

Institutionelles Schutzkonzept Caritasverband Frankfurt e. V. TEIL A MANTEL

**Mantelkonzept
zur Prävention von und zum Schutz vor
sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und
schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
durch Mitarbeiter*innen**

Caritasverband Frankfurt e. V.
Alte Mainzer Gasse 10
60311 Frankfurt am Main

Stand: 18.10.2022

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	3
2	Ziele und Geltungsbereich	6
2.1	Grundlage des Institutionellen Schutzkonzepts	6
2.2	Ziele des Institutionellen Schutzkonzepts.....	7
2.3	Schutzauftrag für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Rahmen des ISK.....	8
2.4	Begriffsbestimmung: Sexualisierte Gewalt	9
2.5	Geltungsbereich und Gliederung.....	10
3	Prävention	11
3.1	Personalauswahl, Einstellung und Personalentwicklung	11
3.2	Ethik- und Verhaltenskodex	14
3.3	Verhaltensgrundsätze	15
3.4	Schulung und Qualifizierung	18
3.5	Qualitätsmanagement	20
3.6	Beratung und Ansprechpartner*innen zu Prävention und Schutzauftrag	21
4	Intervention	25
4.1	Die externen, beauftragten Personen bei Missbrauchsverdacht.....	25
4.2	Internes Klärungsangebot	26
4.3	Meldepflicht.....	27
4.4	Interventionsprozess und straf- und/oder arbeitsrechtliche Konsequenzen ...	27
4.5	Schweigepflicht, Datenschutz und Dokumentation	28

4.6	Handlungsempfehlungen zu Fürsorge- und Informationspflichten sowie die Begleitung von gestörten Systemen in der Einrichtung im Falle einer Meldung	28
4.7	Rehabilitation einer zu Unrecht beschuldigten Person	31
4.8	Überprüfung der Interventionsprozesse, der Risiko- und Ressourcenanalyse sowie der Verhaltensgrundsätze nach einer Intervention	31

1 Präambel

Der Caritasverband Frankfurt e. V. versteht sich als Teil der katholischen Kirche. Mit ihr teilt er auch ihre Vergangenheit. Seit 2010 Pater Klaus Mertes SJ¹ mit einem Brief an die Öffentlichkeit getreten ist, um weitere Betroffene sexualisierter Gewalt im Canisius-Kolleg ausfindig zu machen, ist sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen, aber auch an allen anderen Menschen, die unsere Angebote in Anspruch nehmen, zu einem beachteten Thema geworden. Besonders durch die MHG-Studie² ist nochmals in den Blick gekommen, wie wesentlich die systemischen Bedingungen von (sexualisierter) Gewalt sind. Jedes geschlossene System ist anfällig für die Ausnutzung von Macht- und Autoritätsverhältnissen, (Ver-)Schweigen und Wegschauen. Dieses Wissen und die Vergangenheit als Teil einer Kirche, in der die Ausnutzung des Vertrauens von Menschen umso schwerer wiegt als sie die unbedingte Zuwendung und Liebe Gottes verkündet, verpflichten im Besonderen auch den Caritasverband Frankfurt e. V., die daraus erwachsende Verantwortung wahrzunehmen.

Mit diesem Institutionellen Schutzkonzept (ISK) legt der Caritasverband ein Mantelkonzept vor, dessen Ziel es ist, den Schutz aller Menschen, die unsere Angebote in Anspruch nehmen, vor der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen möglichst zu gewährleisten. Ihnen möchten wir einen sicheren Lern- und/oder Lebensraum bieten, um ihre Würde und Integrität zu schützen, ihre Entwicklung zu fördern und ihre gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und anvertraute Menschen – Hinweise zur Begrifflichkeit

Die Begrifflichkeiten des Konzepts können unter Umständen den Eindruck erwecken, paternalistisch zu sein. Um dem vorzubeugen, sollen sie hier erklärt und eingeführt werden. Ziel des Konzepts ist es, Minderjährige sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu schützen. Während die Bezeichnung „Minderjährige“ für alle Personen bis 18 Jahren unstrittig ist, ist der Begriff „schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene“ erklärungsbedürftig. (vgl. 2.3)

„Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene“ ist ein eingeführter juristischer Fachbegriff. Er hat seine Wurzeln im Sozialrecht. Dort findet sich der Begriff Hilfebedürftigkeit immer wieder im Zusammenhang mit Leistungsberechtigten (§ 1 Absatz 2 Nr. 2 SGB II., „Schutzbefohlene“ als Begriff findet man im Strafrecht, § 171 StGB). Weiter hat sich die Begrifflichkeit „Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene“ im katholischen Raum zu institutionellen Schutzkonzepten durchgesetzt. Im Caritasverband Frankfurt e. V. sind damit alle Menschen gemeint, die in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbands Rat, Unterstützung oder Schutz suchen. Der Grund liegt darin, dass in gewisser

¹ Jesuiten sind die Mitglieder der katholischen Ordensgemeinschaft Gesellschaft Jesu (Societas Jesu, Ordenskürzel SJ (Auszug aus Wikipedia)

² Das Akronym steht für Mannheim, Heidelberg, Gießen und bezieht sich auf das Forschungskonsortium, dass die von der Deutschen Bischofskonferenz in Auftrag gegebene Studie „Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ durchgeführt hat.

Weise immer ein Machtgefälle bzw. ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen den haupt- bzw. ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen auf der einen und den rat-, hilfe- oder schutzsuchenden Menschen auf der anderen Seite besteht.

„Anvertraute Menschen“ fasst die juristischen Termini Technici „Minderjährige“ und „schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene“ zusammen. Er versteht „anvertraut“ im doppelten Sinn: als „anvertraut werden“ wie auch als „sich anvertrauen“. Dieser Text verwendet an einigen Stellen die Bezeichnung „anvertraute Menschen“, um in kurzer Form alle Menschen – Minderjährige wie Erwachsene – zu benennen, die die Angebote des Caritasverbands in Anspruch nehmen. Er soll deutlich machen, dass zwischen ihnen und den haupt- wie ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen immer ein Machtgefälle bzw. ein Abhängigkeitsverhältnis besteht.

Dabei verfolgt dieses Schutzkonzept eine grundlegend systemische Sicht. Während der Kinderschutz nach § 8a SGB VIII konsequent vom einzelnen Kind her denkt und dieses in unterschiedlichen Systemen zu schützen versucht, lenkt das Institutionelle Schutzkonzept den Blick auf alle anvertrauten Menschen in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbands Frankfurt e. V. und begegnet damit blinden Flecken und dunklen Räumen. Das Konzept versteht sexualisierte Gewalt als einen Teil der Ausnutzung von Machtverhältnissen innerhalb geschlossener Systeme, zu denen auch Organisationen wie die Caritas zählen, durch deren haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen. Daher sind sowohl Prävention als auch der Umgang mit Vermutungen und Verdachtsfällen systemisch angelegt.³

Das Institutionelle Schutzkonzept besteht aus dem hier vorgelegten verbandsweiten Mantelkonzept sowie den Konzepten in einzelnen Einrichtungen. Diese werden aus dem hier vorliegenden Mantelkonzept abgeleitet und müssen in den Einrichtungen, Diensten und Handlungsfeldern durch jeweils einrichtungs-, dienst- bzw. handlungsfeldbezogene Schutzkonzepte (Teil B) sowie ihre einzelnen Elemente konkretisiert werden. Diese Konzepte sind Auftrag des Mantelkonzepts und Teil des gesamten Institutionellen Schutzkonzepts.

Schutz vor sexualisierter Gewalt geschieht vor allem auch durch Prävention. Diese beinhaltet integral die Enttabuisierung sowie die Entwicklung einer positiven Haltung zum Thema sexuelle Identität, Intimität und Sexualität. Das entsprechende Grundhaltungspapier „Identität. Intimität. Sexualität. Grundhaltungen des Caritasverbands Frankfurt e. V.“ bietet dafür die Grundlage und ermöglicht in den entsprechenden Handlungsfeldern auch die Entwicklung sexualpädagogischer Konzepte, wie dies auch die Deutsche Bischofskonferenz empfohlen hat.⁴ Damit wird ein Raum eröffnet, dass Menschen, die unsere Angebote in Anspruch nehmen, sich lebensphasenorientiert mit ihren Rechten (Schutz vor Gewalt etc.), ihrem eigenen

³ Zur Unterscheidung von Vermutung und Verdacht. Ein Verdacht liegt dann vor, wenn es justiziable Beweise für die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen oder die Überschreitung von Grenzen gibt. Als Vermutungen werden Hinweise, Beobachtungen und „Bauchgefühle“ bezeichnet, die keine Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen oder die Überschreitung von Grenzen belegen, aber zu weiteren Schritten führen.

⁴ Vgl. Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.), Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz https://dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Prävention.pdf, 2019 (Abruf: 31.01.2020).

Körper (Sensibilisierung für physische Integrität), ihrer Sexualität (Sprachfähigkeit schaffen) auseinandersetzen können. Dadurch wird ihr Selbstvertrauen gefördert.

Unter den hier verwendeten Begriff der sexualisierten Gewalt i. S. der Ausnutzung von Macht- und Autoritätsverhältnissen fällt auch die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Hierzu besteht ein Handlungsleitfaden und Vertrauenspersonen sind benannt.⁵

⁵ Vgl. Leitlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Frankfurt 2019, aktualisiert 2023.

2 Ziele und Geltungsbereich

2.1 Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes des Caritasverbands Frankfurt e. V. sind die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbands für den Umgang mit sexualisierter Gewalt“,⁶ denen sich der Caritasverband Frankfurt e. V. anschließt. Für einzuleitende Interventionen gilt die geltende Interventionsordnung des Bistums Limburg.

