



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

Präambel

Zu den Zielsetzungen der Caritas gehört die Schaffung und Aufrechterhaltung von Rahmenbedingungen, auf deren Basis die Grundwerte der Caritas gefördert und Gewalt und 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 und Verhalten 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 Unversehrtheit der Menschenwürde des jeweiligen Gegenübers immer neu zu reflektieren.

Die Caritas verurteilt alle Arten von Gewalt und sexuellem Missbrauch auf das Schärfste. Es sind daher Vorkehrungen zur Prävention zu ergreifen und jedem Vorwurf oder Verdacht dokumentiert nachzugehen.

1. Gegenstand und Geltungsbereich

Die Dienstanweisung ist an die Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention von sexuellem Missbrauch und an die Maßnahmen und Empfehlungen des Diözesancaritasverbandes angelehnt. Sie regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Prävention gegen Gewalt und sexuellem Missbrauch und das Verhalten bei dem Verdacht auf oder tatsächlich stattgefunden Gewalt- oder Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbands.

Die Dienstanweisung gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Caritasverbands für den Landkreis Bamberg e.V. (kurz: Verband) einschließlich Honorarkräften, Praktikanten, Auszubildenden, Mitarbeiter*innen im Freiwilligen Sozialen Jahr/ Bundesfreiwilligendienst etc. (kurz: Mitarbeiter*innen).

Ausdrücklich Gegenstand dieser Dienstanweisung sind auch solche Vorfälle, die nicht strafrechtlich verfolgbar, aber dennoch geeignet sind, die Würde des Menschen und/oder dessen körperliche, seelische oder psychische Unversehrtheit zu verletzen.



2. Ziele der Dienstanweisung

Die Dienstanweisung dient der Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung angesichts der Möglichkeit von Gewalt und sexuellen Übergriffen im Arbeitskontext der Mitarbeiter*innen, die in engem Kontakt mit Schutzbefohlenen, behinderten Menschen oder Klienten*innen stehen, sie dient damit vor allem der Prävention.

Sie soll auch die Handlungssicherheit der Mitarbeiter*innen erhöhen und sicherstellen, dass im Fall von Hinweisen auf Gewalt oder sexuellen Missbrauch konkrete Verhaltensregeln bekannt sind und umgesetzt werden.

3. Definition Gewalt und sexueller Missbrauch

Gewalt ist die Bezeichnung für jedes Handeln oder Unterlassen einer Person, das zur Verletzung der psychischen, seelischen oder körperlichen Unversehrtheit einer anderen Person führt.

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

- Drohungen
- Nötigung
- Freiheitsentziehende Maßnahmen, sofern sie nicht nachweisbar vom Betreuten oder dem Betreuer gewünscht und richterlich angeordnet sind
- Stalking (belästigen, verfolgen, nachstellen, beobachten, bedrohen)
- diskriminierende Gewalt (konsequent missachten, andauernd beschimpfen, verleumden, vernachlässigen)
- soziale Gewalt (öffentlich demütigen, isolieren).

Als **sexuelle Belästigung** gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und Personen auf Grund des Geschlechts oder geäußerten Ansichten oder Bekenntnissen herabwürdigt. Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken. Sie ist oft kein zufälliges Verhalten sondern 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 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.

Gewalt in den beschriebenen Formen kann grundsätzlich auftreten:

- vom/von der Mitarbeiter*in Richtung Klient*in
- vom/von der Klient*in Richtung Mitarbeiter*in
- zwischen Mitarbeiter*innen
- zwischen Klient*innen, bzw. in Bezugssystemen der Klient*innen (Familien usw.).

Es gilt, alle diese Felder kontinuierlich im Blick zu halten.

Das oben beschriebene Verhalten kann auch aus der Unachtsamkeit heraus geschehen. Unbedachte Worte oder Taten ohne verwerfliche Zielrichtung sind ebenso geeignet, die Würde eines Menschen oder dessen/deren Unversehrtheit wie oben beschrieben zu beschädigen. Auch das ist zu hinterfragen und wie nachfolgend beschrieben zu „bearbeiten“. Es muss gleichermaßen ernst genommen werden, da die Folgen erheblich sein können, wenngleich so nicht beabsichtigt.

