

caritas

Empfehlung

Prävention gegen sexualisierte Gewalt und andere Formen von Gewalt in den Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens

Praktische Empfehlung des Caritasverbandes für die Diözese Trier e. V.

Die Empfehlung richtet sich an die Träger sowie die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Einrichtungen, die Mitglied im Caritasverband für die Diözese Trier e. V. sind.



In der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung der vorliegenden Empfehlung waren unterschiedliche Perspektiven vertreten. Mitgearbeitet haben Verantwortliche mehrerer Träger von Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, der Präventionsbeauftragte des Bistums Trier und die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt sowie Vertreter des Caritasverbandes für die Diözese Trier e. V. Anregungen und Verbesserungsvorschläge richten Sie gerne an die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt des Bistums Trier oder den Caritasverband für die Diözese Trier e. V.

Impressum:

Herausgeber:

Caritasverband für die Diözese Trier e. V.
Sichelstraße 10
54290 Trier
www.caritas-trier.de

Illustrationen und Fotos:

Adobe Stock
Canstockphoto
Bistum Trier

Gestaltung:

zoradesign
Dipl. Des. (FH) Stefanie Radtke
Am Mäushecker Weg 3
54317 Osburg

Inhalt	Seite
Vorwort	5
Was hat sich geändert?	6
Worum geht's?	8
<ul style="list-style-type: none"> • Was soll diese Empfehlung bewirken? • Was ist Gewalt? • Wie unterscheiden sich Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung, Übergriffe und sexueller Missbrauch? 	
Empfehlung zur Prävention gegen Gewalt und gegen sexualisierte Gewalt	10
<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen der Rechtsträger • Maßnahmen in jeder einzelnen Mitgliedseinrichtung 	
Anlagen	12
Anlage 1	12
<ul style="list-style-type: none"> • Interventionsplan - Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall • (Muster-) Verfahrensweise bei Verdacht auf Gewalt oder sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen • Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung • Reflexion und Weiterentwicklung • Prozessbeschreibung bei übergriffigem Verhalten, gewalttätigem Verhalten, sexualisierter Gewalt; Verdacht auf Straftat oder tatsächliche Straftat • Prozessbeschreibung bei Wahrnehmung von Grenzverletzungen 	
Anlage 2	16
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben der Vertrauenspersonen (Ombudspersonen, Präventionsbeauftragten, geschulten Fachkräfte) 	
Anlage 3	16
<ul style="list-style-type: none"> • (Selbst)verpflichtungserklärung und Selbstauskunftserklärung • (Selbst)verpflichtungserklärung (Formular) • Selbstauskunftserklärung (Formular) 	
Anlage 4	19
<ul style="list-style-type: none"> • Ordnung, Rahmenordnung, Leitlinien und Ausführungsbestimmungen 	

KULTURWANDEL
WERTSCHÄTZUNG
ACHTSAMKEIT
MITEINANDER
RESPEKT
SCHUTZ

PRÄVENTION





Im Jahr 2015 erschien die erste Auflage der praktischen Empfehlung für die Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus. Nun wird mit dieser Broschüre eine Überarbeitung vorgelegt. Auf dem Weg zu einer neuen Kultur des achtsamen Miteinanders sind wir in den vergangenen Jahren vorangekommen, und mit den Anfang 2020 in Kraft getretenen überarbeiteten Regelwerken zum Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz wurde eine weitere wichtige Wegmarke erreicht. Im Bereich der Prävention soll mit geeigneten Maßnahmen sexualisierten Übergriffen vorgebeugt werden (primäre Prävention), wo nötig die Gewalt erkannt und beendet werden (sekundäre Prävention) und das Geschehene aufgefangen sowie ausreichend Schutz und Hilfe in Form einer nachsorgenden (tertiären) Prävention angeboten werden.

Damit werden die bisherigen Ansätze ausgebaut. Das erste interne Monitoring in unserer Diözese hat bescheinigt, dass schon vieles getan wird. Es zeigt aber ebenso auf, dass noch vieles zu tun bleibt, etwa im Bereich der Risikoanalyse. Das überrascht nicht. Denn eine Kultur des achtsameren Miteinanders ist ein Dauerprojekt, das auf die neuen Herausforderungen an Prävention antworten muss.

Daher ist es folgerichtig, dass der Caritasverband für die Diözese Trier e. V. in Zusammenarbeit mit den Vertreter:innen seiner vielfältigen korporativen Mitglieder, die im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens tätig sind, und in Kooperation mit der Fachstelle für Prävention des Bistums Trier seine praktische Empfehlung überarbeitet hat. Er geht dabei einen Schritt weiter: Denn die Empfehlung bezieht sich nun nicht mehr allein auf den Krankenhausbereich, sondern auf alle Bereiche der Caritasarbeit. Das begrüße ich sehr. Ich sehe darin auch

ein Zeichen dafür, dass sich die Empfehlung bewährt hat und daher gerne von anderen aufgegriffen wird. Das legt sich nicht nur vom bereichsübergreifenden Engagement vieler kirchlicher Rechtsträger nahe, sondern entspricht auch dem Geist der Rahmenordnung Prävention. Denn dieselben Qualitätskriterien sollen in allen katholischen Einrichtungen gelten. Dem trägt auch die Tatsache Rechnung, dass für den gesamten Bereich der Caritas verbindliche Leitlinien für den Umgang mit sexualisierter Gewalt durch den Deutschen Caritasverband erstellt worden sind. Deren Gleichwertigkeit mit der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch der Deutschen Bischofskonferenz wurde am 26. Februar 2021 festgestellt.¹

Als Bischof und als Beauftragter der Deutschen Bischofskonferenz für Fragen sexuellen Missbrauchs darf ich allen danken, die in den letzten Jahren daran gearbeitet haben, Präventionsarbeit in den Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens in katholischer Trägerschaft umzusetzen. In den unterschiedlichsten Nöten sind die dortigen Mitarbeitenden das menschliche Gesicht, mit dem Hilfe und Begleitung verbunden werden. Kirche muss dort präsent sein, wo Menschen leben, wo sie leiden, wo sie hoffen, so hat es Papst Franziskus ausgedrückt. Und dazu gehören wesentlich die Mitarbeitenden im caritativen Bereich. Die Corona-Pandemie hat uns das eindringlich vor Augen geführt.

