



Caritasverband  
Schaumberg-Blies e.V.

**Handlungsempfehlung**  
**zur**  
***Prävention und Intervention bei***  
***Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und***  
***sexuellem Missbrauch gegenüber***  
***Schutzbefohlenen und MitarbeiterInnen***

***Stand Oktober 2020***

## **Inhaltsverzeichnis**

- 1. Einleitung**
- 2. Erläuterungen zu den verschiedenen Begrifflichkeiten und Vorgehensweisen innerhalb der Handlungsempfehlung**
  - 2.1. Definition und Aufgabenbereich der/ des Präventionsbeauftragten
  - 2.2. Definition und Aufgabenbereiche der Verbindungs-, Vertrauensperson
  - 2.3. Aufgabenbereiche der insoweit erfahrenen Fachkraft §8a
  - 2.4. Definition und Aufgabenbereiche der externen Missbrauchsbeauftragten
- 3. Zielgruppe der Handlungsempfehlung**
- 4. Theoretische Abhandlungen zum Thema Grenzverletzung, sexuelle Übergriffe und sexuellem Missbrauch gegenüber Schutzbefohlenen sowie Täterstrategien**
  - 4.1. Grenzverletzung gegenüber Schutzbefohlenen
  - 4.2. sexuelle Übergriffe gegenüber Schutzbefohlenen
  - 4.3. Strafrechtliche relevante Formen sexueller Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen
  - 4.4. Täterstrategien
- 5. Theoretische Grundlagen zum Thema Prävention bei Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch gegenüber Schutzbefohlenen**
- 6. Grundlagen in der Arbeit mit den zu betreuenden Schutzbefohlenen im Caritasverband Schaumberg-Blies e.V.**
  - 6.1. Leitbild des Caritasverbandes als trägereigene Grundlage
  - 6.2. Trägerübergreifende Grundlagen
- 7. Gestaltung von präventiven Strukturen im Caritasverband Schaumberg-Blies e.V.**
  - 7.1. Verpflichtung der MitarbeiterInnen zu dem Verhaltenscodex
  - 7.2. Personalmanagement
  - 7.3. Beschwerdemanagement sowohl für MitarbeiterInnen als auch KlientInnen
  - 7.4. Sensibilisierung und Qualifizierung der MitarbeiterInnen

8. **Verfahrensordnung für den Umgang mit Beschwerden und Verdachtsfällen bei Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch gegenüber Schutzbefohlenen und MitarbeiterInnen**
  - 8.1. Maßnahmen bei Beschwerden wegen sexuellem Missbrauchs und sexueller Übergriffe durch berufliche und ehrenamtliche MitarbeiterInnen, HonorarmitarbeiterInnen und PraktikantInnen
  - 8.2. Vorgehen bei Beobachtungen sexueller Übergriffe durch MitarbeiterInnen
  - 8.3. Beschwerden bei Beobachtungen wegen sexuellem Missbrauch durch minderjährige Betreute
  - 8.4. Beschwerden wegen sexualisiertem Mobbing oder sexuellen Übergriffen durch KollegInnen
  - 8.5. Beschwerden bei sexuellen Übergriffen durch Kinder, Jugendliche oder Ratsuchende
  - 8.6. Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter MitarbeiterInnen
  - 8.7. Öffentlichkeitsarbeit
  - 8.8. Veröffentlichungen
9. **Quellenverzeichnis**
10. **Anlagen**

## 1. Einleitung

Der Caritasverband Schaumberg-Blies e.V. nimmt Beschwerden durch die von ihnen betreuten und beratenen Menschen generell sehr ernst. In jedem Einzelfall bemüht sich der Verband, einen angemessenen Weg zum Umgang mit den benannten Problemen zu finden. Beschwerden werden durch die Abteilungs-/Einrichtungsleitung entgegen genommen und von ihr verantwortlich behandelt.