Das Mantelkonzept (Teil A) bildet gemeinsam mit dem jeweiligen einrichtungsbezogenen Schutzkonzept (Teil B) in der Einrichtung, dem Dienst oder dem Handlungsfeld das Institutionelle Schutzkonzept des Caritasverbands Frankfurt e. V. Teil A enthält sowohl Maßnahmen der Prävention als auch der Intervention. Das Mantelkonzept wird durch die Einrichtungen und Dienste⁷ bzw. Handlungsfelder⁸ des Caritasverbands Frankfurt e. V. für ihre jeweiligen Arbeitsfelder und deren spezielle Anforderungen ergänzt.⁹ Teil B enthält jeweils Risiko- und Ressourcenanalyse, das Beschwerde- und Lobmanagement sowie die Verhaltensgrundsätze der Einrichtung bzw. des Dienstes. Über die Prävention sexualisierter Gewalt hinaus wirken die Konzepte der Einrichtungen gleichzeitig als Gewaltschutzkonzepte. In Einrichtungen, Diensten, Handlungsfeldern oder Zentralbereichen zu entwickelnde Teile des Schutzkonzeptes sowie zu erarbeitende Inhalte werden in grau hinterlegten Kästen als **Fokus** formuliert.

Das Institutionelle Schutzkonzept behandelt die Prävention vor und die Intervention bei sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen gegenüber Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Caritasverband Frankfurt e. V. Sexualisierte Gewalt zwischen Kolleg*innen bzw. durch Führungskräfte sind Teil der „Leitlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“¹⁰. Sexualisierte Gewalt *gegenüber* Mitarbeiter*innen durch Klient*innen, Patient*innen, Jugendliche, Angehörige etc. sowie sexualisierte Gewalt innerhalb der genannten Gruppen sind nicht Teil dieses Schutzkonzeptes. Sie brauchen eine gesonderte Befassung. Ein umfassendes Gewaltschutzkonzept ist ein Desiderat, zu dem die einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte (Teil B) schon jetzt einen wichtigen Teil beitragen.

⁶ Deutscher Caritasverband (Hrsg.), Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen (2021), <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermisbrauch/leitlinien-fuer-den-umgang-mit-sexualisi> (Abruf: 09.06.2021).

⁷ Unter Einrichtungen und Diensten werden als Begriff alle stationären und ambulanten sowie Beratungsangebote des Caritasverbandes Frankfurt e. V. subsumiert. Hierunter fallen im Bereich der Heime auch die „sonstigen Wohnformen“, die hier aus pragmatischen Gründen als Einrichtungen verstanden werden.

⁸ Unter Handlungsfeldern werden mehrere Einrichtungen bzw. Dienste verstanden, die sich auf Grundlage ihrer Tätigkeit sinnvoll zusammenfassen lassen und so geforderte Spezifizierungen dieses Schutzkonzeptes auch gemeinsam erarbeiten können.

⁹ Dazu wird im Rahmen des Implementierungsprozesses entsprechendes Material als Arbeitshilfe besonders zur Erstellung von Risikoanalyse und Verhaltenskodex (vgl. 3.2) bereitgestellt. Vergleichbare Materialien sind auch zu finden auf der Homepage des Bistums Limburg zur Präventionsordnung (<https://praevention.bistum-limburg.de>).

¹⁰ Vgl. Leitlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, (<https://intranet.caritas-frankfurt.de/Seiten/Details.aspx?kategorie=Schutz%20vor%20sex.%20Bel%C3%A4stigung%20am%20Arbeitsplatz>)

2.2 Ziele des Institutionellen Schutzkonzepts

Die Prävention vor sexualisierter Gewalt ist integraler Bestandteil der pädagogischen und sozialen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Ziel des Institutionellen Schutzkonzepts ist es, alle anvertrauten Menschen vor sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbands zu schützen. Dafür braucht es folgende drei Kriterien:

- (1) Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zu etablieren, die institutionellem Versagen im Kontext sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen vorbeugen und mögliche systemische Verstrickungen identifizieren.
- (2) Dadurch wird die Ausübung sexualisierter Gewalt durch den Missbrauch von Abhängigkeitsverhältnissen möglichst erschwert und ein angemessenes Verhältnis von professioneller Nähe und Distanz zu den Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten gefördert.
- (3) Dafür werden Mitarbeiter*innen darin unterstützt, Risiken für die Ausübung sowie die Anzeichen sexualisierter Gewalt wahrzunehmen, zu benennen und so die ihnen anvertrauten Menschen wirksam zu schützen.

Für die wirkungsvolle Implementierung des Institutionellen Schutzkonzepts sind deshalb zwei Dinge zentral:

- (1) Das Commitment aller Führungskräfte: Prävention ist Leitungsaufgabe und kann nur wirksam implementiert werden, wo Führungskräfte sie zu ihrem eigenen Thema machen.
- (2) Partizipation auf allen Qualitätsebenen: Um Orte und Situationen zu identifizieren, die Unwohlsein verursachen, ist es wichtig alle Mitarbeiter*innen¹¹, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie Erziehungsberechtigte bzw. rechtliche Vertreter*innen einzubeziehen und Selbstbildungsprozesse zu fördern.

¹¹ Dies betrifft etwa auch Hauswirtschaft, technische Dienste, Fahrdienste, Zentralbereiche usw.

2.3 Schutzauftrag für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Rahmen des ISK

Schutzauftrag für Minderjährige

Der Caritasverband Frankfurt e. V. nimmt seinen Schutzauftrag gegenüber allen Minderjährigen in seinen Einrichtungen und Diensten wahr. Dies gilt auch für Einrichtungen, Dienste und Handlungsfelder, in denen Kinder und Jugendliche nicht regelhaft anwesend sind oder betreut werden (z. B. in Beratungsstellen, in die sie mitgenommen werden) bzw. die nicht ausschließlich für Kinder und Jugendliche gedacht sind (z. B. Unterkünfte für Geflüchtete) sowie für Kinder und Jugendliche, die sich ehrenamtlich engagieren (z. B. youngcaritas).

Besondere Bedeutung hat dieses Mantelschutzkonzept für die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Sie unterstützen die Minderjährigen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten (§ 1 SGB VIII) und schützen sie vor sexualisierter Gewalt. Der Kinderschutz in den Kinder- und Jugendeinrichtungen basiert auf den Vorgaben des Bundeskinderschutzgesetzes (SGB VIII),¹² die in allen Angeboten für Kinder, Jugendliche und Familien einzuhalten sind. Diese gelten weiterhin und unberührt von diesem Institutionellen Schutzkonzept. Vielmehr ist das ISK Teil des Kinderschutzkonzeptes.

Schutzauftrag für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene

Die Förderung der Selbstbestimmung, der Teilhabe und des Wohles von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist eine zentrale Aufgabe in den Einrichtungen des Caritasverbands Frankfurt e. V. Dazu gehört auch der Schutz vor jeder Form sexualisierter Gewalt.

§ 225 StGB¹³ widmet sich dem Schutz besonders schützenswerter Personengruppen, die aufgrund ihres Alters (jünger als 18) oder wegen Krankheit oder Gebrechlichkeit nicht in der Lage sind, sich selbst gegen Misshandlungen zur Wehr zu setzen und definiert somit den Geltungsbereich für den Caritasverband Frankfurt e. V. Diesen Personen gegenüber tragen die Mitarbeiter*innen eine besondere Verantwortung, entweder, weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind.

Von daher sind für den Caritasverband Frankfurt e. V. alle Menschen, die in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbands Rat, Unterstützung oder Schutz suchen, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinn dieses Schutzkonzepts. Denn es besteht immer ein Machtgefälle bzw. ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen den haupt- bzw. ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen auf der einen und den rat-, hilfe- oder schutzsuchenden Menschen auf der anderen Seite. Denn auch die Erfahrung von häuslicher Gewalt, Flucht, prekären Lebensver-

¹² Vgl. das Kinderschutzkonzept des Caritasverband Frankfurt e. V.

¹³ Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die 1. seiner Fürsorge oder Obhut untersteht, 2. seinem Hausstand angehört, 3. von dem Fürsorgepflichtigen seiner Gewalt überlassen worden oder 4. ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnis untergeordnet ist [...]“; §255 Abs. 1, StGB.

hältnissen, Arbeits- und Obdachlosigkeit – um nur einige zu nennen – stellen über Behinderung und Pflegebedürftigkeit hinaus Situationen dar, in denen Menschen von Mitarbeiter*innen abhängig und von daher als besonders schutzbedürftig zu verstehen sind.

2.4 Begriffsbestimmung: Sexualisierte Gewalt

Der Begriff „Sexualisierte Gewalt“ bezieht sich auf einen systemischen Gewaltbegriff. Dieser meint die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen. Von Gewalt wird gesprochen, „wenn ein Mensch im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen gegen seinen Willen, im Sinne eines reflexiven Einverständnisses, ein Verhalten oder Tun aufgezwungen wird, bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst bzw. ungewollt“¹⁴. Die Anwendung von Gewalt kann explizit, aber auch implizit bzw. subtil erfolgen.

Gewalt ist also nicht beschränkt auf die Anwendung körperlicher Gewalt, sondern bezeichnet die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft oder sozialem Status mit dem Ziel, eigene Machtbedürfnisse auszuleben und/oder das eigene Selbstwertgefühl zu steigern. Der Begriff der Gewalt macht deutlich, dass die Täter*innen keine Opfer sein können (z. B. „Einzelfall“, „Fehltritt“) und die Opfer keine Mittäter*innen (z. B. „er*sie hat das provoziert“). Zu den Verletzungen als Folgen von sexualisierter Gewalt zählen ausdrücklich seelische Traumata und psychosomatische Folgen.