Achtsam Prävention betreiben, d.h. respektvoll dafür sorgen, dass anvertraute Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene einen Schutzraum finden und kompetente Ansprechpartner:innen, wenn sie von sexualisierter Gewalt betroffen sind, ist in die Grundfesten des caritativen Engagements der Kirche eingeschrieben. Die schmerzlichen Erfahrungen der Vergangenheit zeigen uns aber, dass Prävention eine fortwährende Entschiedenheit und Professionalität aller braucht.

Erneut kann ich als Bischof von Trier Sie alle nur darin bestärken, die Impulse der überarbeiteten praktischen Empfehlung in Ihrer Einrichtung aufzugreifen und diese mit vollem Engagement weiter umzusetzen.

Dazu wünsche ich Ihnen Gottes spürbaren Segen!

Dr. Stephan Ackermann
Bischof von Trier

¹ Die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ gilt mit der jeweiligen Veröffentlichung in den Amtsblättern der Diözesen für alle Einrichtungen, die der bischöflichen Aufsicht unterstehen. Träger und Einrichtungen in Ordensträgerschaft sowie andere Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterstehen, sollen entweder die bischöfliche Ordnung verbindlich übernehmen oder eine vom Verband der Diözesen Deutschlands als gleichwertig anerkannte Regelung erstellen. Als gleichwertig anerkannt wurden die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes. Die Diözesancaritasverbände sorgen für die Übernahme dieser Regelungen in ihren rechtlich selbstständigen Gliederungen und Mitgliedsorganisationen. Die Diözesancaritasverbände übernehmen auch die Aufgabe, die Zusammenarbeit zwischen Caritas und Bistum entsprechend den Leitlinien zu gestalten. Die vorliegende Empfehlung richtet sich direkt an die Träger und Einrichtungen: Sie soll diese bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention und Intervention unterstützen.

Was hat sich geändert?

Die „Praktische Empfehlung“ aus dem Jahr 2015 folgte den damals geltenden Regelwerken der Deutschen Bischofskonferenz bzw. der Deutschen Ordensobernkonzferenz. Diese wurden überarbeitet. Seit dem 1. Januar 2020 gelten verbindlich die neuen Regelwerke: Die „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (Ordensobernkonzferenz)“ sowie die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“. Für Diözesen und andere kirchliche Rechtsträger ist mit der Überarbeitung auch eine höhere Verbindlichkeit verbunden. Regelwerke, die durch die Deutsche Bischofskonferenz als gleichwertig anerkannt sind (z. B. die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes) gelten entsprechend.

Das Sexualstrafrecht wurde 2015 geändert: Der Tatbestand der sexuellen Belästigung wurde in die Aufstellung der relevanten Straftatbestände aufgenommen. Das Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder wurde im März 2021 beschlossen. Durch eine deutliche

Verschärfung des Strafrechts, effektivere Strafverfolgungsmöglichkeiten sowie Stärkungen der Prävention sollen Kinder zukünftig besser geschützt werden.

Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz ist seit Juni 2021 in Kraft. Unter anderem wird die Kooperation der Kinder- und Jugendhilfe mit dem Gesundheitswesen, der Justiz und anderen Akteuren im Kinderschutz deutlich verbessert. Außerdem werden Träger dazu verpflichtet, ein Gewaltschutzkonzept vorzulegen.

Der Personenkreis, der ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss, wurde durch die Sozialgesetzgebung erweitert.

Die neuen Regelwerke haben zudem einige sprachliche Änderungen vorgenommen. Es wird empfohlen, auch in Schulungen und in den Informationen in den Einrichtungen nicht mehr von „Opfern“ oder „mutmaßlichen Opfern“, sondern von „Betroffenen“ zu sprechen. Ebenso soll nicht mehr von „mutmaßlichen Tätern“ gesprochen werden, sondern von „Beschuldigten“. Neu enthalten sind in den kirchlichen Regelwerken die Begriffe der „sekundären“ und „tertiären“ Prävention.



Sie unterstreichen den mehrdimensionalen Ansatz von Prävention: Prävention im Sinne der Rahmenordnung will mit geeigneten Maßnahmen sexualisierten Übergriffen vorbeugen (primär), die Gewalt erkennen und beenden (sekundär) und das Geschehene aufarbeiten und ausreichend Schutz und Hilfe in Form einer nachsorgenden Prävention (tertiär) anbieten.

Neu ist auch, dass als externe unabhängige Ansprechpersonen sowohl eine Frau als auch ein Mann benannt werden müssen.

Der Interventionsplan (bisher „Durchführungsbestimmungen“) wurde entsprechend der Erfahrungen der letzten Jahre und der neuen Regelungen angepasst.



Was soll diese Empfehlung bewirken?

Die Empfehlung bietet strukturelle und prozessorientierte Hinweise zur Aufbau- und Ablauforganisation in den Mitgliedseinrichtungen des Caritasverbandes für die Diözese Trier e. V. Sie richtet sich an Träger sowie an haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende von Krankenhäusern, Reha-Einrichtungen, Einrichtungen der Altenhilfe, Hospizeinrichtungen, Einrichtungen der Eingliederungshilfe, der Kinder- und Jugendhilfe sowie an Fachteamleitungen.

Die vorgeschlagenen präventiven Maßnahmen sollen in der Praxis helfen, bei Grenzverletzungen einzuschreiten, sexualisierte und andere Formen von Gewalt zu verhindern und es potenziellen Täter:innen schwer zu machen. Darüber hinaus sind sie dafür gedacht, potenziell Betroffenen früh Unterstützung und Hilfe anzubieten.

Die Empfehlung soll Einrichtungen dabei unterstützen, eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung und der Achtsamkeit zu schaffen, zu bewahren und zu fördern.

Minderjährige, Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene sollen sich in unseren Einrichtungen wohl und sicher fühlen. Mitarbeiter:innen sollen mit gegenseitiger Achtsamkeit und Vertrauen zusammen arbeiten können. Angestrebtes Ziel ist eine Kultur der Achtsamkeit, in der keine Toleranz gegenüber Gewalt bestehen kann.

Die Empfehlung richtet sich auf den Umgang von Mitarbeitenden mit minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen sowie den Umgang von Mitarbeitenden untereinander und Schutzbefohlenen untereinander. Sie bezieht sich jedoch nicht auf Übergriffe von Schutzbefohlenen oder von Dritten auf Mitarbeitende, denen sie im Kontext ihres Dienstes ausgesetzt sein können. Dazu sind in den Einrichtungen gesonderte Regelungen zu erlassen (Arbeitssicherheit).