Wegen der großen Brisanz bei Beschwerden wegen einer Straftat, insbesondere bei sexuellem Missbrauch, hat der Caritasverband für dieses Thema ein **Standardverfahren** beschrieben. Dieses Standardverfahren soll bewirken, dass Beschwerden dieser Art zur Klärung gebracht werden. Es soll sicherstellen, dass Opfer vor weiteren Taten geschützt werden und die notwendige Hilfe erhalten. Bei minderjährigen Opfern gehört das Kinderschutzverfahren nach § 8a SGB VIII dazu und damit die Beteiligung einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII. Zudem informiert der Träger alle zuständigen Aufsichtsbehörden. Das Standardverfahren soll aber auch dazu beitragen, dass Falschbeschuldigungen erkannt, und zu Unrecht Beschuldigte rehabilitiert werden.

Zum Standardverfahren gehört, dass jeder Ortsverband, jeder Fachverband und jede **selbständige Einrichtung eine/einen Missbrauchsbeauftragte/n** außerhalb des Verbandes vorhält.

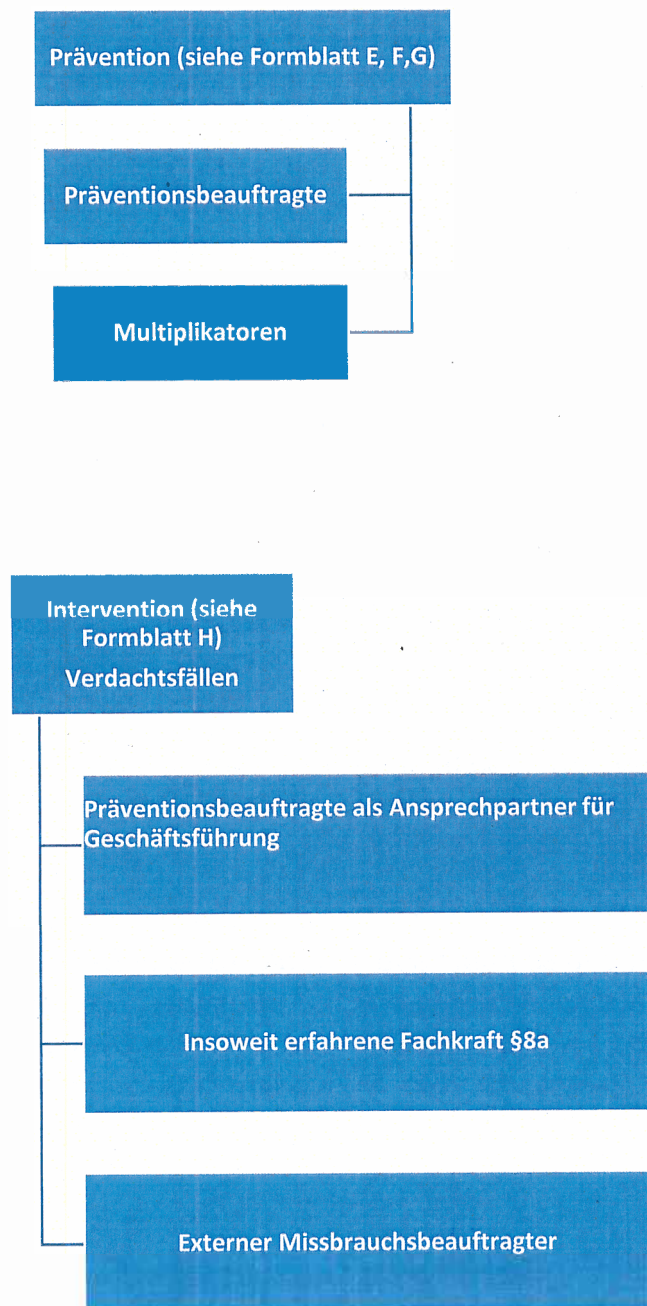
Die Geschäftsführung hat immer die Aufgabe, selbst zu entscheiden, ob sie den Vorwurf für begründet hält. Dazu kann sie die Hilfe der **Präventionsfachkraft** im Verband oder der **externen Missbrauchsbeauftragten** in Anspruch nehmen. Die Geschäftsführung bietet aus eigenen Fachabteilungen Hilfe für die Opfer an oder unterstützt sie in ihrer Suche nach Hilfe, falls sie kein Vertrauen mehr zu Mitarbeiterinnen haben.

