caritas

caritas
Caritasverband
Trier

Prävention von sexualisierter Gewalt und Grenzüberschreitungen beim Caritasverband Trier e. V., den Caritas-Werkstätten für behinderte Menschen gGmbH sowie der TACT GmbH

Konzept

veröffentlicht im QM-Handbuch/CIS am: 01.12.2016

Inhalt

1 Präambel ... 3
2 Inhalte des Präventionskonzeptes ... 3
2.1 Begriffsbestimmung ... 4
2.1.1 Grenzverletzungen ... 5
2.1.2 Sexuelle Übergriffe ... 5
2.1.3 Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt ... 6
2.2 Täter und ihre Strategien ... 6
3 Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt ... 6
3.1 Prävention durch Organisation und Struktur ... 6
3.1.1 Präventionsbeauftragte, interne Vertrauenspersonen und externe Ansprechpartner ... 7
3.2 Personalauswahl und Personalentwicklung ... 8
3.3 Verhaltenskodex ... 9
3.3.1 Rückmelde- und Beschwerdemöglichkeiten ... 10
4 Intervention bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt ... 11
4.1 Mögliche Fallkonstellationen ... 11
4.1.1 Kinder und Jugendliche als Opfer und „Täter" ... 12
4.1.2 Erwachsene Schutzbefohlene als Opfer und Täter ... 12
4.1.3 Sexualisierte Gewalt von Klienten gegenüber Mitarbeitern ... 13
4.1.4 Sexualisierte Gewalt zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des CV Trier ... 13
4.2 Verfahrensschritte bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter des CV Trier ... 13
4.2.1 Umgang mit Grenzüberschreitungen ... 14
4.2.2 Beobachtete sexuelle Übergriffe unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit ... 14
4.2.3 Umgang mit Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (StGB 13. Abschnitt - §§ 174 - 184 f) ... 15
5 Weitere Schritte und Maßnahmen ... 17
5.1 Umgang mit dem Opfer ... 17
5.2 Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ... 18
5.3 Einbeziehung von Fach- und Aufsichtsbehörden ... 19
5.4 Öffentlichkeitsarbeit ... 19
5.5 Unterstützung des Personals und der Einrichtung ... 19
5.6 Dokumentation ... 19
6 Fortschreibung ... 19
7 Anhang ... 20

1 Präambel

Grenzüberschreitungen, sexualisierte Gewalt und sexueller Missbrauch[1] sind Verhaltensweisen, die bei den betroffenen Opfern deutliche Spuren und Schädigungen hinterlassen, unter denen sie oft noch über Jahre oder sogar ihr ganzes Leben lang leiden.

In allen Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes Trier e. V. unter Einschluss der Caritas-Werkstätten Trier GmbH und der Tact GmbH (der besseren Lesbarkeit wegen im Folgenden CV Trier genannt) kann es Menschen geben, die von Grenzüberschreitungen und/oder sexualisierter Gewalt betroffen sind oder waren. Besonders schutzbedürftig sind Kinder und Jugendliche, die in unseren Einrichtungen betreut werden, aber auch erwachsene behinderte und/oder pflegebedürftige Menschen. In den Einrichtungen der Psychiatrie, der Wohnungslosenhilfe und der Suchtkrankenhilfe haben wir es oft mit Opfern von sexualisierter Gewalt zu tun. In Beratungsdiensten werden Situationen von sexualisierter Gewalt immer wieder thematisiert.

Es ist auch davon auszugehen, dass Mitarbeiter[2] von sexualisierter Gewalt betroffen waren oder sein können.

Der CV Trier hat sich deshalb dazu verpflichtet, die Handlungsempfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur „Prävention von sexuellem Missbrauch" (Fassung vom 27.01.2014) und die Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz „Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen" in der derzeitigen Fassung vom 16.09.2013 für die eigenen Dienste umzusetzen (siehe auch Arbeitshilfe Nr. 246 der Deutschen Bischofskonferenz vom 31.03.2014).

Oberstes Ziel ist die Vermeidung jeglicher Form sexualisierter Gewalt und missbräuchlicher Machtausübung.

Alle Menschen, die in Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes betreut werden und alle Mitarbeiter, die beim CV Trier tätig sind, sind vor Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt zu schützen

Als lernende Organisation ist der CV Trier der „Kultur der Achtsamkeit" verpflichtet und sorgt für ein Klima der Sicherheit und des Vertrauens.

2 Inhalte des Präventionskonzeptes

Die eindeutige Haltung des Caritasverbandes zur Thematik „sexualisierte Gewalt" kommt in diesem Konzept zum Ausdruck und wird im QM-Handbuch und den Konzeptionen der Einrichtungen und Dienste konkretisiert.

---

[1] Im laufenden Text wird der Begriff der sexualisierten Gewalt verwendet. Es ist dem Caritasverband Trier e. V. bewusst, dass auch andere Begriffe im Fachdiskurs verwendet werden.

[2] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet. Es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint. Wenn nicht explizit erwähnt, geht es sowohl um hauptamtliche als auch ehrenamtliche Mitarbeiter.

Im Mittelpunkt stehen die Verfahrensweisen, die dazu dienen sollen, dass sexualisierter Gewalt in Einrichtungen und Diensten des CV Trier weitestgehend vorgebeugt wird. Daneben werden Handlungsschritte und Verfahrensweisen für Fälle von sexualisierter Gewalt dargestellt. Dies soll den Mitarbeitern aller Hierarchieebenen, aber auch betreuten Menschen und deren Angehörigen Handlungssicherheit vermitteln (Interventionskonzept).

Zu den Bausteinen der Prävention gehören im Bereich der Personalauswahl und Personalentwicklung die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gemäß § 72 a SGB VIII für Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendhilfe, die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung und regelmäßige Fort- und Weiterbildung.

Für den CV Trier als Träger von Einrichtungen und Diensten muss ein Verhaltenskodex vorliegen, der den Umgang zwischen Mitarbeitern und Klienten, Klienten untereinander und Mitarbeitern untereinander regelt. Daran angelehnt entwickeln die Einrichtungen und Dienste eigene Verhaltenscodices, die auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der betreuten Menschen und deren Angehörigen zugeschnitten sind.

Durch transparente und leicht zugängliche Beschwerdewege sollen Menschen ermutigt werden, für ihre Belange einzutreten und somit sich und ihre Würde zu schützen oder wiederherzustellen.

Durch ausgelegte Prospekte und Informationsmaterialien oder Plakate, aber auch durch Links oder Verweise auf der Homepage bzw. im Intranet wird verdeutlicht, dass das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt" sowohl caritasintern als auch in der öffentlichen Diskussion „wachgehalten" wird.