Die Verantwortung für die Umsetzung der Präventionsempfehlung ist den Leitungen der einzelnen Einrichtungen zugeordnet.

Die Präventionsempfehlung setzt voraus, dass bei den Trägern und in den Mitgliedseinrichtungen ergänzend geregelt wird, in welcher Form mit Verdachtsfällen und mit tatsächlich aufgetretenen sexuellen Übergriffen und Gewaltanwendungen umgegangen wird. Auf der Grundlage der jeweils geltenden Vorschriften (Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch, Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt, etc.) haben die Träger dafür Interventionspläne zu erlassen und Ansprechpersonen intern und extern zu benennen. Ein Vorschlag zur Gestaltung eines entsprechenden Interventionsplans ist beigefügt (Anlage 1).

Was ist Gewalt?

Gewalt ist jedes Mittel, mit dem auf den Willen oder das Verhalten einer anderen Person eingewirkt wird, und zwar in einer Weise, dass sie es als Zwang wahrnimmt. Gewalt ist eine schädigende Einwirkung auf eine andere Person, entweder durch Handeln oder durch Unterlassung.

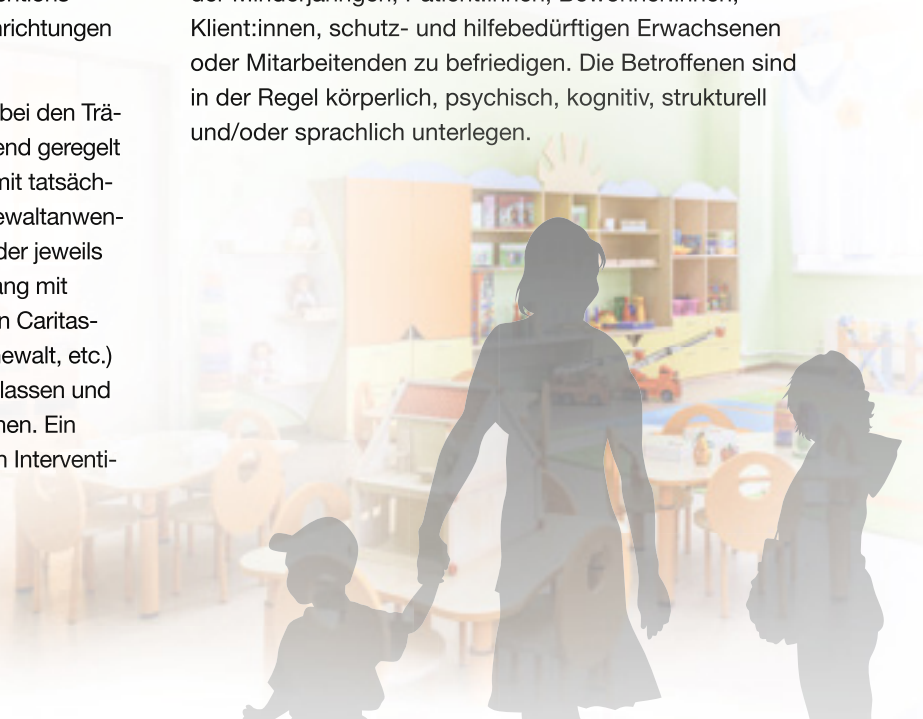
Gewalt hat verschiedene Formen. Dazu gehören psychische Gewalt, beispielsweise Demütigung oder Mobbing, soziale Gewalt durch Isolation oder Ignorieren, materielle Gewalt durch Ausbeutung oder Ausnutzung eines Menschen. Daneben gibt es Formen digitaler Gewalt, wie Diffamierung, Beleidigung oder rufschädigende sexistische Einträge in sozialen Netzwerken, sozialen Medien oder im Chatverlauf bei Online-Spielen.

Cybergrooming, d.h. der Anbahnungsprozess von Täter:innen über soziale Netzwerke oder Chats, um Kontakt zu Kindern und Jugendlichen herzustellen, bildet eine weitere Form der sexualisierten Gewalt ab.

Außerdem gibt es auch institutionelle und/oder strukturelle Gewalt. Zur körperlichen oder physischen Gewalt gehören alle Angriffe auf den Körper oder die Gesundheit eines Menschen. Dazu gehören zum Beispiel schubsen, treten, schlagen, verbrühen, vergiften, fesseln, usw.

Sexualisierte Gewalt umfasst ein breites Spektrum an verschiedenen Formen sexueller Handlungen, von verbaler sexueller Belästigung bis hin zur Vergewaltigung.

Sexualisierte Übergriffe und Gewalt geschehen bewusst und nicht zufällig. Sie können mit oder ohne Körperkontakt stattfinden. Abwehrende Reaktionen der betroffenen Menschen werden ebenso missachtet, wie die Kritik Dritter. Die Täter:innen nutzen ihre Macht und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten der Minderjährigen, Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen oder Mitarbeitenden zu befriedigen. Die Betroffenen sind in der Regel körperlich, psychisch, kognitiv, strukturell und/oder sprachlich unterlegen.



Wie unterscheiden sich Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung, Übergriffe und sexueller Missbrauch?

Grenzverletzungen sind Handlungen, die unabsichtlich verübt werden und/oder aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren. Sie finden in der Regel einmalig oder gelegentlich statt. Manche Grenzverletzungen müssen im Rahmen von Pflegetätigkeiten ausgeübt werden.

Zur sexuellen Belästigung zählen unter anderem sexistische und geschlechtsbezogene, entwürdigende oder beschämende Bemerkungen und Handlungen sowie unerwünschte körperliche Annäherung. Versprechen und Belohnungen sowie die Androhung von Repressalien mit dem Ziel einer unerwünschten körperlichen Annäherung, erfüllen über die sexuelle Belästigung hinaus den Tatbestand der Nötigung.

Nach Definition der Empfehlung der EU-Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist ein wesentliches Merkmal einer sexuellen Belästigung die Tatsache, dass sie von den betroffenen Personen unerwünscht ist und als Beleidigung oder Einschüchterung empfunden wird. Das Problem ist weit verbreitet: Gemäß einer im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführten Studie sind rund die Hälfte der weiblichen und etwa 10 Prozent der männlichen Arbeitnehmer schon einmal Ziel sexueller Belästigung gewesen.

