sie auch die verpflichtenden Inhalte der Fortbildungen:

- ▶ zugrunde liegender Gewaltbegriff
- ▶ Fragen von angemessener Nähe und Distanz
- ▶ Strategien von Täterinnen und Tätern bei sexuellem Missbrauch
- ▶ Ursachen und Verlaufsformen von Gewalt
- ▶ Psychodynamiken der Opfer
- ▶ Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- ▶ Straftatbestände und 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-Schutzkonzepts des Trägers
- ▶ (sexualisierte) Gewalt von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen
- ▶ Spezifika des Arbeitsfeldes

Leitend Verantwortliche werden darüber hinaus im Schwerpunkt fortgebildet zu

- ▶ Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einerseits
- ▶ 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 zu einer achtsamen Organisation im Sinne dieses Konzepts werden vielmehr in der Folge weitere Themenbereiche identifiziert werden, für die Fortbildungen notwendig sind, z.B. zu proaktiven Deeskalationsstrategien.

### **Durchführung der Fortbildungen durch den DiCV Bamberg oder durch qualifizierte interne Fachkräfte.**

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

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

Sie können die Fortbildungen Ihrer MitarbeiterInnen und Ehrenamtlichen auch selbst übernehmen. Hierzu besteht die Möglichkeit eine eigene geeignete Fachkraft zu einer in Präventionsfragen geschulten Person qualifizieren zu lassen. Diese berät und unterstützt den Träger auch bei der Umsetzung des institutionellen Gewalt-Schutzkonzepts.

Diese Ausbildungen werden durch den Diözesan-Caritasverband Bamberg erstmals ab dem Sommer 2019 durchgeführt.

**Ansprechpartner: Stephan Seeger,  
stephan.seeger@caritas-bamberg.de**

Für die Träger der Kindertagesstätten in Trägerschaft der Kirchenstiftungen und für die Dienste innerhalb der verfassten Kirche bietet die Koordinierungsstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt eigene Schulungen an. Die Erstellung von Schutzkonzepten für diese Dienste wird ebenfalls über die Koordinierungsstelle begleitet.

### **2.4. Verhaltenskodex**

In Organisationen wird ein Verhaltenskodex genutzt, damit sich haupt- und ehrenamtliche Beschäftigte gegenüber (sexualisierter) Gewalt positionieren 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. Auch der Dienstgeber sollte sich im Verhaltenskodex zu Maßnahmen und Verfahren

verpflichten, die seine Verantwortung am Gelingen einer gewaltfreien Organisation verdeutlichen. Alle neuen wie auch bereits tätigen MitarbeiterInnen und Ehrenamtlichen müssen einen Verhaltenskodex unterzeichnen.



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.

### **2.5. Dienstliche Verfahrensanweisungen**

In Verfahrensanweisungen und Regeln zum institutionellen Handeln werden fachlich angemessene Verhaltensweisen im Umgang mit den anvertrauten Personen festgeschrieben. Diese Regelungen dienen dazu, Beschäftigten Orientierung und Handlungssicherheit zu gewährleisten, ihnen schwierige Entscheidungen abzunehmen und Graubereiche zu schließen. Beim Umgang mit sexualisierter Gewalt werden die Vorgaben aus den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz eingehalten.

Ebenso gehören beispielsweise die Regelungen zum Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII, Notfallpläne, die Regelungen zur Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden oder sexualpädagogische Konzepte einer Einrichtung zu diesem Teil eines Gewalt-Schutzkonzeptes.

**Bei erwiesenen bzw. hinreichend überprüften Fällen von sexuellem Missbrauch an Schutzbefohlenen sind die caritativen Träger gehalten, die Beauftragte des Erzbischofs über die Tatsachen in Kenntnis zu setzen.**

Liegen Hinweise bzw. Fälle von sexuellem Missbrauch durch Kleriker und Ordensangehörige oder weitere MitarbeiterInnen der Erzdiözese Bamberg vor, informieren MitarbeiterInnen oder die Leitung der caritativen Organisation die Beauftragte des Erzbischofs. Das weitere Verfahren erfolgt in diesen Fällen entsprechend den Ausführungsbestimmungen der Erzdiözese Bamberg.



Im Gewalt-Schutzkonzept bilden Sie konkret ab, welche **Verfahrensabläufe** im Fall von Gewalt in Ihrer Organisation vorgesehen sind z.B. in Form von Flussdiagrammen bzw. verweisen in einem Rahmenkonzept auf die einrichtungsspezifischen Abläufe, die dann im institutionellen Gewalt-Schutzkonzept der Einrichtung konkret beschrieben werden.

Dort finden Sie auch **Vorgaben zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, Aufsichtsbehörden und des Beauftragten des Erzbischofs** im Fall von sexualisierter Gewalt.

Wenn Sie Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe betreiben oder Maßnahmen nach dem SGB VIII durchführen, weisen Sie im Gewalt-Schutzkonzept darauf hin, dass Sie bei Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung nach den **Vorgaben des § 8a SGB VIII** vorgehen und fügen die entsprechenden Vorlagen an.

Nähere Informationen zum § 8a SGB VIII enthält die Arbeitshilfe des DiCV Bamberg.

## 2.6. 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, Mitarbeiterinnen und Angehörige dazu aufzufordern, ihre Ideen, Verbesserungsvorschläge und Beschwerden einzubringen. Jede Rückmeldung hierzu ist ernst zu nehmen, denn Erfahrungen in der Aufarbeitung mit schwerwiegenden Gewalteinwirkungen 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 schwerwie-

genden Problemen und Ängsten an MitarbeiterInnen in Organisation oder 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 Gewalt-Schutzkonzept beschreiben Sie, welche institutionalisierten Formen der Beteiligung in Ihren Einrichtungen eingeführt sind und wie Beschwerden angenommen und bearbeitet werden. Beachten Sie hierbei die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben.

Erläutern Sie hierzu auch, wie diese Bausteine bei der Entwicklung und Umsetzung des Gewalt-Schutzkonzepts Anwendung finden.

## 2.7. Aufarbeitung/Nachsorge

Hat eine gewaltsame Handlung in einer Einrichtung oder einem Dienst stattgefunden, 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 Gewalt-Schutzkonzept 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 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.