4. Ansprechpersonen

4.1. 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.

Die **externen Ansprechpersonen** sind:

- Hastenteufel-Knörr, Eva, (Rechtsanwältin) **0951 407 355 25**, Ringstr. 31, 96117 Memmelsdorf, gewalt3@caritas-bamberg.de
- Venten, Thomas, (Rechtsanwalt) **0951 519 322 90**, Schützenstraße 20 A, 96047 Bamberg, gewalt2@caritas-bamberg.de



4.2 Interne Ansprechperson

Als Interne Ansprechperson sind aus dem Kreis der Beschäftigten zwei Mitarbeiterin*innen beauftragt.

Görrißen, Boris

boris.goerrissen@caritas-bamberg.de

Tel: 0951 98180-0

Röllich, Beate

beate.roellich@caritas-bamberg.de

Tel: 0951 98180-0

Sie haben vor allem eine Lotsenfunktion, kennen das Vorgehen, und vermitteln gemäß dem Institutionellen Schutzkonzept an die zuständigen Stellen. Die Internen Ansprechpersonen müssen vom Träger allen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren gesetzlichen Vertreter*innen, allen Beschäftigten und Ehrenamtlichen bekanntgemacht werden.

Dies geschieht per Mail an die jeweiligen Einrichtungsleitungen mit Verpflichtung zum Aushang an den dafür vorgesehenen Stellen.

4.3 Externe Nichtkirchliche Beratungsstelle

In Bamberg fungiert für den Caritasverband für den Landkreis Bamberg e.V. der Weisse Ring e.V., als externe nichtkirchliche Beratungsstelle für Betroffene.

Weisser Ring e.V.

Tel: 0151 551 646 40

E-Mail: mduethorn@t-online.de

Diese externe nichtkirchliche Beratungsstelle steht Betroffenen und Mitarbeiter*innen der Caritas mit geschulten Ansprechpartnern zur Verfügung. Sie ist nicht in die Linienstrukturen eingebunden und zweifelsfrei den Interessen der Mitarbeiter*innen und Betreuten verpflichtet. Betroffene können sich dort anvertrauen und für sich weitere Schritte abwägen. Beispielsweise können sie darin unterstützt werden, den Verantwortlichen innerhalb des Verbands den Übergriff zu melden. Die externe nichtkirchliche Beratungsstelle kann nach einem Hinweis auf einen Verdachtsfall bei einer ersten Plausibilitätsprüfung einbezogen werden.

Der/Die Leiter*in der externen nichtkirchlichen Beratungsstelle ist beauftragt, Fragen zu Gewalt und sexuellem Missbrauch und Gefährdungspunkte kontinuierlich in die öffentliche Diskussion zu bringen und so die Aufmerksamkeit der Verbände und ihrer Mitarbeiter*innen für diese Fragen wach zu halten.



5. Prävention

Dem bestehenden Risiko von Gewalt und sexuellen Übergriffen muss vorgebeugt werden. Es gilt Vorkehrungen zu treffen, durch die es gelingt, potentielle Täter*innen nicht als Mitarbeiter*innen einzustellen. Mitarbeiter*innen müssen für das Thema sensibilisiert werden.

Der Verband und die Leitungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass ein Klima der Offenheit besteht und die Mitarbeiter*innen sicher sein können, dass sie Fragen zu Gewalt und sexuellem Missbrauch freimütig aussprechen und als Gesprächsthema anmelden können.

Um dieses Thema im Bewusstsein zu verankern, muss die

1. **Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 1)** von den Leitungskräften jährlich bei den Belehrungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen angesprochen und schriftlich von den Mitarbeiter*innen bestätigt werden. Bei den jährlichen Belehrungen müssen die wesentlichen Inhalte dieser Dienstanweisung angesprochen und im Team mögliche Gefährdungspotenziale besprochen werden.

