

# Gewaltschutzkonzept

zur Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch und zum Verhalten bei Gewalt- oder Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V.

**Mitgeltende Unterlagen/Dokumente/Querverweise:**

- 1\_102\_250\_105 Allgemeine Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung
  - 1\_102\_200\_111 Dokumentation Einsichtnahme Führungszeugnis
  - 1\_102\_200\_110 Anschreiben Vorlage erweitertes Führungszeugnis
  - 1\_102\_250\_106 Selbstauskunft mit Verpflichtungserklärung
  - 1\_102\_250\_110 Risikoanalyse als Fragebogen
  - 1\_102\_250\_152 Vorlage zur Dokumentation eines Verdachts/Nachweis von Gewalt
  - 1\_102\_250\_153 Formular Situationsporträt
  - 1\_102\_250\_125 Aushang Gewaltbeauftragter
  - 1\_102\_250\_112 Leitlinien-sexuellen-missbrauch
  - 1\_102\_100 Beschwerdemanagement
- Institutionelles Gewaltschutzkonzept in der Caritas Rahmenkonzept und Manual, Version 2 bzw. 3

Versionsverlauf		Seite 1 von 26	Erstellt:	J.Fischer	Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. Königstraße 112-114 90762 Fürth
1.0	28.07.2021	Neufassung	Geprüft:	J. Fischer / M.Thiel	
1.2.0	20.4.2023	Überarbeitet der Neufassung	Freigegeben:	M.Bischoff, GF	
2.0	30.01.2025	Überarbeitung	Geprüft:	J. Fischer / M.Thiel	

## Inhaltsverzeichnis

1	Präambel und Vorwort.....	3
2	Gegenstand und Geltungsbereich des Gewaltschutzkonzepts.....	3
3	Ziele des Schutzkonzeptes .....	4
4	Bausteine des Schutzkonzeptes .....	5
5	Definition Gewalt und sexuellem Missbrauch.....	5
5.1	Bereits ergriffene Maßnahmen zur Gewaltprävention .....	8
6	Ansprechpersonen.....	9
6.1	Externe Ansprechperson .....	9
6.2	Interne Ansprechperson.....	10
6.3	Bekanntmachung der Ansprechpersonen .....	13
6.4	Kooperationspartner und nicht kirchliche Fachberatungsstellen .....	13
7	Risikoanalyse .....	13
8	Dienstliche Verfahrensabläufe.....	14
8.1	Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt und bei Kenntnisnahme über Verurteilungen, eingeleitete oder laufende Ermittlungsverfahren bei tätigen Personen.....	16
9	Mitarbeiterschulungen .....	17
10	Beschwerde und Beteiligungsmanagement .....	18
11	Vorgehen bei Hinweisen auf (sexualisierte) Gewalt oder sexuellen Missbrauch .....	19
11.1	Gespräch mit der/dem Betroffenen – Schutz und Unterstützung .....	19
11.2	Ablaufschema bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt oder sexuellen Missbrauch.....	21
11.3	Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden 22	
11.4	Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden 23	
11.5	Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls .....	23
11.6	Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen.....	23
11.7	Umgang mit möglichen Opfern von (sexualisierter) Gewalt oder sexuellem Missbrauch.....	24
11.8	Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen .....	24
12	Aufarbeitung, Nachsorge und Öffentlichkeitsarbeit.....	24
12.1	Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung .....	24
12.2	Nachsorge.....	25
12.3	Öffentlichkeitsarbeit.....	25
13	Datenschutz .....	25
14	Auswertung und Schlussfolgerung.....	26

## 1 Präambel und Vorwort

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept hat als Grundlage die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ von 2021 und erfüllt die Anforderungen der „Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch“ (PrävO). Es erfüllt den Schutzauftrag in den Diensten und Einrichtungen sowohl gegenüber Minderjährigen als auch von erwachsenen Schutz- bzw. Hilfebedürftigen und weiteren anvertrauten Personen. Das Gewaltschutzkonzept des Diözesan-Caritasverbandes Bamberg wurde vom Erzbischof Bamberg als gleichwertig mit der Präventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz anerkannt. Dem Gewaltschutzkonzept liegt der erweiterte Gewaltbegriff zu Grunde. Inhaltlich handelt es sich um ein Rahmenkonzept, das alle Arbeitsbereiche des Caritasverbandes für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. abdeckt.

Der Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. richtet sich in seinem Handeln nach den Grundsätzen der christlichen Sozialethik und der Soziallehre der Kirche. Das Ziel, den Menschen in seiner Würde zu schützen, bedeutet, menschliches Leben von Anfang bis Ende, von der Empfängnis bis zum Tod zu schützen, in Notfällen zu helfen, zu unterstützen und zu begleiten.

Er fördert die Eigenständigkeit von Einzelpersonen, von Familien und Gruppen, nach dem Grundsatz der „Hilfe zur Selbsthilfe“ und unterstützt solidarisches Handeln und Verhalten im Sinne des Gemeinwohls. Ein Leben in Würde für alle ist nur möglich, wenn Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden weltweit gesichert sind und die Schöpfung geachtet und bewahrt wird (vgl. Leitbild des Caritasverbandes für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V.).

## 2 Gegenstand und Geltungsbereich des Gewaltschutzkonzepts

Das Gewaltschutzkonzept ist an die Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention von sexuellem Missbrauch und an die Maßnahmen und Empfehlungen des Diözesancaritasverbandes angelehnt. Es regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Prävention gegen Gewalt und sexuellem Missbrauch und das Verhalten bei Gewalt- oder Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes. Die Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes erfolgte unter Zuhilfenahme des Institutionellen Gewaltschutz in der Caritas, Rahmenkonzept und Manual, 2 bzw. 3. Version, des Caritasverbandes für die Erzdiözese Bamberg. Im Rahmen der fortlaufenden Prüfung und möglichen Überarbeitungen des Konzepts werden aktualisierte Versionen des Manuals des DiCVs einbezogen.

Für die Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch gilt folgendes: Zu den Zielsetzungen der Caritas gehört die Schaffung und Aufrechterhaltung von Rahmenbedingungen, auf deren Basis die Grundwerte der Caritas gefördert und Gewalt sowie sexueller Missbrauch verhindert werden können.

Es wird von allen haupt- und ehrenamtlichen Beschäftigten einschließlich Honorarkräften, Praktikanten, Auszubildenden erwartet, dass sie die Würde der von Caritas-Organisationen betreuten Menschen wahren und dies durch ihr persönliches und berufliches Auftreten ausdrücken.

Es ist eine wesentliche Aufgabe der Vorgesetzten und der Mitarbeiter\*innen des Caritasverbands, einen wachen Blick für die Menschenwürde der eigenen Mitarbeiter\*innen und betreuten Menschen zu haben und die Menschenwürde des jeweiligen Gegenübers immer neu zu reflektieren.

Der Caritasverband verurteilt alle Arten von Gewalt und sexuellem Missbrauch auf das Schärfste. Es ist daher jedem Vorwurf und jedem Verdacht dokumentiert nachzugehen.

Für die Weiterentwicklungsplanung des Gewaltschutzkonzeptes wird folgende Fachkraft von der Leitung der Organisation dezidiert:

Name Fischer Jenny

E-Mail: [jenny.fischer@caritas-fuerth.de](mailto:jenny.fischer@caritas-fuerth.de)

Telefon: 0176 20751794

Sie hat die Weiterbildung Fachkraft zur Gewaltprävention absolviert und ist somit berechtigt Schulungen durchzuführen.

Diese Fachkraft hat die Aufgabe der Planung, Umsetzung und Bewertung des Konzeptes und ist gegenüber anderen Mitarbeiter\*Innen befugt, erforderliche Maßnahmen hierzu einzuleiten. Die Leitung der Organisation vertritt den Einführungsprozess gegenüber Kunden, Klienten, Bewohnern, Angehörigen und Mitarbeiter\*Innen. Die Fachkraft und Leitung der Organisation stehen in einem fest eingeplanten und regelmäßigen Austausch und Abgleich der Ergebnisse des Einführungs- und Entwicklungsprozess (nach Bedarf und Ermessen im gegenseitigem Austausch mit dem Geschäftsführenden Vorstand).