Sexuelle Belästigung ist seit dem 10.11.2016 nach § 184i StGB strafbar. Eine sexuelle Belästigung erfüllte davor in Deutschland allenfalls den Straftatbestand der Beleidigung (§ 185 StGB), weshalb sie stets von dem sexuellen Missbrauch abzugrenzen war.

Übergriffe sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts vor Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Es liegen in der Regel grundlegende fachliche Mängel vor und/oder sie werden im Rahmen einer gezielten Desensibilisierung und Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs von Täter:innen ausgeübt.

Der Begriff des „sexuellen Missbrauchs“ im Sinne der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (2020) betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb und außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

Sexueller Missbrauch ist eine sexuelle Handlung unter Ausnutzung von bestehenden Abhängigkeitsstrukturen. Geahndet werden durch den Gesetzgeber insbesondere die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Sinne der §§ 174a-c, 176a-d, 177, 180, 182, 183, 184a-l StGB.



Empfehlung zur Prävention gegen Gewalt und gegen sexualisierte Gewalt

Maßnahmen der Rechtsträger

1.

Die kirchlichen Rechtsträger von Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens entwickeln für ihren Bereich institutionelle Schutzkonzepte auf Grundlage einer Risiko- und Potenzialanalyse. Diese werden regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre, überprüft und weiterentwickelt.

2.

Jeder Rechtsträger benennt mindestens zwei Personen, sowohl eine Frau als auch einen Mann, als externe unabhängige Ansprechpersonen. Darüber hinaus soll mindestens eine nichtkirchliche Fachberatungsstelle als unabhängige Anlaufstelle benannt werden. In den Einrichtungen sind die Namen sowie die Kontaktdaten der externen unabhängigen Ansprechpersonen bekannt zu machen. Der Rechtsträger hat dafür zu sorgen, dass relevante Vorwürfe, Beobachtungen oder Handlungen an eine der externen unabhängigen Ansprechpersonen des Trägers mitgeteilt werden und entsprechende Vorfälle nicht intern behandelt werden dürfen.

Weitere Hinweise zu Rolle und Vorgehen finden sich in der Ordnung, die die Deutsche Bischofskonferenz in Kraft gesetzt hat, die in der Ordnung der Deutschen Ordensobernkongferenz adaptiert und in den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes konkretisiert wurde (Anlage 4).

3.

Jeder Rechtsträger positioniert sich eindeutig zur Prävention gegen sexualisierte und andere Formen von Gewalt (Null-Toleranz) an Minderjährigen, Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen oder Mitarbeitenden und publiziert diese Positionierung an prominenter Stelle. In der Positionierung soll zum Ausdruck kommen, dass der Rechtsträger den Betroffenen die volle Unterstützung zusagt und der Arbeitgeber keine Täter:innen schützt.

4.

Betroffene oder Personen, die einen Vorfall wahrnehmen, haben das Recht der direkten Kontaktaufnahme mit einer externen unabhängigen Ansprechperson. Jede Meldung wird ernst genommen, die Prüfung der Hinweise obliegt der externen unabhängigen Ansprechperson.

5.

Der Rechtsträger regelt, dass die Mitarbeitenden zielgruppengerecht hinsichtlich Inhalten, Methoden und Umfang in Fragen der Prävention geschult werden. Personen in Leitungsfunktionen werden zusätzlich zu ihrer Verantwortung bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes geschult.

6.

Jeder Rechtsträger erstellt ein Konzept der Krisenkommunikation, das im Rahmen von Verdachtsäußerungen greift

und Handlungssicherheit bietet. Die Kommunikation nach innen und außen wird von der betroffenen Organisation durch Verantwortliche aktiv geführt. Dies unterstützt eine professionelle Kommunikation, die der Fürsorgepflicht gegenüber den Betroffenen Minderjährigen und ihrer Sorgeberechtigten, Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen oder Mitarbeitenden dient. Ziel ist es, eine größtmögliche Transparenz herzustellen.

Die Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege sind klar geregelt. Dabei ist die Dynamik, die sich durch soziale Medien ergibt, zu berücksichtigen.

7.

Der Rechtsträger hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden. Als Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit und ganz im Sinne des PDCA-Zyklus ist im Rahmen der Auswertung eines Verdachts oder Vorfalles das Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

Maßnahmen in jeder einzelnen Mitgliedseinrichtung

1.

Die Einrichtungen arbeiten für alle Bereiche, in denen mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, die institutionellen Schutzkonzepte zur Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt aus, die u.a. Verhaltensregeln zum Schutz vor Grenzverletzungen und Übergriffen enthalten. In einer Risiko- und Potentialanalyse werden die Bereiche identifiziert. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz und der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes sowie unter Berücksichtigung der standesrechtlichen Vorgaben für die in den Einrichtungen tätigen Berufsgruppen. Dabei sind Konzepte primärer, sekundärer und tertiärer Prävention in den Blick zu nehmen und umzusetzen. Die Schutzkonzepte umfassen Vorgaben für Personalauswahl und -entwicklung und bestimmen die Art und Weise, wie die in der Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz vorgesehenen Schulungsmaßnahmen umgesetzt werden. Sie beinhalten auf die Arbeitsfelder zugeschnittene Verhaltensregeln und hausinterne Regelungen. Sie regeln Beschwerdewege und legen fest, wie die nachhaltige Aufarbeitung von Vorfällen in Einrichtungen sichergestellt werden kann.

2.

In jeder Einrichtung sollen eine oder mehrere Vertrauenspersonen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt (Ombudspersonen, Präventionsbeauftragte, geschulte Fachkräfte zur Prävention) benannt werden. Hierbei soll es sich um integre, außerhalb der Einrichtungsleitung stehende Personen handeln, die ohne Schwierigkeiten und niedrigschwellig in der Einrichtung erreichbar sind. Die Vertrauensperson (Ombudsperson, Präventionsbeauftragte oder geschulte Fachkraft) wird in jeder Einrichtung zusätzlich zu den externen unabhängigen Ansprechpersonen auf Trägerebene eingeführt. Mehrere Einrichtungen können gemeinsam eine Vertrauensperson benennen. Die Erreichbarkeit



muss gewährleistet sein. Vertrauenspersonen können bei jeden Formen von Gewalt angerufen werden und stehen auch den Ehrenamtlichen zur Verfügung. Die Aufgaben der Vertrauenspersonen sind in Anlage 2 beschrieben.