Im Vorstellungsgespräch oder bei anderen Formen der Personalauswahl für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen ist der Umgang mit Gewalt und sexuellem Missbrauch und dessen Sanktionierung vom Geschäftsführer oder den Leitungskräften konkret anzusprechen. Dies wirkt der Tabuisierung entgegen und kann dazu beitragen, dass sich entsprechende Bewerber*innen abschrecken lassen.

Ein polizeiliches Führungszeugnis und eine Selbstverpflichtungserklärung sind von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen bei Einstellung obligatorisch einzufordern.

Bei Einrichtungen, die mit Minderjährigen arbeiten, muss jede/r daran beteiligte Mitarbeiter*in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis im Turnus von 5 Jahren vorgelegen; bei Einrichtungen, die Freizeitmaßnahmen mit Minderjährigen durchführen, im Turnus von 3 Jahren.

2. Die Einarbeitung muss so gestaltet sein, dass dem/der Mitarbeiter*in die Standards der Einrichtung, diese Dienstanweisung und der **Verhaltenskodex (Anlage 2)** bekannt sind.

Es werden regelmäßig oder nach Bedarf Fortbildungen zum Themenkomplex „Gewalt/ sexueller Missbrauch“ angeboten.

Insbesondere werden alle Internen Ansprechpersonen regelmäßig sensibilisiert.

Der Verband und die Leitungskräfte sind dafür verantwortlich, dass in den verschiedenen Einrichtungen Strukturen bestehen, die Gefährdungsmomente minimieren (siehe jährliche Abfrage der Gefährdungspotenziale). Eine fachlich adäquate Distanz und ein respektvoller Umgang zwischen den Mitarbeiter*innen 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.



5.1 Beteiligungswege und Beschwerdemanagement

Im Rahmen der jährlichen Managementbewertung wird verbindlich die Aufnahme und Bearbeitung von Kunden- und Mitarbeiter*innen Wünschen und – Beschwerden abgefragt und überprüft, ob darauf –auch im Hinblick auf die Organisationsstruktur- reagiert werden muss.

Nachweislich ist ein funktionierendes und gelebtes Beschwerdewesen eine Voraussetzung dafür, dass Menschen Vertrauen fassen und mögliche Bedrohungsszenarien benennen.

5.2 Risikoanalyse

Im Rahmen der jährlichen Managementbewertung wird verbindlich eine Risikobewertung aus allen Einrichtungen und Diensten abgefragt und bewertet. Das Thema Gewalt bekommt dabei ausdrücklich Aufmerksamkeit. Die Leitungskräfte sind gehalten, bei Einführung dieser überarbeiteten Dienstanweisung und in den Folgejahren mindestens einmal pro Jahr gemeinsam mit ihren Teams eine gründliche Risikoanalyse mit mindestens folgenden Blickpunkten vorzunehmen:

- Zielgruppe und besondere Gefahrenmomente in der Arbeit mit dieser Zielgruppe
- Orte in der Einrichtung mit besonderen Risiken
- Räumliche und technische Ausstattung
- Risikobehaftete Zeiten
- Spezifische Merkmale und Tätigkeiten des Arbeitsfeldes, die ein besonderes Risikopotenzial bergen
- Strukturen und Regelungen in der Organisation (Fehlerkultur, Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten, Zuständigkeiten und Verfahren)
- Positionierung des Trägers
- Wissen zum Thema (sexualisierte) Gewalt auf allen Ebenen der Institution
- Leitbild

3. Ein Musterbogen für die Risikoanalyse (Anlage 3)
--

5.3 In Präventionsfragen geschulte Person

Ein Mitarbeiter des Caritasverbandes ist vom DiCV in Präventionsfragen besonders geschult worden und kann bei Rückfragen zu dieser Dienstanweisung weiterhelfen:

Boris Görrißen
boris.goerrissen@caritas-bamberg.de
0951 98180-0

6. Vorgehen bei Hinweisen auf Gewalt oder sexuellen Missbrauch

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

CV-BALA, Dienstanweisung zur Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch und zum Verhalten bei Gewalt- oder Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes für den Landkreis Bamberg e.V.,



Jedem Hinweis, jedem Verdacht auf Gewalt oder sexuellen Missbrauch muss unverzüglich nachgegangen und aufgeklärt werden.