Der Einbezug von Mitarbeiter\*Innen, Klient\*Innen, Bewohner\*Innen, etc. erfolgt durch die verschiedenen Maßnahmen des Konzeptes: Mitwirken von Mitarbeiter\*Innen bei den Risikoanalysen mit Maßnahmen, Rückmeldungen in Teamgesprächen, Beschwerdemanagement oder durch die MAV. Weiterhin können Klienten an der Gestaltung des Verbandes mitwirken, in dem sie ehrenamtlich tätig oder Mitglied werden.

Das Gewaltschutzkonzept gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen des Caritasverbands für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. einschließlich Honorarkräften, Praktikanten, Auszubildenden, Mitarbeiter\*innen im Freiwilligen Sozialen Jahr/ Bundesfreiwilligendienst etc. (im Folgenden: Mitarbeiter).

Der Begriff Klient umfasst im Folgenden: Personengruppe von Schutzbefohlenen und Betreuten, Bewohner von dezentralen und zentralen Gemeinschaftsunterkünften in der Stadt Fürth, Klienten Beratungsstellen, Patienten der ambulanten Pflege, Gäste und weiteren Kontaktpersonen.

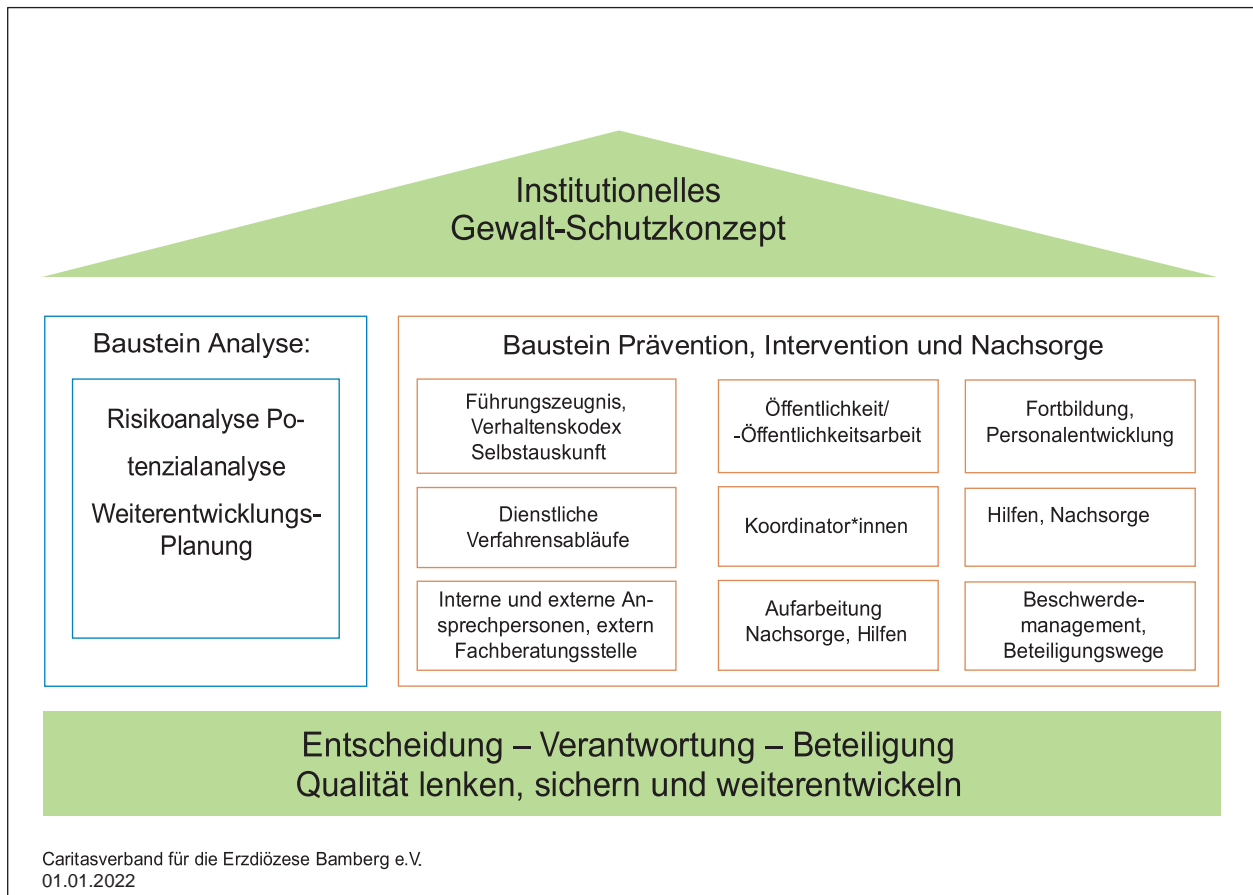
Die Begriffe Mitarbeiter und Klient werden zudem geschlechtsneutral verwendet.

### 3 Ziele des Schutzkonzeptes

Angesichts des bestehenden Risikos von Gewalt und sexuellen Übergriffen im Arbeitskontext zwischen Mitarbeitern, die in engem (täglichen) Kontakt mit Schutzbefohlenen oder Klientel stehen, dient das Konzept neben dem Schutz der Mitarbeitenden und Klienten, zur Prävention und Sensibilisierung. Das Schutzkonzept soll ferner bei allen tätigen Personen des Caritasverbandes für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. dazu beitragen, eine Haltung und Atmosphäre zu verankern, die gekennzeichnet ist von Wertschätzung. Gleichzeitig dient

das Schutzkonzept dazu, die Handlungssicherheit der Mitarbeiter zu erhöhen, indem Maßnahmen definiert werden, welche im Falle von Hinweisen auf Gewalt greifen. Diese Maßnahmen beinhalten konkrete Verhaltensregeln und zum Teil Formulare, welche in folgenden Bausteinen beschrieben werden:

#### 4 Bausteine des Schutzkonzeptes



Bei der Umsetzung des Gewaltschutzes wird darauf geachtet, es in bestehende Strukturen und Instrumente des Qualitätsmanagements einzubinden, wie beispielsweise das bestehende Beschwerdemanagement, Leitungskonferenzen, Teambesprechungen und vieles mehr.

#### 5 Definition Gewalt und sexuellem Missbrauch

Dieses Rahmenkonzept hat den erweiterten Gewaltbegriff als Grundlage.

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 caritativen Einrichtungen und Diensten bestimmen sich demnach verschiedene **Erscheinungsformen von Gewalt**:

- unmittelbare und mittelbare Gewalt
- durch Unterlassung und Vernachlässigung, § 13 Begehen durch Unterlassen
- Stgb
- 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 und/oder rituelle** Gewalt: Einstellungen und Werthaltungen, die direkte und strukturelle Gewalt fördern (z. B. gruppenbezogene Vorurteile, geschlechtsbezogene ethnische Zuschreibungen)

**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 oder dem Betreuer gewünscht oder richterlich angeordnet sind
- Stalking (belästigen, verfolgen, nachstellen, beobachten, bedrohen, vgl. §238 StGB)
- diskriminierende Gewalt (konsequent missachten, andauernd beschimpfen, verleumdern, vernachlässigen)
- soziale Gewalt (öffentlich demütigen, isolieren).

Als **sexuelle Belästigung (Straftatbestand)** 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 sexualisiertem Verhalten ausdrücken. Sexualisierte Gewalt ist kein aggressiver Ausdruck von Sexualität, sondern ein sexueller Ausdruck von Gewalt (Definition nach Ruth Seifert, Soziologin). Sie ist kein zufälliges Verhalten, das dem Belästiger einfach so passiert, sie ist meist vorsätzlich und zielgerichtet.