**Ansprechpartner: Horst Engelhardt,**  
[horst.engelhardt@caritas-bamberg.de](mailto:horst.engelhardt@caritas-bamberg.de)

## 2.8. Externe Ansprechpersonen/Stellen

Für alle anvertrauten und tätigen Personen sollte ein fachlich fundierter Ansprechpartner als Melde- oder

Beschwerdestelle außerhalb der Hierarchie der Organisation zur Verfügung stehen. Dies ist wichtig, damit sich Betreute und Personal bei eigenen Erfahrungen oder Beobachtungen von Gewalt an einen Ansprechpartner wenden können, bei dem sie nicht in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen.



Im Gewalt-Schutzkonzept erläutern Sie die **Aufgaben und Kompetenzen der externen Ansprechperson** oder externen Stelle und nennen deren Namen und Kontaktdaten. Deutlich muss auch werden, in welcher Form sich die mit Gewalt konfrontierten Menschen an die Person/Institution wenden können.

## 2.9. Personalentwicklung, (erweitertes) Führungszeugnis und Selbstauskunft

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 Gewalt-Schutzkonzept ist darüber hinaus fester Bestandteil der Einarbeitung eines jeden Mitarbeiters, in Teamgesprächen/Übergabegesprächen und in der Fort- und Weiterbildung.

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 wurde, 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 § 30a BZRG. Im Rahmen eines Gewalt-Schutzkonzepts wird geklärt, für welche Tätigkeitsbereiche des Trägers die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. In einer Selbstauskunft versichern zukünftige MitarbeiterInnen und Ehrenamtliche, dass sie nicht wegen

einer Straftat in Zusammenhang mit der sexuellen Selbstbestimmung oder Gewalt verurteilt sind und auch aktuell kein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Daneben verpflichten sie sich, im Falle eines in diesen Fällen eröffneten Strafverfahrens den Dienstgeber hierüber zu informieren. Die Selbstauskunftserklärung schließt damit eine Lücke, die ein erweitertes Führungszeugnis nicht abzudecken in der Lage ist.



In den Bausteinen **Personalentwicklung, erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft** stellen Sie in Ihrem Gewalt-Schutzkonzept 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 Gewalt-Schutzkonzepts.

Nähere Informationen zum erweiterten Führungszeugnis enthält die Broschüre des Diözesan-Caritasverbandes unter [www.caritas-bamberg.de](http://www.caritas-bamberg.de)

### 3. BASISINFORMATIONEN ZU SPEZIELLEN BEREICHEN

#### 3.1. Begriffsdefinitionen

##### GEWALT (ARBEITSDEFINITION)

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 Übelszufügung 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.

Für die Arbeitsfelder in Einrichtungen, Diensten, Beratungsstellen, Schulen, Verwaltungen etc. bestimmen sich demnach verschiedene Erscheinungsformen von Gewalt:

- ▶ 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 einen Handelnden, Täter und Opfer stehen in einer direkten Beziehung. Dies kann sich ausdrücken durch Unterlassung und Vernachlässigung, Unterversorgung, körperliche Gewalt, Misshandlung, freiheitsent-

ziehende Maßnahmen (mechanisch, medikamentös) ohne richterlichen Beschluss etc..

Bei der **indirekten oder strukturellen Gewalt** ist Gewalt 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 konkreten „Täter“. Bei der Umsetzung von Normen und Regelungen in Institutionen wird dennoch Gewalt ausgeübt. Beispiele hierfür sind:

- ▶ systematische Bestrafung
- ▶ Festgelegte Zeitpläne und Arbeitsablauforganisationen
- ▶ Reglementierende Hausordnung
- ▶ Übertriebene Sicherheit vor Lebensqualität
- ▶ Fachliche Konzepte
- ▶ Mitarbeiterbezogene Faktoren wie personelle Engpässe, belastende Arbeitsbedingungen, bürokratischer Aufwand
- ▶ Beeinträchtigung von Lebensraum und Mangel an Privatsphäre

Die **kulturelle Gewalt** entsteht aus Werthaltungen (wie 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. Dadurch kann das Entstehen von direkter Gewalt und institutioneller Gewalt gefördert werden.

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 – aus Sicht der anvertrauten Personen und aus Sicht der tätigen Personen (professionell sowie familiär) – betrachtet werden muss und zudem die Mehrdimensionalität von aggressiven und gewalttätigen Handlungen ebenso einbezogen werden muss. 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 „herausfor-

derndes Verhalten“<sup>6</sup> 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 damit Gewaltausübung oder Selbstgefährdung verbunden.

### 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 nachweisbar vom Betreuten, dem Betreuer gewünscht oder 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 sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches (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 der Täter sich überlegt hat und bewusst ausführt. Dies bedeutet, dass der Täter das Vertrauen, die Abhängigkeit und Sexualität missbraucht und Gefühle für seine Interessen benutzt, immer unter Ausnutzung der Macht und Autoritätsstellung seitens der Täter. In diesem Sinne ist sexueller Missbrauch immer Gewaltanwendung, auch wenn keine körperliche Gewalt zur Durchsetzung der Interessen des Täters notwendig ist.

### BETEILIGTE PERSONEN/ZIELRICHTUNG VON GEWALT

Gewalt wird ausgeübt 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.

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 außen tragen. Das kann auch für eine Einrichtung gelten.

Zudem können Gewalthandlungen mit einer Schädigungsintention verbunden werden oder ohne Schädigungsabsicht auftreten.

---

<sup>6</sup> 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.

### 3.2. Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Je seelisch und/oder körperlich verletzlicher Menschen im Kontext von institutionellen Abhängigkeitsverhältnissen 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.

Auch können sich sehr kleine Kinder und Kinder und Jugendliche mit persönlichen Beeinträchtigungen oftmals (noch) nicht dezidiert und verständlich über 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.

### 3.3. Gewalt in der Arbeit mit erwachsenen Schutzbedürftigen<sup>7</sup>

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 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 BewohnerInnen und bzw. PatientInnen mit hoher menschlicher und fachlicher Kompetenz begleitet, betreut, behandelt und gepflegt. Die meisten Menschen verbinden dies mit einer von Hilfsbereit-

schaft, 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 über Gewalthandlungen und sehen darin eine „Privatsache“. Gewalt umfasst ein breites Spektrum von Handlungen bzw. Unterlassungen, die einmalig oder wiederholt vorkommen können. Die meisten 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.