Im gesamten Caritasverband soll eine Kommunikationskultur gepflegt werden, die es erlaubt, heikle und schwierige Themen vorbehaltlos und offen anzusprechen.

Dieses Präventionskonzept wird immer wieder Gegenstand von Diskussion und Weiterentwicklung sein. Die Wirksamkeit dieses Maßnahmenpaketes wird sich erst in einigen Jahren zeigen und ist in geeigneter Weise zu evaluieren.

2.1 Begriffsbestimmung[3]

Der Begriff „sexualisierte Gewalt" umfasst nicht alleine die im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) aufgelisteten „Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung", sondern auch Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, nämlich Grenzverletzung und sexuelle Übergriffe.

Es handelt sich stets um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft sowie sozialem Status.

[3] Im Anhang (Punkt 7) finden sich konkrete Beispiele für Grenzverletzungen und Übergriffe

Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität, die es ihr gestattet, den Ablauf eines sozialen Kontaktes einseitig in ihrem Interesse zu gestalten und dabei entweder mit Belohnung (emotionaler Zuwendung und/oder Geschenken) oder mit Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt) auf das jeweilige Verhalten der anderen Person zu reagieren. Hierbei kann es sich durchaus auch um minderjährige Täterinnen und Täter handeln.

Die Betroffenen sind aufgrund des bestehenden Machtgefälles meist nicht in der Lage, ohne Unterstützung ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzufordern. Erschwerend kommen häufig eigene Scham- und Schuldgefühle und oftmals ein bestehendes Vertrauensverhältnis zur Person des Täters bzw. der Täterin hinzu.

2.1.1 Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen von Menschen überschreiten. Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweils subjektive Erleben der betroffenen Person. Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen (z B. eine unbeabsichtigte Berührung oder Kränkung durch eine als verletzend erlebte Bemerkung) sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar, wenn die grenzverletzende Person dem Gegenüber mit einer grundlegend respektvollen Haltung begegnet. Es ist zum Beispiel Ausdruck eines achtsamen Umgangs, wenn eine sich grenzverletzend verhaltende Person aufgrund der Reaktion der betroffenen Person oder durch Hinweise von Dritten sich der von ihm/ihr unbeabsichtigt verübten Grenzverletzung bewusst wird, sich entschuldigt und darum bemüht, unbeabsichtigte Grenzverletzungen in Zukunft zu vermeiden.

Es kommt jedoch auch zu Grenzverletzungen aus einer „Kultur der Grenzverletzung". Dies kann z. B. bedeuten, dass grenzüberschreitende Verhaltensweisen bagatellisiert werden, dass Kinder und Jugendliche bei der Bitte um Unterstützung weggeschickt werden mit der Aufforderung „nicht zu petzen" oder die Situation „selbst zu regeln".

2.1.2 Sexuelle Übergriffe

Im Gegensatz zu Grenzverletzungen passieren Übergriffe selten zufällig, sondern sind teilweise geplant und setzen voraus, dass Menschen sich über gesellschaftliche, kulturelle Regeln, institutionelle Regeln, fachliche Standards und den Widerstand von Opfern hinwegsetzen.

Die grenzverletzende Handlung unterscheidet sich von der übergriffigen Handlung oft nur durch die Massivität und Häufigkeit.

Darüber hinaus fehlt die Übernahme von Verantwortung für das eigene Handeln. Statt dessen erfolgen Missachtung von Kritik durch Dritte, Abwertung von Opfern und/oder Zeugen. Es kommt zu Mobbingvorwürfen gegenüber Beteiligten, die die Übergriffe offengelegt haben (z. B. durch Gespräche mit Vorgesetzten, Einrichtungsleitungen oder bei externen Beratungsstellen).

2.1.3 Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind im StGB – 13. Abschnitt – Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 – 184) aufgeführt.

Von besonderer Bedeutung für dieses Konzept sind hier § 176 (sexuelle Handlungen an Kindern unter 14 Jahren), § 180 (sexuelle Handlungen an Jugendlichen) und § 174 c (sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- und Betreuungsverhältnisses). Es bezieht sich natürlich auch auf alle anderen in diesem Abschnitt des StGB benannten Straftatbestände.

2.2 Täter und ihre Strategien

Sexuell übergriffige Menschen handeln nicht zufällig oder aus Versehen, sondern gezielt.

Ihre sexuellen Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch die Massivität und/oder Häufigkeit der nonverbalen oder verbalen Grenzüberschreitungen.

Täter verfügen oft über ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Empathie, die sie für ihre Zwecke einsetzen. Sie müssen bei sexuellen Übergriffen ihre eigenen inneren Widerstände und die Widerstände ihrer Opfer überwinden. In einigen Fällen sind sexuelle Grenzverletzungen ein systematisches Vorgehen zur Vorbereitung weiterer Formen sexualisierter Gewalt. Sie gehören dann zu den typischen Strategien, mit denen insbesondere erwachsene Täter testen, inwieweit sie ihre Opfer manipulieren und gefügig machen können.

Die Verantwortung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie Schutzbefohlenen liegt deshalb bei den Mitarbeitenden des CV Trier, der Caritas-Werkstätten GmbH und der TACT GmbH insbesondere bei den Leitungskräften.

3 Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Institutionelle Präventions- und Schutzkonzepte[4] bestehen aus verschiedenen Bausteinen, die erst in ihrer Gesamtheit wirksam werden.

Basis des Schutzkonzeptes ist eine Haltung von Wertschätzung und Respekt, die sich im Leitbild des CV Trier wiederfindet.

3.1 Prävention durch Organisation und Struktur

Um einen angemessenen Umgang mit sexualisierter Gewalt zu finden, ist es auch erforderlich, eine Haltung zu Sexualität, gesunder psychosexueller Entwicklung und sexualpädagogischen Fragestellungen zu entwickeln.

[4] Angelehnt an die Ausführungen der Fachstelle Kinder- und Jugendschutz des Bischöflichen Generalvikariats Trier.

In Einrichtungen und Diensten des CV Trier begegnen sich Menschen aller Altersstufen in ihren verschiedenen Rollen als Mitarbeitende, als zu betreuende oder zu erziehende Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, auch in ihrer Eigenschaft als sexuelle Wesen mit ihren Wünschen nach Nähe, Zugehörigkeit, Bindung und auch sexuellem Begehren.

Sexualität ist ein integraler Bestandteil der Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung. Sie gehört zu allen Menschen in jeder Lebensphase in unterschiedlicher Ausprägung. Sie wird durch biologisch-genetische Faktoren und soziales Lernen geprägt und erfüllt unser Grundbedürfnis nach Nähe, Zuneigung, Zärtlichkeit und Bindung. Sie ist eine Lebensenergie, die der Fortpflanzung, aber auch dem Lustgewinn dient.