In diesem Sinn meint der Begriff „sexualisierte Gewalt“ Grenzüberschreitungen in Abhängigkeitsverhältnissen mit sexueller Konnotation. Sexualisierte Gewalt bezeichnet dabei sexuelle Handlungen ohne Einwilligung beziehungsweise Einwilligungsfähigkeit der betroffenen Person, die der Machtausübung dienen und ihr nachgeordnet sind. Zur Einwilligungsunfähigkeit gehören z. B. auch Schweigen oder etwa das Gefühl bei Schutzbedürftigen, durch die ausnutzende Zuwendung Anerkennung, Nähe oder Zuneigung zu bekommen. Sexualisierte Gewalt ist nur in einer kleinen Zahl der Fälle triebhaft gesteuert. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle handelt es sich um eine extreme Form der Ausnutzung von Macht. Der Begriff der „sexualisierten Gewalt“ denkt damit immer die strukturellen Bedingungen mit. Damit ist physische Gewalt nicht ausgeschlossen, allerdings ist sie zur Ausübung sexualisierter Gewalt nicht notwendig. Nichtsdestotrotz beinhaltet der Begriff auch alle Fälle von sexuellem Missbrauch. Bei diesem handelt es sich um den gebräuchlichen Wortschatz sowie eine juristische Begrifflichkeit. Er ist aber deshalb umstritten, weil es keinen „guten Gebrauch“ einer anderen Person geben kann. Zudem ist er enger als der Begriff der sexualisierten Gewalt.

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ im Sinne der Leitlinien des Deutschen Caritasverbands für den Umgang mit sexualisierter Gewalt¹⁵ umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Grenzverletzungen können durchaus

¹⁴ Caritas Bamberg (Hrsg.), Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas. Rahmenkonzept und Manual, Bamberg 2019, S.14. Die Definition findet sich auch unter: <file:///H:/Download/Konzept-Unterstuetzungsprozess-Gewalt-Schutzkonzept.pdf> (Abruf: 31.01.2020).

¹⁵ Deutscher Caritasverband (Hrsg.), Leitlinien des Deutschen Caritasverbands für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen (2021), <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-fuer-den-umgang-mit-sexualisi> (Abruf: 09.06.2021).

versehentlich passieren, werden aber dennoch in Machtgefällen als übergriffig empfunden und deshalb als Gewalt i. S. der Leitlinien verstanden.

Die Leitlinien beziehen sich auf

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

Die Anwendung der Leitlinien betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug innerhalb oder außerhalb des Dienstes an Kindern und Jugendlichen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Darunter fallen auch Handlungen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen ausdrücklichen Willen erfolgen und auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt. Alle Verantwortlichen haben beim Umgang mit sexualisierter Gewalt im Sinne dieser Leitlinien sowohl die staatlichen als auch die kirchlichen Rechtsvorschriften zu beachten. Dabei können sich unterschiedliche Betrachtungsweisen und Bewertungen ergeben (z. B. bzgl. des Kreises der betroffenen Personen, des Alters der betroffenen Personen, der Verjährungsfrist).

2.5 Geltungsbereich und Gliederung

Dieses Mantelkonzept gilt für alle Abteilungen und Zentralbereiche des Caritasverbands Frankfurt e. V. und die dort tätigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Es gliedert sich in die Teile:

- **Prävention**
Unter Prävention sind die Maßnahmen zur Gestaltung von Strukturen und Prozessen im Personal- und Qualitätsmanagement, die Erstellung von Verhaltensgrundsätzen und Fort- und Weiterbildungsangebote zu verstehen, die besonders für sexualisierte Gewalt sensibilisieren und durch eine entsprechende Organisationsgestaltung diese möglichst verhindern sollen.
- **Intervention:**
Der Teil Intervention beinhaltet ein freiwilliges Klärungsangebot sowie den Interventionsprozess im Fall einer Vermutung oder eines Verdachtes auf sexualisierte Gewalt. Sie beinhaltet auch die Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person sowie die regelhafte Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzepts nach einer Intervention.

3 Prävention

Prävention zielt darauf ab die Risiken sexualisierter Gewalt in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbands Frankfurt e. V. zu verringern. Es handelt sich demnach um Maßnahmen der Vorbeugung wie der Sensibilisierung.

Für die Prävention gelten drei grundlegende Anforderungen:

- Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein.
- Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören insbesondere auch die Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen selbst.
- Die Erfahrungen von Betroffenen werden dabei besonders berücksichtigt.

Diese drei Anforderungen haben bei der Erstellung der Verhaltensgrundsätze wie beim Qualitätsmanagement eine besonders hohe Relevanz.

3.1 Personalauswahl, Einstellung und Personalentwicklung

Prävention, das Verhältnis von Nähe und Distanz sowie die Grundhaltungen „Identität. Intimität. Sexualität“ sind dauerhafter Teil der Personalentwicklung und kein mit der Einarbeitungsphase abgeschlossenes Thema.

Eine besondere Rolle spielt es aber im Prozess der Personalauswahl und -einarbeitung sowie für die Qualifizierung und Entwicklung von Führungskräften. Für den wirksamen Schutz der anvertrauten Menschen sind Commitment, Sensibilität, Einsatz und Engagement der Führungskräfte von zentraler Bedeutung. Deshalb ist das Thema auch integraler Teil der Führungskräfteentwicklung.

3.1.1 Bewerbungs- und Einarbeitungsphase sowie weitere Personalgespräche

Besonders die Bewerbungs- und Einarbeitungsphase, aber auch alle weiteren Personalgespräche sind wichtige Bausteine für die Prävention vor sexualisierter Gewalt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Explizit und proaktiv sind die Verhaltensgrundsätze der Einrichtung, des Dienstes oder Handlungsfeldes sowie die Kompetenzen im Umgang mit professioneller Nähe und Distanz Teil der Gespräche.

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Bewerbungs- und Einarbeitungsphase sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. Angesprochen werden in der Bewerbungs- und Einarbeitungsphase sowie Gesprächen mit Mitarbeitenden (z. B. Kritikgespräche, Feedbackgespräche usw.) oder in Teams insbesondere:

- Grundhaltung und respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen (Nähe und Distanz)
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungs-/Schulungsbedarf zum Thema.

Fokus Zentralbereich Personalmanagement

Im Rahmen der Personalentwicklung bietet der Zentralbereich Personalmanagement Qualifizierungen für Führungskräfte zu den Themen Prävention, sexualisierte Gewalt sowie professionelle Nähe und Distanz in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Prävention an. Zudem werden Schulungen zum Thema Bewerbungsgespräche und weitere Personalgesprächen installiert, um Führungskräfte darin zu unterstützen, Themen der sexualisierten Gewalt und professionelle Nähe und Distanz sprachfähig und sensibel in diesen Settings moderieren zu können. Dazu können externe Referent*innen beauftragt werden, die eine fachliche Eignung ausweisen.

3.1.2 Vorlage eines Führungszeugnisses von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen

Jede Person, die haupt- oder ehrenamtlich im Caritasverband Frankfurt e. V. beschäftigt ist, ist grundsätzlich verpflichtet, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis abzugeben, wenn die Voraussetzungen des § 5c AVO in seiner jeweils aktuellen Fassung erfüllt sind. Alle anderen Mitarbeitenden sind verpflichtet, ein einfaches polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen. Sowohl das erweiterte als auch das einfache Führungszeugnis muss spätestens bis zum tatsächlichen Dienstbeginn vorgelegt werden. Diese Verpflichtung gilt zunächst uneingeschränkt, also beispielweise auch für Betriebspraktika von Schüler*innen, Ausbildungsverhältnisse, geringfügig Beschäftigte, Mitarbeiter*innen (sozialversicherungspflichtig) gemäß SGB II und Übungsleiter*innen.

Wird ein*e Mitarbeiter*in kurzfristig als Aushilfe eingestellt oder kommt durch Arbeitnehmer*innen-Überlassung in den Caritasverband, kann das jeweilige polizeiliche Führungszeugnis nachgereicht werden. Allerdings muss innerhalb der ersten Woche der Beleg vorgelegt werden, dass das jeweilige Führungszeugnis beantragt wurde.

Für Honorarkräfte, Ehrenamtliche und Maßnahmenteilnehmer*innen in Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen (SGB II und XII), die punktuell beschäftigt sind, sowie für den Einsatz von Kurzzeitpraktikant*innen entscheidet die nächstzuständige Leitung auf Grundlage eines Risikobewertungssystems (vgl. Fokus Fachstelle Ehrenamt und Zentralbereich Personalmanagement) je nach Aufgabe und Einsatz im Einzelfall, ob ausnahmsweise die Vorlage des jeweiligen Führungszeugnisses entbehrlich ist.

EU-Bürger*innen beantragen entsprechend ein europäisches Führungszeugnis. Bei Nicht-EU-Bürger*innen müssen entsprechende Dokumente beschafft werden. Ist dies unmöglich, kann ein Leumundszeugnis in rechtlich verbindlicher Form ausgestellt werden.

Die Kosten für das Führungszeugnis trägt der Caritasverband Frankfurt e. V.

Eine mögliche Wiedervorlage eines Führungszeugnisses ist in § 5c Absatz 3 AVO geregelt.

Eine Beschäftigung von Personen, die rechtskräftig wegen Sexualstraftaten oder Straftaten gegen die persönliche Freiheit verurteilt worden sind, ist in einschlägigen Tätigkeitsfeldern ausgeschlossen.¹⁶

Ungeachtet dieser Regelung sind alle rechtlich verbindlichen Vorschriften innerhalb der Arbeitsfelder zu beachten.

Fokus Fachstelle Ehrenamt zusammen mit dem Zentralbereich Personalmanagement

Die Fachstelle Ehrenamt und der Zentralbereich Personalmanagement prüfen die „Handreichung zur Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis bei Ehrenamtlichen“ des Bistums Limburg dahingehend, wie und ob diese Handreichung analog für den Caritasverband Frankfurt e. V. mit Blick auf Ehrenamtliche (besonders für neue Ehrenamtsformen wie z. B. bei Projektarbeit, Aktionen, Social Days usw.), Kurzzeitpraktikant*innen sowie Honorarkräfte angewandt werden kann. In der Handreichung finden sich ein Risikobewertungssystem sowie ein Prozess, den das Bistum Limburg in Abstimmung mit zuständigen Ministerien entwickelt. Beide Stellen erarbeiten gemeinsam eine Adaption, die in einer Prozessbeschreibung zur Einstellung ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen mündet.

3.1.3 Selbstverpflichtungserklärung

Unabhängig von der Verpflichtung zur Vorlage des jeweiligen polizeilichen Führungszeugnisses sind grundsätzlich alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Caritasverbands Frankfurt e. V. zur Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung verpflichtet. Diese Erklärung muss in der Regel vor Beginn der Tätigkeit im Caritasverband Frankfurt e. V. vorliegen.