### 3.4. Freiheitsentziehende Maßnahmen

Freiheitsentziehende Maßnahmen (Fixierungen, Einschlussmaßnahmen, Medikamentengabe etc.) sind

<sup>7</sup> Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Menschen mit/ohne Behinderung

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 (§ 1631b BGB Kinder/Jugendliche) oder das Betreuungsgericht (§ 1906 BGB Erwachsene). 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 Weg) eröffnen zunehmend die Möglichkeit, Alternativen zu freiheitsentziehenden Maßnahmen zu entwickeln. Dazu liegen verschiedene fachliche Empfehlungen<sup>8</sup> vor.

### 3.5. Sexueller Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbedürftigen<sup>9</sup>

#### 3.5.1. Kirchenrechtliche Bestimmungen

##### **Vermutete sexualisierte Gewalt**

Verfahrenswege, die im Falle von sexualisierter Gewalt zu gehen sind, werden von den „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbedürftiger durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ vorgegeben. Danach haben alle Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst schnellstmöglich ihre Leitung oder die beauftragte Ansprechperson über Fälle von sexualisierter Gewalt zu informieren. Unter Wahrung der Bestimmungen über das Beichtgeheimnis (vgl. can. 983 und 984 CIC8) besteht im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen immer dann die Pflicht zur Weiterleitung an eine der beauftragten Ansprechpersonen, wenn Gefahr für Leib und Leben droht sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein könnten.

##### **Rahmenordnung zur Prävention**

Die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbedürftigen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz bindet alle Diözesen in Deutschland an ein einheitliches Vorgehen zu Prävention von sexualisierter Gewalt.

##### **Kirchliches Strafrecht**

Taten von Klerikern und Ordensleuten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbedürftigen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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.

#### 3.5.2. Bekannte Strategien von Tätern und Täterinnen

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 Täter oder die

<sup>8</sup> Bayer. StMAS: Fachliche Empfehlungen zum Umgang mit freiheitsentziehenden Maßnahmen (feM) in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung, 2019

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

<sup>9</sup> Die Ausführungen in diesem Abschnitt sind der Broschüre „Miteinander achtsam leben“, Prävention von sexualisierter Gewalt, entnommen, Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg, Mai 2018

Täterin das Kind bzw. den Jugendlichen benutzt, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen (Fegert & Wolff, 2006). Einverständliche 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 sein können (Bange & Deegener, 1996). Das Machtgefälle wird von Missbrauchstätern und Missbrauchstäterinnen 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 Täterstrategie.

Im Folgenden wird an manchen Stellen davon abgesehen, Täterinnen ausdrücklich zu erwähnen, weil sie im Gegensatz zu männlichen Tätern nur einen sehr kleinen Prozentsatz der Missbrauchshandelnden ausmachen.

Um sich dem Kind, dem Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen anzunähern, benutzen Täter 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 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 und Täterinnen 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 das Gespräch zufällig auf sexuelle Themen, verunsichern Kinder und Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene und berühren sie „wie zufällig“.
- ▶ Täter „testen“ meist nach und nach die Widerstände der Kinder, Jugendlichen oder erwachse-

nen 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/Ausstoßung, öffentliche Bloßstellung, Zerstörung der Familie, körperliche Gewalt etc.) machen Täter 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 und Täterinnen nutzen ihre Autoritäts- und Machtposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten von Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen zu befriedigen. Sie, die Täter und Täterinnen, 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 Tätern und Täterinnen hängt auch damit zusammen, wie viel Klarheit in Struktur, Organisation und Leitung der Einrichtung vorhanden ist bzw. fehlt.

- ▶ Oft nutzen Täter oder Täterinnen den „Deckmantel Fürsorglichkeit“ und zeigen nach außen Sorge um das Kind, obwohl es tatsächlich um Befriedigung des eigenen Bedürfnisses geht und darum, Macht auszuüben.
- ▶ Rollenunklarheiten oder undurchsichtige Zuständigkeiten bieten leichte Möglichkeiten für Grenz-

berschreitungen.

- ▶ Durch Vernachlässigung von Aufsichtspflichten können sich Täter und Täterinnen Zugriff zu Kindern erschleichen.
- ▶ Mangelnde Distanz oder mangelnder Respekt im Umgang mit den Kindern kann Täter und Täterinnen 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 Entzug von Nähe schüchtern Kinder ein und machen sie gefügiger für Täter und Täterinnen.
- ▶ Täter und Täterinnen machen sich Neigungen zu Personenkult („...die allerliebste Kinderpflegerin“ oder „...der coole Erzieher...“) zunutze, um den Kindern nahe zu kommen und für sie unangreifbar zu erscheinen.
- ▶ Ähnliche Muster zeigen sich, wenn Täter und Täterinnen erwachsene Schutzbefohlene, z.B. Menschen mit Behinderung, Praktikantinnen und Auszubildende, für ihre Interessen missbrauchen.

### 3.6. Zur Bedeutung von sexualisierter Gewalt in der Pflege/Betreuung<sup>10</sup>

Pflegebedürftige Menschen und Menschen mit Behinderung können auch Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dieser Missbrauch stellt die wohl versteckteste und am stärksten tabuisierte Form von Gewalt dar. Damit sind gerade hilfe- und pflegebedürftige Menschen betroffen, die aufgrund ihrer persönlichen Situation (starke körperliche und kognitive Einschränkungen, Abhängigkeitsverhältnisse) zu einem besonders vulnerablen Personenkreis gehören. Aussagen über Häufigkeit sind sehr schwer, die Dunkelziffer sexueller Missbrauchsfälle ist hoch. Dazu trägt bei, dass in diesen Fällen die Scham der Opfer 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 hochaltrige Personen betroffen, in den meisten Fällen Frauen.

### 3.7. Gewalt gegen MitarbeiterInnen

Wie fühlt sich ein dementer Mensch, dem die Fachkraft unvermittelt versucht die Jacke auszuziehen? Wie wirkt es auf einen emotional entgrenzten Jugendlichen, wenn der Betreuer breitbeinig vor ihm steht und lautstark Anweisungen zum Zimmeraufräumen gibt? Wie soll sich eine Mitarbeiterin verhalten, wenn sie ein Bewohner mit eindeutig sexuellen Anzügen konfrontiert?

Je früher MitarbeiterInnen 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 aus bedrohlichen Situationen entziehen zu können.

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<sup>11</sup>.