**Weiterführend soll die Handlungsempfehlung dazu dienen, vorhandene präventive Strukturen im Verband zu fördern und neue Strukturen zu implementieren.**

## 2. Erläuterungen zu den verschiedenen Begrifflichkeiten und Vorgehensweisen innerhalb der Handlungsempfehlung

Die Handlungsempfehlung soll sowohl Hinweise und Handlungsanleitungen im präventiven Bereich geben als auch auf der Interventionsebene bei Verdachtsfällen. Daraus ergeben sich für die jeweiligen Beauftragten unterschiedliche Einsatzfelder:

### Handlungsempfehlung



## **2.1. Definition und Aufgabenbereiche des/ der Präventionsbeauftragten**

Nach dem Erlass der Leitlinien zum Umgang mit sexuellem Missbrauch, verbunden mit der Rahmenordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an minderjährigen Schutzbefohlenen durch die Deutsche Bischofskonferenz wurde die Ernennung einer **Präventionsbeauftragten für sexuellen Missbrauch** für die jeweiligen Ortsverbände beschlossen. Aufgabe dieser Präventionsfachkraft ist es, innerhalb der eigenen Organisation immer wieder für dieses Thema zu sensibilisieren und in diesem Sinne ein Präventionskonzept zur Förderung einer „Kultur des Hinschauens“ und zum Schutz der zu betreuten KlientInnen zu entwickeln. Die Schutzbefohlenen sind sowohl Kinder und Jugendliche als auch erwachsene Klienten. Dem Amt der Präventionsfachkraft kommt unter anderem die Aufgabe zu, Präventionsprojekte in Planung und Durchführung fachlich zu unterstützen, verbindliche Qualitätsstandards weiterzuentwickeln und bei Verdachtsfällen die innerhalb der eigenen Institution bestehen, gegebenenfalls erstberatend tätig zu werden und den Geschäftsführer bei dem weiteren Verfahrensablauf zu unterstützen.

## **2.2. Definition und Aufgabenbereiche der Verbindungsperson**

Die internen Verbindungspersonen/Vertrauenspersonen werden als Bindeglied zwischen den Präventionsfachkräften und den verschiedenen Fachbereichen und Teams gesehen. Sie sollten inhaltlich genau mit dem Vorgehen in Verdachtsfällen betraut sein, damit sie ihrem Team vor Ort bei der Kontaktaufnahme mit den zuständigen internen Fachkräften des Verbandes behilflich sein können. Ebenso wäre es die Aufgabe der Verbindungspersonen, in Zusammenarbeit mit der Präventionsfachkraft, die präventiven Strukturen vor Ort zu fördern und zu sichern.

## **2.3. Definition und Aufgabenbereiche der insoweit erfahrene Fachkraft §8a**

Der Caritasverband hält parallel zu der Präventionsfachkraft eine insoweit erfahrene Fachkraft vor. Durch den Gesetzestext werden Auftrag und Kompetenz dieser Fachkraft bestimmt. Bei Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung ist im ersten Schritt die 8a- Fachkraft hinzuzuziehen (siehe Trägervereinbarung §8a). Sollte sich dann herausstellen, dass die Gefährdung des Kindes oder Jugendlichen von einem Mitarbeiter/in der Einrichtung ausgeht, wird die Präventionsfachkraft zur weiteren Beratung zugezogen (*siehe Formblatt H*).

