

Handreichung

Prävention gegen
sexualisierte Gewalt
innerhalb des
cts-Verbundes

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

basierend auf unserem christlichen Selbstverständnis und auf dem Leitbild des cts-Verbundes sehen wir es als Selbstverpflichtung an, uns aktiv gegen jegliche Art von Gewalt zu stellen. Wir würdigen die Einzigartigkeit des Anderen unabhängig von Nationalität, Weltanschauung, Religion und Geschlecht und gehen wertschätzend miteinander um¹.

Beim Umgang mit den Patienten, Bewohnern, Kindern, Jugendlichen und deren Familien sowie Mitarbeitenden wahren wir stets deren Würde, ihre Rechte auf Selbstbestimmung, körperliche und seelische Integrität. Alle medizinischen, pflegerischen, pädagogischen Maßnahmen tragen diesem Schutzauftrag Rechnung. Verletzungen dieses Grundsatzes durch Mitarbeitende, z. B. durch die Misshandlung von Schutzbefohlenen, Freiheitsberaubung, Beleidigung, Bedrohung, Nötigung oder sexuelle Übergriffe nehmen wir nicht hin. Diese werden arbeitsrechtlich sanktioniert, strafrechtlich relevantes Verhalten wird zur Anzeige gebracht. Dies regelt bereits der cts-Verhaltenskodex.

Die vorliegende Handreichung orientiert sich an den vorliegenden Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes und der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Sie bietet strukturelle und prozessorientierte Hinweise zur Aufbau- und Ablauforganisation, um in der Praxis dabei zu helfen, insbesondere sexualisierte Gewalt zu vermeiden. Darüber hinaus ist sie dafür gedacht, Betroffenen früh Unterstützung und Hilfe anzubieten.

Die Handreichung soll Einrichtungen dabei unterstützen, eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung zu schaffen, zu bewahren und zu fördern. Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner und Mitarbeitende sollen sich wohl und sicher bei uns fühlen. Damit dies gelingen kann, sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bedarf es Ihrer Achtsamkeit und Mitwirkung.

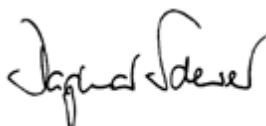
In diesem Sinne bitten wir Sie, aktiv mitzuhelfen, dass unsere Einrichtungen zu einem möglichst sicheren Ort für alle werden.



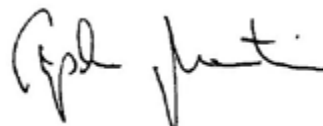
Alexander Funk
Geschäftsführer



Heinz Palzer
stv. Geschäftsführer



Dagmar Scherer
Mitglied der Geschäftsleitung



Stephan Manstein
Mitglied der Geschäftsleitung

I. Begriffsbestimmungen

Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne der vorliegenden Handreichung umfasst neben strafbaren Handlungen wie sexuellem Missbrauch, sexuellem Übergriff oder sexueller Belästigung auch sonstige sexuelle Grenzverletzungen.

Die Handreichung bezieht sich

- sowohl auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB), in welchem Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung geregelt sind,
- sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB,
- als auch auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im Umgang mit den Klienten und Mitarbeitenden unserer Einrichtungen eine sexuelle Grenzverletzung darstellen.

Zur sexuellen Belästigung zählen unter anderem sexistische und geschlechtsbezogene entwürdigende oder beschämende Bemerkungen und Handlungen sowie unerwünschte körperliche Annäherung. Versprechen und Belohnungen sowie die Androhung von Repressalien mit dem Ziel einer unerwünschten körperlichen Annäherung erfüllen über die sexuelle Belästigung hinaus den Tatbestand der Nötigung. Nach Definition der EU-Kommission „Zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ ist ein wesentliches Merkmal einer sexuellen Belästigung die Tatsache, dass sie den betroffenen Personen unerwünscht ist und von ihnen als Beleidigung oder Einschüchterung empfunden wird.

Der Terminus „sexueller Missbrauch“ wird definiert als sexuelle Handlung unter Ausnutzung von bestehenden Abhängigkeitsstrukturen. Er bezieht sich auf sexuelle Handlungen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen einer oder eines Betroffenen erfolgen. Geahndet werden durch den Gesetzgeber insbesondere die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Sinne der §§ 174 ff. StGB. (Anlage 1)

II. Präventionsstrukturen

■ 1. Ansprechpersonen auf Träger- und Einrichtungsebene

■ 1.1. *Externe unabhängige Beratung*

Für den cts-Verbund sind nach den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz bezüglich des Umgangs mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbevollmächtigter zwei externe unabhängige Personen zur Beratung (EUB) in Fragen der sexualisierten Gewalt innerhalb des cts-Verbundes benannt worden. (Anlage 5)

Die Kontaktdaten der EUB sind sowohl den Mitarbeitenden als auch den begleiteten und betreuten Menschen in den Einrichtungen des cts-Verbundes durch Veröffentlichung auf der Homepage und im Intranet der cts zugänglich gemacht worden.