3.

Die Vertrauensperson wird für ihre Aufgabe geschult und nimmt regelmäßig Fortbildungen zum Themenfeld wahr.

4.

In jeder Einrichtung wird darauf hingewiesen, dass auch vom Rechtsträger ernannte externe unabhängige Ansprechpersonen zusätzlich zur Vertrauensperson zur Verfügung stehen.

5.

Nehmen Minderjährige, Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene oder Mitarbeitende eine Handlung wahr, die sie als Gewalt und/oder sexualisierte Gewalt interpretieren können, so haben sie die Möglichkeit, diese Wahrnehmung mit der Vertrauensperson der Einrichtung oder der externen unabhängigen Ansprechperson zu erörtern. Wenn Mitarbeitende einen konkreten Verdacht haben oder wenn sich in Folge der Erörterung der Verdacht erhärtet, müssen die Mitarbeitenden oder die Vertrauensperson sich an die externe unabhängige Ansprechperson wenden.

6.

Für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden (bestehende und neue Arbeitsverhältnisse), für entsprechende Ehrenamtliche und Kooperationspartner ist nach aktueller Gesetzeslage ein erweitertes Führungszeugnis anzufordern:

1. für alle, die in der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger tätig sind oder in vergleichbarer Weise mit Minderjährigen Kontakt haben (§ 72a SGB VIII und § 30a (1) BZRG);
2. für alle, die in Einrichtungen der Eingliederungshilfe in Wahrnehmung ihrer Aufgabe Kontakt mit Leistungsberechtigten haben (§ 124 (2) SGB IX);
3. zusätzlich gilt diese Verpflichtung im Saarland nach dem Saarländischen Gesetz zur Sicherung der Wohn-, Betreuungs- und Pflegequalität volljähriger Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf und volljähriger Menschen mit Behinderung (§ 5 Abs. 2 Nr. 3) für Mitarbeitende und Ehrenamtliche in stationären Einrichtungen, Einrichtungen des ambulant betreuten Wohnens und in ambulanten Pflegediensten, also auch in allen Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenhilfe.

Die Frist für die Wiedervorlage beträgt im Saarland 4 Jahre, ansonsten 5 Jahre. Je nach Arbeitsgebiet gibt es aber abweichende Regelungen. In der Jugendhilfe wird aufgrund der großen Nähe zu Kindern und Jugendlichen empfohlen, sich die Zeugnisse alle 3 Jahre vorlegen zu lassen.

Die Kosten für die erweiterten Führungszeugnisse bei bestehenden Arbeitsverträgen trägt die Einrichtung. Neue Mitarbeitende tragen die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis selbst. Ehrenamtliche erhalten das erweiterte Führungszeugnis nach Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung der Einrichtung gebührenfrei.

7.

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind auf die Verhaltensregeln hinzuweisen.

Das kann durch einen Verhaltenskodex, der gemeinsam erarbeitet und formuliert worden ist, geschehen. In einer vom Mitarbeitenden unterschriebenen kurzen Erklärung dazu wird dokumentiert, dass er den Verhaltenskodex zur Kenntnis genommen hat und danach handelt.

Eine weitere Form, die Verhaltensregeln zu formulieren, ist die (Selbst-) Verpflichtungserklärung, die direkt unterschrieben wird. Ein Muster finden Sie in der Anlage 3.

In dieser Empfehlung wird der Begriff Selbstverpflichtungserklärung benutzt, weil eindeutig hervorgeht, worum es geht und dieser Begriff in vielen Einrichtungen bereits eingeführt ist. In der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch wird der Begriff Verpflichtungserklärung verwendet. In der Praxis können beide Begriffe benutzt werden.

Alle Personen, die mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen (Schutzbefohlene im Sinne von § 174 und § 225 StGB) arbeiten, haben zusätzlich eine Selbstauskunftserklärung abzugeben (Anlage 3).

8.

Bei Stellenausschreibungen ist auf die Bedeutung der Prävention in der Einrichtung hinzuweisen.

Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen soll das Thema „Gewalt und sexualisierte Gewalt“ standardisiert aufgegriffen werden.

Das Thema wird weiterhin in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten von Personalverantwortlichen aufgegriffen und besprochen.

Das Thema „Prävention gegen Gewalt“ soll Bestandteil der Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende sein und in das Einarbeitungskonzept der Einrichtungen integriert werden.

9.

Jede Einrichtung hat darüber hinaus geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den entsprechenden Arbeitsfeldern zu entwickeln. In allen pädagogischen Einrichtungen soll eine Sexualpädagogik vermittelt werden, die Selbstbestimmung und Selbstschutz stärkt. In allen Einrichtungen sollen Konzepte zum Umgang mit Sexualität partizipativ erarbeitet und umgesetzt werden. Dabei sind die Lebenswirklichkeit und die Selbstbestimmung der Minderjährigen, Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu respektieren und zu berücksichtigen.

10.

In allen Einrichtungen ist ein Beschwerdeverfahren umzusetzen.

Interventionsplan - Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Nach der Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz (der Deutschen Ordensobernkonzferenz) ist die Beschreibung der Vorgehensweise im Verdachtsfall Teil eines Schutzkonzepts, das jede Einrichtung auf Basis einer spezifischen Risikoanalyse für die Erfordernisse der eigenen Struktur entwickeln soll. Im Sinn der vorgelegten Empfehlung ergibt sich folgendes Muster für eine Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall.

Dieses Muster ist in jedem Fall vom Träger bzw. der Einrichtung an die konkreten Gegebenheiten anzupassen. Ebenso wie bei der Risikoanalyse sind möglichst Personen einzubeziehen, die mit der Thematik vertraut sind sowie Personen, die als Betroffene oder Angehörige von Betroffenen diese Perspektive einbringen können.

Um die im Folgenden vorgelegte Verfahrensweise verbindlich zu machen, legt der Träger diese als Teil des Schutzkonzeptes seiner Einrichtung vor. Über die vorgesehene Verfahrensweise sind alle Mitarbeitenden zu informieren und auf die Verpflichtung hinzuweisen, diese einzuhalten. Die Information muss verständlich und die Verfahrensweise für die Mitarbeitenden im Anwendungsfall umsetzbar sein, damit der Interventionsplan arbeitsrechtliche Wirksamkeit gewinnt.