Von ähnlichen Belastungssituationen sind beispielsweise auch Tätigkeiten in der Jugendhilfe, Psychiatrie oder in Not- und Bereitschaftsdiensten betroffen. Aber

<sup>10</sup> Suhr Ralf: Zur Bedeutung sexualisierter Gewalt in der Pflege, in: Zentrum für Qualität in der Pflege: ZQP Report Gewaltprävention in der Pflege, Berlin<sup>2</sup> 2017, S. 35 – S. 38

<sup>11</sup> Gesehen am 12.03.2019 in [https://www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Medien-Center/Medientypen/BGW-Broschueren/BGW08-00-070\\_Gewalt-und-Aggression-in-Betreuungsberufen.html](https://www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Medien-Center/Medientypen/BGW-Broschueren/BGW08-00-070_Gewalt-und-Aggression-in-Betreuungsberufen.html)

auch in Beratungsdiensten können kritische Situationen entstehen, wie zum Beispiel bei Sprechstunden, in denen BeraterInnen oder Verwaltungspersonal allein mit aggressiven oder enthemmten Klienten sind.

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

Dass MitarbeiterInnen einen professionellen Umgang mit problematischen Situationen, Gewalt und Aggression erlernen, ist Teil des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes eines Dienstgebers.

Auch, dass Gewalterleben oder Risiken in Teamsitzungen und Fallbesprechungen thematisiert werden und, im Falle von tatsächlichen Übergriffen, auch Hilfe und Unterstützung für die Beschäftigten erfolgt, muss vom Dienstgeber und den Führungskräften etabliert und gefördert werden. 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. therapeutischer Begleitung beziehungsweise Behandlung notwendig werden.

### 3.8. Gewalt in weiteren Arbeitsfeldern

Viele grundsätzliche Ausführungen des Rahmenkonzeptes 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 (Klienten in Beratungsstellen, Hilfesuchende für materielle Nöte, Angebot von Fortbildungen, ehrenamtliche

Angebote etc.) und Bereiche einer Organisation wie beispielsweise die Verwaltung. Dort werden Menschen beraten, geschult und ausgebildet. Ein Gewalt-Schutzkonzept beinhaltet auch für diese Bereiche spezifische Lösungen und Regelungen, die im Rahmen des institutionellen Gewalt-Schutzkonzeptes der Organisation entwickelt werden.

#### **Ansprechpartner beim Diözesan-Caritasverband Bamberg**

Für das Konzept:

*Ursula Kundmüller, Tel.: 0951 8604-350*

*E-Mail: ursula.kundmueller@caritas-bamberg.de*

*Josef Noppenberger, Tel.: 0951 8604-300*

*E-Mail: josef.noppenberger@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*

#### **Beauftragte und Koordinatorin bei sexuellem Missbrauch im Erzbistum**

Bei erwiesenen bzw. hinreichend überprüften Fällen von sexuellem Missbrauch an Schutzbefohlenen durch Caritas-MitarbeiterInnen/Ehrenamtliche sowie bei Hinweisen und Fällen von sexuellem Missbrauch durch Kleriker, Ordensangehörige und MitarbeiterInnen der Erzdiözese ergeht eine Information an:

*Eva Hastenteufel-Knörr*

*Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht  
Ringstraße 31, 96117 Memmelsdorf*

*Tel.: 0951 0735525*

*E-Mail: kanzlei-hastenteufel@t-online.de*

#### **Für die Erstellung von Schutzkonzepten zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Kindertagesstätten der katholischen Kirchenstiftungen sowie in Diensten der verfassten Kirche:**

Koordinierungsstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt

Kleberstraße 28, 96047 Bamberg

Tel.: 0951 868-62, Fax: 0951 502-1640

E-Mail: monika.rudolf@erzbistum-bamberg.de

## ANHANG

### **Vorgaben für die Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden, der Fach- und Aufsichtsbehörden sowie der Beauftragten für sexuellen Missbrauch im Erzbistum Bamberg**

*Grundsätze<sup>12</sup> für die Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden, Fach- und Aufsichtsbehörden sowie der Beauftragten für sexuellen Missbrauch im Erzbistum Bamberg*

#### **Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden**

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

#### **Einbeziehung von Fach- und Aufsichtsbehörden**

1. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs oder einer weiteren gewaltbezogenen Straftat vor, ist die Führung der Organisation verpflichtet, die jeweiligen Aufsichtsbehörden zu informieren und mit den Behörden zusammenzuarbeiten.
2. Bei bestehenden Vereinbarungen im Sinne des § 8a Abs. 4 Satz 2 SGB VIII ist das Jugendamt zu informieren, wenn die Mitarbeiter(innen) der Einrichtungen der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe auf andere Art den Schutz der Kinder vor sexuellen Übergriffen nicht gewährleisten können.
3. Ob und in welchen Fällen die Aufsichtsbehörde von sich aus diesen Sachverhalt der Strafverfolgungsbehörde mitteilt, obliegt der Aufsichtsbehörde und deren Verantwortung.

---

<sup>12</sup> Grundlage: Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen den sexuellen Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas, 2014

### **Einschaltung/Information an die Beauftragte der Erzdiözese bei sexuellem Missbrauch Schutzbefohlener**

1. Die Caritas-Organisation als Träger der Einrichtungen, Diensten, Schulen und der Zentralen ist verantwortlich für die Sicherung des Wohls der Schutz- und Hilfebedürftigen, die Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Angehörigen und Betreuer sowie für die Einleitung aller weiteren arbeits-, straf- bzw. zivilrechtlich relevanten Schritte sowie für die Erfüllung aller Pflichten gegenüber staatlichen Stellen.
2. Bei erwiesenen bzw. hinreichend überprüften Fällen von sexuellem Missbrauch Minderjähriger oder erwachsener Schutz- und Hilfebedürftiger durch tätige Personen<sup>13</sup> des Caritas-Trägers informiert die oberste Leitung die beauftragte Person des Erzbischofs. Übermittelt werden die fallbezogenen Sachverhalte einschließlich der eingeleiteten Schritte sowie das Ergebnis der Prüfung von Verdachtsfällen. Die Einbeziehung der Beauftragten der Erzdiözese erfolgt mittels anonymisierter Daten der mutmaßlichen Opfer und Täter/-innen.
3. Liegen Hinweise bzw. Fälle von sexuellem Missbrauch von Schutz- und Hilfebedürftigen in Caritas-Einrichtungen durch Kleriker und Ordensangehörige oder weitere MitarbeiterInnen der Erzdiözese Bamberg vor, informiert die Leitung der Caritas-Organisation die Beauftragte des Erzbischofs. Auch Caritas-MitarbeiterInnen können sich in diesen Fällen direkt an die Beauftragte des Erzbischofs wenden. Das weitere Verfahren erfolgt entsprechend den Ausführungsbestimmungen der Erzdiözese Bamberg.