## **2.4. Definition und Aufgabenbereiche der externen Missbrauchsbeauftragten**

Der oder die externe Missbrauchsbeauftragte sollte außerhalb der eigenen Institution stehen und ebenfalls außerhalb kirchlicher Strukturen. Sie wird zur weiteren Beratung und Begleitung der Einrichtungsleitung hinzugezogen. In einem Gespräch, in dem sich die beschuldigte Person zu den Vorwürfen äußern kann, ist die Hinzuziehung verpflichtend.

### **3. Zielgruppe der Handlungsempfehlung**

Als Zielgruppe des Präventionskonzeptes sieht der Verband

- die zu betreuenden Kinder und Jugendlichen,
- die zu betreuenden erwachsenen Klienten/innen
- und die haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen

### **4. Theoretische Abhandlungen zum Thema Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch gegenüber Schutzbefohlenen sowie Täterstrategien**

#### **4.1. Grenzverletzung gegenüber Schutzbefohlenen**

Als grenzverletzendes Verhalten innerhalb Institutionen werden laut Autorin Ursula Enders jene Verhaltensweisen gegenüber den Schutzbefohlenen genannt, die deren persönliche Grenze im Kontext eines Versorgungs- Betreuungsverhältnis überschreiten. Als Maßstab zur Einschätzung grenzverletzenden Verhaltens gelten nicht nur objektive Faktoren, sondern ebenso das jeweilige subjektive Erleben der jeweiligen Person. Sie resultieren aus fachlichen oder persönlichen Unzulänglichkeiten und einem Mangel an klaren Regeln und Strukturen innerhalb der Organisation

#### **Beispiele für Grenzverletzungen sind:**

- Unterschreitung einer körperlichen Distanz
- Missachtung von Schamgrenzen (Bloßstellen, persönlich abwertende, sexistische, rassistische Bemerkungen, unpassende Spitznamen)
- Missachtung von Grenzen zwischen den Generationen (sexualisierten Kontakt zwischen Kindern zulassen; mit Kindern und Jugendlichen „flirten“; Mädchen und Jungen mit besonderen Kosenamen ansprechen)

#### **4.2. Sexuelle Übergriffe gegenüber Schutzbefohlenen**

Sexuelle Übergriffe resultieren von Seiten des Täters ebenfalls aus fachlichen oder persönlichen Defiziten. Sie sind jedoch weitaus massiver und häufiger als die Grenzverletzungen und können als geplantes Vorgehen bezeichnet werden. Die Fachkräfte setzten sich dabei über gesellschaftliche/kulturelle Normen, institutionelle Regeln, den Widerstand der Opfer und /oder fachlicher Standards hinweg.

Abwehrreaktionen und Kritik von Seiten Dritter an dem Handeln werden missachtet.

Formen von Übergriffen innerhalb der Institutionen können sein:

**Psychische Übergriffe:**

- verbale Gewalt (Demütigung etc.)
- inadäquate Sanktionen auf Fehlverhalten
- Klienten ein Geheimhaltungsgebot auferlegen

**Sexuelle Übergriffe ohne Körperkontakt**

- Sexistische Bemerkungen über die Person oder an die Person
- Sexualisieren des Kontaktes (z.B. durch häufige anzügliche Bemerkungen, Gesten, Mimik)
- Sexuelle aufreizende Kleidung der Mitarbeiter/innen im Berufsalltag

**Sexuelle Übergriffe mit Körperkontakt**

- Wiederholte Missachtung einer fachlich adäquaten körperlichen Distanz (zu intime körperliche Nähe und Berührung im alltäglichen Umgang)
- Gezielte/wiederholte, angeblich zufällige Berührung der Genitalien (bei Pflegehandlungen oder Hilfestellungen im alltäglichen Umgang)
- Wiederholter Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familiären Umgang entsprechen
- Initiieren von Spielen, die Mädchen und Jungen auch nicht erwünschten Körperkontakt abverlangen

In solchen Fällen muss der Träger der Einrichtung für die Sicherheit der KlientInnen sorgen und Konsequenzen aus den Vorfällen ziehen.