In geeigneter Form sind Minderjährige, Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren Angehörige über die Verfahrensweise und über die festgelegten Ansprechpersonen zu informieren.

(Muster-) Verfahrensweise bei Verdacht auf Gewalt oder sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Nehmen Minderjährige, Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Angehörige oder Mitarbeitende eine Handlung wahr, die als Verstoß im Sinne von Gewalt und/ oder sexueller Gewalt interpretiert werden kann, so haben sie die Möglichkeit, diese Wahrnehmung mit der Vertrauensperson der Einrichtung oder der externen unabhängigen Ansprechperson zu erörtern.

Außerdem stehen allen Minderjährigen, Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen, Schutzbefohlenen, Angehörigen oder Mitarbeitenden Beschwerdewege zur Verfügung, die ihnen ermöglichen, auf Gewalterfahrungen oder -beobachtungen hinzuweisen.

Wenn Mitarbeitende einen konkreten Verdacht haben oder sich in Folge der Erörterung der Verdacht erhärtet, müssen die Mitarbeitenden oder die Vertrauensperson sich an die externe unabhängige Ansprechperson wenden. Wird stattdessen die Einrichtungs- oder die Geschäftsleitung informiert, hat diese die Hinweise an die externe unabhängige Ansprechperson weiterzugeben. Seitens der externen unabhängigen Ansprechperson erfolgt eine erste Prüfung, ob die geäußerten Wahrnehmungen plausibel sind und wieweit ein Verdacht begründet erscheint, dass die gemeldete Handlung einen Verstoß im Sinne von Gewalt oder sexueller Gewalt darstellt.

In allen Fällen, in denen sich der Verdacht erhärtet, ergeht durch die externe unabhängige Ansprechperson eine Mitteilung an die Einrichtungs- oder Geschäftsleitung. Als erste Maßnahme ist dafür Sorge zu tragen den Schutz von betroffenen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicher zu stellen. Das bedeutet zum Beispiel, dass bis zur Aufklärung der Sachlage eine sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und der betroffenen Person gewährleistet wird.

Außerdem wird ab diesem Zeitpunkt das Konzept der Krisenkommunikation nach innen und außen umgesetzt, gestaltet und gesteuert.

Wichtiger Hinweis: Ab dem Zeitpunkt, zu dem Personalverantwortliche von einem Verstoß in Kenntnis gesetzt sind, beginnt der Ablauf arbeitsrechtlicher Fristen, die zwischen der Kenntnis von einem Verstoß und arbeitsrechtlichen Sanktionen liegen dürfen. Diese rechtlichen Vorgaben sind bei der Konkretisierung des Interventionsplans zu beachten.

Die externe Ansprechperson wird Gespräche mit der/dem Betroffenen führen. Bei Kindern sind die Personensorgeberechtigten hinzuziehen, bei Jugendlichen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einfall mit den Betroffenen entschieden werden, wer zu betiligen ist. Zu diesem Gespräch ist eine weitere Person hinzuzuziehen. Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Staatsanwaltschaft nicht beeinträchtigen.

Alle Gespräche sind zu protokollieren.

Die Geschäfts- oder Einrichtungsleitung wird gegebenenfalls gemeinsam mit der externen unabhängigen Ansprechperson im Regelfall die beschuldigte Person hören. Ebenso sind Zeugen zu hören. Über die Gespräche ist ein Protokoll zu führen.

Bestätigt sich der Verdacht, ergeht in jedem Einzelfall von strafrechtlicher Relevanz eine Information an die Staatsanwaltschaft. Davon ist ausnahmsweise nur dann abzuse-

hen, wenn dies dem ausdrücklichen Willen der betroffenen Person entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist.

Die Staatsanwaltschaft ist jedoch immer einzubeziehen, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

Bestätigt sich ein Verdacht nicht, so ist dies zu protokollieren.

Bis zum Abschluss der Ermittlungen durch die staatlichen Behörden ruht das interne Verfahren. Es besteht die Möglichkeit, die beschuldigte Person für diesen Zeitraum von ihren Aufgaben frei zu stellen.

Bei schwerwiegenden Vorwürfen ist die Möglichkeit einer Verdachtskündigung zu prüfen.

Bestätigen die Ermittlungen den Verdacht und kommt es zu einer Anklage, so ist der Urteilsspruch abzuwarten. In dieser Zeit muss geklärt werden, wie die beschuldigte Person daran gehindert wird, weiterhin im Tätigkeitsfeld zu arbeiten, sofern nicht bereits eine Verdachtskündigung ausgesprochen ist.

Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erweislich falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- 1) Der Dienstgeber ist im Einvernehmen mit dem/der beschuldigten Mitarbeitenden verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.

- 2) Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. Dazu gehören

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

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

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

Reflexion und Weiterentwicklung

Nach jedem Vorfall muss sichergestellt werden, dass der Prozess ausgewertet wird.

Erkenntnisse aus der Aufarbeitung fließen in die Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes der Einrichtung oder des Rechtsträgers ein.