---

<sup>13</sup> Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die MitarbeiterInnen der Organisation (in Einrichtungen, Diensten, Schulen, Zentrale), nebenberuflich bzw. ehrenamtlich oder freiwillig Tätige, PraktikantInnen, FSJ/BFD, Werksauftragsnehmer, LeiharbeiterInnen, Kooperationspartner/externe Dienstleister usw. gemeint

## Muster Risikoanalyse als Fragebogen

Risikoanalyse der Einrichtung \_\_\_\_\_  
vom \_\_\_\_\_

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der Organisation und der Einrichtung bewusst zu werden. Die Risikoanalyse beantwortet die Frage, ob, wo und durch welche Gegebenheiten in der alltäglichen Arbeit oder in den Organisationsstrukturen Schwachstellen bestehen, 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.

Ausgehend von der Feststellung, dass sowohl Betreute als auch Beschäftigte von Gewalt betroffen sein können, ergeben sich folgende Fragen:

### 1. Zielgruppen

1.1. Mit welcher Zielgruppe wird in der Einrichtung gearbeitet?

---

---

---

1.2. Welche besonderen Gefahrenmomente bestehen bei diesen Menschen, Opfer von Gewalt zu werden oder auch selbst Gewalt auszuüben?  
(sehr junge oder sehr alte Menschen, Demenz, Behinderungen, besondere Verhaltensweisen, Einsamkeit, Defizite)

---

---

---

1.3. In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Betreuten und Beschäftigten?  
(Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rolle, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse)

---

---

---

## 2. Bauliche Gegebenheiten

2.1. Welche Risiken bergen die baulichen Gegebenheiten?

(z.B. Keller, abgelegene Zimmer, Bewohnerzimmer, Toilette / Bad, Untersuchungsräume, Therapieräume)

---

---

---

## 3. Ausstattung

3.1. Ermöglicht die Einrichtung eine ausreichende Intimsphäre der Betreuten?

(z.B. Rückzugsmöglichkeiten, abschließbare Zimmer)

---

---

---

3.2. Bringt die (fehlende) räumliche und technische Ausstattung besondere Gefahrenmomente?

---

---

---

## 4. Risikozeiten

4.1. 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, Weihnachten)

---

---

---

## 5. Spezifische Merkmale und Tätigkeiten des Arbeitsfeldes

5.1. Gibt es grenzüberschreitendes Verhalten, das im Wesen der Einrichtung, der Struktur oder der Ablauforganisation der Einrichtung begründet ist?

(z.B. Pflegehandlungen, körperlich An- bzw. Ausziehen, enge Beziehungsarbeit, Aufbau emotionaler Bindungen, seelische Nähe, Untersuchungen, Situationen, in denen die Intimsphäre berührt wird)

---

---

---

5.2. Gibt es rechtlich legitimierte Formen von Gewalt?  
(z.B. freiheitseinschränkende oder freiheitsbeschränkende Maßnahmen)

---

---

---

5.3. In welchen Situationen können der Wille der Betreuten und der Wille der Beschäftigten konfliktuell aufeinander treffen?  
(z.B. Essenssituationen, Anziehen, Waschen)

---

---

---

5.4. Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?

---

---

---

5.5. Wo ergeben sich aufgrund von 1:1-Situationen besondere Risiken?  
(z.B. Fahrdienst, Einzelförderung, Nachtdienst, Beratungsgespräche, Beratungen am Wochenende)

---

---

---

## 6. Organisation

6.1. Wie geht man in der Organisation mit Fehlern und Fehlverhalten um?  
(z.B. konstruktive Kritik, Unterstützung, Zugeben dürfen, Verschweigen, Sanktionen, informelle Strukturen, Macht/-missbrauch)

---

---

---

6.2. Gibt es klare Zuständigkeiten und Verfahren, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist?  
(z.B. Meldewesen, Beschwerdewege, standardisierte Meldebögen)

---

---

---

6.3. Welche Möglichkeiten haben Betreute und Beschäftigte in der Einrichtung kritische Verhältnisse und Verhaltensweisen anzusprechen bzw. mitzuteilen?

(z.B. Beschwerdemanagement, MAV, Ethikkomitee, Bewohnerrat/Kinderparlament, externer Ansprechpartner für Gewalt)

---

---

---

6.4. Kennen alle Betreuten und Beschäftigten diese Ansprechpersonen bzw. Gremien?

---

---

---

6.5. Wie können sich Betreute und Beschäftigte an den Abläufen und Verhältnissen in der Einrichtung beteiligen? Werden sie ermuntert dazu?

---

---

---

6.6. Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation bei festgestellter (sexualisierter) Gewalt? (Krisenteam, Krisenleitfaden, Kommunikation bezogen auf Betroffene/r, Täter/in, Umfeld, Öffentlichkeit)

---

---

---

6.7. Welche Notfallpläne gibt es für welche Bereiche?

---

---

---

6.8. Wenn eine Person dezidiert (sexualisierte) Gewalt ausüben will: Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe in unserer Einrichtung könnten bei der Planung und Umsetzung genutzt werden?