Für Honorarkräfte, Ehrenamtliche und Maßnahmenteilnehmer*innen in Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen (SGB II und XII), die punktuell beschäftigt sind, sowie für den Einsatz von Kurzzeitpraktikant*innen entscheidet die nächstzuständige Leitung auf Grundlage eines Risikobewertungssystems (vgl. Fokus Fachstelle Ehrenamt und Zentralbereich Personalmanagement) je nach Aufgabe und Einsatz im Einzelfall, ob ausnahmsweise die Vorlage der Selbstverpflichtungserklärung – etwa bei einem einmaligen Einsatz – nicht vorgelegt werden muss.

¹⁶ vgl. hierzu § 72a SGB VIII, § 124 (2) SGB sowie § 75 (2) SGB XII zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen sowie zur Vorlage von Führungszeugnissen

Die Selbstverpflichtungserklärung beinhaltet die Zusicherung, sich aktiv für Prävention und gegen jede Form der Ausnutzung von Autoritätsverhältnissen sowie sexualisierter Gewalt einzusetzen.

In der Selbstverpflichtungserklärung versichert der*die Mitarbeitende, dass sie*er nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt und auch soweit kein Ermittlungsverfahren gegen ihn*sie eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie*ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie*er sich, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

3.1.4 Externe Personen in Einrichtungen und Diensten des Caritasverbands Frankfurt e. V.

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen mit externen Personen, Organisationen oder Firmen sowie der Leistung von ehrenamtlichen Tätigkeiten in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbands (z. B. ehrenamtliche Hospizdienste anderer Organisationen) ist die Regelung zur Vorlage von Führungszeugnissen in den einschlägigen Tätigkeitsfeldern sowie bei einem möglichen unbeobachteten Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen analog anzuwenden.

Dies betrifft je nach Tätigkeitsfeld das Vorhalten eines erweiterten oder einfachen polizeilichen Führungszeugnisses durch den*die Dienstleister*in. Verfügt der*die Dienstleister*in über ein eigenes Institutionelles Schutzkonzept, so ist dieses auf Anfrage vorzulegen.

Jede externe Person, die in einer Einrichtung oder einem Dienst tätig ist, erhält Zugang zum Ethik- und Verhaltenskodex bzw. zu den jeweils gültigen Verhaltensgrundsätzen.

3.2 Ethik- und Verhaltenskodex

Der Ethik- und Verhaltenskodex gibt dem Caritasverband Frankfurt e. V. einen gemeinsamen Weg vor und skizziert, was in der täglichen Arbeit von den Mitarbeiter*innen erwartet wird, damit jede*r jederzeit das Richtige tun kann und handlungsfähig ist. Er ist hilfreich, um unsere Verpflichtungen und Richtlinien im Auge zu behalten und Entscheidungen daraus ableiten zu können. Es ist die Pflicht jedes Mitarbeitenden, den Ethik- und Verhaltenskodex zu lesen, ihn zu kennen und diesen als Leitlinie für ihr*sein Handeln zu nutzen und sich in der täglichen Arbeit durch ihn inspirieren zu lassen. Bei Unklarheiten sind die Führungskräfte offen für Nachfragen. Zudem ist es originäre Aufgabe der Führungskräfte mit ihren Mitarbeiter*innen zu den Inhalten und der Bedeutung des Ethik- und Verhaltenskodexes sowie den ggf. abgeleiteten einrichtungs- oder bereichsspezifischen Verhaltensgrundsätzen in regelmäßigen Abständen aktiv ins Gespräch zu gehen. Wenn Mitarbeiter*innen Kenntnis erlangen von Handlungen oder Aktivitäten, die gegen den Ethik- und Verhaltenskodex, unsere Richtlinien oder Prozesse oder gegen das Gesetz verstoßen, sind sie aufgefordert, dies offen anzusprechen. Sofern der Ethik- und Verhaltenskodex Alltagssituationen, die ein entschlossenes Handeln benötigen, nicht widerspiegelt, kann dies direkt an den Vorstand oder andere Führungskräfte kommuniziert werden. Der Ethik- und Verhaltenskodex beinhaltet in Bezug auf das Institutionelle Schutzkonzept Verhaltenshinweise zu Verhinderung sexueller Übergriffe und sexualisierter Gewalt.

3.3 Verhaltensgrundsätze

Ergänzend zum verbandsweiten Ethik- und Verhaltenskodex besteht die Möglichkeit einrichtungs-, dienst oder bereichsspezifische Verhaltensgrundsätze zu definieren.

Die Reflexion und Feststellung, ob zusätzliche Verhaltensgrundsätze notwendig sind und unterstützend wirken, obliegt den jeweiligen Leitungen. Die Verhaltensgrundsätze würden dann spezifiziert, auf das Arbeitsgebiet angepasst und ergänzend sein, wobei sie aus dem Ethik- und Verhaltenskodex des Caritasverbands Frankfurt e. V. abgeleitet sein müssen, diesen nicht konterkarieren oder widersprechen dürfen. Für alle Arbeitsfelder im Caritasverband Frankfurt e. V., in denen Minderjährige bzw. schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene gepflegt, beraten, unterstützt oder betreut werden, besteht eine Verpflichtung spezifische Verhaltensgrundsätze in Bezug auf Handlungen, die Potential für Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse haben, zu erstellen.

3.3.1 Ziel der Verhaltensgrundsätze

Die Verhaltensgrundsätze gewährleisten den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz und fördern eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Klare Verhaltensregeln tragen zur Überwindung von Sprachlosigkeit und von Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt bei. Sie verringern die Grauzone zwischen angemessenem und grenzüberschreitendem Verhalten. Verhaltensgrundsätze geben Mitarbeiter*innen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und können so auch vor falschen Vermutungen schützen. Darüber hinaus erleichtern vereinbarte Regeln Betroffenen und Dritten, Beobachtungen zu benennen, zu schildern und sich Unterstützung zu holen.

In Einrichtungen und Handlungsfeldern, in denen sexualpädagogische Leitlinien Teil der professionellen Arbeit sind, werden diese in einem abgestimmten Prozess mit den Verhaltensgrundsätzen auf Basis der Grundhaltungen „Identität. Intimität. Sexualität“ erarbeitet.¹⁷

3.3.2 Inhalte der Verhaltensgrundsätze

Jeder Verhaltensgrundsatz orientiert sich am Standard, der in der Arbeitshilfe des Bistums Limburg zur Erstellung Institutioneller Schutzkonzepte formuliert ist und konkretisiert sie.

Die Verhaltensgrundsätze legen verbindliche und konkrete Verhaltensregeln zu folgenden Bereichen fest. Die Ergänzung weiterer Kategorien ist möglich:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Sprache, Wortwahl und nonverbale Kommunikation
- Beachtung der Intimsphäre
- Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

¹⁷ Vgl. „Identität. Intimität. Sexualität.“ Grundhaltungen im Caritasverband Frankfurt e. V.

- Geschenke und Vergünstigungen
- Regeln des Zusammenlebens und der Nutzung von Einrichtungen und Diensten
- Fachlicher Umgang mit Übertretung der Verhaltensgrundsätze

3.3.3 Erstellung der Verhaltensgrundsätze

Die Verhaltensgrundsätze werden für einzelne Einrichtungen, Dienste oder für ganze Handlungsfelder formuliert. Die Verantwortung für die Erstellung liegt bei den jeweiligen Führungskräften in Abstimmung mit den Abteilungs-/Zentralbereichsleitungen.

Zur Erstellung der Verhaltensgrundsätze wird eine Risiko- und Ressourcenanalyse durchgeführt. Sie bildet die Grundlage für die Erstellung der eigentlichen Verhaltensgrundsätze sowie der Ableitung weiterer Maßnahmen. In diesem werden auch der Umgang mit begründbaren Übertretungen, die möglichen Beschwerdewege und die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit festgehalten. Die Verhaltensgrundsätze werden in der jeweiligen Einrichtung veröffentlicht. Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist dabei entsprechend der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zu beteiligen.

Fokus

Für die Erstellung der Risiko- und Ressourcenanalyse sowie der Verhaltensgrundsätze werden Materialien erarbeitet.

Fokus Abteilungen

In den Abteilungen werden Verhaltensgrundsätze für Einrichtungen und Dienste bzw. ganze Handlungsfelder in einem partizipativ angelegten Verfahren erarbeitet. In diesen Verhaltensgrundsätzen wird auch der Umgang mit Übertretungen der jeweiligen Grundsätze unter Beachtung des Umgangs mit Verdachtsfällen erarbeitet. Die Verhaltensgrundsätze unterliegen der dauerhaften Überprüfung (vgl. 3.5 Qualitätsmanagement). Die Erarbeitung kann vom Qualitätsmanagement sowie anderen geeigneten Stellen unterstützt werden. Genauere Regelungen sind im jeweiligen einrichtungsbezogenen Schutzkonzept (Teil B) ausgeführt.

3.3.4 Der Geltungsbereich und Verbindlichkeit der Verhaltensgrundsätze

Die Verhaltensgrundsätze gelten für die jeweilige Einrichtung, den jeweiligen Dienst oder das jeweilige Handlungsfeld und werden von den Mitarbeitenden, den Ehrenamtlichen und externen Partner*innen als verbindliche Verhaltensregel anerkannt. Die Führungskräfte verantworten die Erstellung, Veröffentlichung, Information, Umsetzung und Einhaltung der Verhaltensgrundsätze. Begründbare Abweichungen vom Verhaltensgrundsatz sind mit der Verpflichtung zur Dokumentation belegt.

Im Fall von Sanktionen aufgrund eines Verstoßes gegen die Verhaltensgrundsätze erläutert die Führungskraft in ihrem Verantwortungsbereich dem*der betroffenen Mitarbeiter*in die Entscheidungsgrundlage auf Grundlage der Verhaltensgrundsätze und informiert den Zentralbereich Personalmanagement sowie die nächsthöhere Führungsebene.