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** (strafbare sexualbezogene Handlungen nach dem 13. Abschnitt Strafgesetzbuch (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB) beginnt dort, wo Täter sich bewusst am Körper des Opfers befriedigen oder sich von ihnen befriedigen lassen. Sexuelle Handlungen sind vom Täter immer beabsichtigt. Sexueller Missbrauch ist niemals eine zufällige Begebenheit, sondern immer geplant. Sexuelle Übergriffe passieren nicht aus Versehen, durch Zufall oder unbemerkt, sondern sind Handlungen, die der Täter sich überlegt hat und bewusst ausführt.

Voraussetzung für den sexuellen Missbrauch durch eine nahe stehende Person ist das Vertrauen zum Täter. Darüber hinaus intensivieren Täter die Beziehungen durch emotionale und körperliche Aufwertung ihrer Person. Sexueller Missbrauch bedeutet, dass der Täter das Vertrauen, die Abhängigkeit und Sexualität missbraucht und Gefühle für seine Interessen benutzt. Sexuelle Übergriffe geschehen 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.

### **Kulturelle Gewalt**

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

### **Digitale Gewalt**

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

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

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

Stalking: „unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation“ (§238 Abs 1 S,2 StGB) oder, indem er über Dritte Kontakt zu dieser Person herzustellen versucht (vgl. (§238 Abs 1 S,2 StGB)

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

Cybermobbing: Einzelne Täter\*innen oder Gruppen beleidigen, demütigen und bedrohen einen Menschen im Web – und vor möglichst großem Publikum.

Cyberstalking: „Cyberstalking (auch Digital Stalking oder Onlinestalking) bezeichnet das Nachstellen, Verfolgen und auch Überwachen einer Person mit digitalen Hilfsmitteln“ ([Hatespeech, Hassposts, Hasskommentare: Beleidigungen, Herabsetzung und Drohungen gegen einzelne Menschen oder gegen Gruppen.](https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Verbraucherinnen-und-Verbraucher/Informationen-und-Empfehlungen/Onlinekommunikation/Cybermobbing-und-Cyberstalking/cybermobbing-und-cyberstalking_node.html#:~:text=Cyberstalking%20(auch%20Digital%20Stalking%20oder,oder%20Partner%20betroffen%20sein%20k%C3%B6nnen.,, <b>Aufgerufen am 14.04.2023).</b></a></p></div><div data-bbox=)

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

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

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

### **Rituelle Gewalt**

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

Gewalt in den oben beschriebenen Formen kann grundsätzlich auftreten (mögliche Täter-Opfer Beziehung):

- von Mitarbeiter Richtung Klient
- von Klient Richtung Mitarbeiter
- zwischen Mitarbeitern
- zwischen Klienten, bzw. in Bezugssystemen der Klienten (Familien usw.)
- zwischen Mitarbeitern und Leitung
- zwischen Angehörigen und Betreuten

### **5.1 Bereits ergriffene Maßnahmen zur Gewaltprävention**

Gewalt hat viele Facetten und ist ein komplexes Phänomen. Individuelle Schutzmaßnahmen können nur greifen, wenn die Mitarbeitenden potentielle Gewalt frühzeitig erkennen. Je frühzeitiger, umso besser lassen sich Eskalation, Gewalt und Aggression vermeiden. Dies bedarf vor allem Achtsamkeit gegenüber sich selbst, eine differenzierte Wahrnehmung, Wissen über aggressionsauslösende Fakten, Deeskalationsstrategien und Erkennen eigener Grenzen.

Besonders soziale Arbeitsbereiche sind mit zahlreichen Risikofaktoren verbunden, die Gewalt begünstigen können. Deswegen ergreift der Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. bereits folgende Maßnahmen, um Risikofaktoren zu minimieren. Diese sind unter anderem:

- flache Hierarchien zwischen Leitung und Mitarbeitenden
- Bewusster Umgang der Mitarbeitenden mit Nähe und Distanz
- Strikter Trennung des privaten mit dem dienstlichen (keine Herausgabe persönlicher Informationen/Daten)
- Angebot Selbstverteidigungskurse
- Fallbesprechungen/kollegiale Beratung
- Dokumentation von schwierigen Klienten/Fällen in der jeweiligen Software (z.B. Wagner)
- Ausstattung der Mitarbeitenden in den Außenstellen mit einem Diensthandy
- Offene Kommunikationsstruktur und lösungsorientierte Fehlerkultur
- Teammeetings mit besonderem Fokus auf grenzüberschreitendes Verhalten durch Klienten
- Transparenter Umgang mit Geschenken
- Regeln für die 1:1 Beratungen außerhalb der Öffnungszeiten in den jeweiligen Abteilungen
- Physische Distanz zwischen Berater und Klient (mind. 1,5 Meter)
- Schützende Organisationskultur
- Beschwerdemanagement für Mitarbeiter und Klienten
- Haltung aller Mitarbeitenden: Null Toleranz gegenüber Gewalt
- Regelmäßige Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen
- Regelmäßige Schulungen zum Thema Prävention von Gewalt
- Durchführung/Überprüfung von Risikoanalysen in den verschiedenen Abteilungen mit Bewusstmachen von potenziell gefährlichen Situation und Verbesserung dieser
- Vier-Augen-Prinzip bei schweren Fällen
- Überprüfung der Büroeinrichtung hinsichtlich Fluchtwege und Stolperfallen im Rahmen der ASA Sitzung
- Bei aufsuchender Beratung oder ambulante Pflege müssen Diensthandy/MDA mitgeführt werden (Hinweis: Absetzen eines Notrufs durch zweimaliges drücken der Ein- und Austaste).
- Gewaltvorfälle in besondere auch psychische Gewalt während der Arbeitszeit werden als Dienstunfall an die Berufsgenossenschaft gemeldet, die nach Bedarf zur Stabilisierung an Psychologen vermittelt
- Mitarbeitenden achten auf angemessene Kleidung, um Gelegenheitsstrukturen zu minimieren.

Der Verband und die Einrichtungsleitungen sind dafür verantwortlich, dass in den verschiedenen Einrichtungen Strukturen bestehen, die Gefährdungsmomente minimieren. Eine fachlich adäquate Distanz und ein respektvoller Umgang zwischen den Mitarbeitern und den Betreuten muss sichergestellt und reflektiert werden.

Bei Teamgesprächen ist die Thematisierung von Grenzüberschreitungen, von Nähe und Distanz, erotischer Anziehung, aber auch die Besprechung von Beobachtungen im Kollegenkreis erforderlich

## 6 Ansprechpersonen

### 6.1 Externe Ansprechperson

Der Diözesan-Caritasverband beauftragt fachlich qualifizierte und persönlich geeignete Personen als Externe Ansprechpersonen. Sie dürfen nicht in einem weisungsgebundenen Beschäftigungsverhältnis zu einem Träger von Diensten und Einrichtungen stehen. Die Benennung bzw. Beauftragung erfolgt für maximal fünf Jahre und kann einmal wiederholt werden. Es sollen mindestens zwei Personen, nicht nur Vertreter\*innen eines Geschlechts, benannt werden. Die Externen Ansprechpersonen müssen vom Träger in den Diensten und Einrichtungen allen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren gesetzlichen Vertreter\*innen, Beschäftigten und Ehrenamtlichen bekanntgemacht werden. Beauftragt ist:

Frau Hastenteufel-Knörr  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht  
Telefon: 0951 40735525  
E-Mail: [gewalt3@caritas-bamberg.de](mailto:gewalt3@caritas-bamberg.de)

Rollenklarheit: Die Plausibilitätsprüfung der Hinweise oder ein Nachverfolgen derselben, ebenso wie Gespräche mit Opfern oder Beschuldigten sind Aufgaben der externen Ansprechpersonen. Weitere Aufgaben sind:

- Hinweise entgegennehmen und diesen nachgehen.
- Umgehende Information des Trägers über einen Verdacht oder Information durch den Träger
- Prüfung der Plausibilität eines Verdachtes.
- Gespräche mit Betroffenen und deren gesetzlichen Vertretern.
- Gespräch mit Beschuldigten.
- Information des Betroffenen über beschlossenen Maßnahmen.
- Unterstützung des Trägers bei der Dokumentation.
- Mitwirken im Fall eines anzeigepflichtigen Verbrechens beim verantwortlichen Rechtsträger

## 6.2 Interne Ansprechperson

Die interne Ansprechperson (kurz iAP) hat eine **Lotsefunktion**. Sie kennt das (einrichtungsspezifische) Schutzkonzept und vermittelt Betroffene an die dort benannten zuständigen Stellen.