Mutmaßliche Opfer sowie Mitarbeitende, die einen Vorfall im Sinne dieser Handreichung wahrnehmen bzw. hiervon erfahren, haben das Recht der direkten Kontaktaufnahme mit einer externen unabhängigen Beratungsperson. Diese veranlasst in Abstimmung mit der Einrichtungsleitung und/oder dem Träger die erforderlichen Schritte zur Klärung des Sachverhaltes und empfiehlt geeignete weitere Maßnahmen.

■ 1.2. *Interne Präventionsbeauftragte*

Zur Unterstützung der Verantwortlichen sind eine oder mehrere Personen auf Trägerebene damit beauftragt, Vorschläge und Arbeitshilfen zur Umsetzung des cts Präventionskonzeptes zu erarbeiten. Dies beinhaltet die Entwicklung und Weiterentwicklung eines nach unterschiedlichen Zielgruppen ausdifferenzierten Schulungscurriculums auf der Grundlage der Vorgabe durch das Bistum Trier. (Anlage 5)

■ 1.3. *Ombudspersonen*

In jedem Geschäftsbereich sind eine oder mehrere Vertrauenspersonen im Rahmen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt als Ombudspersonen benannt. Hierbei soll es sich um integre, außerhalb der Leitung stehende Personen handeln, die ohne Schwierigkeiten und niedrigschwellig im Haus erreichbar sind. Die Ombudsperson wird in jeder Einrichtung zusätzlich zur externen unabhängigen Ansprechperson auf Trägerebene eingeführt. Eine Ombudsperson kann für mehrere Einrichtungen zuständig sein. Die Erreichbarkeit muss gewährleistet sein.

Die Ombudspersonen haben die Aufgabe, Hinweise zu sexuellen Übergriffen von Betroffenen und Mitarbeitenden entgegenzunehmen und das in der Einrichtung vorgesehene Verfahren einzuleiten. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt vor, informiert die Ombudsperson unverzüglich eine externe unabhängige Beratungsperson. Weiteres regeln die Schutzkonzepte der jeweiligen Geschäftsbereiche sowie die Funktionsbeschreibungen der Ombudspersonen.

■ 2. Präventives Personalmanagement

■ 2.1. *Personalgewinnung und Einstellung*

Der Prozess Gewinnung und Einstellung von Personal unterliegt in den verschiedenen Geschäftsbereichen unseres Unternehmens unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen und Richtlinien (z.B. dem Mantelgesetz des Bundeskinderschutzgesetzes). Diese finden sich im Rahmenschutzkonzept des jeweiligen Geschäftsbereichs wieder. Im Rahmen der Personalgewinnung und Einstellung sind die Präventionsleitlinien zum Schutz von Kindern und erwachsenen Schutzbefohlenen und die Position des Trägers und der Einrichtungen zum Thema Gewalt zu thematisieren.

Mitarbeitende müssen, entsprechend den gesetzlichen Regelungen in den jeweiligen Geschäftsbereichen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige besteht, soweit es die gesetzlichen Regelungen des jeweiligen Bundeslandes und die Richtlinien von Jugendbehörden auf kommunaler Ebene bestimmen.

■ 2.1.1. *Bewerbungsverfahren und Bewerbungsgespräch*

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch durch Hinweis auf den Verhaltenskodex, die jeweiligen Rahmenschutzkonzepte der Geschäftsbereiche und die Handreichung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Sie weisen auf die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei vorgesehener Einstellung hin.

■ 2.1.2. *Selbstverpflichtungserklärung / Selbstauskunft*

Selbstverpflichtungserklärung

Im Rahmen der Präventionsleitlinien in den Einrichtungen des cts-Verbundes fordern wir unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden gemäß den Empfehlungen der Deutschen Bischofskonferenz auf, eine Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 2) zu unterzeichnen. Mit der Unterschrift bekennen sich Mitarbeitende zu einem von Respekt geprägten Umgang mit pädagogisch begleiteten, betreuten, medizinisch und pflegerisch versorgten Menschen sowie mit anderen Mitarbeitenden. Mit ihrem Handeln im Sinne dieser Erklärung tragen sie auch dazu bei, dass innerhalb der Dienstgemeinschaft eine Kultur der Achtsamkeit gepflegt werden kann.