Liegt die Vermutung/der Verdacht sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen vor, handelt die Leitung nicht eigenständig, sondern erfolgt die Meldung entsprechend dem unter 4. Intervention 4 hinterlegten Interventionsprozess, außerdem ist der Zentralbereich Personalmanagement hinzuzuziehen.

3.3.5 Bekanntmachung der Verhaltensgrundsätze

Die Verhaltensgrundsätze werden gut sichtbar für Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Eltern oder gesetzliche Betreuer*innen an einem geeigneten Ort ausgehängt.

Für alle den Diensten und Einrichtungen anvertrauten Menschen müssen die Verhaltensgrundsätze barrierefrei und jederzeit zugänglich sein; z. B. in Form eines Aushangs, der Verwendung leichter Sprache usw.

Die Verhaltensgrundsätze sind Thema im Alltag der Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Eingliederungshilfe, Altenhilfe, Einrichtungen der Menschen in besonderen Lebenslagen sowie der Kindertagesstätten sowohl mit den Klient*innen als auch mit den Eltern, Angehörigen bzw. gesetzlichen Betreuer*innen.

3.3.6 Beschwerde- und Lobmanagement

Die Einrichtungen und Dienste des Caritasverbands Frankfurt e. V. stellen mit ihren jeweiligen Regelungen zum Beschwerde- und Lobmanagement auch die Prävention sexualisierter Gewalt sicher. Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene haben einen Anspruch auf ernsthafte Auseinandersetzung mit ihren Sorgen und ihrer Kritik. Die Mitarbeiter*innen tragen dafür Sorge, dass die Nutzer*innen einer Einrichtung ihre Rechte kennen.

Fokus Abteilungen

Die Abteilungen prüfen das Beschwerde- und Lobmanagement in ihren Einrichtungen, Diensten und Handlungsfeldern und stellen sicher, dass es auch für Fragen der Prävention genutzt werden kann. Dabei achten sie besonders darauf, dass Klient*innen bei der Entwicklung der Beschwerdewege einbezogen werden und von ihnen Kenntnis bekommen.

3.4 Schulung und Qualifizierung

3.4.1 Ziele der Schulung und Qualifizierung

Ziele der Schulungen und Qualifizierungen sind, dass haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen die Regelungen zur Prävention sexualisierter Gewalt kennen und sensibel, sprachfähig und handlungssicher sind. So stellen sie die Fachlichkeit und die Umsetzung geltender Regelungen zum Schutz von Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicher.

3.4.2 Zielgruppen

- Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen besuchen alle zwei Jahre Fort- und Weiterbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt auf der Basis des Institutionellen Schutzkonzepts.
- Führungskräfte werden besonders für die Themen des Institutionellen Schutzkonzepts mit Blick auf die Personalauswahl, -einstellung und -einarbeitung, sowie weitere Personalgespräche und Teambesprechungen qualifiziert. (vgl. auch 3.1.1)

3.4.3 Inhalte

In den Qualifizierungsmaßnahmen wird nicht nur Basiswissen über den Umgang mit Vermutungen und Verdachtsfällen vermittelt, sondern es geht auch um die Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt sowie Handlungssicherheit, Sprachfähigkeit und das Hinwirken auf die Entwicklung einer eigenen Haltung.¹⁸ Dazu bietet die Fachstelle Prävention im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen auch Möglichkeiten des fachlichen und kollegialen Austauschs an.

Die Beschreibung von Inhalten und Häufigkeit für die einzelnen Berufsfelder ist Aufgabe der Abteilungen. Sie richten sich nach Art, Dauer und Intensität im Umgang mit Minderjährigen bzw. mit schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen und müssen den unten benannten Inhalten entsprechen. Zumindest in Teilen kann die Qualifizierung durch E-Learning stattfinden, sollte dies nicht durch die jeweilige Abteilung oder gesetzliche Vorgaben anders geregelt werden.

Nach den Bestimmungen der Rahmenordnung erfordert die Prävention sexualisierter Gewalt mindestens folgende Kompetenzen:

- angemessene Nähe und Distanz,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- eigene emotionale und soziale Kompetenz

und Grundkenntnisse über die:

¹⁸ Bei der Entwicklung der Schulungen finden die Grundhaltungen „Identität. Intimität. Sexualität“ ebenfalls Beachtung.

- Psychodynamiken Betroffener,
- Strategien von Täter*innen,
- (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbestände und kriminologischen Ansätze sowie weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen,
- notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen,
- Schnittstellenthemen wie z. B. sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensible Bildung,
- regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.

Ansprechpartner*innen zu internen und externen Fortbildungsangeboten sind die jeweils nächst zuständigen Leitungskräfte im Caritasverband Frankfurt e. V. sowie die Fachstelle Prävention (vgl. 3.6.1).

Präventionsschulungen¹⁹ sowie Fachtage²⁰ zum Thema bietet auch das Bistum Limburg an. Diese Schulungen können nach der Vereinbarung des Caritasverbands Frankfurt e. V. mit dem Bistum Limburg von Mitarbeiter*innen besucht werden. Präventionsschulungen und Fachtage sind auf der Seite <https://praevention.bistumlimburg.de/> zu finden.

Führungskräfte mit Personalverantwortung sowie Mitarbeiter*innen an besonderen Schlüsselstellen wie z. B. Referent*innen in den Abteilungen, Qualitätsverantwortliche, Verantwortliche für Auszubildende oder Quartiersmanager*innen werden als Multiplikator*innen neben den Mitarbeiter*innen der Fachstelle Prävention für das Thema Prävention in systemischer Perspektive besonders sensibilisiert.

Fokus Abteilungen, Zentralbereiche, Fachstelle Ehrenamt

In den Abteilungen bzw. Zentralbereichen wird festgelegt, wer welche Fortbildung bzw. Schulung in welchem zeitlichen Turnus abhängig von der jeweiligen Tätigkeit besuchen muss und wie diese finanziert werden. Die Schulung ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen wird in Bezug auf Inhalte und Umfang in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Ehrenamt entwickelt.

¹⁹ Vgl. <https://praevention.bistumlimburg.de/beitrag/veranstaltungen-4/>

²⁰ Vgl. <https://praevention.bistumlimburg.de/beitrag/fachtage-2020/>

3.5 Qualitätsmanagement

Um die Präventionsarbeit im Caritasverbands Frankfurt e. V. weiterzuentwickeln, integrieren die Einrichtungen die Bausteine des Mantelschutzkonzepts in ihre Arbeitsstrukturen und Prozesse. Das Qualitätsmanagement versteht der Caritasverband Frankfurt e. V. als eine regelhafte Überprüfung und Weiterentwicklung. Es wird sichergestellt,

- dass das Institutionelle Schutzkonzept und die Verhaltensgrundsätze an Veränderungen in der jeweiligen Einrichtung, dem jeweiligen Dienst oder Handlungsfeld angepasst werden,
- dass das Institutionelle Schutzkonzept und die Verhaltensgrundsätze mit der Beteiligung aller Verantwortlichen erfolgreich umgesetzt werden,
- dass auch neue Mitarbeiter*innen in die Regelungen und die Praxis eingeführt werden.

Somit wird auch sichergestellt, dass das Institutionelle Schutzkonzept und die Verhaltensgrundsätze dauerhaft bewusst gelebte Praxis sind.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse in den Einrichtungen, Diensten oder Handlungsfeldern wird jährlich durchgeführt und die Maßnahmen entsprechend angepasst. Das Mantelkonzept (Teil A) und das Einrichtungskonzept (Teil B) werden alle drei Jahre oder nach einer Krisenintervention durch das zentrale Qualitätsmanagement unter Einbindung eines zu definierenden Gremiums überprüft, evaluiert und ggf. angepasst. Das Gremium sollte aus Vertreter*innen aus allen Abteilungen, der MAVen und Führungskräften bestehen.

Fokus Leitungen in Einrichtungen, Diensten und Handlungsfeldern

Umsetzung und Überprüfung des Schutzkonzepts der Einrichtung/des Dienstes/des Handlungsfeldes inkl. der Verhaltensgrundsätze ist Teil des Qualitätsmanagements im Caritasverband und wird nach den Standards des Qualitätsmanagements durchgeführt. Verantwortlich für die Durchführung des Qualitätsmanagements sind die jeweiligen Leitungen. Sofern Risiko- und Ressourcenanalysen sowie Verhaltensgrundsätze für mehrere Einrichtungen oder Dienste eines Handlungsfeldes gelten, wird eine Leitung benannt, die federführend für die wiederholte Durchführung verantwortlich ist. Beratend kann der*die Qualitätsmanagementbeauftragte (QMB) der Abteilung, der*die Zentrale Qualitätsmanagementbeauftragte (ZQM) oder eine andere geeignete Stelle (z. B. Fachstelle Prävention) herangezogen werden.

Fokus Steuerungsboard (SteBo)

Die Sicherstellung und Weiterentwicklung im Sinn eines funktionierenden Qualitätsmanagements in Bezug auf das Mantelkonzept in einem zweijährigen Turnus obliegt dem Steuerungsboard des Caritasverbands Frankfurt e. V. Nach einer Krisenintervention

erfolgt regelhaft eine Überprüfung. Beratend kann die Stabstelle Qualitätsmanagement herangezogen werden.

3.6 Beratung und Ansprechpartner*innen zu Prävention und Schutzauftrag

3.6.1 Fachstelle Prävention im Caritasverband Frankfurt e. V.

Teil der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt ist die Benennung mindestens einer internen Ansprechperson abhängig von Größe und Struktur des Verbands. Diese Ansprechpersonen sind in der Fachstelle Prävention tätig. Die Mitarbeiter*innen dieser Fachstelle verstehen sich als Multiplikator*innen der Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen aus einer systemischen Perspektive. Sie haben primär Aufgaben im Bereich der Prävention. In der Intervention stellen sie ein Klärungsangebot im Verband zur Verfügung. Durch ihre Tätigkeit tragen die Mitarbeiter*innen der Fachstelle Prävention zu einem Kulturwandel in den Handlungsfeldern, Einrichtungen und Diensten bei, der zu einem sensiblen Umgang mit Abhängigkeitsverhältnissen befähigt.