Aus diesem Verständnis von Sexualität ergibt sich der Auftrag, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene in ihrer psychosexuellen Entwicklung zu unterstützen, sie aber auch vor sexualisierter Gewalt zu schützen bzw. sie zu befähigen, ihre eigenen Grenzen wahrzunehmen und sich zu schützen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Caritasverbands haben das Recht auf einen Arbeitsplatz, an dem sie vor sexualisierter Gewalt geschützt sind.

Entsprechend der Empfehlungen des Deutschen Caritasverbands vom 27.01.2014 sind Träger und Einrichtungsleitungen dafür verantwortlich, dass die Risiken für Gefährdungen durch sexualisierte Gewalt minimiert werden und sich eine Kultur der Achtsamkeit entwickeln kann. Die Analyse des eigenen Arbeitsfeldes hinsichtlich von Risiko- und Schutzfaktoren ist Grundlage für eine wirksame Präventionsarbeit.

Empfohlen werden klare räumliche Strukturen, transparente Informations- und Kommunikationswege, geeignete Verfahren der Beteiligung und der Beschwerde, Maßnahmen bei der Personalgewinnung und Personalführung, die Entwicklung von klaren Verhaltensregeln, regelmäßige Fortbildungen zu Themen der „Sexualpädagogik“ und „sexualisierter Gewalt“ sowie die Aufnahme der Prävention ins Qualitätsmanagementsystem der Einrichtungen.

Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe verfügen über ein klares sexualpädagogisches Konzept, in dem einer anerkennenden und wertschätzenden Sexualerziehung der ihr gebührende Stellenwert zukommt.

3.1.1 Präventionsbeauftragte, interne Vertrauenspersonen und externe Ansprechpartner

Für den CV Trier ist eine Präventionsbeauftragte benannt; die Aufgabe wird als Stabsstelle in der Direktion wahrgenommen. Der Präventionsbeauftragten obliegen zentrale Aufgaben im Bereich der Entwicklung eines Präventionskonzeptes, die Verantwortung für die Umsetzung dieses Konzeptes, die Sicherstellung des themenbezogenen Austauschs mit anderen kirchlichen Stellen; die Präventionsbeauftragte wird in die Klärung der betreffenden Vorfälle einbezogen.

Innerhalb der Einrichtungen und Dienste sind interne Vertrauenspersonen benannt, die einerseits Ansprechpartner in Fällen sexualisierter Gewalt sind, aber auch die Einrichtungsleitung bei der Entwicklung des einrichtungseigenen Präventionskonzeptes und dessen Umsetzung innerhalb der Einrichtung unterstützen.

Neben den Vertrauenspersonen werden auch externe Ansprechpartner für Anregungen, Rückmeldungen und Beschwerden benannt. Solche externe Ansprechpartner sind vom Diözesan-Caritasverband Trier benannt. Ihre Aufgabe ist es, als externe Vertrauensperson für die Klärung von Vorfällen zusätzlich zur Verfügung zu stehen.

Name und Kontaktdaten der Vertrauenspersonen werden auf geeignete Weise bekannt gemacht.

3.2 Personalauswahl und Personalentwicklung

Einrichtungen und Dienste, insbesondere solche, in denen Kinder und Jugendliche betreut werden, bieten möglichen Tätern einen zunächst einfachen Zugang zu möglichen Opfern. Um so wichtiger ist es, bei der Auswahl von Personal umsichtig vorzugehen und Strukturen zu schaffen, die möglichen Tätern verdeutlichen, dass sexualisierte Gewalt nicht toleriert wird und arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Konsequenzen hat.

Mitarbeitende des CV Trier, die mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt stehen, müssen sowohl bei der Einstellung als auch im Abstand von 5 Jahren ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen[5].

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen eine Erklärung, in der sie sich verpflichten, sich an die Regeln des Verhaltenskodex des CV Trierund der eigenen Einrichtung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen, erwachsenen Schutzbefohlenen sowie Kollegen zu halten.

Werden sie selbst Zeugen von sexualisierter Gewalt oder erhalten entsprechende Hinweise, verpflichten sie sich, entsprechend den Handlungsleitlinien des Präventionskonzeptes zu handeln.

Während der Einarbeitung werden Fragen von sexualisierter Gewalt thematisiert und die Haltung des CV Trier zu sexualisierter Gewalt verdeutlicht. Die Rolle und Aufgaben der Präventionsbeauftragten sowie der von der Einrichtung benannten Vertrauensperson werden erklärt. Durch regelmäßige Weiterbildung und Schulungen werden die Mitarbeiter für die Thematik „Sexualität, Sexualpädagogik und sexualisierte Gewalt" sensibilisiert, um Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene, aber auch Kollegen zu schützen und Handlungssicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt zu gewinnen.

Durch Fall- oder Teamsupervision erhalten die Mitarbeitenden in den Einrichtungen nach Missbrauchsvorfällen Unterstützung und Hilfe in der Bewältigung der damit entstandenen persönlichen Belastungen bzw. der in der Einrichtung bzw. im Team entstandenen Unruhe und Verunsicherung. Dies gilt dann in besonderer Art, wenn ein Mitarbeitender unter Verdacht geraten ist bzw. als Täter sexualisierte Gewalt ausgeübt hat.

[5] Rahmenvereinbarung nach § 72 a SGB VIII zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen aus der Kinder- und Jugendhilfe in Rheinland-Pfalz. Siehe auch Arbeitshilfe „Erweiterte Führungszeugnisse für Ehrenamtliche nach dem Bundeskinderschutzgesetz" für Pfarrer, haupt- und ehrenamtliche Leitungskräfte in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Geraten Mitarbeitende zu Unrecht unter Verdacht, haben sie ebenfalls Anspruch auf Hilfe und Unterstützung.

3.3 Verhaltenskodex

Wichtiger Bestandteil von Prävention sexualisierter Gewalt ist die Ausformulierung von Verhaltensregeln, die dazu dienen, Kinder, Jugendliche Schutzbefohlene und Mitarbeiter zu stärken und ihren Schutz zu gewährleisten.

Die eindeutige Positionierung gegen sexualisierte Gewalt sowohl nach innen als auch nach außen schlägt sich nieder in klaren Vereinbarungen[6] hinsichtlich eines achtsamen Umgangs untereinander.