Als Interne Ansprechperson ist aus dem Kreis der Beschäftigten eine Mitarbeiterin beauftragt:

Jenny Fischer  
E-Mail [jenny.fischer@caritas-fuerth.de](mailto:jenny.fischer@caritas-fuerth.de)  
Mobil: 0176-20751794

Claudia Banea  
E-Mail: [claudia.banea@caritas-fuerth.de](mailto:claudia.banea@caritas-fuerth.de)  
Tel.: 0911-7 40 50 17

### Rollenklarheit:

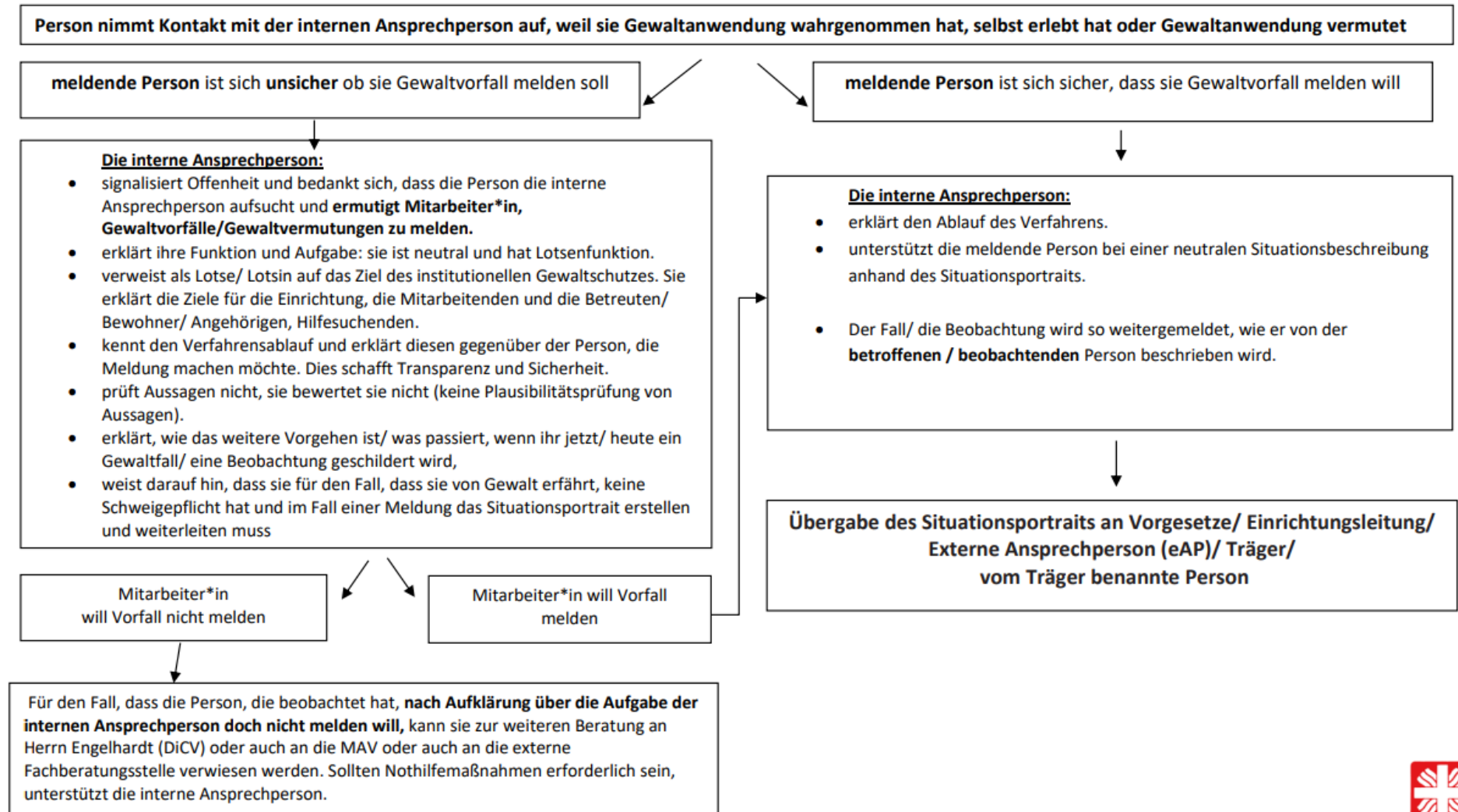
Da die iAP das Leitungsorgan (bzw. dessen benannte Person) über einen Verdacht/Hinweis auf Gewalt informieren muss, unterliegt sie in dieser Funktion nicht der Schweigepflicht.

Ganz im Gegenteil, sie muss gemäß ihrer Funktion als iAP die Informationen weiterleiten. Dieses Funktionsmerkmal muss sowohl der iAP selbst als auch denjenigen Personen klar sein, die sich bei der iAP melden.

# HANDLUNGSLEITFADEN INTERNE ANSPRECHPERSON

Wir gehen davon aus, dass die Hemmschwelle, einen Gewaltvorfall, eine Gewaltvermutung mit zureichenden Hinweisen zu melden, für die meisten Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten eine Herausforderung darstellt. Es ist wichtig, die Menschen, die eine Meldung machen wollen, im Vorfeld zu unterstützen, gut zu informieren und zu lotsen.

Die folgende Grafik soll als Leitfaden für das Gespräch zwischen interner Ansprechperson und einer Person, die den Kontakt aufnimmt dienen.



Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V., Obere Königstraße 4b, 96052 Bamberg, Institutioneller Gewaltschutz, Handlungsleitfaden interne Ansprechperson, 23.02.2023



### 6.3 Bekanntmachung der Ansprechpersonen

Die interne und externe Ansprechperson werden den Mitarbeitenden durch Aushänge, Rundmails/Rundschreiben, Newsletter und im Rahmen der jährlichen ASA Sitzung, Schulungen zum Gewaltschutz und Mitarbeiterversammlung bekannt gemacht. Ehrenamtliche erhalten diese Information durch den Newsletter, Rundmails/ Rundschreiben, Aushänge sowie in Teambesprechungen durch ihren jeweiligen Ansprechpartner im Caritasverband.

### 6.4 Kooperationspartner und nicht kirchliche Fachberatungsstellen

Bei Bedarf können auf weitere nicht kirchliche Kooperationspartner/externe Institutionen zurückgegriffen werden. Diese sind unter anderem:

- Krisendienst Mittelfranken
- Sozialpsychiatrischer Dienst in Mittelfranken
- Gewaltschutzbeauftragte der Polizei Mittelfranken
- Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer
- Gewaltschutzbeauftragt der Regierung von Mittelfranken (nur im Fachbereich Flüchtlings- und Integrationsberatung)
- BGW
- Ggf. Psychologische Unterstützung oder Superrevision
- Beratungen/Schulungen durch externe Fachstellen wie beispielsweise frauenBeratung Nürnberg, BUD, Beratungsstelle Frauenhaus Fürth, Wildwassere e.V. Nürnberg

## 7 Risikoanalyse

Um dem bestehenden Risiko von Gewalt und sexuellen Übergriffen vorzubeugen trifft der Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. mit der Durchführung einer Risikoanalyse die ersten Vorkehrungen. Die regelmäßige Risikoanalyse (nach Bedarf und Ermessen im gegenseitigem Austausch mit dem Geschäftsführenden Vorstand) bildet ein Grundstein für die Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzepts. Sie soll nicht nur Gefahrenmomente aufzeigen, sondern auch Täterstrategien entgegenwirken.

Durch weitere Evaluation wird das Konzept angepasst und Bausteine, die nichtzutreffend sind, verändert.