Im Caritasverband Frankfurt e. V. werden Mitarbeiter*innen im Rahmen der Fachstelle Prävention mit einem Schwerpunkt im systemischen Blick auf das Thema Prävention, Gewaltschutz und speziell sexualisierte Gewalt für alle anvertrauten Menschen im Verband qualifiziert. Die Qualifizierungen finden kostenfrei durch die Präventionsstelle des Bistums Limburg statt. Die Mitarbeiter*innen der Fachstelle Prävention können die Fachtage des Bistums Limburg besuchen, sich vernetzen und auf die Wissens- und Austauschnetzwerke des Bistums zurückgreifen.

Die Fachstelle Prävention hat folgende Aufgaben:

- Ansprechpartner*innen im Caritasverband Frankfurt e. V. rund um das Thema Prävention, sexualisierte Gewalt und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der Vergangenheit
- Beratung und Begleitung zur Erstellung und Überprüfung von Risiko- und Ressourcenanalyse und der Verhaltensgrundsätze
- Internes Klärungsangebot im Interventionsprozess (vgl. 4.2)
- Begleitung des Teams bzw. der Einrichtung bei Vermutungen und Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt im Auftrag des Interventionsgremiums sowie Begleitung im Nachgang einer Intervention auf Anfrage der jeweiligen Leitung
- Verantwortung der inhaltlichen Planung und Gestaltung der Qualifizierung in Absprache mit Abteilungen
- Netzwerkarbeit mit den Fachkräften in der Stadtkirche und im Bistum

Die Mitarbeiter*innen der Fachstelle Prävention müssen die unterschiedlichen Anforderungen der Abteilungen bzw. derer Klient*innen kennen und entsprechend klient*innenspezifisch arbeiten. Zudem sollten Kenntnisse der stationären Einrichtungen sowie aus dem Bereich der Beratung vorhanden sein. Die Personen müssen fachlich qualifiziert und persönlich geeignet für diese Aufgabe sein.

Der Kinderschutz ist Teil der Fachstelle Prävention und berät u. a. alle Mitarbeiter*innen bei allen Fragen rund um den Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII im Caritasverband Frankfurt e. V. Sie steht allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung, soweit Minderjährige oder junge Erwachsene oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene betroffen sind. In der Fachstelle Prävention sind Fachkräfte aus mindestens zwei verschiedenen Abteilungen tätig, die über eine Zusatzqualifizierung als „insofern erfahrene Fachkräfte“ (iseF) verfügen. Die „iseF“ sind auch für alle Fälle sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen ansprechbar.

Die Dienstzeiten und Kontaktdaten der Mitarbeiter*innen der Fachstelle Prävention sind auf der Homepage und im Intranet des Caritasverbands Frankfurt e. V. zu finden.

Es wird ein Konzept der Fachstelle Prävention erstellt. Die Tätigkeit der Fachstelle Prävention wird alle zwei Jahren evaluiert und entsprechend angepasst.

3.6.2 Benannte externe (nichtkirchliche) Fachberatungsstelle für sexualisierte Gewalt

Nach den Leitlinien des Deutschen Caritasverbands e. V. werden als nichtkirchliche Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt benannt:²¹

Gegen unseren Willen e. V.

Beratungs- und Präventionsstelle zu sexueller Gewalt im Landkreis Limburg-Weilburg

Diezer Str. 10

65549 Limburg

E-Mail: kontakt@gegen-unseren-willen.de

Homepage: www.gegen-unseren-willen.de

Telefon: 06431 92343

Opferhilfe Limburg-Weilburg e. V.

Postfach 1503

65535 Limburg

E-Mail: kontakt@opferhilfe-limburg-weilburg.de

Homepage: www.opferhilfe-limburg-weilburg.de

Tel.: 06431 45045

Der Caritasverband Frankfurt e. V. trägt dafür Sorge, dass der Kontakt zur Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt allen Mitarbeiter*innen und anvertrauten Personen zugänglich und bekannt ist. Die Kontaktdaten müssen im gesamten Verband aktiv kommuniziert und in jeder Einrichtung/Dienst sowie in der Zentrale sichtbar und für alle zugänglich ausgehängen werden. Weitere externe Beratungsstellen finden sich unter 3.6.5.

Die Fachberatung ist eine unabhängige Anlaufstelle für alle Rat- und Hilfesuchenden im Themenkomplex der sexualisierten Gewalt.

²¹ Diese Benennung entspricht der Benennung des Bistums Limburg, an dessen Interventionsordnung sich der Caritasverband Frankfurt e. V. gemeinsam mit dem Diözesancaritasverband Limburg im Rahmen der Vorgaben der Leitlinien des Deutschen Caritasverbands e. V. angeschlossen hat.

3.6.3 Präventionsbeauftragte des Bistums Limburg

Das Bistum Limburg hat Präventionsbeauftragte, die den Mitarbeitenden des Caritasverbands Frankfurt e. V. sowie sonstigen Ratsuchenden zur Verfügung stehen.

Alle Informationen, Aufgaben und der Kontakt zum Präventionsbeauftragten des Bistums Limburg: <https://praevention.bistumlimburg.de/>

3.6.4 Weitere externe Beratungs- und Beschwerdestellen

Die Leitungskräfte des Caritasverbands Frankfurt e. V. in den Einrichtungen für Minderjährige sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sorgen dafür, dass ihre Mitarbeiter*innen, Ehrenamtliche, Klient*innen, Eltern bzw. gesetzliche Betreuer*innen über externe Beratungs- und Beschwerdestellen informiert sind.

Externe Beratungs- und Beschwerdestellen stehen für die Beratung bei Vermutungen und Verdacht auf sexualisierte Gewalt den Mitarbeiter*innen, Betroffenen, Angehörigen und Beobachtenden zu Verfügung. Sie beraten aber auch Personen, die in Kindheit oder Jugend sexualisierte Gewalt erlebt haben.

Externe Beratungs- und Beschwerdestellen sind:

Hilfetelefon des Missbrauchsbeauftragten der Bundesregierung

0800 22 55 530 (kostenfrei und anonym)

Für alle Betroffenen

Lawine e. V. – Prävention, Beratung, Therapie, <https://www.lawine-ev.de/>

Für Kinder und Jugendliche

Ombudsstelle für Kinder- und Jugendrechte in Hessen e. V.,
<https://www.ombudsstelle-kinderrechte-hessen.de/>

Frankfurter Kinderbüro, <https://kinderbuero-frankfurt.de/>

Deutscher Kinderschutzbund, beratungsstelle@kinderschutzbund-frankfurt.de

Für Frauen und Kinder/Mädchen

Wildwasser e. V., <http://www.wildwasser-frankfurt.de/>

Frauennotruf Frankfurt, <https://www.frauennotruf-frankfurt.de/home/>

Für Männer

Informationszentrum für Männerfragen e. V., <http://maennerfragen.de/>

Für Menschen mit Behinderung

Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen,

<https://www.hkfb.de/hessisches-koordinationsbuero-fuer-frauen-mit-behinderung.html>

Für Menschen in stationären Pflegeeinrichtungen oder mit ambulanter Pflege

Für Menschen in stationären Pflegeeinrichtungen und der ambulanten Pflege sind keine gesonderten Beratungsstellen zu finden. Sie können sich in jedem Fall an das Hilfetelefon des Missbrauchsbeauftragten der Bundesregierung wenden (s. o.).

Allgemeine Informationen

Hilfeportal sexueller Missbrauch,

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/informationen/uebersicht-sexueller-missbrauch.html>

Die Datenbank des Arbeitsstabs des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs zeigt Ihnen externe Beratungsstellen und Hilfen in Ihrer Region:

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/nc/adressen/hilfe-in-ihrer-naehe/kartensuche.html>

3.6.5 Externe Beratung für potentielle Täter*innen

Das Projekt „Kein Täter werden“ steht potentiellen Täter*innen mit kostenloser Therapie unter Schweigepflicht als Ansprechpartner mit mehreren Standorten deutschlandweit zur Verfügung. Die nächsten Standorte von Frankfurt aus sind Gießen und Mainz.

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

3.6.6 Beratung durch die Strafverfolgungsbehörden

In Frankfurt berät die Polizei vor der Stellung einer Strafanzeige. Dem K13 kann ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch anonymisiert zur Beratung vorgelegt werden.

PP Frankfurt am Main, Adickesallee 70, 60322 Frankfurt/M.

K13.ppffm@polizei.hessen.de; 069 755-51308

4 Intervention

Intervention meint das Eingreifen im Fall einer Vermutung bzw. eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt an einem anvertrauten Menschen in einer Einrichtung oder einem Dienst des Caritasverbands Frankfurt e. V.

Intervention im Sinn des Mantelkonzepts wird verstanden als Prozess des Umgangs und der Bearbeitung einer vorliegenden Vermutung bzw. eines Verdachts bis zur Feststellung des Endes der Intervention.

In der Intervention schließt sich der Caritasverband Frankfurt e. V. dem Interventionsprozess des Diözesancaritasverbands (DiCV) Limburg an. Damit nutzt der Caritasverband Frankfurt e. V. die Interventionsstrukturen und den -prozess des Bistums Limburg. Der Interventionsteil des ISK beschreibt das interne Vorgehen, benennt Ansprechpartner*innen sowie die Schnittstellen in Bezug auf Vermutungen bzw. Verdacht sexualisierter Gewalt. Der Interventionsprozess selbst wird durch die extern beauftragte Person bei Missbrauchsverdacht federführend durchgeführt.

4.1 Die extern beauftragten Personen bei Missbrauchsverdacht

Die beauftragten Personen bei Missbrauchsverdacht sind unabhängige Personen, die im Rahmen des Interventionsprozesses durch den Diözesancaritasverband Limburg benannt werden. Sie sind nicht weisungsgebunden und nicht Teil des Caritasverbands Frankfurt e. V. Für ihre Tätigkeit erhalten sie ein Honorar. Alle drei Jahre werden sie neu benannt.²²

Der Caritasverband Frankfurt e. V. trägt dafür Sorge, dass der Kontakt zu dem*der beauftragten Ansprechperson bei Missbrauchsverdacht allen Mitarbeiter*innen und anvertrauten Personen zugänglich und bekannt ist. Die Namen und Kontaktdaten der Beauftragten bei Missbrauchsverdacht müssen im gesamten Verband aktiv kommuniziert und in jeder Einrichtung/jedem Dienst sowie in der Zentrale sichtbar und für alle zugänglich²³ ausgehängt werden.