**4.3. Strafrechtlich relevante Formen sexueller Gewalt/ sexuellen Missbrauchs gegenüber Schutzbefohlenen**

Sexuelle Gewalt/ sexueller Missbrauch ist jede sexuelle Handlung, die an oder von einem Menschen gegen den Willen des Kindes und Jugendlichen vorgenommen wird, oder der das Kind oder der Jugendliche aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wesentlich zustimmen kann. Der Täter nutzt die Macht- und Autoritätsposition aus, um seine eigenen Bedürfnisse auf Kosten des Kindes oder Jugendlichen zu befriedigen (abgewandelt nach Banges&Deegener 1996)

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen liegen vor bei:

- Körperverletzung
- Sexuellem Missbrauch/ sexueller Nötigung
- Erpressung

Die Einrichtung sollte strafrechtlich reagieren, sofern die Opfer psychisch in der Lage sind, die Belastungen als Zeuginnen/Zeugen im Strafverfahren durchzustehen. Es sollte im Vorfeld sichergestellt werden, dass die Opfer bei der Strafanzeige im Rahmen einer Nebenanklage strafrechtlich vertreten werden, Kinder und Jugendliche, die als



Zeugen auftreten schon zu Beginn des Verfahrens einen anwaltlichen Zeugenbeistand bekommen, Opfer als auch Zeug/innen Beratung und Prozessbegleitung durch eine Beratungsstelle bekommen, die nicht in Trägerschaft der betroffenen Einrichtung stehen.

#### **4. 4. Täterstrategien**

Nach dem Vier-Faktorenmodell (eine nach Finkelohr), weisen TäterInnen oder Täter folgende innere Motivationen vor:

**Sie müssen eine innere Motivation zum sexuellen Missbrauch besitzen und die damit verbundene innere Hemmschwelle überwinden.**

Dabei folgen die Täter/innen vor allem ihrem inneren Impuls zu missbrauchen. Dieser wird von verschiedenen interpsychischen Aspekten aufrechterhalten. Diese sind zum Beispiel: die positive Erfahrung beim eigenen Handeln (sexuelle Lust, Macht), die Identifikation mit einem Vorbild, mangelnde Empathie, mangelnde Moral.

Das Gegenüber wird dabei in seinem Interesse oder Erleben in keiner Weise gesehen.

**Sie müssen äußere Hemmschwellen und den Widerstand des Opfers überwinden**

Hierbei geht es darum, wie ein Täter Kontakt zu seinem potentiellen Opfer aufbauen kann. Dies beinhaltet beispielsweise auch die Wahl des Arbeitsfeldes, die Struktur der jeweiligen Einrichtung. Die eigene Institution sollte sich daher mit ihrem **Risiko einer „negativen Kultur der Grenzverletzung“** beschäftigen. Dieses ist dann besonders groß, wenn folgende Faktoren gegeben sind:

- Stark autoritäre bzw. unklare Leitungsstrukturen
- geschlossene oder offene Systeme
- Die Achtung der Rechte von Kindern und Jugendlichen auf Selbstbestimmung und Privatsphäre nicht im Rahmen der Dienstanweisung schriftlich verpflichtet werden
- Kein klares, schriftlich fixiertes Regelwerk innerhalb der Institution besteht
- rigide Sexualpädagogik
- Missachtung der Grenzen zwischen den Generationen sowie der Jugendschutzbestimmungen
- Unzureichendes Beschwerdemanagement
- besonders verletzbare Mädchen und Jungen

## 5. Theoretische Grundlagen zum Thema Prävention bei Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch gegenüber Schutzbefohlenen

Durch die Beschäftigung mit der Thematik des sexuellen Missbrauchs in Institutionen wurden mittlerweile verschiedene Eckpunkte benannt, die die präventiven Strukturen in der jeweiligen Einrichtung fördern sollen und so den Schutz für die dort betreuten KlientenInnen zu erhöhen.