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen im Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. bewusst zu werden. Sie wird in regelmäßigen Abständen (geplant einmal jährlich, nach Bedarf und Ermessen im gegenseitigem Austausch mit dem Geschäftsführenden Vorstand) durchgeführt. Sie beantwortet die Frage ob, wo und wodurch welche Gegebenheiten in welchen Situationen in der alltäglichen Arbeit Schwachstellen bestehen oder entstehen, die die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen. Festgestellte Verbesserungsvorschläge werden dann auf Praktikabilität geprüft. Die Risikoanalyse ist ein ergänzendes Instrument zum Arbeitsschutz und zur Beurteilung psychischer Gefährdungsmomente und muss gemeinsam betrachtet werden. Daneben wird zu den jeweiligen Risikopotenzialen auch nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren. Durch die Risikoanalyse in Kombination des Arbeitsschutzes setzt sich der Caritasverband mit dem Thema Gewalt auseinander und stößt die nötigen Entwicklungsprozesse an. Alle Mitarbeiter dürfen sich an der Risikoanalyse beteiligen und Verbesserungsvorschläge einbringen.

## Bearbeitung der Risikoanalyse

Für alle Bereich/Abteilung wird eine Risikoanalyse erarbeitet oder geprüft. Zusammengehörende Bereiche können dabei bei Bedarf zusammengefasst werden. Hierbei können sich alle Mitarbeiter beteiligen, Gefahrenpotenzial schildern und Verbesserungsvorschläge und Maßnahmen einbringen

- In einem ersten Schritt erfolgt eine kurze Beschreibung der Situationen und Gegebenheiten.
- In einem zweiten Schritt wird jede Situation nach den Kriterien Häufigkeit, Schwere, Auswirkungen bewertet.
- In einem dritten Schritt werden Verbesserungsvorschläge benannt, um dem Gefahrenpotential entgegen zu wirken.

Des Weiteren können die Außenstellen des Caritasverbandes der Stadt und den Landkreis Fürth e.V. durch die jeweilige Bereichsleitung und (bei Bedarf) der Gewaltschutzbeauftragten und ggf. auch mit einem Sicherheitsbeauftragten der Polizei, besichtigt und bewertet werden.

Weiterhin sind die Leitungen angehalten mit ihren Mitarbeitern ihren beruflichen Alltag im Hinblick auf folgende Punkte zu reflektieren und ggf. in Teamsitzungen zu besprechen.

- Zielgruppe und besondere Gefahrenmomente in der Arbeit mit dieser
- 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

Grundlage der Bewertung ist der Musterbogen für die Risikoanalyse des Gewaltschutzkonzepts des DiCV (Vorlage, 1\_102\_250\_110 Risikoanalyse als Fragebogen). Bei Bedarf kann die Gewaltschutzbeauftragung zu den Teamsitzungen eingeladen werden.

## **8 Dienstliche Verfahrensabläufe**

### **Selbstauskunft mit Verpflichtungserklärung**

Träger sollen von zukünftigen, neu zu beschäftigenden Mitarbeitern\*innen und Ehrenamtlichen eine Selbstauskunft mit Verpflichtungserklärung einfordern (1\_102\_250\_106 Selbstauskunft mit Verpflichtungserklärung). Mit der Selbstauskunft versichern neu tätige Personen bzw. Mitarbeiter\*innen, dass sie nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit der sexuellen Selbstbestimmung oder wegen Gewalt verurteilt sind und deswegen auch aktuell kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist. Daneben verpflichten sie sich durch die Verpflichtungserklärung, dass sie im Falle eines in diesen Fällen eröffneten Strafverfahrens den Dienstgeber hierüber informieren. Die Selbstauskunft und die Verpflichtungserklärung schließen damit eine Lücke, die ein erweitertes Führungszeugnis nicht abzudecken in der Lage ist.

## **Erweitertes Führungszeugnis**

Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis § 30 a Bundeszentralregistergesetz und eine Selbstverpflichtungserklärung sind von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter bei Einstellung obligatorisch einzufordern und bilden ein Einstellungskriterium (Vorlage 3\_102\_200\_111 Dokumentation Einsichtnahme Führungszeugnis sowie 3\_102\_200\_110 Anschreiben Vorlage erweitertes Führungszeugnis).

Bei Abteilungen, die mit Minderjährigen arbeiten, muss jeder daran beteiligte Mitarbeiter ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis im Turnus von 5 Jahren vorgelegen; bei Abteilungen, die Freizeitmaßnahmen mit Minderjährigen durchführen, im Turnus von 3 Jahren.

## **Allgemeiner Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung**

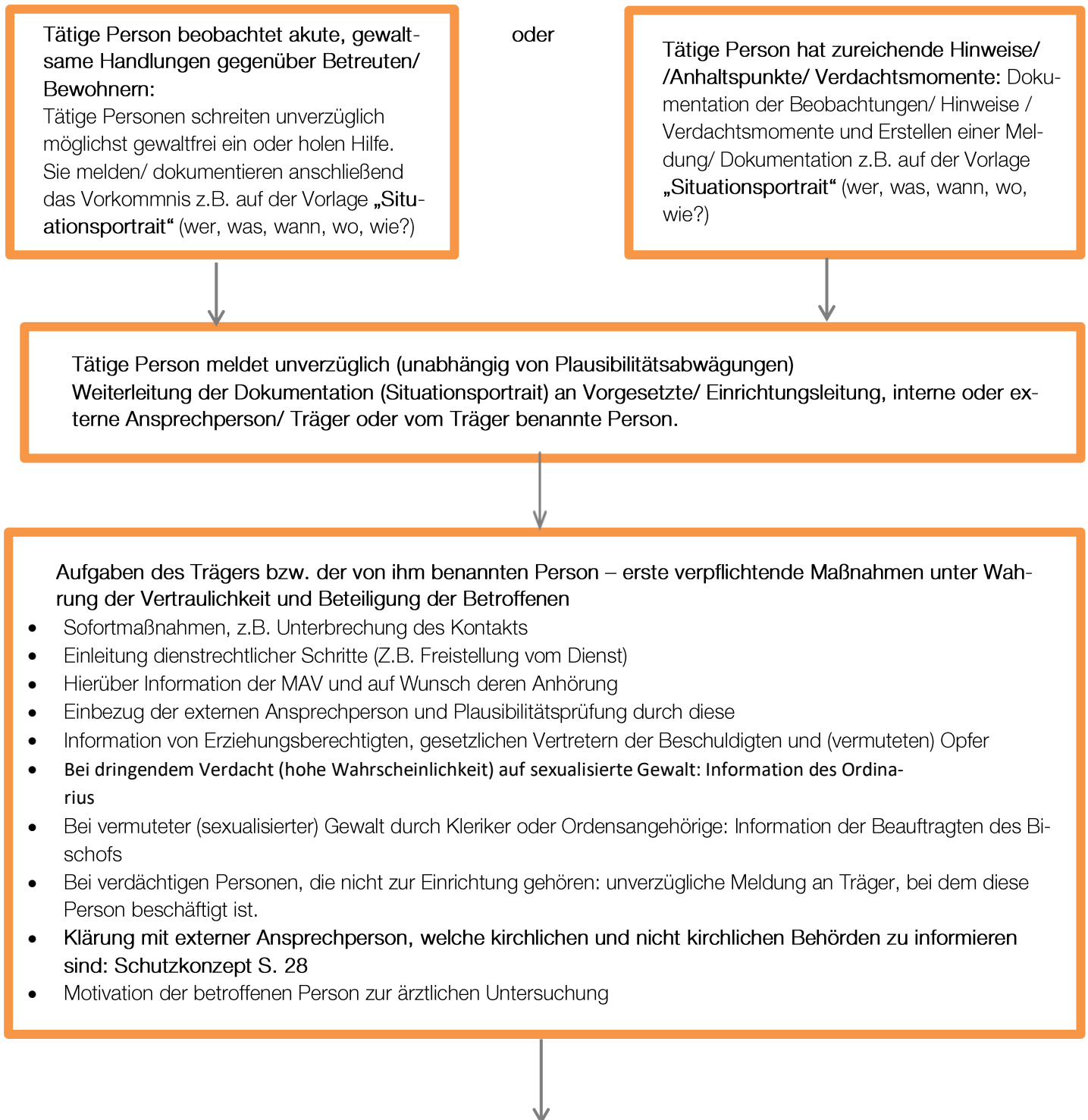
Die Einrichtung des Trägers ist geschützter Orte. Alle Mitarbeitenden sind zu einem reflektierten Umgang mit den Betreuten und zur zeitnahen und angemessenen Reaktion auf Gewalt und sexuellen Missbrauch in allen Facetten verpflichtet. Gleichzeitig verpflichtet sich der .Dienstgeber strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die Grenzüberschreitung, Misshandlung und (sexualisierte) Gewalt möglichst verhindern und bei Verdacht oder im Gewaltfall einen adäquaten Umgang damit zu gewährleisten.