4. Dabei soll das als **Anlage 4 beigefügte Situationsportrait** verwendet werden.

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 Verband 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. (Als mögliche Beispiele: Getrennter Dienst, Freistellung vom Dienst, Um- oder Versetzungen, u.a.m. um eine strittige Kontaktmöglichkeiten zu unterbinden)

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 oder eine unabhängige Fachberatungsstelle. 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 die Anhaltspunkte gibt, die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen. Personen, die Hinweise geben, werden mit Respekt behandelt. Jeder Hinweis wird ernst genommen und nachgegangen. Bei sich daraus ergebenden tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt ist ein umsichtiges Krisenmanagement sicherzustellen.

Den involvierten Personen (mutmaßlich Geschädigte, Hinweisgeber*in, mutmaßliche Täter*in) ist das Vorgehen zu erläutern und auch die Tatsache, dass wir verpflichtet sind, jeden Hinweis ernst zu nehmen und nachzuverfolgen. Dieser Umstand sagt nichts über Schuld oder Unschuld oder über den Wahrheitsgehalt der im Raum stehenden Hinweise aus.

Der Schutz aller personenbezogenen Daten und darüber hinaus aller Informationen und Hinweise im Zusammenhang mit dem betreffenden Fall wird uneingeschränkt gewährleistet.

6.1 Gespräch mit der/dem Betroffenen – Schutz und Unterstützung

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

CV-BALA, Dienstweisung zur Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch und zum Verhalten bei Gewalt- oder Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes für den Landkreis Bamberg e.V.,



gesetzliche Betreuer, die/der zuständige Mitarbeiter*in des Jugendamtes. 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 durch interne oder externe Gewaltschutzbeauftragte informiert.

Das Gespräch ist mit den Betroffenen, bei dem auch die Personalien in jedem Fall aufzunehmen sind, wird, sofern nicht die externen oder internen Gewaltschutzbeauftragten dies selber führen, per Protokoll an die vom Verband genannten Personen umgehend weitergeleitet.

Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einer externen nichtkirchlichen Beratungsstelle, 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 Trauma sensible Durchführung des Gesprächs sicherzustellen.

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.



6.2 Anhörung der beschuldigten Person

Sofern die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, hört eine vom Verband 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 Verband 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 ist zu protokollieren. Die beschuldigte Person hat das Recht, das Protokoll einzusehen und soll gegenzeichnen. 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 Leitung des Verbandes ist verpflichtet, den/die Beschuldigte/n von der Arbeit freizustellen und weitere arbeitsrechtliche Interventionen zu prüfen. Dabei sind die Rechte der Mitarbeitervertretung zu wahren.

6.3 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 die Leitung in Zusammenarbeit mit den externen Gewaltschutzbeauftragten 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 (Wiederholungsgefahr) 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.

6.4 Maßnahmen bis zur Aufklärung des mutmaßlichen 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.

6.5 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 Erwachsenen 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.

6.6 Umgang mit möglichen Opfern von Gewalt oder sexuellem Missbrauch

Neben der Aufklärungsarbeit dürfen die körperlichen, seelischen und psychischen Befindlichkeiten des mutmaßlichen Opfers nicht vernachlässigt werden oder aus dem Blick geraten. Deshalb werden sich die vom Verband benannten Personen in Absprache mit dem mutmaßlichen Opfer um die Vermittlung geeigneter Hilfe bemühen.

Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. 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.

6.7 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 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 infrage gestellt werden.

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

6.8 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Im Falle der erwiesenen falschen Beschuldigung können u. a. folgende Maßnahmen erforderlich sein:

- 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. Die Stigmatisierung der fälschlicherweise beschuldigten Person ist zu unterbinden.
- 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 (z.B. gesonderte, extra Akte unter Verschluss bei dem Geschäftsführenden Vorstand 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. Dieser wird durch den Geschäftsführenden Vorstand dazu befragt.



7. Öffentlichkeit

Der Verband (mit Geschäftsführendem Vorstand) ist für eine Verständigung mit allen Beteiligten über eine angemessene Information der Öffentlichkeit zuständig.