Gemäß der jeweils aktuellen Interventionsordnung nehmen die beauftragten Personen bei Missbrauchsverdacht als beauftragte Ansprechpersonen Hinweise auf sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Ordensangehörige oder andere Mitarbeiter*innen im kirchlichen Dienst sowie im Dienst katholischer Verbände und Träger*innen entgegen und nehmen eine erste Bewertung der Hinweise auf ihre Plausibilität und im Hinblick auf das weitere Vorgehen vor.²⁴ Das weitere Vorgehen ist dann in der Interventionsordnung beschrieben, wonach der Interventionskreis einberufen wird, der unter dem

²² Durch den Anschluss des DiCV Limburg an die Interventionsordnung des Bistums Limburg sind die beauftragten Personen bei Missbrauchsverdacht dieselben Ansprechpersonen wie im Bistum.

²³ Beinhaltet sowohl eine örtliche Zugänglichkeit als auch eine Zugänglichkeit für alle Menschen mit Einschränkungen im Leseverständnis bedingt durch fehlende Lesefähigkeit oder Sprachkenntnisse.

²⁴ Vgl. <https://praevention.bistumlimburg.de/beitrag/beauftragte-ansprechpersonen-bei-missbrauchsverdacht-so-wie-unabhaengige-anlaufstellen-im-bistum-limbu/>

Vorsitz des Generalvikars und der Koordination durch den*die Koordinator*in des Interventionskreises seine Arbeit entsprechend der Interventionsordnung aufnimmt.

Beauftragte Ansprechpersonen bei Missbrauchsverdacht sind mit ihren Kontaktdaten zu finden auf der Homepage des Bistums Limburg unter: <https://praevention.bistumlimburg.de/bei-trag/beauftragte-ansprechpersonen-bei-missbrauchsverdacht-sowie-unabhaengige-anlaufstellen-im-bistum-limbu/> (Stand: 17.09.2021)

4.2 Internes Klärungsangebot

Im Vorfeld zum Interventionsprozess bietet die Fachstelle Prävention bei Bedarf ein internes Klärungsangebot an. Dafür sind die Fachkräfte intern möglichst unabhängig als Fachstelle Prävention organisiert.

Die Inanspruchnahme des Klärungsangebots ist keine Pflicht, sondern ein Angebot i. S. einer „Seehilfe“. Mitarbeiter*innen bekommen die Möglichkeit, ihre Beobachtung bzw. Vermutung grenzverletzenden, übergreifigen oder gewalttätigen Verhaltens zu reflektieren und zu klären. Der*die Beauftragte bei Missbrauchsverdacht bleibt unabhängig von diesem Angebot jederzeit direkt ansprechbar.

Sobald dieses Klärungsangebot in Anspruch genommen wird und die ersten Anhaltspunkte sich im Gespräch erhärten, gilt sowohl für den*die Meldende*n als auch für den*die Hörende*n eine Meldepflicht des sich dann entwickelten Verdachts. Daher handelt es sich bei dem Klärungsangebot der Fachstelle Prävention nicht um ein zum Schweigen verpflichtetes Beratungsangebot. Vielmehr sind die Fachkräfte verpflichtet, Vermutungen sexualisierter Gewalt, die aus ihrer fachlichen Perspektive plausibel sind, in jedem Fall auch an den*die Beauftragte*n bei Missbrauchsverdacht weiterzugeben. In diesem Sinn macht die Fachstelle Prävention kein Beratungsangebot. Dies muss für alle Mitarbeiter*innen klar kommuniziert sein. Dieses Vorgehen dient dem Schutz der möglichen Betroffenen sowie weiterer gefährdeter Personen.

Sollte das Klärungsgespräch ergeben, dass es sich um keinen Fall sexualisierter Gewalt im Sinne des Institutionellen Schutzkonzepts handeln kann, unterstützt die Fachstelle Prävention im Umgang mit psychischer und physischer Gewalt und begleitet die entsprechenden nächsten Schritte. Hierzu sind die entsprechenden Schnittstellen zum Gewaltschutz bzw. Kinderschutz bekannt und definiert.

Fokus Fachstelle Prävention

Es müssen die Handlungsvorgaben zum Umgang mit jedweder Gewalt überprüft, implementiert und bekannt gemacht werden, die dem Schutz der anvertrauten Menschen vor allen Formen der Gewalt dienen. Hierbei wirkt die Fachstelle Prävention gesamtverbandlich.

4.3 Meldepflicht

Jede Person im Caritasverband Frankfurt e. V., die die Vermutung oder den Verdacht sexualisierter Gewalt im beruflichen Umfeld hat oder davon erfährt, ist ohne Ansehen der verdächtigten Person verpflichtet, sofort und ohne Umwege das Klärungsangebot der Fachstelle Prävention in Anspruch zu nehmen oder den*die Beauftragte*n bei Missbrauchsverdacht über diesen Umstand zu informieren.

Die Nichtmeldung entgegen besseren Wissens wird als Verschleierung gewertet und kann zumindest arbeitsrechtliche Konsequenzen, ggf. auch strafrechtliche, zivilrechtliche Konsequenzen, nach sich ziehen.

Bei Gefahr im Verzug in eindeutigen Situationen hat der Opferschutz immer Priorität. Die Polizei wird sofort informiert. Im Anschluss werden der*die Beauftragte bei Missbrauchsverdacht sowie die zuständige Abteilungsleitung und die Caritasdirektorin informiert.

4.4 Interventionsprozess und straf- und/oder arbeitsrechtliche Konsequenzen

Ablauf des Interventionsprozesses

Erfolgt eine Meldung sexualisierter Gewalt durch eine*n Mitarbeiter*in an die beauftragte Person bei Missbrauchsverdacht, nimmt diese Kontakt mit der betroffenen Person auf. Im Folgenden wird ein Interventionskreis einberufen, der die folgenden Interventionschritte abstimmt und durchführt.²⁵

Vertretung des Caritasverbands im Interventionskreis

Nach der aktuell gültigen Interventionsordnung des Bistums Limburg wird der Caritasverband Frankfurt e. V. durch den*die Diözesancaritasdirektor*in oder durch diese*n delegierte*n Mitarbeiter*in sowie ggf. Verantwortliche des regionalen Caritasverbands sowie Einrichtungsleiter*in/Träger*innenvertreter*in im Interventionskreis vertreten.

Kommunikation und Information

Der Vorstand des Caritasverband Frankfurt e. V. wird durch den Interventionskreis informiert. Der Zentralbereich Kommunikation und Marketing des Caritasverbands Frankfurt e. V. ist in alle Entscheidungen zur internen und externen Kommunikation im Rahmen der Intervention durch den Interventionskreis einzubeziehen.

Anfang und Ende der Intervention

Die Intervention wird durch die beauftragte Person bei Missbrauchsverdacht in Gang gesetzt. Sie endet mit der Rehabilitation, mit weiteren Maßnahmen bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen oder mit einer Strafanzeige. Das Ende einer Intervention muss immer der beauftragten Person bei Missbrauchsverdacht mitgeteilt werden.

²⁵ Die genaue Zusammensetzung und den Ablauf der Intervention findet sich in der gültigen Interventionsordnung des Bistums Limburg: https://praevention.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/rechtssammlung.bistumlimburg.de/downloads/Mediathek_Praevention/Interventionsordnung.pdf

Information und Handeln des Vorstands

Sobald die beauftragte Person bei Missbrauchsverdacht von einer plausiblen Vermutung oder einem Verdacht Kenntnis erlangt und der*die Betroffene eine weitere Fallbearbeitung wünscht, ist er*sie verpflichtet den*die Koordinator*in des Interventionskreises zu informieren. In dem Zusammenhang wird der Vorstand über die Einberufung des Interventionskreises informiert. Dieser handelt in Bezug auf den*die Beschuldigte*n sofort nach der Empfehlung der beauftragten Person bei Missbrauchsverdacht/des Interventionskreises. Ein solches Handeln kann bspw. die Freistellung vom Dienst, eine Versetzung oder andere der Situation angemessene Maßnahmen sein.

4.5 Schweigepflicht, Datenschutz und Dokumentation

Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe in Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt sind von dem*der Träger*in sorgfältig zu dokumentieren.

Der Schutz der Personenwürde und -rechte von Betroffenen wie von Beschuldigten während der gesamten Intervention ist das oberste Gebot.

Es gelten alle bestehenden personenbezogenen Schweigepflichten sowie alle Bestimmungen des Datenschutzes.

Aus diesem Grund wird während des Interventionsverfahrens ein gesonderter Teil der Personalakte für die Informationen zum Verdachtsmoment und die eingeleiteten Maßnahmen geführt. Dieser wird bei der Leitung des Zentralbereichs Personalmanagement abgelegt. Der Zugriff ist dann ausschließlich dem Vorstand, der zuständigen Abteilungsleitung und der beschuldigten Person selbst gestattet. Die Dokumentation im Falle einer Rehabilitation ist unter Punkt 4.7 beschrieben.

4.6 Handlungsempfehlungen zu Fürsorge- und Informationspflichten sowie die Begleitung von gestörten Systemen in der Einrichtung im Falle einer Meldung

Um im Falle einer Meldung an die beauftragte Person bei Missbrauchsverdacht den Fürsorge- und Informationspflichten der Einrichtungen und des Caritasverbands Frankfurt e. V. Rechnung zu tragen, können nachstehende Handlungsempfehlungen dazu beitragen, Handlungssicherheit in der Einrichtung herzustellen. Denn für alle Beteiligten ist die unklare Situation, bis die Vermutung/der Verdacht sexualisierter Gewalt geklärt ist, sehr belastend.