Nach Enders 2010 „**Kultur der Grenzachtung**“ sollte ein Konzept der Implementierung von präventiven Strukturen folgende Punkte enthalten:

- **Klare institutionelle Regeln im Umgang** mit den zu betreuenden KlientenInnen
- Die Beteiligung Schutzbefohlenen bei der Erstellung eines solchen Regelwerkes
- Ein **Beschwerdemanagement**, das sowohl den KlientInnen als auch den MitarbeiterInnen zur Verfügung steht und auf interne als auch externe AnsprechpartnerInnen verweist.
- Regelmäßige **Präventionsangebot** für die zu betreuenden Schutzbefohlenen
- Regelmäßige **Fortbildungsangebote** und Informationsveranstaltungen für ehren- und hauptamtliche MitarbeiterInnen über die Strategien der Täter, Möglichkeiten der Prävention und Umgang mit den Opfern.
- Klare Dienstvorschriften für einen respektvollen Umgang mit Nähe und Distanz.
- Klare **Verfahrensregeln** in Fällen von sexuellen Grenzverletzungen durch ehren-oder hauptamtliche MitarbeiterInnen.
- Thematisierung der Problematik der sexuellen Ausbeutung von Kindern und der jeweiligen Präventionsmaßnahmen der Institution im **Bewerbungsverfahren**

## **6. Grundlagen in der Arbeit mit den zu betreuenden Schutzbefohlenen im Caritasverband Schaumberg-Blies e.V.**

### **6.1 Das Caritas-Leitbild als trägereigene Grundlage**

Das Leitbild des Diözesancaritasverbandes Trier benennt die Grundlagen sowie die Herkunft unseres Verbandes. Es beschreibt die Ziele und Aufgaben unseres Verbandes sowie deren Arbeitsweise und sein Organisationsprofil. Es gibt Auskunft über den Führungsstil und benennt Grundsätze der Dienstgemeinschaft.

Das Leitbild und seine Ziele

- Zuerst den Armen und Benachteiligten helfen
- Den Menschen in seiner Würde unterstützen
- Gemeinsam für eine humane Gesellschaft in Frieden und Gerechtigkeit einsetzen

Das Leitbild und seine Aufgaben

- Gesellschaft verantwortlich mitgestalten
- Caritative Dienste fördern, soziale Arbeit weiterentwickeln und grenzüberschreitend arbeiten
- Dialog suchen
- Hilfe zur Selbsthilfe fördern

Das Leitbild und seine Arbeitsweisen

- Präventives Arbeiten
- Informelles Arbeiten
- Innovatives Arbeiten
- Bedarfsorientiertes und wirtschaftliches Arbeiten
- Kooperatives Arbeiten
- Transparentes Arbeiten
- Fachlich qualifiziertes Arbeiten
- Umweltverträgliches Arbeiten

### **6.2 Trägerübergreifende Grundlagen**

- Die UN Kinderrechte (siehe Anhang)

## **7. Gestaltung von präventiven Strukturen im Caritasverband Schaumberg-Blies e.V.**

### **7.1. Verpflichtung der Mitarbeiter gegenüber dem Verhaltenscodex**

Dieser Verhaltenskodex verpflichtet den Mitarbeiter/ Mitarbeiterin zur Einhaltung eines fachlich adäquater Nähe – Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang der MitarbeiterInnen untereinander sowie den zu betreuenden Klienten gegenüber. Ebenso gibt er die gemeinsamen Werte der Organisation und Leitsätze wieder. Durch diesen Verhaltenscodex soll sichergestellt werden, dass allen MitarbeiterInnen die Verhaltensregeln als auch die Sanktionen bekannt sind (siehe Anhang).