---

---

---

6.9. Gibt es Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz, oder ist alles den Beschäftigten überlassen?

---

---

---

## 7. Träger

Wie positioniert sich der Träger der Einrichtung zum Thema Gewalt? (z.B. in Vorstellungsgesprächen, Öffentlichkeitsarbeit, interne Kommunikation, werden Führungszeugnisse verlangt)

---

---

---

7.1. Gibt es ein Leitbild?

Ja

Nein

Finden sich im Leitbild Anknüpfungspunkte für die Präventionsarbeit? (Achtsamkeit, Respekt und Wertschätzung, Fortbildung, Informationsaustausch)

---

---

---

7.2. Spielt das Thema (sexualisierte) Gewalt bei Bewerbungsgesprächen eine Rolle? (standardisiertes Verfahren)

---

---

---

## 8. Wissen

8.1. Gibt es auf allen Ebenen der Einrichtung ein Wissen über das Thema (sexualisierte) Gewalt und ein Bewusstsein darüber, dass Handlungsabläufe, Strukturen, Arbeitsabläufe sexualisierte Gewalt begünstigen können? („Was man sich nicht vorstellen kann, sieht man auch nicht.“)

---

---

---

## 9. Aufarbeitung

9.1. Gab es in der Einrichtung Vorfälle (sexualisierter) Gewalt und wie war der Umgang damit?

---

---

---

## Baustein Risikoanalyse: Risikobewertung

Einrichtung:

Nr.	Risiko	Zuordnung 1= Einrichtung 2= Bereich 3= Gesamtorganisation	Bewertung (Häufigkeit, Schwere, Auswirkungen, Entdeckungswahrscheinlichkeit) 1 2 3 4 gering hoch	Maßnahmen zur Verringerung des Risikos
	<b>1. Zielgruppen</b>			
1				
2				
	<b>2. Bauliche Gegebenheiten</b>			
3				
4				
	<b>3. Ausstattung</b>			
5				
6				
	<b>4. Risikozeiten</b>			
7				
8				
	<b>5. Spezifische Merkmale und Tätigkeiten</b>			
9				
10				
	<b>6. Organisation</b>			
11				
12				
	<b>7. Träger</b>			
13				
14				
	<b>8. Wissen</b>			
15				
16				
	<b>9. Aufarbeitung</b>			
17				
18				

## Muster allgemeiner Verhaltenskodex (Einrichtungsarten sind anzupassen)

### Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung für den Dienstgeber und tätige Personen<sup>14</sup> in Einrichtungen, Diensten und Schulen sowie in der Zentrale des NAME DER ORGANISATION

---

(Nachname)

(Vorname)

(Geburtsdatum)

Tätig in

---

(Name der Einrichtung, des Dienstes, der Schule oder die Zentrale)

Der NAME DER ORGANISATION ist Träger von Einrichtungen und Diensten, in denen Menschen betreut, erzogen, gepflegt, beraten, vermittelt und ausgebildet werden. Jeder der dem NAME DER ORGANISATION anvertrauten Menschen ist eine Persönlichkeit, die im Prozess persönlicher Entwicklungen und Erfahrungen nicht nur Nehmender, sondern auch Gebender ist. Nähe und Beziehung sind im Grundverständnis der Arbeit mit Menschen unverzichtbar. Die Einrichtungen, Dienste, Schulen und die Zentrale des NAME DER ORGANISATION sollen geschützte Orte sein, in denen sich die ihm anvertrauten Menschen angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für deren Schutz liegt beim Dienstgeber und allen tätigen Personen. Sie sind zu einem reflektierten Umgang mit den ihnen anvertrauten Menschen und zur zeitnahen und angemessenen Reaktion auf Grenzverletzungen, übergreifigem Verhalten und sexuellem Missbrauch in allen Facetten verpflichtet. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

#### Verpflichtung des Dienstgebers

1. 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.
2. Der Dienstgeber regelt in einer Rahmenordnung/einem institutionellen Gewalt-Schutzkonzept die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch und das Vorgehen bei Verdacht oder in Fällen von Gewalt. Die Regelungen haben Gültigkeit für alle Einrichtungen, Dienste, Schulen und die Zentrale des NAME DER ORGANISATION.
3. Der Dienstgeber benennt für mittelbar und unmittelbar Betroffene von Gewalt eine außerhalb der Hierarchie des NAME DER ORGANISATION stehende, fachlich fundierte Person als externen Gewaltbeauftragten und gewährleistet seine Einbeziehung bei Verdacht oder in Fällen von Gewalt.
4. Der Dienstgeber stellt durch geeignete Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher, dass diese die Rahmenordnung zur Prävention von und Intervention bei Gewalt kennen und umsetzen können.

---

<sup>14</sup> 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

## Verpflichtung der tätigen Person

Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften stehende zu tun, dass niemand den mir/uns anvertrauten Menschen sowie den tätigen Personen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut. Ich selbst übe keine Gewalt aus.

1. Ich akzeptiere die Einzigartigkeit eines jeden mir anvertrauten Menschen<sup>15</sup> und respektiere und fördere seine Identität, Individualität und seine Kompetenzen. Ich unterstützte die mir anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und für ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
2. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst. Mein Handeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze Abhängigkeiten nicht aus<sup>16</sup>.
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 des Betroffenen ein.
5. Einen Verdacht oder eine erfolgte Gewalthandlung teile ich unverzüglich der/dem unmittelbaren Vorgesetzten mit und ziehe Unterstützung und Hilfe hinzu. Der Schutz der betreuten Menschen steht dabei an erster Stelle.
6. Ich kenne die Rahmenordnung und die darin beschriebenen Verfahrenswege, Dokumente und die entsprechenden internen und externen Ansprechpartner für meine Einrichtung, meinen Dienst, meine Schule oder die Zentrale. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme, und werde sie in Anspruch nehmen. Die entsprechenden Dokumente habe ich erhalten, gelesen und verstanden.

---

Ort, Datum

Unterschrift Dienstgeber

---

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter

---

<sup>15</sup> Mit dem Begriff „anvertrauten Menschen“ sind alle Personen gemeint, die in Einrichtungen, Diensten, Schulen sowie in der Zentrale des NAME DER ORGANISATION betreut, gepflegt, erzogen, beraten, vermittelt und ausgebildet werden.

<sup>16</sup> Ausgenommen davon sind ausschließlich rechtlich legitimierte Interventionen im Rahmen von Schutzmaßnahmen

## Muster Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

**Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für tätige Personen<sup>17</sup> 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

Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht gerichtlich bestraft<sup>18</sup> bin wegen der Vollendung oder des Versuchs folgender Straftaten:

- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB);
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184j 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 einer/s Minderjährigen;
- Strafbare Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten.

---

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) sind

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 oben genannten Straftaten ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.
- 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 schwer wiegende arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

---

Ort, Datum

Unterschrift

## Formular Situationsportrait

Von der tätigen Person auszufüllen, die eine erfolgte Gewaltanwendung wahrgenommen hat oder eine Gewaltanwendung vermutet (Verdacht).