Für alle Mitarbeitenden des Caritasverbands für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. ist die Unterzeichnung des allgemeinen Verhaltenskodexes (1\_102\_250\_105 Allgemeiner Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung) verpflichteten. Dadurch positionieren sich haupt- und ehrenamtliche Beschäftigte gegenüber (sexualisierter) Gewalt und formulieren ihre Haltung. Gleichzeitig setzt der Verband damit ein klares Zeichen gegen potentielle Täter\*innen, verdeutlicht die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität und die Verantwortung geeignete Maßnahmen zum Ziel eines gewaltfreien Verbandes einzuleiten. Ein Verhaltenskodex enthält auch eine Mitteilungspflicht aller Verstöße.

Der allgemeine Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung sind Standards des DiCVs. Die Einarbeitung muss daher so gestaltet sein, dass jedem Mitarbeiter diese Standards und diese Dienstanweisung bekannt sind. Gleichzeitig verpflichtet sich der Dienstgeber gegenüber seinen Mitarbeitenden, sie vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen.

## 8.1 Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt und bei Kenntnisnahme über Verurteilungen, eingeleitete oder laufende Ermittlungsverfahren bei tätigen Personen

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





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

- Unter Wahrung der Sensibilität Initiierung eines Gespräches zwischen der externen Ansprechperson und **bee**troffener, betreuter Person und Erziehungsberechtigten / gesetzlichen Vertretern/ Angehörigen: Ermutigung der Betroffenen zur Strafanzeige, Anfertigung eines Protokolls, Aushändigen einer Protokollkopie an betroffene Person.
- **Manual 4 S. 25 Punkt 4.2.4: Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen über weiteres Vorgehen und Hilfemöglichkeiten, u.a.**
- Betroffenen und/ oder gesetzl. Vertreter auf externe Beratungsstelle und ggfs. weitere Unterstützungspersonen verweisen
- Betroffenen und gesetzl. Vertretern das Gespräch mit der externen Ansprechperson anbieten
- Betroffene über Stand des Verfahrens informieren
- Betroffene über Hilfen aus“ Verfahren zur Anerkennung des Leids“ informieren.
- **Manual 4 S. 25 Punkt 4.2.4: Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit beschuldigten Personen, u.a.**
- Klärung des Trägers mit externer Ansprechperson, ob Gespräch mit beschuldigter, tätiger Person stattfinden kann.
- Information der Personen, die für die beschuldigte Person Verantwortung tragen.
- **Bei dringendem Verdacht auf sexualisierte Gewalt (hohe Wahrscheinlichkeit): Information des Ordinarius**
- Falls Gespräch stattfindet, Aufklärung des/ der Beschuldigten über seine/ ihre Rechte und Wahrung der Unschuldsvormutung.
- Anfertigung eines Protokolls und beschuldigter Person Möglichkeit der Einsichtnahme einräumen.
- Information des Trägers über das Gespräch, sofern er nicht selbst teilgenommen hat.
- Im Fall der Unschuld der beschuldigten Person hat der Träger der Person die entstandenen Kosten zu erstatten.

## 9 Mitarbeiterschulungen

Um Gewalt professionell begegnen zu können, finden neben der Einführung eines Gewaltschutzkonzeptes Schulungen zu unterschiedlichen Themenkomplexen für alle Mitarbeitenden statt. Diese Schulungen haben zum einen eine systematische Einarbeitung aller Beschäftigten in das Konzept zum Ziel und zum anderen sollen die Inhalte die Mitarbeitenden über das Thema Gewalt sensibilisieren und ihre Handlungskompetenz hinsichtlich Grenzüberschreitungen stärken. Die Methoden der Schulung variieren je nach Zielgruppe und Umfang der Schulung. Der Dienstgeber entscheidet gemeinsam mit den Bereichsleitungen und der für Gewalt beauftragten Fachkraft über Umfang und zeitlichen Rahmen der Schulungen. Hierbei wird nach Intensität des Kontaktes und Führungsverantwortung unterschieden und bei Bedarf, intensiver geschult. Die Schulungen können entweder in Präsenz, digital oder als Online Schulung stattfinden.

Die Mitarbeiter weisen durch Teilnehmerlisten oder Fragebögen zu den Themen der Schulung nach, dass sie daran teilgenommen haben. Diese Fortbildungen sind verpflichtend. Neu in den Einrichtungen tätige Personen werden innerhalb eines Jahres eingearbeitet und fortgebildet.

Die Schulungen werden vom Träger mit der geschulten Fachkraft für Gewaltprävention organisiert. Bei weiterem Schulungsbedarf der Mitarbeitenden kann auch eine externe Fachkraft zu Inhouse-Schulungen eingeladen werden, beispielsweise zu Themen wie: Selbstbehauptungskurse, Vorträge der Gewaltbeauftragten der Polizei, Fachberatungsstellen für Opfer von Gewalt oder ähnliche oder auch Referenten des Diözesan Caritasverbandes Bamberg oder der BGW

Verpflichtende Inhalte dieser Schulungen sind:

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

Leitende Verantwortliche werden darüber hinaus im Schwerpunkt fortgebildet zu

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

## 10 Beschwerde und Beteiligungsmanagement

Eine Beschwerde ist eine wichtige Rückmeldung des Klienten oder Mitarbeiters zu dessen Erwartungen und Wünschen. Es bietet die Chance die Organisation von Betriebsabläufen zu optimieren und Fehler zu vermeiden. Ein systematisches Beschwerdemanagement versteht Beschwerden als Möglichkeit, Fehler und Missverständnisse auszuräumen und wiedergutmachen. Die Beschwerdemeldung ist auch anonym möglich.

Ziel des Beschwerdemanagements ist die Weiterentwicklung einer Organisation zur Zufriedenheit aller Beteiligten. Jede Beschwerde, ob mündlich oder schriftlich, wird von den jeweiligen Mitarbeitern freundlich und verbindlich mit der Zusage der zügigen Bearbeitung entgegengenommen. Mündliche Beschwerden werden umgehend vom Mitarbeiter dokumentiert und an die zuständige Bereichsleitung / Geschäftsführung weitergeleitet.

## 11 Vorgehen bei Hinweisen auf (sexualisierte) Gewalt oder sexuellen Missbrauch

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, gewaltsame Handlungen im Rahmen des ihm/ihr Möglichen sofort zu unterbinden. Der Mitarbeiter oder Klient, welcher einen Vorwurf äußert oder eine Beobachtung mitteilt, bedarf der Begleitung und Unterstützung besonders in der Phase, in der ein Vorwurf noch nicht geklärt ist.

Jedem Hinweis auf (sexualisierte) Gewalt oder sexuellen Missbrauch muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen und jeder Verdacht aufgeklärt werden.

Dabei sind die in beigefügte Dokumente zu verwenden 1\_102\_250\_153 Formular Situationsprotokoll; 1\_102\_250\_152, Vorlage zur Dokumentation eines Verdachts/Nachweis von Gewalt.

Grundsätzlich ist bei Vermutungen sowie konkreten Vorfällen immer der/die Vorgesetzte, die externe Ansprechperson oder die interne Ansprechperson zu informieren. Diese sind zur Intervention bzw. zur Weitergabe an die Leitungsebene verpflichtet. Die genannten Personen machen sich dienstrechtlich und aufsichts-/strafrechtlich angreifbar, wenn sie Verdachtsmomente nicht weitergeben. Vorgesetzte machen sich strafbar, wenn sie Taten nicht unterbinden, sondern decken.