### **7.2. Personalmanagement**

Transparente institutionelle Strukturen sowie ein grenzachtender Umgang mit dem Thema Sexualität sind Grundlagen der Prävention. Damit eine Umsetzung in der Einrichtung gelingt und die formulierten Inhalte auch gelebt werden können, ist schon bei der Personalauswahl auf die Selbstverpflichtungen (siehe Anhang) hinzuweisen.

#### **Bewerbungsverfahren**

Um die Wahrscheinlichkeit zu verringern, dass potenzielle Täter und Täterinnen durch vakante Stellen Zugang zum Klientel ermöglicht werden, sollte grundsätzlich eine „Strategie der Abschreckung“ gelten. Dazu gehört, dass schon in der Stellenausschreibung/Bewerbungsgesprächen deutlich gemacht wird, dass die Einrichtung sich mit der Problematik kontinuierlich auseinandersetzt und größten Wert auf präventive Strukturen legt. Den Arbeitsverträgen sollten die Standards und Regeln der Einrichtung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt - die Handlungsvereinbarungen- als Anhang beigefügt werden. In Dienstweisungen können klare Verhaltensvorgaben zur Wahrung einer fachlichen adäquaten Distanz eingebracht werden, die ebenfalls den Arbeitsverträgen als Anhang beigefügt werden.

Es sollten in den Einstellungsgesprächen alle relevanten Dokumente dazu mit den neuen KollegInnen besprochen werden.

#### **Erweitertes Führungszeugnis**

Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sowie PraktikantInnen haben in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen analog 72 a SGB VIII

#### **Selbstverpflichtungserklärung**

Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sowie PraktikantInnen geben eine Selbstverpflichtungserklärung ab.

In dieser verpflichten sie sich dazu, die Standards zur Prävention von sexuellem Missbrauch und zum Umgang mit Missbrauchsfällen für die eigene Arbeit anzuerkennen und zu beachten.

### **7.3. Beschwerdemanagement sowohl für MitarbeiterInnen als auch KlientInnen**

Sowohl auf Verbandsebene, als auch innerhalb der jeweiligen Einrichtungen/Fachdienste, sind verbindliche und transparente Beschwerdesysteme zu entwickeln, welche auch im Qualitätsmanagement entsprechend zu verankern sind. Für Mitarbeiter und ihre Schutzbefohlenen sind feste interne und externe Ansprechpartner zu benennen, an die man sich in schwierigen Situationen wenden kann. Die internen Ansprechpartner/Beschwerdestelle sollten aus der institutionellen Hierarchie ausgegliedert sein und bei notwendiger Intervention die Koordination übernehmen. Ihre Aufgaben und Befugnisse müssen sehr klar und transparent in eine vorher festgelegte Verfahrensordnung eingebunden sein. Als externe Ansprechpartner (externe Missbrauchsbeauftragte) wären Kooperationsvereinbarungen mit Fachberatungsstellen hilfreich und unterstützend. Des Weiteren sollten standardisierte schriftliche Befragungen zur Zufriedenheit der Mitarbeiter und der Schutzbefohlenen regelmäßig und verbindlich durchgeführt werden.

### **7.4. Sensibilisierung/ und Qualifizierung der MitarbeiterInnen**

Um die Etablierung verbindlicher institutioneller Normen im Sinne einer „Kultur der Grenzachtung“ zu gewährleisten, sollte die Institution ihre ehrenamtlichen- und hauptamtlichen MitarbeiterInnen grundlegend über das Präventionskonzept der Einrichtung informieren und ihnen Fort- und Weiterbildungen zur Thematik anbieten. Sowohl die MitarbeiterInnen als auch die Besucher der Einrichtung sollten durch verschiedene Informationsmaterialien darauf aufmerksam gemacht werden, dass sich die Einrichtung der „Prävention von sexuellem Missbrauch“ annehmen möchte und somit auch ein deutliches Zeichen sowohl an mögliche Opfer als auch Täter setzen.