Für die Mitarbeiter des CV Trier gelten folgende Verhaltensregeln im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen:

1. Ich achte die Rechte und die Würde der mir anvertrauten Menschen.
2. Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Menschen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.
3. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und leite die notwendigen und angemessenen Schutzmaßnahmen in Absprache mit meinen Vorgesetzten ein.
5. Ich höre zu, wenn Menschen mir verständlich machen wollen, dass ihnen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird.
6. Der Verhaltenskodex meiner Einrichtung ist mir bekannt. Nehme ich Verstöße gegen die dort festgelegten Verhaltensregeln wahr, spreche ich dies in angemessener Form an.
7. Ich gehe achtsam und verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um und respektiere die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Menschen, deren Intimsphäre sowie meine eigenen Grenzen. Ich beachte dies auch im Umgang mit Medien, insbesondere Handy und Internet. Es ist verboten, zu privaten Zwecken Fotos zu machen und sie ins Internet zu stellen.
8. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen disziplinarische Konsequenzen hat und ggf. auch strafrechtliche Konsequenzen haben kann.
9. Das Präventionskonzept des CV Trier ist mir bekannt. Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner innerhalb und außerhalb des CV Trier. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann, wo ich bei Bedarf Hilfe und Unterstützung finde und werde diese auch in Anspruch nehmen.

[6] U.a. auch in den Dienstvereinbarungen zu „Partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz" und zur „Nutzung der betrieblichen Informationstechnologien".

10. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des StGB rechtskräftig verurteilt worden bin und auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Kultur der Achtsamkeit und respektvolles Handeln finden ihren Ausdruck in einer angemessenen Sprache, in der Gestaltung von Nähe und Abstand, Tragen von angemessener Kleidung und im Umgang mit eingesetzten Medien, Bildern, Handy und Internet.

Innerhalb der Einrichtungen und Dienste des CV Trier werden in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sowie ggf. deren Eltern und Betreuern solche Regelwerke[7] entwickelt, in Kraft gesetzt und regelmäßig überarbeitet. Auch dies dient der Sensibilisierung für das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt" und der Entwicklung eines angemessenen Umgangs.
Der Umgang mit Kolleginnen und Kollegen wird in der Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz geregelt.

3.3.1 Rückmelde- und Beschwerdemöglichkeiten

Verstöße gegen die Regeln werden entweder direkt angesprochen (Ansprechen – Benennen – Ablehnen) oder können auch im Rahmen des allgemeinen Feedback-Managements des CV Trier bekannt werden.[8] Dieses allgemeine Feedback-Management stellt aber als solches keine geeignete Bearbeitungsform für die Präventionsthematik dar.

Deshalb sind weitere Rückmelde- und Beschwerdemöglichkeiten notwendig und ein wichtiger Bestandteil der Prävention sexualisierter Gewalt. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, aber auch Mitarbeitende sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und Verstöße gegen Regeln und Vereinbarungen des Verhaltenskodex zu äußern. Sie müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Äußerungen Gehör finden.

Das allgemeine Feedback-Managementsystem ist fester Bestandteil des Qualitätsmanagements des CV Trier. Grundsätzlich werden in ihm alle Fehler und Beschwerden als Chance zur Verbesserung und Weiterentwicklung verstanden. Rückmeldungen, die im Feedback-Management auflaufen und im Zusammenhang mit sexuellen oder gewalttätigen Übergriffen stehen, werden als schwerwiegende Rückmeldungen kategorisiert und besonders kritisch und sensibel bearbeitet. Bei Vorliegen solcher Rückmeldungen wird die Präventionsbeauftragte eingeschaltet. Sie leitet die weiteren Schritte ein.

---

[7] Die Regeln entsprechen immer den gesetzlichen Vorgaben wie z. B. Jugendschutzgesetz, Betriebsvereinbarungen, Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes und der Deutschen Bischofskonferenz sowie der im Bistum Trier gültigen Regelungen.
[8] Siehe auch Arbeitshilfe Nr. 246, S. 72 ff.

4 Intervention bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Kommt es innerhalb einer Einrichtung des CV Trier zu einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt, sind je nach Täter-Opfer-Konstellation, Verdachtsstufe und Verdachtsweg unterschiedliche Handlungsschritte zu gehen.

Sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind in den seltensten Fällen direkt zu beobachten. Täter handeln im Verborgenen und verpflichten ihre Opfer zum Schweigen.

4.1 Mögliche Fallkonstellationen

Täter	Opfer	Zuordnung
Außerhalb der Einrichtung	Kind, Jugendlicher	KICK-Fall
Kind, Jugendlicher	Kind, Jugendlicher	KICK-Fall
Kind, Jugendlicher	Mitarbeiter des CV Trier	KICK-Fall
Mitarbeiter des CV Trier[9]	Kind, Jugendlicher	KICK-Fall Intervention s. Punkt 4.2.
Mitarbeiter des CV Trier	Erwachsene Schutzbefohlene	Intervention s. Punkt 4.2
Personen außerhalb	Erwachsene Schutzbefohlene	Unterstützende Maßnahmen für die betroffene Person
Erwachsene Schutzbefohlene	Erwachsene Schutzbefohlene	Verhaltenskodex der Einrichtung
Erwachsene Schutzbefohlene	Mitarbeiter des CV Trier	Verhaltenskodex der Einrichtung, unterstützende Maßnahmen für die betroffene Person
Mitarbeiter des CV Trier	Mitarbeiter des CV Trier	Verhaltenskodex des CV Trier, Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

[9] Kommen Mitarbeiter in den Verdacht, sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch zu begehen oder begangen zu haben, gelten die in diesem Konzept unter Punkt 5 dargestellten Verfahrensweisen.

4.1.1 Kinder und Jugendliche als Opfer und „Täter"

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt bei Kindern und Jugendlichen – durch Täter von außerhalb, durch Kinder- und Jugendliche, die in der Einrichtung betreut werden sowie Mitarbeiter des CV Trier – greifen die gesetzlichen Bestimmungen des Bundeskinderschutzgesetzes, insbesondere SGB VIII § 1 Abs. 4, § 8 a und b. In derartigen Fällen greift der verbandsinterne KICK-Handlungsleitfaden[10], mit dessen Hilfe die Einschätzung möglicher Kindeswohlgefährdung und das weitere Vorgehen abgestimmt werden. Dort ist auch geregelt, wann die Abteilungsleitung einzuschalten ist.

Handelt es sich bei den Tätern und Täterinnen um Kinder oder Jugendliche, sind ebenfalls die Vorgehensweisen des KICK-Leitfadens zu beachten, da übergriffiges Verhalten, sexualisiertes Verhalten oder sexueller Missbrauch Hinweise auf mögliche Kindeswohlgefährdung sind.