Name der betroffenen Person (Betreute, tätige Personen) bzw. Kenndaten: \_\_\_\_\_

Portrait begonnen: \_\_\_\_\_

Geb.-Datum: \_\_\_\_\_

Portrait beendet: \_\_\_\_\_

Datum/Uhrzeit	Name MA/Fachkraft	neutrale Situationsbeschreibung	eigene Reaktion/Intervention/ eigene Gefühle	Unterschrift

### Beteiligte Personen an der Beurteilung:

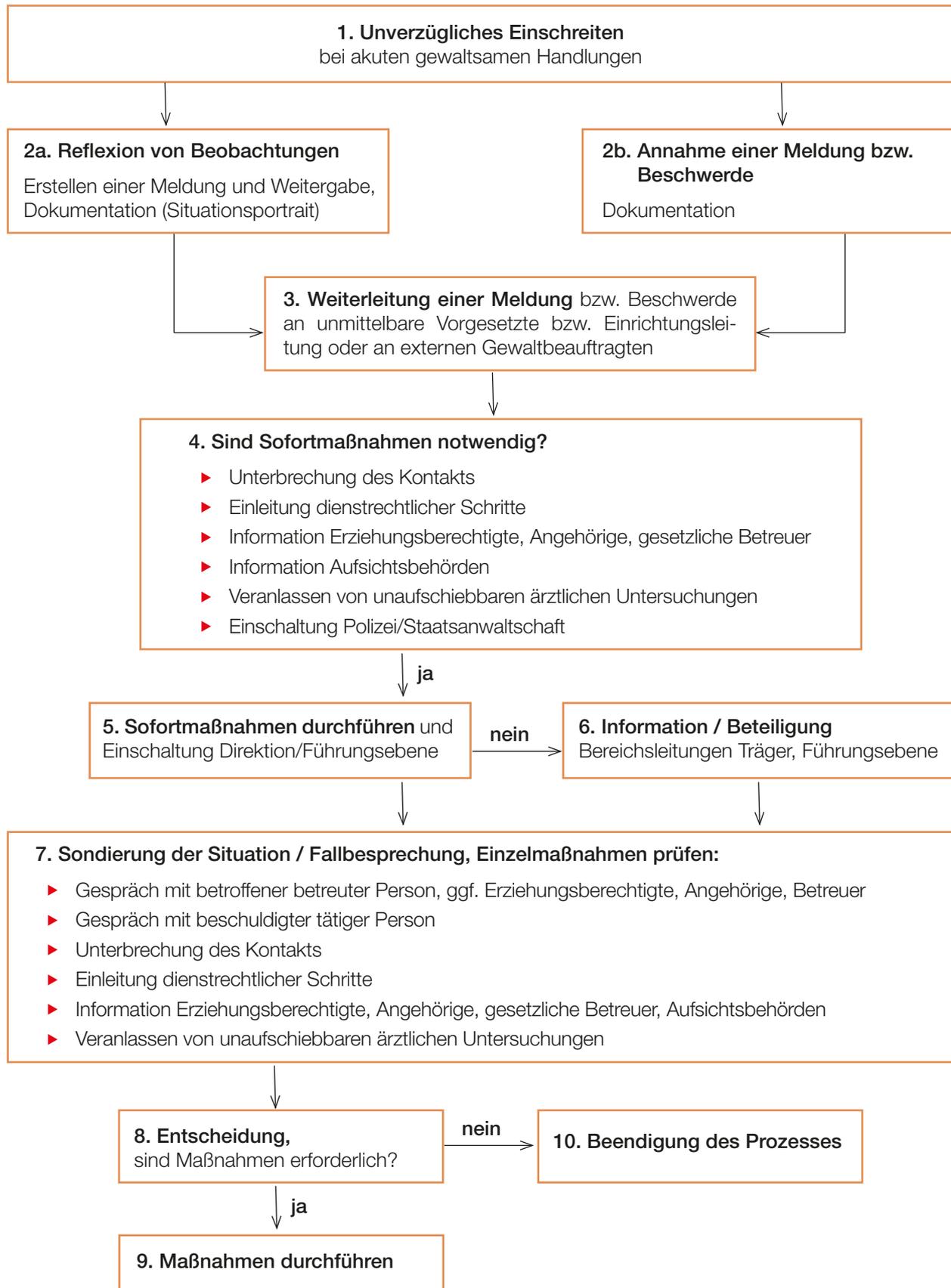
Fazit der Beobachtung(en) und Einleitung weiterer Handlungsschritte:

Übergabe an zuständige Verantwortliche / Leitungskraft/Einrichtungsleitung:

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## Muster Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt von tätigen Personen an Betreuten



## Vorlage zur Dokumentation eines Verdachts/Nachweis von Gewalt

### Verdacht auf oder erwiesene Gewalt

#### Dokumentation des einrichtungsinternen Vorgehens durch die Einrichtungsleitung

*Die Dokumentation ist sicher aufzubewahren.*

Allgemeine Angaben		
<b>Einrichtung:</b>	<b>Einrichtungsleitung:</b>	<b>Datum:</b>
<b>Meldung / Beschwerde von:</b>	<b>Annehmender Mitarbeiter:</b>	<b>Datum:</b>
<b>Persönliche Daten des betroffenen Betreuten / Klienten (Name, Alter, rechtliche Betreuung etc.)</b>		
<b>Name der verdächtigten Person, deren Funktion in der Einrichtung, und ihre Beziehung zum Betreuten:</b>		
<b>Weiterleitung der Meldung / Beschwerde an die Einrichtungsleitung</b> durch: Datum / Uhrzeit:		
<b>Beobachtungen und Hinweise</b> (Situationsportrait oder Beschwerde als Anlage zum Protokoll) Was, wann, wo, Beteiligte, Verhalten der Beteiligten ...		
<b>Weitere Informationen</b> Wann, von wem, an wen ...?		
<b>Einrichtungsleitung / Vertretung eingeschaltet</b> Datum / Uhrzeit:		

## Überprüfung Sofortmaßnahmen

### Kontaktunterbrechung

Ist eine Kontaktunterbrechung erforderlich?