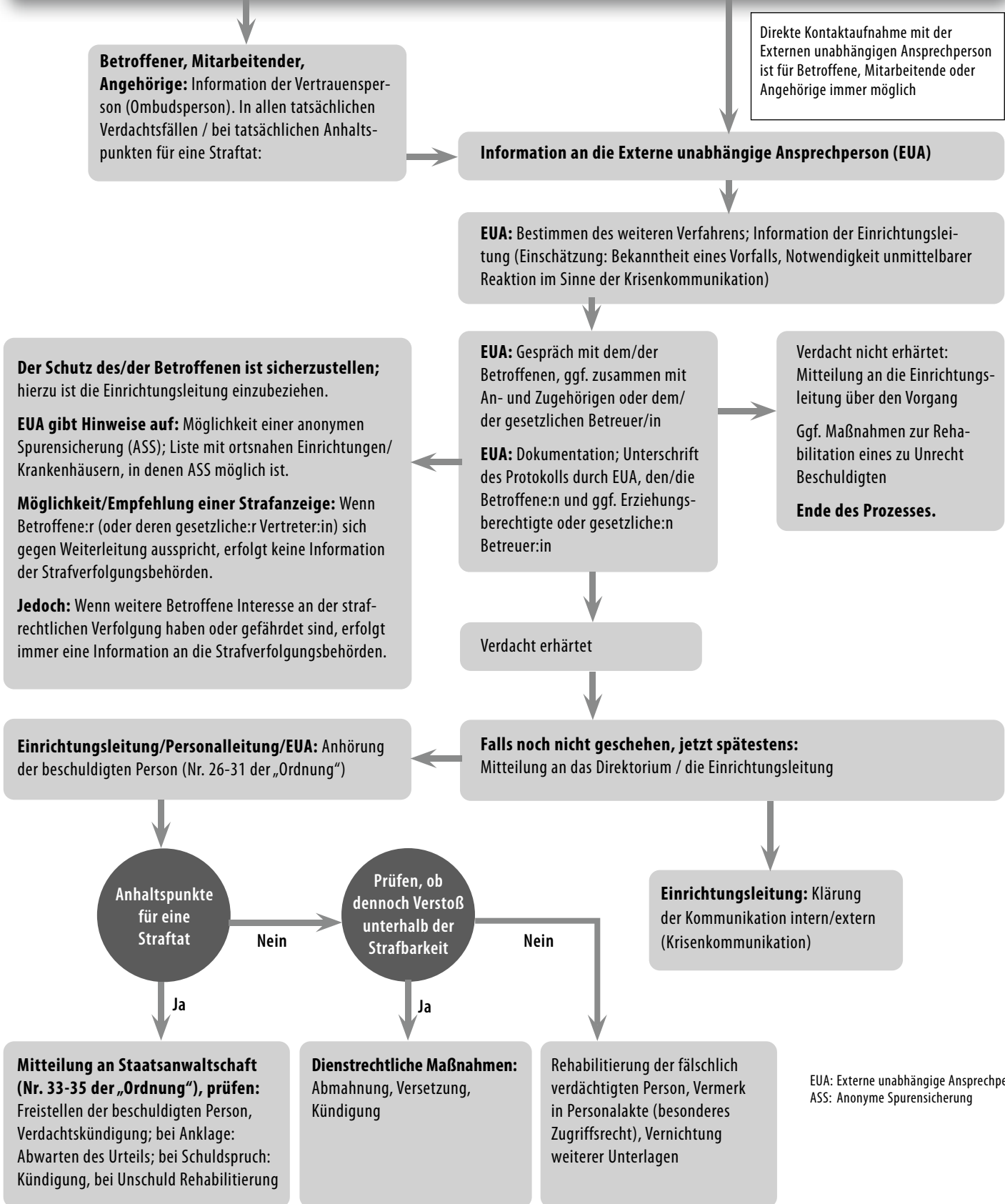
Allen Personen, die Kontakt zu Betroffenen oder Beschuldigten bzw. Tätern haben, wird Supervision angeboten oder ihnen wird ein anderes Nachsorgeangebot unterbreitet.

Prozessbeschreibung

bei **übergreifendem Verhalten, gewalttätigem Verhalten, sexualisierter Gewalt; Verdacht auf Straftat oder tatsächliche Straftat**

Die Prozessbeschreibungen bilden ein mögliches Vorgehen ab. Sie sind jeweils auf die konkrete Situation vor Ort, auf den möglichen Kreis von Betroffenen und die vorhandenen Strukturen anzupassen. In Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und Einrichtungen der Eingliederungshilfe sind jeweils andere Bedingungen gegeben. Diese sind bei der Erarbeitung eigener Prozesse zu berücksichtigen.

Wahrnehmung von **übergreifendem Verhalten, gewalttätigem Verhalten, sexualisierter Gewalt; Verdacht auf Straftat oder tatsächliche Straftat**



Prozessbeschreibung

bei Wahrnehmung von Grenzverletzungen

Die Prozessbeschreibungen bilden ein mögliches Vorgehen ab. Sie sind jeweils auf die konkrete Situation vor Ort, auf den möglichen Kreis von Betroffenen und die vorhandenen Strukturen anzupassen. In Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und Einrichtungen der Eingliederungshilfe sind jeweils andere Bedingungen gegeben. Diese sind bei der Erarbeitung eigener Prozesse zu berücksichtigen.

Eine Grenzverletzung wird wahrgenommen (einmalig oder wiederholt)

Grenzverletzung durch eine:n Mitarbeitenden gegenüber einer/einem minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen

Der oder die Betroffene oder ein anderer Mitarbeitender, der den Vorfall wahrgenommen hat, kann die Grenzverletzung benennen und auf ihre Beendigung hinwirken (**benennen – ablehnen – anweisen**)

Falls das nicht möglich ist, wendet sich der Betroffene, der/die Mitarbeitende, der/die den Vorfall wahrgenommen hat, ein Angehöriger oder eine andere Person, der sich der Betroffene anvertraut hat, an die **Vertrauensperson** (Ombudsperson) der Einrichtung

Vertrauensperson (Ombudsperson) führt Gespräch mit Mitarbeitendem, ggf. Weiterleiten an **direkten Vorgesetzten** des grenzverletzenden MA, falls Klärung und ggf. Verhaltensänderung nicht erfolgt.

Direkter Vorgesetzter: Ansprache und klärender Hinweis auf Verhaltenskodex, klare Vereinbarungen mit der/dem Mitarbeitenden.

Falls erforderlich: dienstrechtliche Maßnahmen durch die **Personalleitung**

Grenzverletzung durch einen Schutzbefohlenen gegenüber einer/einem anderen minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen

Der oder die Betroffene oder ein anderer Mitarbeitender, der den Vorfall wahrgenommen hat, kann die Grenzverletzung benennen und auf ihre Beendigung hinwirken (**benennen – ablehnen – anweisen**)

Falls das nicht möglich ist, wendet sich der Betroffene, der/die Mitarbeitende, der/die den Vorfall wahrgenommen hat, ein Angehöriger oder eine andere Person, der sich der Betroffene anvertraut hat, an eine für ihn erreichbare Vertrauensperson der Einrichtung (zuständige Betreuer:in, Leiter:in einer Wohngruppe oder eines Wohnbereichs, Ombudsperson)

Verantwortliche für den Wohnbereich, die Wohngruppe, weisen denjenigen oder diejenige, durch die grenzverletzendes Verhalten ausgeübt wurde, darauf hin und wirken auf Beendigung / zukünftige Unterlassung hin.