In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe muss eine Gefährdungseinschätzung durch eine „Insoweit erfahrene Fachkraft" erfolgen, in anderen Diensten haben die Mitarbeiter Anspruch auf eine Beratung durch eine „Insoweit erfahrene Fachkraft".[11]

Besteht der Verdacht, dass es sich bei dem Täter um einen Mitarbeiter des CV Trier handelt, ergeben sich zusätzliche Handlungs- und Informationspflichten[12]. Die Gefährdungseinschätzung durch die „Insoweit erfahrene Fachkraft" wird von einer externen, nicht dem CV Trier angehörenden Fachkraft vorgenommen.

4.1.2 Erwachsene Schutzbefohlene als Opfer und Täter

Handelt es sich bei den Betroffenen um erwachsene Schutzbefohlene, greifen die Bestimmungen des SGB VIII nicht. Dennoch können die Verfahrensweisen, die im KICK-Leitfaden niedergelegt sind, als Orientierungshilfe dienen.

Entsteht in einer Einrichtung der Verdacht, dass es zu sexualisierter Gewalt gegenüber volljährigen Schutzbefohlenen kommt, z. B. durch Familienmitglieder, Menschen aus dem näheren sozialen Umfeld oder andere betreute Menschen innerhalb der Einrichtung, liegt es in der Verantwortung des Bezugsbetreuers oder der internen Vertrauensperson, die betroffene Person vorsichtig auf diesen Verdacht anzusprechen. Hierbei ist es wichtig, die Grenzen des Klienten zu achten.

Wendet sich der Klient an den Mitarbeiter, ist es wichtig, die Aussage nicht in Zweifel zu ziehen, sondern Gesprächsbereitschaft zu signalisieren. Ziel ist es, den Klienten zu ermutigen, sich Hilfe zu suchen und Schritte zum eigenen Schutz zu vollziehen.

Gehört die verdächtigte Person zu denjenigen, die in der Einrichtung betreut werden, müssen unter Hinweis auf den Verhaltenskodex/die einrichtungseigenen Regelungen geeignete Maßnahmen bis hin zum Verweis aus der Einrichtung ergriffen werden.

---

[10] Leitfaden zum Umgang mit Kindeswohlgefährdung in den Einrichtungen und des Dienstes des CV Trier gem. §§ 8 a,8 b SGB VIII.

[11] Auf der Homepage der Jugendämter der Stadt Trier und des Landkreises Trier-Saarburg sind die Beratungsstellen, die eine Fachberatung durch eine „Insoweit erfahrene Fachkraft" anbieten, aufgelistet. Beim CV Trier gibt es derzeit zwei „Insoweit erfahrene Fachkräfte":

[12] Siehe Punkt 5 Interventionsverfahren.

Die Verantwortung für dieses Vorgehen liegt bei der Einrichtungsleitung.

Auch hier gelten wie unter 4.1.1 erwähnt besondere Handlungs- und Informationspflichten, wenn es sich bei der verdächtigten Person um einen Mitarbeiter des CV Trier handelt.

4.1.3 Sexualisierte Gewalt von Klienten gegenüber Mitarbeitern

Grenzüberschreitendes Verhalten und sexuelle Übergriffe auf Mitarbeiter sind nicht außergewöhnlich. Dies betrifft alle Einrichtungen und Dienste in unterschiedlichem Maß.

Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die betroffenen Kollegen dies entweder bei ihren Vorgesetzten, der Einrichtungsleitung, der für die Einrichtung benannten Vertrauensperson oder der Mitarbeitervertretung (MAV) vertraulich besprechen können.

Durch Gespräche mit den Klienten, wieder unter Berufung auf die einrichtungsinternen Regelungen und den Verhaltenskodex, muss eine Klärung herbeigeführt werden. Bei Bedarf sind zum Schutz der Mitarbeiter die Dienstpläne zu ändern, ein Betreuerwechsel zu organisieren oder andere geeignete Maßnahmen zu treffen. Auch kann es hier bis zur Kündigung des Betreuungsvertrages kommen.

Die Mitarbeiter sollen ermutigt werden, hier ihre Grenzen deutlich aufzuzeigen. Sie werden durch das Team hierbei unterstützt.

4.1.4 Sexualisierte Gewalt zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des CV Trier

Im täglichen Miteinander kann es auch zu allen möglichen Formen sexualisierter Gewalt zwischen Mitarbeitern des CV Trier kommen.

In der Dienstvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz wird sexualisierte Gewalt konkret benannt und als Störung des Arbeitsfriedens eingestuft.

Die Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten werden erläutert und Ansprechpartner benannt.

4.2 Verfahrensschritte bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter des CV Trier

Richtet sich der Verdacht gegen einen Mitarbeiter, führt dies zu hoher emotionaler Beteiligung und großer Verunsicherung. Neben der Frage „Was ist zu tun?“ steht der Wunsch, das mutmaßliche Opfer zu schützen, aber auch das Anliegen, eine Vorverurteilung der beschuldigten Person zu vermeiden und das Ansehen der Einrichtung zu bewahren.

Dies gilt ganz besonders für strafrechtlich relevante Fälle sexualisierter Gewalt, die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft und die Kooperation mit Fachaufsichtsbehörden erforderlich machen.

Es kommt nicht selten zu Spaltungen im Team einer Einrichtung, da Menschen sehr unterschiedlich auf derlei Krisen reagieren.

Neben dem Wunsch, Erklärungen zu finden oder „die Situation ohne großes Aufsehen zu bereinigen" lassen sich Strategien beobachten wie „Bagatellisieren oder sogar Leugnen der Situation", aber auch massive Selbstzweifel, Schuldgefühle und die Überzeugung, persönlich versagt zu haben.

Ziele eines Interventionsverfahrens sind die sorgfältige Prüfung der Situation, die Abwägung möglicher Handlungsschritte und die Entlastung der Leitungsverantwortlichen und aller Mitarbeitenden.

Unumgänglich sind klare Definitionen der Verdachtsstufen, der Verdachtswege, der zu beteiligenden Akteure und deren Aufgaben.

Die erste grundsätzliche Regel lautet, Ruhe zu bewahren.

4.2.1 Umgang mit Grenzüberschreitungen

Es ist anzustreben, dass innerhalb der Einrichtungen und Dienste ein Klima der Offenheit und Achtsamkeit entsteht, dass Grenzüberschreitungen, die unabsichtlich geschehen, thematisiert werden können und eine Verhaltensänderung gemäß dem Verhaltenskodex und der Selbstverpflichtungserklärung erfolgt. Dies dient dazu, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene zu schützen, aber auch um mögliche Täter abzuschrecken.

Die Verantwortung für die Entwicklung dieser Kultur der Achtsamkeit liegt bei der Einrichtungsleitung in Zusammenarbeit mit der einrichtungsinternen Beauftragten für die Prävention sexualisierter Gewalt.