Selbstauskunft

Gemäß der Rahmenschutzkonzepte der jeweiligen Geschäftsbereiche für deren Einrichtungen werden haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, die mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten, zusätzlich aufgefordert, eine Selbstauskunft abzugeben (Anlage 3).

■ **2.1.3. Erweitertes Führungszeugnis**

Die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen, die für die einzelnen Geschäftsbereiche Geltung haben. Daher ist dies auch in den Rahmenschutzkonzepten des jeweiligen Geschäftsbereichs geregelt.

■ **2.2. Qualitätsmanagement / Personalentwicklung**

■ **2.2.1. Qualitätsmanagement**

Die Maßnahmen zur Gewaltprävention und Aufarbeitung bei Missbrauchsfällen sind in den Rahmenschutzkonzepten der einzelnen Geschäftsbereiche festgelegt sowie in die Strukturen des geschäftsbereichsbezogenen Qualitätsmanagements eingebunden.

■ **2.2.2. Einarbeitung**

Das Einarbeitungskonzept beinhaltet die Einführung in das Rahmenschutzkonzept des jeweiligen Geschäftsbereiches, den Verhaltenskodex und die Handreichung Prävention gegen sexualisierte Gewalt des cts-Verbundes.

■ **2.2.3. Schulung und Qualifizierung**

Die Schulung und Qualifizierung im Rahmen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt sind trägerweit verbindlich und fester Bestandteil des Fortbildungskonzeptes der einzelnen Einrichtung.

■ Ziele der Schulungen

1. Das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil in der Aus- und Fortbildung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.
2. Die Inhalte und Themen der Schulungen, die für alle Mitarbeitenden verpflichtend sind, orientieren sich an gesetzlichen Vorgaben und an denen der Deutschen Bischofskonferenz. Der Umfang der Schulungen wird durch den jeweiligen Geschäftsbereich zielgruppenorientiert festgelegt.
3. Das Schulungskonzept des cts-Verbundes orientiert sich an den Bedarfen in den jeweiligen Geschäftsbereichen und gliedert sich in folgende Stufen unterschiedlicher Intensität und Zeitdauer:

a) Sensibilisierung	- 2 Unterrichtsstunden
b) Basis-Schulung	- 4 Unterrichtsstunden
c) Erweiterte-Schulung	- 8 Unterrichtsstunden
d) Multiplikatoren-Schulung	
e) Gesetzlich geforderte Sonderschulungen	
f) Auffrischungs- oder Aktualisierungsschulungen	

Inhalte und Umfang der einzelnen Schulungen werden für den gesamten cts-Verbund auf Trägerebene festgelegt. Die Schulungen sind nach gesetzlich gefordertem Turnus, bei identifiziertem Bedarf oder spätestens alle fünf Jahre zu wiederholen.

III. Intervention

■ 1. Verfahrensstandard bei Verdacht auf sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt

Der Verfahrensstandard ist in den Rahmenschutzkonzepten der Geschäftsbereiche sowie in deren einschlägigen Qualitätsmanagementprozessen geregelt.

■ 2. Zeugenschutz

Mitarbeitende, die in einem arbeitsrechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit sexuellen Grenzverletzungen oder Straftaten als Zeugen eine Aussage machen, haben das Recht, zur Wahrnehmung ihrer Interessen anwaltlichen Beistand zu erhalten.