Der Schutz von betroffenen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist sicherzustellen. Das bedeutet beispielsweise, dass der Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. zur Abwendung einer Gefährdung bis zur Klärung des Verdachts und Aufklärung der Sachlage für die sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und der betroffenen Person sorgen muss.

Nach Kenntnisnahme eines Hinweises erfolgt gemäß dem institutionellen Schutzkonzept eine Bewertung der Plausibilität, von Anfang an zwingend unter Einbeziehung und Beratung durch die Externe Ansprechperson. Dabei sowie im Rahmen des weiteren Vorgehens sind die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten, die besondere Schutzbedürftigkeit Minderjähriger und die Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens zu berücksichtigen. Bei der Beobachtung und Sondierung sind größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Vertraulichkeit geboten. In dieser ersten Plausibilitätsprüfung wird geprüft, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen. Personen, die Hinweise geben, müssen mit Respekt behandelt werden. Bei sich daraus ergebenden tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt ist ein umsichtiges Krisenmanagement sicherzustellen.

### 11.1 Gespräch mit der/dem Betroffenen – Schutz und Unterstützung

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

Wenn die/der Betroffene bzw. gesetzliche Vertreter\*innen über erfahrene sexualisierte Gewalt informieren möchten, bietet der Träger ein Gespräch mit der Externen Ansprechperson an.

Bei Hinweisen auf (sexualisierte) Gewalt sind bei Kindern die Personensorgeberechtigten zu informieren und über das weitere Vorgehen aufzuklären. Bei Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einzelfall unter Abwägung des Selbstbestimmungsrechts von Jugendlichen und dem Sorgerecht ihrer Eltern bzw. ihres Vormunds geprüft werden, wer zu informieren ist, z. B. Sorgeberechtigte, Angehörige oder gesetzliche Betreuer, die/der zuständige Mitarbeiter\*in des Jugendamts. Die Weitergabe von Informationen durch den Verband an das Jugendamt zur Abwendung von Gefährdungssituationen für das Wohl des Kindes bzw. des/der Jugendlichen ist zulässig (§ 8a Abs. 4 SGB VIII, § 4 Abs. 3 KKG).

Die/der Betroffene ist zu Beginn des Gesprächs darüber zu informieren, dass tatsächliche Anhaltspunkte in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten sind. Ebenso ist in geeigneter Weise auf das weitere Vorgehen hinzuweisen.

Die/der Betroffene wird über das mögliche weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann. Zu diesem Gespräch ist seitens der beauftragten Ansprechperson eine weitere Person hinzuzuziehen. Die/der Betroffene bzw. der/die gesetzliche Vertreter\*in kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen. Zum Schutz der betroffenen Person sind eine entwicklungsangemessene Gesprächssituation und eine traumasensible Durchführung des Gesprächs sicherzustellen. Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Strafverfolgungsbehörden nicht beeinträchtigen.

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

Das Gespräch, bei dem auch die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von dem/der Protokollführenden und dem/der Betroffenen bzw. dem/der gesetzlichen Vertreter\*in zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des Protokolls wird der betroffenen Person ausgehändigt. Die vom Verband benannte Person wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

## 11.2 Ablaufschema bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt oder sexuellen Missbrauch

Vol. 1 102 250 112 Leitlinien-sexuellen-missbrauch

Vermutung einer Grenzüberschreitung/Wahrnehmung von Anhaltspunkten/Verdachtsmomenten

- durch den Eindruck, jemand überschreitet Grenzen, ohne dass es an konkreten Handlungen festgemacht werden kann, subjektives Gefühl

Verantwortliche Personen:

Mitarbeiter



Weitergabepflicht an Vorgesetzten, interne oder externe Ansprechperson



Was ist zu tun?

- Information an Vorgesetzten
- Schutz der betroffenen Person sicherstellen
- Dokumentation der Beobachtungen mit Datum/Uhrzeit im Situationsportrait
- Möglichkeiten der Kontrolle verschaffen

- Plausibilitätsprüfung mit Hilfe der Externen Ansprechperson oder der unabhängigen Fachberatungsstelle

Nein

Vermutung/Verdacht bestätigt sich nicht



Mitarbeiter, Vorgesetzte/r, geschäftsführender Vorstand, externe Ansprechperson



Verdacht verdichtet sich

- durch konkreter werdende Beobachtungen und/oder
- andere Personen haben ähnliche Wahrnehmungen/Vermutungen
- Plausibilität

Nein



Was ist zu tun?

- Rücknahme des Verdachts gegenüber allen einbezogenen Personen
- schriftlicher Aktenvermerk in Personalakte mit Sachverhaltsschilderung, Untersuchungsergebnis und Punkte aus denen Unbegründetheit hervorgeht

Mitarbeiter  
Vorgesetzte/r  
Geschäftsführender Vorstand



Ja

Was ist zu tun?

- Hinzuziehung der externen Ansprechperson falls noch nicht geschehen
- Gespräch mit dem Betroffenen (Information über weiteres Vorgehen, z.B. Einleitung Strafverfolgung, Möglichkeit externe Fachberatungsstelle, darf Ermittlung der Strafverfolgungsbehörden nicht beeinträchtigen)
- Anhörung Beschuldigte Person durch benannte Person oder externe Person+ Jurist (Information Vorgehen, Protokoll)
- Meldung des Vorfalls als Dienstunfall an die BGW

Vorgesetzte/r  
Geschäftsführender Vorstand  
Externe Ansprechperson  
Beauftragte Person



Weiterleitung an Strafverfolgungsbehörden und andere zuständige Behörden bei tatsächlichen Anhaltspunkten

Entfällt bei Gefahr für Leben und Gesundheit und bei ausdrücklicher Ablehnung durch die betroffene Person. Externe Beratung muss dabei einbezogen werden.

Sofern die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, hört eine vom Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V.. benannte Person oder eine Externe Ansprechperson die beschuldigte Person unter Hinzuziehung einer weiteren Person, in der Regel einer Juristin/eines Juristen, zu den Vorwürfen einer Tat an.

Die beschuldigte Person kann dazu eine Person des Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin, hinzuziehen. Hierauf ist er/sie vor der Anhörung hinzuweisen. Die Kosten hierfür sind im Falle der Unbegründetheit der Beschuldigung vom Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. als Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflichten zu tragen. Die beschuldigte Person wird über das Recht der Aussageverweigerung informiert.

Auf die Verpflichtung, tatsächliche Anhaltspunkte den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist hinzuweisen. Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.

Die Anhörung zur Beschuldigung einer Tat ist zu protokollieren. Die beschuldigte Person hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Sie hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. Sie erhält eine Kopie des von dem/der Protokollführenden unterzeichneten Protokolls. Die vom geschäftsführenden Vorstand benannte Person wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert, sofern sie nicht selbst beteiligt war.

Jede Beschuldigung gegenüber Beschäftigten muss mit Blick auf die geltende Unschuldsvermutung sorgfältig geprüft werden. Dabei darf es weder Vorverurteilungen der beschuldigten Person noch eine Infragestellung der Äußerungen der betroffenen Person geben. Der Verband ist verpflichtet, den/die Beschuldigte/n von der Arbeit freizustellen und weitere arbeitsrechtliche Interventionen zu prüfen. Dabei sind die Rechte der Mitarbeitervertretung zu wahren.

### 11.3 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden

Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Handlung nach Ziffer I der Leitlinien des Deutschen Caritasverbands vorliegen, leitet der Verband die Informationen an die Strafverfolgungsbehörden und, soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht, weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlich-caritativer Stellen bleiben unberührt. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden gilt, unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen, auch für Berufsgeheimnisträger\*innen, die im Rahmen ihrer seelsorgerischen, beratenden oder therapeutischen Arbeit Hinweise auf sexualisierte Gewalt erlangen, bei der Gefahr für Leib und Leben besteht, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen die Pflicht zur Verhinderung einer Straftat die Schweigepflicht wesentlich überwiegt.