4.2.2 Beobachtete sexuelle Übergriffe unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit

Im Fall beobachteter sexueller Übergriffe gilt das Vorgehen „Benennen – Ablehnen – Anweisen" (sog. Drei-Schritt), wenn sich der Mitarbeiter dies auch tatsächlich zutraut.

Der Mitarbeiter soll keinesfalls alleine handeln, sondern muss sich Unterstützung suchen bei seinem Dienstvorgesetzten - vorausgesetzt, es ist nicht die verdächtige Person -, der internen Vertrauensperson, der Präventionsbeauftragten oder einem externen Ansprechpartner.

Bei mangelnder Einsicht des Mitarbeitenden erteilt der Einrichtungsleiter eine Dienstanweisung, dass sich der Mitarbeitende an die Regeln des Verhaltenskodex und der Selbstverpflichtungserklärung zu halten hat.

Bleibt diese Dienstanweisung wirkungslos, werden arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet. Das Vorgehen ist schriftlich zu dokumentieren.

4.2.3 Umgang mit Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (StGB 13. Abschnitt - §§ 174 - 184 f)

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind schwerwiegende Delikte, die nicht vertuscht werden dürfen, sondern konsequent geahndet werden müssen.

Die Machtstrukturen, die es dem Täter ermöglicht haben, seine Straftat zu begehen und das Opfer zum Schweigen zu bringen, müssen durch Strafverfolgung und die öffentliche Feststellung der Schuld zerstört werden. Die Benennung des Unrechts kann für das Opfer eine Entlastung darstellen und es ermöglichen, die erfahrene Gewalt besser zu verarbeiten.

Es gibt unterschiedliche Verdachtsstufen und Mitteilungswege, die bestimmte Handlungsschritte und Handlungspflichten nach sich ziehen.

4.2.3.1 Vager Anfangsverdacht

Entsteht innerhalb einer Einrichtung oder eines Dienstes ein Verdacht gegen einen Mitarbeiter, ist es zunächst wichtig, Ruhe zu bewahren. Den Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten wird unverzüglich und sorgfältig nachgegangen.

Der Verdacht kann entstehen durch vage Äußerungen und auffälligen Verhaltensweisen von Kindern/Jugendlichen oder Schutzbefohlenen, von Eltern oder Angehörigen. Es ist auch denkbar, dass ein Kollege „ein komisches Gefühl" hat. Die Leitung der Einrichtung[13], der zuständige Abteilungsleiter, die interne Vertrauensperson sind zu informieren und bilden das Interventionsteam.

Gemeinsam werden Maßnahmen zum Schutz des Kindes, des Jugendlichen oder des Schutzbefohlenen besprochen und umgesetzt.

Zur weiteren Abklärung und Einschätzung werden Beobachtungen gemacht und ggf. Gespräche mit den Beteiligten[14] geführt, um die Hintergründe näher zu beleuchten.

Alle Schritte werden durch das Interventionsteam dokumentiert.

Beratung erfolgt durch die Vertrauensperson der Einrichtung und den Präventionsbeauftragten.

Bestätigt sich der Verdacht nicht (die Verdachtsmomente haben sich durch überprüfbare Erklärungen als haltlos erwiesen), erfolgt keine Meldung an den Direktor, die Dokumentation muss vernichtet werden. Wurde die verdächtigte Person in diesen Prozess einbezogen, erfolgt ein Gespräch zu ihrer Rehabilitation.

---

[13] Sofern nicht die verdächtigte Person.

[14] Es wird entschieden, ob der verdächtigte Mitarbeiter in die Gespräche einbezogen wird, da eine Verdächtigung eine hohe Belastung darstellt oder Beweise vernichtet werden könnten.

4.2.3.2 Begründeter Verdacht und/oder bestätigter Verdacht

Von einem begründeten Verdacht wird gesprochen, wenn Kinder, Jugendliche oder Schutzbefohlene berichten, dass sie sexuelle Handlungen eines Mitarbeiters beobachtet haben oder dass sexuelle Handlungen eingefordert wurden. Dasselbe gilt, wenn ein Mitarbeiter Zeuge eines sexuellen Übergriffes wurde.

Auch hier gilt die Anweisung, nicht auf eigene Faust und alleine zu handeln, sondern die interne Vertrauensperson, die Einrichtungsleitung, die Präventionsbeauftragte, die externe Ansprechperson, den zuständigen Abteilungsleiter und den Direktor zu informieren.

Wie im vagen Verdachtsfall bereits beschrieben wird ein Interventionsteam zusammengestellt, das die zu treffenden Maßnahmen bespricht und koordiniert.

Bei Vorliegen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt muss die Einrichtungsleitung für die sofortige Unterbrechung des Kontaktes zwischen dem mutmaßlichen Opfer und der verdächtigten Person bis zur Aufklärung der Sachlage sorgen.

Die Personensorgeberechtigten oder die Angehörigen werden informiert und das weitere Vorgehen auch mit ihnen abgestimmt (siehe Punkt 5.1. Umgang mit dem Opfer). Hierzu gehört auch die Information über die Einleitung strafrechtlicher Schritte und die Information der Fach- und Aufsichtsbehörden.

Ist der Schutz des Opfers sichergestellt, führt ein Vertreter des Trägers ein Gespräch mit der verdächtigten Person. Eine externe Vertrauensperson wird hinzugezogen. Die beschuldigte Person kann ebenfalls eine Person ihres Vertrauens in das Gespräch einbeziehen. Das Gespräch wird protokolliert und von allen Anwesenden unterzeichnet.

Im Interventionsteam wird erwogen, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen erfolgen, z. B. ob die verdächtigte Person von der Arbeit freigestellt wird oder eine Verdachtskündigung ausgesprochen wird.

Unabhängig von arbeitsrechtlichen Maßnahmen gilt gegenüber der verdächtigten Person die Unschuldsvermutung und Fürsorgepflicht, solange Handlungen nach dem 13. Abschnitt des StGB nicht nachgewiesen wurden.

Bei Vorliegen eines begründeten Verdachtes auf sexualisierte Gewalt sind die Strafverfolgungsbehörden grundsätzlich zu informieren, soweit dies der Schweigepflicht von Berufsgeheimnisträgern im konkreten Einzelfall nicht widerspricht. Ein Verzicht auf die Weitergabe von Informationen kann nur ausnahmsweise erfolgen, wenn dies rechtlich zulässig ist, dem ausdrücklichen Willen des Opfers bzw. dessen Personensorgeberechtigten entspricht und weitere Gefährdungen ausgeschlossen sind.

Die Kommunikation erfolgt in enger Abstimmung mit dem zuständigen Referat für interne Kommunikation (siehe auch Punkt 5.4).