Wenn ja, folgende Maßnahmen:

Datum / Uhrzeit:

### Einschaltung externer Gewaltbeauftragter:

Datum / Uhrzeit:

### Einleitung dienstrechtlicher Schritte:

Datum / Uhrzeit:

### Information an die Eltern, Personensorgeberechtigten bzw. gesetzlichen Betreuer, Angehörige

Datum / Uhrzeit:

Information an:

Information durch:

### Information Aufsichtsbehörden

Datum / Uhrzeit:

### Ist eine beweissichernde ärztliche Untersuchung erforderlich?

Untersuchung erfolgt am:

Name, Adresse und Telefonnummer des Arztes:

begleitet durch:

### Ist die Einschaltung der Polizei / Staatsanwaltschaft erforderlich?

Aktenzeichen

### Information / Beteiligung Träger

Datum / Uhrzeit:

Wer?

### Prüfung Einschaltung Direktor/Ordensobere/Krisenstab

Einschaltung erfolgt:

nein     ja

Datum / Uhrzeit:

<b>Sondierung der Situation</b>
<b>Einschaltung externer Gewaltbeauftragter:</b> Datum / Uhrzeit
<b>Fallbesprechung</b> Datum / Uhrzeit: Teilnehmer: Ergebnisse/Absprachen:
<b>Gespräch mit meldender Person</b> Datum / Uhrzeit: Teilnehmer:
Ergebnisse/Absprachen:
<b>Gespräch mit betroffener betreuter Person, ggf. mit Eltern, Personensorgeberechtigten bzw. gesetzlichen Betreuern, Angehörigen</b> Datum / Uhrzeit: Teilnehmer: Ergebnisse: Absprachen:
<b>Gespräch mit beschuldigter Person</b> Termin / Uhrzeit: Teilnehmer: Ergebnisse:

<b>Maßnahmen nach Sondierung</b>
<b>Kontaktunterbrechung</b> Wenn ja, folgende Maßnahmen: Datum / Uhrzeit:
<b>Einleitung dienstrechtlicher Schritte:</b> Datum / Uhrzeit:
<b>Information an die Eltern, Personensorgeberechtigten bzw. gesetzlichen Betreuer, Angehörige</b> Datum / Uhrzeit: Information an: Information durch:
<b>Information Aufsichtsbehörden</b> Datum / Uhrzeit:
<b>Ist eine beweissichernde ärztliche Untersuchung erforderlich?</b> Untersuchung erfolgt am: Name, Adresse und Telefonnummer des Arztes: begleitet durch:
<b>Ist die Einschaltung der Polizei / Staatsanwaltschaft erforderlich?</b> Aktenzeichen
<b>Information / Beteiligung Träger</b> Datum / Uhrzeit: Wer?
<b>Prüfung Einschaltung Direktor/Krisenstab</b> Einschaltung erfolgt: <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja Datum / Uhrzeit:
<b>Beendigung des Prozesses</b> Umsetzung der Maßnahmen Datum:

## Muster Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

An das Einwohnermeldeamt

> Ort<

### Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Der >Name der Organisation< bestätigt, dass für die (zukünftige) Tätigkeit von Frau/Herr >Name des Antragstellers/der Antragstellerin, geboren am >Datum< in >Name der Einrichtung/Dienststelle< die Voraussetzungen für die Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen:

Die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses ist für die Betreuung von erwachsenen leistungsberechtigten Menschen z.B. mit Behinderung und Pflegebedürftigen in § 75 Abs. 2 Satz 4 SGB XII unter Bezugnahme auf den § 30a Abs. 1 BZRG vorgesehen.

#### Oder

Das erweiterte Führungszeugnis wird benötigt für

die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a SGB VIII

eine sonstige berufliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger

eine sonstige ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger

eine Tätigkeit, die in einer der zuvor genannten Punkte vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

Frau/Herr >Name des Antragstellers/der Antragstellerin< ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen.

#### Bestätigung bei ehrenamtlicher Tätigkeit zur Ausnahme von der Gebührenpflicht:

Die Tätigkeit von Frau/Herr >Name des Antragstellers/der Antragstellerin< entspricht einer ehrenamtlichen Tätigkeit, für die kein Anspruch auf eine Vergütung besteht.

die Tätigkeit wird für eine gemeinnützige Einrichtung ausgeübt

die Tätigkeit wird im Rahmen eines der in § 32 Abs. 4 Nr. 2 Buchstabe d EStG genannten Dienste ausgeübt, nämlich als >z.B. Freiwilliges Soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst im Sinne des Bundesfreiwilligendienstgesetzes, Freiwilligendienst aller Generationen<

---

Datum, Ort

Stempel, Unterschrift des Trägers



## LINKS:

### **Zum Thema sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen**

<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/>  
Deutscher Caritasverband. Materialien, Links und Hilfeangebote

[www.praevention-kirche.de](http://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

[www.kein-raum-fuer-missbrauch.de](http://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de)  
[www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/schutzkonzepte/kita/](http://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/schutzkonzepte/kita/)  
Hilfeportal sexueller Missbrauch des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Missbrauchs

[www.polizeiberatung.de/themen-und-tipps/sexualdelikte/sexueller-missbrauch-von-kindern](http://www.polizeiberatung.de/themen-und-tipps/sexualdelikte/sexueller-missbrauch-von-kindern)  
Polizeiliche Kriminalprävention

[www.polizei.bayern.de/schuetzenvorbeugen/beratung/frauenundkinder](http://www.polizei.bayern.de/schuetzenvorbeugen/beratung/frauenundkinder)  
Beauftragte für Frauen und Kinder der regionalen Polizeistelle

[www.kein-taeter-werden.de](http://www.kein-taeter-werden.de)  
Präventionsnetzwerk „Kein Täter werden“

[www.dgfpi.de](http://www.dgfpi.de)  
Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V.

[www.medienfuehrerschein.bayern.de](http://www.medienfuehrerschein.bayern.de)  
Medienpädagogische Materialien für Elementarbereich

[www.sichereorte-schaffen.de](http://www.sichereorte-schaffen.de)  
Plattform der Kontakt- und Informationsstelle Zartbitter Köln e.V. mit Methoden und Materialien für Fachkräfte, Kinder und Jugendliche

## Links zum Thema Gewalt und Aggression, freiheitsentziehende Maßnahmen

<https://www.bgw-online.de>

Informationen und Materialien zu Gewalt und Aggression in verschiedenen Arbeitsfeldern

[https://www.zqp.de/wp-content/uploads/Report\\_Gewalt\\_Praevention\\_Pflege\\_Alte\\_Menschen.pdf](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>

Informationen und Broschüre zu freiheitsentziehenden Maßnahmen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung

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

Informationen und Netzwerk zur Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen in stationären Einrichtungen

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

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