Grundsätzlich gilt zum einen, dass alle in den Fall involvierten Personen bedacht und ihre Interessen und Bedarfe in den Handlungen berücksichtigt werden müssen. Zum anderen gilt, dass die Handlungen, die intern eingeleitet werden, keine Interventionen oder Interventionsversuche sein dürfen und auch nicht als solche zu definieren, sondern rein informativ und organisatorisch sind.

Die involvierten Personengruppen sind:

- Die von sexualisierter Gewalt betroffenen Personen und ihre An- und Zugehörigen/soziales Umfeld sowie ggf. gesetzliche Vertreter*innen
- Die verdächtige Person und ihr soziales Umfeld
- Das betroffene Team bzw. die betroffene Einrichtung

Die hier benannten Handlungsempfehlungen sind nicht abschließend. Weitere geeignete und abgestimmte Maßnahmen müssen fallspezifisch ergänzt werden.

Handlungsempfehlungen in Bezug auf die von sexualisierter Gewalt betroffene Person

- Es wird sofort geprüft, ob eine potentielle Gefährdung für die betroffene Person oder auch für weitere Personen besteht. Ihr Schutz hat immer Priorität. Der Kontakt der betroffenen Person und der beschuldigten Person muss sofort unterbunden werden. Die Kontaktunterbindung muss angemessen und kontextbezogen sein und kann in unterschiedlicher Weise erfolgen, z. B. Versetzung des*der Beschuldigten, Weiterbeschäftigung unter Auflagen oder Freistellung, unter Fortbezahlung der Bezüge.
- Davon unberührt bleibt die Möglichkeit der Verdachtskündigung bei schweren Verfehlungen, die nicht erwiesen werden können nach § 626 BGB. In solchen Fällen sind hohe Hürden zu beachten: Der Verdacht muss erdrückend, das Vertrauensverhältnis zerstört und die Weiterbeschäftigung unzumutbar sein. Der Zentralbereich Personalmanagement und die verantwortlichen Leitungen klären die Sachlage.
- Die betroffene Person bzw. ihre Eltern/gesetzlichen Vertreter*innen werden schriftlich über die Weiterleitung an den Beauftragten bei Missbrauchsverdacht und den damit eingeleiteten Interventionsprozess im Rahmen der Interventionsordnung informiert. Der Interventionsprozess wird klient*innengerecht erklärt und die Interventionsordnung ggf. beigefügt.

Handlungsempfehlung für die Führungskraft der Person, gegen die die Vermutung/der Verdacht der Ausübung sexualisierter Gewalt vorliegt:

- Der Kontakt der betroffenen Person und der beschuldigten Person wird sofort unterbunden. Die Persönlichkeitsrechte des*der beschuldigten Mitarbeiter*in werden unbedingt geschützt.
- Die Abteilungsleitung berät die Führungskraft der*des beschuldigten Mitarbeiter*in dahingehend,
 - dass die Anhörung bzw. die Abstimmung zur Anhörung durch den Interventionskreis erfolgt und auch hier sollte die Interventionsordnung genannt oder ausgehändigt werden.
 - dass zum Schutz aller Beteiligten der Leitung empfohlen wird, nicht mit dem*der beschuldigten Mitarbeiter*in in ein Gespräch über den Fall zu gehen. Sollte dies trotzdem geschehen, ist dieses Gespräch ausführlich und detailliert zu protokollieren.
 - dass der*die beschuldigte Mitarbeiter*in darüber informiert werden sollte, dass ihr*ihm ein rechtlicher und seelsorgerischer Beistand direkt und für das Anhörungsgespräch zusteht und er*sie eine Vertrauensperson in das Gespräch einbringen darf. (siehe Interventionsordnung)

- dass eine abgestimmte Sprachregelung für die Leitung und „alle Bescheid wissenden“ Mitarbeiter*innen gegenüber den anderen Mitarbeiter*innen des Teams bzw. der Einrichtung erarbeitet wird. Dabei unterstützt bei Bedarf der Zentralbereich Kommunikation und Marketing.
- dass eine abgestimmte Sprachregelung für alle Mitarbeiter*innen gegenüber Anfragen und Informationsbedarfen von externen Personen und Institutionen schnellstmöglich erarbeitet und eingeführt werden sollte. Diese sollte mindestens folgende Themen beinhalten: Fragen anderer Klient*innen, Fragen von Eltern/gesetzlichen Vertreter*innen, Presseanfragen usw. Dabei unterstützt bei Bedarf der Zentralbereich Kommunikation und Marketing.
- dass und in welcher Weise ggf. Maßnahmen im Team einzuleiten sind (s. u.).
- Die beschuldigte Person wird schriftlich über den Ablauf des Interventionsprozesses informiert und dabei aktiv auf die Möglichkeit einer rechtlichen oder seelsorgerischen Unterstützung hingewiesen. Die Einrichtungsleitung kann zudem auf allgemeine, verbands-externe Beratungs- und Unterstützungsangebote hinweisen.
- Nach Veranlassung durch den Interventionskreis soll das Anhörungsgespräch mit der beschuldigten Person nicht in der Einrichtung, sondern in einem neutralen Raum stattfinden. Die Beteiligten sollen klar definiert sein und die beschuldigte Person soll schriftlich darüber informiert werden, dass er*sie zu diesem Aufklärungsgespräch einen rechtlichen bzw. seelsorgerischen Beistand mitbringen darf. (s. u.)

Dabei ist grundsätzlich der schmale Grat der Informationsmöglichkeiten eine wirkliche Herausforderung für die Leitung an der Basis und diese sollte ganz eng begleitet sein (vgl. 4.5).

Maßnahmen im Team bzw. in der Einrichtung:

Die Begleitung von Teams und Einrichtungen findet durch die Fachstelle Prävention statt. Dabei ist zu unterscheiden, ob die Intervention noch stattfindet oder schon abgeschlossen ist. Während einer Intervention findet eine Begleitung ausnahmslos im Auftrag des Interventionskreises in Absprache mit der Führungskraft der Einrichtung und auf Anraten der beauftragten Person bei Missbrauchsverdacht statt. Im Nachgang zur Intervention kann die Leitung die Fachstelle Prävention selbst anfragen. Bei der Begleitung des Teams sind die Persönlichkeitsrechte der betroffenen wie der beschuldigten Person sowie die Schweigepflichten und die Regelungen des Datenschutzes (vgl. 4.5) zu beachten.

Kommunikation mit dem Interventionskreis

- Es sollte gegenüber dem Interventionskreis erzielt werden, dass eine konkrete Person als Ansprechpartner*in für den jeweiligen Fall zur Verfügung steht. Auf der Seite des Caritasverbands Frankfurt e. V. sollte ebenfalls nur eine Person benannt sein, die die Kommunikation zum Interventionskreis hält.
- In der Kommunikation mit dem Interventionskreis und in der Erarbeitung der Interventionssschritte sollte die Führungskraft der betroffenen Einrichtung eingebunden werden. Dies dient der Einschätzung, ob die Interventionssschritte in der Einrichtung umsetzbar sind.

- Der*die beschuldigte Mitarbeiter*in sollte eine*n Ansprechpartner*in aus dem Interventionskreis genannt bekommen.
- Fallabschließend sollte es standardisiert ein Evaluationsgespräch mit dem*der Ansprechpartner*in aus dem Interventionskreis geben, um gut und weniger gut erfolgte Prozessschritte zu reflektieren und daraus zu lernen.

4.7 Rehabilitation einer zu Unrecht beschuldigten Person

Jede Person, die zu Unrecht der sexualisierten Gewalt beschuldigt wurde, hat ein Recht auf Rehabilitation. Kann eine Vermutung nicht endgültig bewiesen werden, gilt der Rechtsgrundsatz *in dubio pro reo* (im Zweifel für die*den Angeklagte*n) und führt ebenfalls zur Rehabilitation.

Der Vorstand ist gemeinsam mit der Abteilungsleitung und der Leitung der Einrichtung/des Dienstes/des Zentralbereichs dafür verantwortlich, dass der Rehabilitationsprozess nach den Bedürfnissen der zu entlastenden Person gestaltet wird und diese vollständig rehabilitiert wird. Die Bedürfnisse der zu entlastenden Person stehen dabei im Mittelpunkt aller Rehabilitationsanstrengungen, daher wird die Person in die Gespräche und Maßnahmenentwicklung aktiv einbezogen. Zudem ist die zu entlastende Person fortlaufend über alle Rehabilitationsmaßnahmen zu unterrichten. Falls erforderlich, ist der Zentralbereich Kommunikation und Marketing in das Vorgehen zur Rehabilitation des*der Mitarbeiter*in einzubeziehen.

Neben der Information und Abstimmung verfolgen die Gespräche das Ziel, eine gemeinsame Vertrauens- und Arbeitsbasis wiederherzustellen; ggf. initiiert die Leitung eine individuelle Beratung/ein individuelles Coaching für den*die Mitarbeiter*in. Die verantwortlichen Leitungen sprechen mit den Teams oder Gruppen, die von dem (vermeintlichen) Vorfall betroffen waren, und ziehen ggf. eine externe Begleitung hinzu, um Vertrauen und Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen.

Die verantwortliche Leitung dokumentiert den Rehabilitationsprozess. Die Ablage aller Dokumentationen zum Verdachtsmoment, Interventionsverfahren und zum Rehabilitationsprozess erfolgt entsprechend der Vorgaben der jeweils geltenden Leitlinien des Deutschen Caritasverbands für den Umgang mit sexualisierter Gewalt. Sofern die Dokumente nicht der Vernichtung unterliegen, werden sie in der gesonderten Akte verwahrt, die bei der Leitung des Zentralbereichs Personalmanagement abgelegt ist. Der Zugriff ist dann ausschließlich dem Vorstand, der zuständigen Abteilungsleitung und der entlasteten Person selbst gestattet.

4.8 Überprüfung der Interventionsprozesse, der Risiko- und Ressourcenanalyse sowie der Verhaltensgrundsätze nach einer Intervention

Die Überprüfung entspricht dem in 3.5 Qualitätsmanagement beschriebenen Vorgehen.