Zusammen mit allen Beteiligten klärt er die Verantwortlichkeiten für eine Öffentlichkeitsarbeit.

In der Regel wird eine Person benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist. Mitarbeiter*innen verweisen bei Anfragen auf den/die mit der Kommunikation Betraute/n.

Der Verband ist gehalten, die Pressestellen des

- Diözesancaritasverbandes und des
- Deutschen Caritasverbandes zu informieren.

8. Auswertung und Schlussfolgerung

Der Verband ist verpflichtet, den vorliegenden Fall auszuwerten und Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prävention zu ziehen und diese umzusetzen.

9. Die Erstellung dieses Gewaltschutzkonzeptes erfolgte unter Zuhilfenahme des Rahmenkonzeptes des Caritasverbandes für die Erzdiözese Bamberg

10. Inkrafttreten

Diese Dienstanweisung tritt am 01.01.2023 in Kraft.

11. Mitgeltende Dokumente:

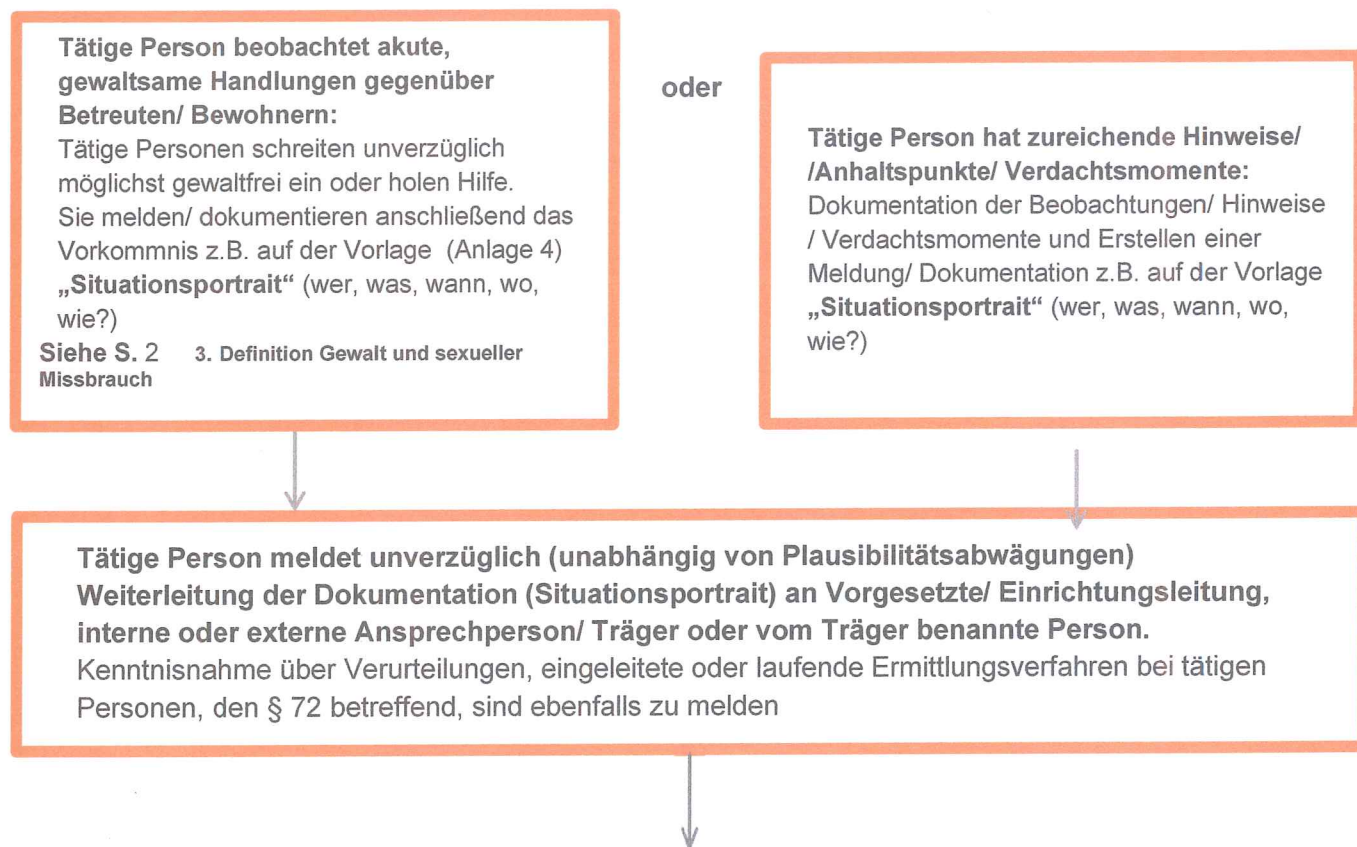
- Anlage A Vereinbarung zur datenschutzrechtlichen Eingliederung freier Mitarbeiter in den Betrieb des Verantwortlichen
- Anlage 1 Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung
- Anlage 2 Verhaltenskodex,