4.2.3.3 Verdachtsäußerung durch Staatsanwaltschaft und/oder Polizei

Wird ein Verdacht gegen einen Mitarbeiter des CV Trier durch die Strafverfolgungsbehörden an den CV Trier herangetragen, werden keinerlei eigene Ermittlungen geführt, sondern es erfolgt eine enge Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden.

4.2.3.4 Anonyme Verdächtigungen

Hierbei handelt es sich entweder um allgemeine, gegen die Einrichtung gerichtete Äußerungen in Form von anonymen Briefen, E-Mails, in Äußerungen, die in sozialen Netzwerken auftauchen oder mündliche Äußerungen in der Öffentlichkeit. Solche Verdachtsäußerungen können auch über das Feedback-Management des CV Trier erfolgen.

In diesen Fällen erfolgt eine unverzügliche Mitteilung an die Einrichtungsleitung, die interne Vertrauensperson und den zuständigen Abteilungsleiter.

Das Team der Einrichtung wird über diese Verdächtigungen informiert und es werden nach einer Plausibilitätsprüfung Absprachen getroffen, wie mit diesem Verdacht umgegangen wird.

Anonyme Verdächtigungen können auch gegen einen konkreten Mitarbeiter gerichtet sein, z. B. durch Briefe, E-Mails oder Äußerungen innerhalb eines sozialen Netzwerkes oder im Rahmen des Feedback-Managements.

Auch hier sind Einrichtungsleitung, die interne Vertrauensperson, der zuständige Abteilungsleiter, der Direktor und die Präventionsbeauftragte unverzüglich zu informieren. Diese bilden das Interventionsteam und treffen gemeinsam Absprachen über das weitere Vorgehen, wobei der Schutz des Kindes, des Jugendlichen oder Schutzbefohlenen sichergestellt wird. Es erfolgen weitere Beobachtungen. Das Vorgehen wird dokumentiert.

Die Kommunikation nach innen und außen wird abgestimmt.

5 Weitere Schritte und Maßnahmen

5.1 Umgang mit dem Opfer

Oberstes Ziel ist der Schutz des Opfers.

Das Erleben sexualisierter Gewalt ist mit heftigen, teilweise sehr widersprüchlichen Emotionen verbunden. Nicht selten empfinden die Betroffenen tiefe Scham und haben Angst, sich anderen Menschen anzuvertrauen. Kinder- und Jugendliche „testen“ nicht selten, wem sie sich anvertrauen können.

Deshalb ist es wichtig, die Äußerungen nicht in Zweifel zu ziehen, Gesprächsbereitschaft zu signalisieren und die Grenzen des Opfers zu achten. Dies bedeutet in keinem Fall, dass der Mitarbeiter sich zur absoluten Geheimhaltung verpflichten lässt, sondern dem Opfer deutlich mitteilt, dass er bei bestimmten Informationen andere Personen mit einbeziehen muss.

Um welche Personen oder Institutionen es sich handelt und welche Informationen weitergegeben werden, werden mit dem Opfer und später auch seinen Personensorgeberechtigten, Angehörigen oder gesetzlichen Betreuern besprochen, sofern es sich nicht um die Tatverdächtigen handelt.

Das mutmaßliche Opfer, seine Personensorgeberechtigten oder Angehörigen haben Anspruch auf Begleitung und Unterstützung durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl (interne oder externe Ansprechpartner). Mit erwachsenen Schutzbefohlenen wird besprochen, wer darüber hinaus zu informieren ist (z. B. gesetzliche Betreuer).

Opfern und Angehörigen werden die weiteren Handlungsschritte innerhalb des Dienstes oder der Einrichtung erläutert. Der Schutz vor öffentlicher Preisgabe von vertraulich gegebenen Informationen hat hohe Bedeutung. Dem Opfer und seinen Angehörigen wird psychologische Begleitung angeboten. Entsprechende Angebote der Träger bzw. anderer Kostenträger je nach Sachlage können auf Wunsch auch vermittelt werden.

Mit dem Opfer und ggf. seinem gesetzlichen Vertreter wird auch über die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden bzw. der Fachaufsichtsbehörden gesprochen. Ziel ist es, Verständnis für die Notwendigkeit dieses Schrittes zu erwirken.

Alle Gespräche werden protokolliert.

Das Opfer und seine Personensorgeberechtigten haben selbst ebenfalls die Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten.

5.2 Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Strafverfolgungsbehörden sind Staatsanwaltschaft und Polizei. Sie sind grundsätzlich über einen Verdacht zu informieren, wenn es tatsächliche Anhaltspunkte für Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des StGB gibt. Tatsächliche Anhaltspunkte sind alle Hinweise, an die die Strafverfolgungsbehörden mit ihren Ermittlungen anknüpfen können. Die Strafverfolgungsbehörden entscheiden, ob ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird.

Die Einrichtung sollte keinesfalls selbst ermitteln, um die Verwertbarkeit von Zeugenaussagen nicht zu beeinträchtigen oder den Täter zu warnen.

In den Leitlinien zur „Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden" des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz von Januar 2014 wird auch erläutert, unter welchen besonderen Umständen auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden verzichtet werden kann bzw. zu welchem Zeitpunkt die Strafverfolgungsbehörden nach Inanspruchnahme externer Beratung eingeschaltet werden sollten (Gefährdung der körperlichen und psychischen Gesundheit des Opfers, jugendliche Täter bei geringfügigen Vergehen, wenn durch entsprechende Maßnahmen der Schutz des betroffenen Kindes oder Jugendlichen gewährleistet ist).

5.3 Einbeziehung von Fach- und Aufsichtsbehörden[15]

Bei Vorliegen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt nach dem 13. Abschnitt des StGB sind die jeweiligen Aufsichtsbehörden zu informieren. Es besteht die Pflicht, mit den Behörden eng zusammenzuarbeiten.

Handelt es sich bei dem Opfer und/oder dem Täter um ein Kind oder einen Jugendlichen ist entsprechend den Vorgaben des Bundeskinderschutzgesetzes eine „Insoweit erfahrene Fachkraft" zur Risikoeinschätzung hinzuzuziehen.

5.4 Öffentlichkeitsarbeit

Eine angemessene Information der Öffentlichkeit erfolgt nach Absprache mit allen Beteiligten unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen. Die Kommunikation mit der Presse erfolgt nur über das Stabsreferat „Öffentlichkeitsarbeit". Bei Anfragen verweisen alle Mitarbeitenden auf den zuständigen Bereichsleiter.

5.5 Unterstützung des Personals und der Einrichtung

Die Auseinandersetzung mit Missbrauchsvorfällen stellt für alle Beteiligten eine hohe Belastung dar – insbesondere wenn Täter und Opfer in einer Einrichtung betreut werden. Aber noch höher ist die Belastung, wenn der Täter zum Kreis der Mitarbeiter zählt.