Fortgesetzte Grenzverletzungen werden in den verantwortlichen Teams und mit der Einrichtungsleitung besprochen, Vereinbarung von weitergehenden Maßnahmen.

Aufgaben der Vertrauenspersonen (Ombudspersonen, Präventionsbeauftragten, geschulten Fachkräfte)

Die Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier beschreiben die Aufgaben der Vertrauenspersonen:

- Sie können Mitarbeitende und ehrenamtliche Tätige über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.
- Sie fungieren als Ansprechpartner:innen für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie unterstützen die Einrichtungsleitung bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte.
- Sie halten das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien der Einrichtung lebendig.
- Sie beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für minderjährige und schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie benennen aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarfe.
- Sie sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragten des Bistums.

In größeren Einrichtungen (zum Beispiel in Krankenhäusern) gehören folgende Aufgaben zusätzlich zum Profil der Ombudspersonen:

- Entgegennehmen und gemeinsames Besprechen von Hinweisen und Verdachtsmomenten durch Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen, Mitarbeiter:innen, An- und Zugehörige. Beim Entgegennehmen und gemeinsamen Besprechen von Hinweisen ist darauf zu achten, dass ein mögliches Ermittlungsverfahren dadurch nicht gefährdet wird.
- Protokollierung aller Gespräche.
- Gegebenenfalls Information der externen unabhängigen Ansprechperson und Beratung mit ihr.
- Bei Verdacht: verpflichtende Information der externen unabhängigen Ansprechperson, die das weitere Vorgehen übernimmt.

(Selbst-)Verpflichtungserklärung und Selbstauskunftserklärung

(Selbst-)Verpflichtungserklärung

Die (Selbst-)Verpflichtungserklärung ist für alle Mitarbeitenden bestimmt.

„Im Rahmen der Bemühungen zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen unseres Trägers fordern wir Sie als unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden auf, die folgende (Selbst-)Verpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Mit Ihrer Unterschrift bekennen Sie sich zu einem von Vertrauen geprägten Umgang mit Minderjährigen, Patient:innen, Bewohner:innen, Klient:innen, schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsenen sowie Kolleg:innen und mit Ihrem Handeln im Sinne dieser Erklärung tragen Sie auch dazu bei, dass innerhalb unserer Dienstgemeinschaft eine Kultur der Achtsamkeit gepflegt werden kann.“

Selbstauskunftserklärung

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, die mit Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen arbeiten, werden zusätzlich aufgefordert, eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Hier wird versichert, dass man nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt verurteilt wurde oder ein Verfahren diesbezüglich läuft. Dabei handelt es sich um die im §72a des SGB VIII aufgeführten Straftaten des StGB.



(Selbst-)Verpflichtungserklärung

Unser Träger will den Menschen, die als Minderjährige, Patient:innen, Klient:innen, Bewohner:innen oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene seinen Einrichtungen anvertraut sind, Lebensräume bieten, in denen sie gut behandelt, gepflegt und versorgt und gleichzeitig als einzigartige Persönlichkeiten wahrgenommen werden. Daher sollen unsere Einrichtungen geschützte Orte sein, in denen Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Menschen liegt bei den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Unter den Mitarbeitenden soll ein Klima der Achtsamkeit herrschen, so dass der bestmögliche Schutz vor sexualisierter und anderen Formen der Gewalt gegeben ist.

Mit der (Selbst-)Verpflichtungserklärung engagieren wir uns für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen. Die (Selbst-)Verpflichtungserklärung wird von den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterzeichnet. Die (Selbst-)Verpflichtungserklärung umfasst folgende Punkte:

1.

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde eines jeden einzelnen Menschen in meiner Tätigkeit innerhalb meiner Einrichtung.

2.

Ich schütze die mir anvertrauten Personen nach Kräften vor körperlichen und seelischen Schäden, vor Missbrauch und Gewalt jeglicher Art.

3.

Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen.

4.

Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung in meiner Arbeitsumgebung bewusst wahrzunehmen. Nehme ich Formen der Grenzverletzungen wahr, dann werde ich die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Personen einleiten. Dabei bin ich mir der Grenzen meiner Handlungsfähigkeit bewusst und suche den Kontakt mit den von meinem Träger oder der Einrichtung benannten Personen.

5.

Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung, jede Form von Gewalt, auch sexualisierte Gewalt, gegenüber den mir anvertrauten Personen arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche/zivilrechtliche Folgen hat.

6.

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

7.

Ich weiß, dass ich bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekommen kann und nehme diese in Anspruch. Aufgaben und Kontaktdaten der externen unabhängigen Ansprechpersonen ebenso wie der internen Vertrauenspersonen (Ombudsperson, Präventionsbeauftragte, geschulte Fachkräfte) sind mir mitgeteilt worden.

8.

Die im Zusammenhang mit der (Selbst-)Verpflichtungserklärung ausgehändigten Informationen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in den Einrichtungen meines Trägers habe ich zur Kenntnis genommen und wurde über ihre verbindliche Anwendung in den Einrichtungen meines Trägers informiert.

Ort, Datum

Unterschrift

Selbstauskunftserklärung

Zusätzlich zu unterzeichnen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten:

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt oder Misshandlung Minderjähriger oder Schutzbefohlener rechtskräftig verurteilt worden bin und insoweit auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

Hierbei handelt es sich um alle Paragrafen des StGB, die in §72a des SGB VIII genannt werden.

Ordnung, Rahmenordnung, Leitlinien und Ausführungsbestimmungen

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz



<https://www.dbk.de/themen/sexueller-missbrauch/normen-und-leitlinien>

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



<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-fuer-den-umgang-mit-sexualisi>

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Verantwortungsbereich der Ordensgemeinschaften

Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz



<https://www.orden.de/aktuelles/themen/sexualisierte-gewalt-gegen-minderjaehrige>

Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier



https://kanzlei.bgv-trier.de/Default.asp?qs_servlet=downloadIxServlet&rq_ReclId=31353430&qs_fileId=1540&qs_lastModified=1627565272923&qs_fileDataRange=5B4B7CD9E36D38A51ECE2B024763B6229903C50E#page=8



KULTURWANDEL
WERTSCHÄTZUNG
ACHTSAMKEIT
PRÄVENTION
MITEINANDER
RESPEKT
SCHUTZ