- Anlage 3 Risikoanalyse
- Anlage 4 Situationsportrait,
- Anlage 5 Gewaltschutzkonzept des DICV Bamberg
- Anlage 6 Leitlinien des Deutschen Caritasverband (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt

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





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

- Sofortmaßnahmen, z.B. Unterbrechung des Kontakts
- Einleitung dienstrechtlicher Schritte (Z.B. Freistellung vom Dienst)
- Hierüber Information der MAV und auf Wunsch deren Anhörung
- Einbezug der externen Ansprechperson und Plausibilitätsprüfung durch diese
- Information von Erziehungsberechtigten, gesetzlichen Vertretern der Beschuldigten und (vermuteten) Opfer
- Bei vermuteter (sexualisierter) Gewalt durch Kleriker oder Ordensangehörige: Information der Beauftragten des Bischofs
- Bei verdächtigen Personen, die nicht zur Einrichtung gehören: unverzügliche Meldung an Träger, bei dem diese Person beschäftigt ist.
- **Klärung mit externer Ansprechperson, welche kirchlichen und nicht kirchlichen Behörden zu informieren sind.**
- **Dienstanweisung Punkt 4.1. S. 3**
- Motivation der betroffenen Person zur ärztlichen Untersuchung





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

- Unter Wahrung der Sensibilität Initiierung eines Gespräches zwischen der externen Ansprechperson und **betroffener**, betreuter Person und Erziehungsberechtigten / gesetzlichen Vertretern/ Angehörigen: Ermutigung der Betroffenen zur Strafanzeige, Anfertigung eines Protokolls, Aushändigen einer Protokollkopie an betroffene Person.
- **Dienstanweisung 6.1 S.7 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.
- **Dienstanweisung 6.6. S.10 Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit beschuldigten Personen, u.a.**
- Klärung des Trägers mit externer Ansprechperson, ob Gespräch mit beschuldigter, tätiger Person stattfinden kann.
- Information der Personen, die für die beschuldigte Person Verantwortung tragen.
- Falls Gespräch stattfindet, Aufklärung des/ der Beschuldigten über seine/ ihre Rechte und Wahrung der Unschuldsvermutung.
- Anfertigung eines Protokolls und beschuldigter Person Möglichkeit der Einsichtnahme einräumen.
- Information des Trägers über das Gespräch, sofern er nicht selbst teilgenommen hat.
- Im Fall der Unschuld der beschuldigten Person hat der Träger der Person die entstandenen Kosten zu erstatten.



Aufgaben des Trägers im Nachgang eines (vermuteten) Gewaltvorfalls

Folgende Fragestellungen sind hierbei relevant:

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

Vgl. Dienstanweisung 6.4. S. 10



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

Vgl. Dienstanweisung 6.8. S.11



caritas
Landkreis Bamberg

Josephstraße 27
96052 Bamberg
Telefon 0951 98180-0



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

Vgl. Dienstanweisung 6.8. S. 11

Als „Tätige Personen“ gelten: Dienstnehmer*Innen, Auszubildende, Ehrenamtliche, Menschen im Bundesfreiwilligendienst und Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeiter*Innen

Bamberg, 01.01.2023


Volker Göbel
Geschäftsführender Vorstand

Kenntnis genommen:
MAV