Die Menschen, die mit Tätern und Opfern zu tun haben, brauchen Unterstützung in Form von Coaching oder Supervision, um die Belastungen besser bewältigen zu können.

5.6 Dokumentation

Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe im Zusammenhang mit Missbrauchsvorfällen sind in der Einrichtung zu dokumentieren. Stellt sich ein Verdacht gegenüber einem Mitarbeiter als unbegründet heraus, wird die Dokumentation[16] vernichtet. Werden Informationen per E-Mail ausgetauscht, sind diese zu verschlüsseln.

6 Fortschreibung

Gesellschaftliche Entwicklungen, aber auch konkrete Vorfälle erfordern eine nachhaltige „Pflege" des Themas „Prävention von sexualisierter Gewalt".

Das Präventionskonzept wird als Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems in regelmäßigen Abständen auf seine Aktualität und seine Wirksamkeit überprüft und überarbeitet.

---

[15] An dieser Stelle wird ebenfalls auf die Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes und der Deutschen Bischofskonferenz hingewiesen.

[16] Aus Gründen der Datensicherheit und der Aufbewahrungspflichten von Datenträgern wird empfohlen, in Fällen von sexualisierter Gewalt, E-Mails und Dokumente zu anonymisieren bzw. so zu formulieren, dass kein Rückschluss auf die betroffenen Personen möglich ist.

7 Anhang

Beispiele für Grenzüberschreitungen und Übergriffe

Grenzverletzung:
Alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die deren persönlichen Grenzen verletzen.

Grenzüberschreitende Umgangsweisen:

- Missachtung einer adäquaten körperlichen Distanz (zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang), Missachtung der Signale von Abwehr der betreffenden Person, Zulassen von Annäherungsversuchen von Klienten *(Das bedeutet nicht:* Trösten eines Kindes, das sich verletzt hat, Körperkontakt bei sportlichen Aktivitäten, angemessene Hilfestellungen in der Pflege.)
- Missachtung eines respektvollen Umgangsstils: persönlich abwertende Bemerkungen, Benutzung von Schimpfworten, sexistische und rassistische Bemerkungen, Befehlston, Duzen ohne vorherige Absprache
- Verletzung des Rechtes auf das eigene Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial über Handy und/oder Internet
- Missachtung der Schamgrenzen und Normen, insbesondere bei unterschiedlichen Kulturen
- sexualisierte Sprache, z. B. Benutzung von Kosenamen, Flirten
- Missachtung der Grenze der professionellen Rolle (Gespräche über intime Themen oder das Sexualleben der Mitarbeiter)

Grenzüberschreitung durch unfachliche Interventionen:

- Missachtung der körperlichen Grenzen/der Signale bei pflegerischen Maßnahmen
- Missachtung der Intimsphäre (Betreten von Zimmern in stationären Einrichtungen ohne anzuklopfen, Betreten von Umkleideräumen des anderen Geschlechts)
- Stigmatisierungen
- Grenzverletzungen bagatellisieren („das ist doch nicht so schlimm, regelt das untereinander")
- detaillierte Befragungen über Details von Gewalterfahrungen oder sexualisierter Gewalt (Gefahr der Retraumatisierung)

Beispiele für Übergriffe:

Körperliche Übergriffe

- wiederholte Aktivitäten/Spiele ohne Rücksicht auf die körperlichen Grenzen, die zu Verletzungen führen können
- Körperkontakte, die Ausdruck von Aggressionen sind, wehtun, Angst machen: Schwitzkasten, Kopfnuss

Psychische Übergriffe

- verbale Gewalt, demütigende Äußerungen (sich lustig machen über bestimmte Eigenschaften, Hautfarbe, Figur, Entstellungen wie Narben), rassistische oder sexistische Äußerungen
- Bloßstellen durch öffentliches Sprechen über persönliche Defizite (Einnässen, Stottern)
- verbale Drohungen, z. B. mit persönlichen Nachteilen oder Nachteilen für Bezugspersonen, Einschüchterungen („dir glaubt doch sowieso keiner") mit dem Ziel, Menschen gefügig zu machen
- Geheimhaltungsgebote erzwingen
- Erpressung und Drohung (negativer Bericht ans Jugendamt, Drohung mit Psychiatrieeinweisung)
- Verängstigung durch überfordernde Aufgaben, Angst machende Rituale (Aufnahmerituale bei Freizeiten)
- Kollegen vor anderen abwerten

Sexuelle Übergriffe

- Ohne Körperkontakt
  - abwertende/sexistische Bemerkungen über Anwesende oder nicht anwesende Personen
  - Missachtung von Schamgrenzen und kulturellen Grenzen durch sexualisierte Sprache
  - flirten, Kosenamen, vermeintlich scherzhafte Aufforderung zu Berührungen, Küssen, eng Tanzen etc. („stell dich nicht so an")
  - Sexualisierung des Kontaktes, z. B. durch anzügliche Bemerkungen, Spiele wie Flaschendrehen mit Ausziehen, sexualisierte Gesten, Bewegungen, Mimik
  - Voyeurismus, Anstarren
  - sexualisierte Kleidung im Arbeitsalltag: bauchfrei, tiefer Ausschnitt, sehr enge Kleidung, transparente Badekleidung

- Aufforderung, intime Fotos, Nacktfotos, pornografisches Material anzuschauen
- pornografisches Material unverschlossen „herumliegen" lassen und somit Kindern und Jugendlichen zugänglich machen

- Mit Körperkontakt
  - wiederholte Missachtung adäquater körperlicher Distanz, auch Kinder/ Jugendliche
  - gezielte, scheinbar zufällige Berührungen (Genitalien, Brust), z. B. bei Hilfestellungen im Sport, bei Pflegehandlungen
  - Kindern/Jugendlichen Röcke/Hosen, Blusen herunterziehen

Machtmissbrauch erfolgt auch durch:

Materielle Ausbeutung

- Abhängigkeitsverhältnisse ausnutzen, um jemand für sich arbeiten zu lassen (Betreuung der eigenen Kinder, Putzen im Haushalt, Botengänge)

Vernachlässigung

- Verweigerung von Fürsorge
- Vernachlässigung von Förderung
- Vernachlässigung der Vermittlung notwendiger therapeutischer, medizinischer, pädagogischer Hilfen

Häufig dienen körperliche, psychische und sexuelle Übergriffe zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexualisierter Gewalt.

Dieses Konzept wurde in der Vorstandssitzung am 24.10.2016 beschlossen und tritt am 01.01.2017 in Kraft.

Trier, 24.10.2016

Bernd Kettern

Dr. Bernd Kettern
Caritasdirektor