In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßlich Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden entfällt nur ausnahmsweise, wenn z.B. das Leben oder die Gesundheit der betroffenen Person zu schützen ist, oder wenn sie oder ihr/ihre gesetzliche/r Vertreter\*in eine Strafverfolgung ausdrücklich ablehnt. Eine externe Fachberatungsstelle ist hinzuzuziehen. Der betroffenen Person

müssen die verschiedenen Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt werden. Sie muss Gelegenheit erhalten, die Entscheidung gut abzuwägen. Die Gründe für das Absehen von einer Weiterleitung müssen auch vom Verband gut abgewogen werden. Das Gespräch mit der betroffenen Person, die Entscheidungsgründe und das Ergebnis der externen Beratung sind unter Angabe der Namen aller Beteiligten zu dokumentieren. Die Dokumentation ist von der betroffenen Person oder dem/der gesetzlichen Vertreter\*in und der externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

#### 11.4 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden

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

Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung des Trägers zur Weitergabe von Hinweisen an die Strafverfolgungs-Behörden und die Verpflichtung zur Weitergabe an den Ordinarius zum Zwecke der kirchlichen Voruntersuchung“ (DCV Leitlinien Version 2 S. 7).

Kirchenrechtliche Voruntersuchen gemäß can. 1717 §1 CIC Richtet sich der Vorwurf gegen einen anderen Gläubigen, der in der Kirche eine Würde bekleidet oder ein Amt oder eine Funktion ausübt, ist zusätzlich zu den in ersten Linie zu ergreifenden „Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls“ sowie den unter 4.2.5 Konsequenzen für beschuldigte Personen und für Täter\*innen“ beschriebenen Maßnahmen eine kirchenrechtliche Voruntersuchung gemäß can. 1717 §1 CIC durchzuführen. Die Leitung des Trägers informiert daher den Ordinarius des Ortes der behaupteten Tat über den Vorwurf“ (DCV Leitlinien Version 2, S. 11).

#### 11.5 Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, entscheidet der Dienstgeber über das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der kirchen-, arbeits-, dienst- und auftragsrechtlichen Bestimmungen. Er ist berechtigt, Beschäftigte vorübergehend unter Fortzahlung der Vergütung vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist. Die Mitarbeitervertretung wird unverzüglich über die Freistellung informiert und auf Wunsch angehört. Der Dienstgeber hat durch geeignete und angemessene Maßnahmen sicherzustellen, dass sich die mutmaßliche Handlung nicht wiederholen kann. Die Verpflichtung zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden bleibt hiervon unberührt.

#### 11.6 Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

Wenn der Verdacht auf sexualisierte Gewalt nach staatlichem Recht nicht aufgeklärt wird, z.B., weil Verjährung eingetreten ist, jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die die Annahme sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachse-

nen rechtfertigen, haben sich die zuständigen kirchlich-caritativen Stellen selbst um Aufklärung zu bemühen und angemessene Regelungen zu finden. Ist die beschuldigte Person verstorben, besteht für die zuständigen kirchlich-caritativen Stellen weiterhin die Pflicht zur Aufarbeitung.

### 11.7 Umgang mit möglichen Opfern von (sexualisierter) Gewalt oder sexuellem Missbrauch

In der Aufarbeitung steht der Vorwurf des Opfers im Mittelpunkt; die Person und ihre seelische Verfassung läuft oft Gefahr, dem Aufklärungsverfahren untergeordnet zu werden. Der Verband unterstützt Opfer und dessen Angehörige bei der Vermittlung von (psycho-) sozialer Hilfen.

Auch die Begleitung bei der Inanspruchnahme von Hilfen, die Unterstützung bei der Antragstellung oder die Vermittlung von juristischer Beratung sowie Fachberatungsstellen können zu den Hilfsangeboten gehören. Es können auch Hilfen nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch genommen werden. Unabhängig davon können Betroffene ggf. „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“ beantragen.

### 11.8 Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen

Die zuständigen Leitungspersonen der betroffenen caritativen Dienste und Einrichtungen werden vom Verband unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert. Der Verband hat für die Unterstützung der Dienste und Einrichtungen Sorge zu tragen, damit sie die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen können. Der Vorwurf sexualisierter Gewalt oder eines sexuellen Missbrauchs zieht auch einen schweren Eingriff in den Alltag und den Ablauf des Verbands nach sich. Hinzu kommt, dass mit dem Vorwurf des sexuellen Missbrauchs in der Einrichtung unweigerlich alle Beschäftigten des Verbandes in ihrer Arbeit in Frage gestellt werden.

Die Einrichtungsleitung ist in der für alle belastenden Aufklärungsphase in besonderer Weise gefordert, sowohl der Fürsorgepflicht den Schutzbefohlenen als auch dem Personal gegenüber gleichzeitig nachzukommen.

## 12 Aufarbeitung, Nachsorge und Öffentlichkeitsarbeit

### 12.1 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erweislich falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Der Dienstgeber ist im Einvernehmen mit dem/der beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.
- Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. Dazu gehören
  - eine kurze Sachverhaltsschilderung,
  - das Ergebnis der Untersuchung,
  - die wesentlichen Punkte, aus welchen sich die Unbegründetheit erwiesen hat.Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren.

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

## 12.2 Nachsorge

Bei gewaltsamen Übergriffen kann es nicht nur zu körperliche, sondern auch subjektiven seelischen Verletzung bis hin zu traumatischen Erfahrungen kommen. Der Dienstgeber verpflichtet sich den Mitarbeiter in der Prävention und Aufarbeitung des Vorfalles zu unterstützen. Für die Nachsorge wird eine weitere Begleitung angeboten, beispielsweise in Form von regelmäßigen Mitarbeiter-/Teamgesprächen, Reflexionen oder Supervisionen. Es wird hierbei individuell auf den Betroffenen und dessen Bedürfnisse eingegangen und gemeinsam nach Möglichkeiten gesucht oder auch Kontakte zu weiteren Beratungsstellen o.ä. hergestellt. Weiterhin erfolgt eine Meldung an die Berufsgenossenschaft, die bei Bedarf beispielsweise eine (probatorische) psychotherapeutische Sitzungen unbürokratisch und schnell anbieten kann. Auch eine kostenlose telefonisch-psychologische Beratung ist möglich (bis zu fünf Telefontermine à 50 Minuten mit geschulten Psychotherapeutinnen und -therapeuten). Weiterhin unterstützt die BGW bei weitere professionelle Unterstützung in Wohnortnähe zum Beispiel durch die Vermittlung an geeignete Psychotherapeut\*innen .

## 12.3 Öffentlichkeitsarbeit

Der Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Fürth e.V. ist für eine Verständigung mit allen Beteiligten über eine angemessene Information der Öffentlichkeit zuständig; er klärt die Verantwortlichkeiten. Allein der Geschäftsführer ist für die öffentliche Kommunikation zuständig.

## 13 Datenschutz

Da bei Meldungen von (vermuteter) Gewalt personenbezogene Daten aus den caritativen Einrichtungen und Diensten an die externen Ansprechpersonen weitergeleitet werden, muss diese Tatsache in das Verarbeitungsverzeichnis der Einrichtungen und Dienste aufgenommen werden. Jede Einrichtung / jeder Dienst ist verpflichtet, ein solches Verzeichnis zu führen. Es gelten in jeder Konstellation die Grundsätze der Datensparsamkeit und dass so wenig wie möglich Personen von den personenbezogenen Daten einer anderen Kenntnis erlangen dürfen.

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

## 14 Auswertung und Schlussfolgerung

Der Verband ist verpflichtet, das vorliegende Gewaltschutzkonzept auszuwerten und Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prävention zu ziehen und diese umzusetzen.

### **Inkrafttreten**

Diese Dienstanweisung tritt am 1.5.2023 in Kraft.

Fürth, den 1.05.2023

Michael Bischoff  
geschäftsführender Vorstand

Kenntnis genommen:  
MAV