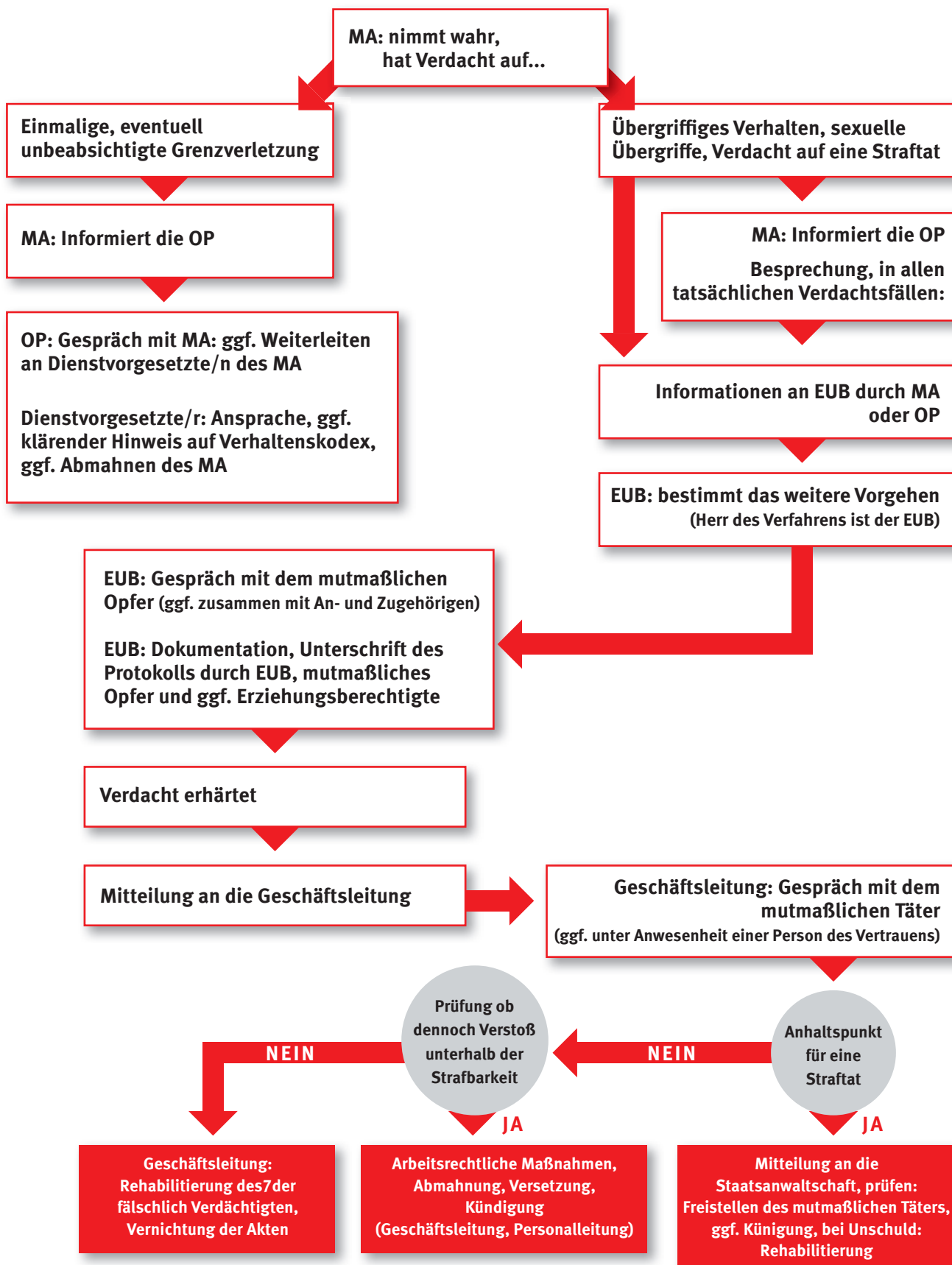
Dieser wird tätig, wenn es zu einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung mit dem Täter – etwa im Falle einer Kündigungsschutzklage gegen eine vom Dienstgeber erklärte Kündigung des Dienstverhältnisses mit dem Täter – kommt.

Die Beauftragung des Rechtsbeistandes erfolgt in Abstimmung mit dem Dienstgeber. Der Dienstgeber übernimmt die Kosten des anwaltlichen Beistands.

Anlagen

1. Übersicht über relevante Straftatbestände
2. Selbstverpflichtungserklärung (Muster)
3. Selbstauskunft (Muster)
4. Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
5. Organisationsform und Kontaktdaten

Verfahrensbeschreibung bei Wahrnehmung bzw. Verdacht auf einen sexuellen Übergriff, sexuellen Missbrauch bzw. eine Grenzverletzung durch Mitarbeitende:



Abkürzungen:

MA – Mitarbeiter/in

OP – Ombudsperson

EUB – Externe unabhängige Beratungsperson in Fragen der sexualisierten Gewalt

Anlage 1

■ Übersicht über relevante Straftatbestände*

§ 171 StGB:

Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht

§ 174 StGB:

Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 174 a StGB:

sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken oder Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

§ 174 b StGB:

unter Ausnutzung von Amtsstellungen

§ 174 c StGB:

Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

§ 176 StGB:

sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176 a StGB:

schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176 b StGB:

Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

§ 177 StGB:

Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung

§ 178 StGB:

Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§ 180 StGB:

Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

§ 180 a StGB:

Ausbeutung von Prostituierten

§ 181 a StGB:

Zuhälterei

§ 182 StGB:

Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

§ 183 StGB:

Exhibitionistische Handlungen

§ 183 a StGB:

Erregung öffentlichen Ärgernisses

§ 184 StGB:

Verbreitung pornographischer Schriften

§ 184 a StGB:

Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften

§ 184 b StGB:

Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften

§ 184 c StGB:

Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften

§ 184 d StGB:

Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien

§ 184 e StGB:

Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen

§ 184 f StGB:

Ausübung der verbotenen Prostitution

§ 184 g StGB:

Jugendgefährdende Prostitution

§ 184 i StGB:

Sexuelle Belästigung

§ 225 StGB:

Misshandlung von Schutzbefohlenen

§ 232 StGB:

Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung

§ 235 StGB:

Entziehung Minderjähriger

§ 236 StGB:

Kinderhandel

* Diese Liste hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Anlage 2

■ Selbstverpflichtungserklärung

Unser Träger will den Menschen, die als Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten oder Bewohnerinnen und Bewohnern seinen Einrichtungen anvertraut sind, Lebensräume bieten, in denen sie gut behandelt, gepflegt und versorgt und gleichzeitig als einzigartige Persönlichkeiten wahrgenommen werden. Daher sollen unsere Einrichtungen geschützte Orte sein, in denen Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Menschen liegt bei den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll ein Klima der Achtsamkeit herrschen, so dass der bestmögliche Schutz vor Gewalt, vor Formen der sexualisierten Gewalt oder auch des sexuellen Missbrauchs gegeben ist.

Mit der Selbstverpflichtung engagieren wir uns für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen. Die Selbstverpflichtung wird von den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterzeichnet. Die Selbstverpflichtung umfasst folgende Punkte:

Frau/Herr (Vor- und Nachname): _____

geb. am: _____

Einrichtung: _____

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde eines jeden einzelnen Menschen in meiner Tätigkeit innerhalb meiner Einrichtung.
2. Ich schütze die mir anvertrauten Personen nach Kräften vor körperlichen und seelischen Schäden, vor Missbrauch und Gewalt jeglicher Art.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung in meiner Arbeitsumgebung bewusst wahrzunehmen. Nehme ich Formen der Grenzverletzungen wahr, dann werde ich die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Personen einleiten. Dabei bin ich mir der Grenzen meiner Handlungsfähigkeit bewusst und suche den Kontakt mit den von meinem Träger/der Einrichtung benannten Personen.
5. Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung gegenüber den mir anvertrauten Personen arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche/zivilrechtliche Folgen hat.
6. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
7. Ich weiß, dass ich bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekommen kann und nehme diese in Anspruch. Aufgaben und Kontaktdaten der externen unabhängigen Ansprechperson ebenso wie der internen Ombudsperson sind mir mitgeteilt worden.
8. Die im Zusammenhang mit der Selbstverpflichtungserklärung ausgehändigten Informationen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in den Einrichtungen meines Trägers habe ich zur Kenntnis genommen und wurde über ihre verbindliche Anwendung in den Einrichtungen meines Trägers informiert.

Ort: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Anlage 3

■ Selbstauskunft

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

Frau/Herr (Vor- und Nachname): _____

geb. am: _____

Einrichtung: _____

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt oder Misshandlung Minderjähriger oder Schutzbefohlener rechtskräftig verurteilt worden bin und insoweit auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Anlage 4

■ Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregister (BZRG)

Träger: _____

Hiermit wird bestätigt, dass der o.g. Träger entsprechend der gesetzlichen Vorschriften im SGB VIII, SGB XI, SGB XII, SGB IX sowie dem Saarländisches Wohn-, Betreuungs- und Pflegequalitätsgesetz aufgefordert ist, die persönliche Eignung von in der Einrichtung tätigen Personen durch Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 2 BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr: _____ (Vor- und Nachname)

geb. am: _____ in: _____

ist hiermit aufgefordert, dem Dienstgeber ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a BZRG für eine hauptamtliche Tätigkeit oder für eine ehrenamtliche Tätigkeit zur Einsichtnahme vorzulegen.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig bestätigt, dass die Voraussetzungen für eine Gebührenbefreiung gem. § 12 JVKostO vorliegt.

Ort und Datum: _____

Unterschrift und Stempel: _____



cts
Caritas
Trägergesellschaft
Saarbrücken

Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (cts)
Rhönweg 6, 66113 Saarbrücken
Telefon 0681 58805-152, Fax -109
www.cts-mbh.de

Saarbrücken, im Januar 2019