#### **Information der MitarbeiterInnen und KlientInnen über die Thematik**

- Vorstellen der Präventionsfachkräfte in einer Mitarbeiterversammlung und Darstellung des Präventionskonzeptes
- Auslegen des Informationsflyer über die Kontaktdaten der Präventionsfachkraft
- Grundlegende Informationsmaterialien zum Thema sexuellen Missbrauch für Klienten als auch Mitarbeiter/innen zur Verfügung stellen
- Durch Plakate und Infomaterialien auf die Rechte der Kinder und Jugendlichen Hinweisen.
- Zur Verfügung stellen einer Infobox mit Informationsmaterial zum Thema sexuelle Grenzverletzungen sowohl für Fachkräfte als auch Betroffene

## **Fortbildung und Qualifizierung der MitarbeiterInnen zur Thematik**

Die Einrichtung sollte dafür Sorge tragen, dass in regelmäßigen Abständen Vortragsveranstaltungen mit externen ReferentInnen stattfinden können. Diese sollten Basisinformationen über die Problematik der Grenzverletzungen in Institutionen vermitteln und Möglichkeiten der Entwicklung präventiver Strukturen skizziert werden. Daraus kann sich für die Institution die Chance entwickeln eine Fachdiskussion zu entwickeln, die den Blick für den eigenen Umgang mit den Kindern und Jugendlichen schärft und für die Thematik im Allgemeinen zu sensibilisieren. Um diesen Punkt umzusetzen, sollte eine Kooperation mit den jeweiligen Fachberatungsstellen vor Ort eingegangen werden.

Verfasserinnen des Konzeptes

**Santina Meyer**  
**Caritasverband St. Wedel**

**Janina Meeß**  
**Caritasverband Neunkirchen**

**Elke Wommer**  
**Caritasverband St. Wendel**

**Dieses Konzept tritt am 29.11.2017 in Kraft.**



**Michael Schütz**  
**-Caritasdirektor-**

## **8. Verfahrensordnung für den Umgang mit Beschwerden und Verdachtsfällen bei Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch gegenüber Schutzbefohlenen und MitarbeiterInnen**

In Anlehnung an die bischöfliche Verfahrensordnung des Bistums Trier soll diese Verfahrensordnung für den Caritasverband Schaumberg-Blies e.V. das Vorgehen bei Beschwerden bezüglich sexuellen Missbrauchs in der Einrichtung sicherstellen. Es werden im Folgenden nun die einzelnen Maßnahmenabläufe vorgestellt. Die dazu gehörigen Formblätter befinden sich im Anhang.

### **8.1. Maßnahmen bei Beschwerden wegen sexuellen Missbrauchs und sexueller Übergriffe durch berufliche und ehrenamtliche MitarbeiterInnen, Honorar Mitarbeiterinnen und PraktikantInnen**

Wenn der Vorwurf des sexuellen Missbrauchs erhoben wird, wird durch den/die nächste/n Vorgesetzte/n und einer/m Beisitzer/in als erstes ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer/der Beschwerdeführerin geführt, protokolliert und von beiden Seiten unterschrieben. Für dieses Gespräch und alle weiteren erhält der Beschwerdeführer/die Beschwerdeführerin das Angebot, eine Vertrauensperson hinzuzuziehen. Der Verband bietet einen oder eine externe Missbrauchsbeauftragte an, die als Vertrauensperson hinzugezogen werden kann.

Namen der internen Präventionsbeauftragten des Verbandes, der Einrichtung:

.....

Namen der externen Missbrauchsbeauftragten des Verbandes:

**Frau Richter und Herr Drehmann**

.....

Die Einrichtungs-/Abteilungsleitung sorgt dafür, dass der/die Beschuldigte nicht mehr mit dem/der Betroffenen zusammen trifft. Handelt es sich bei den Betroffenen um Kinder/ Jugendliche, so wird zum Kinderschutz gemäß 8a SGBVIII unter Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft, das 8a Verfahren eingeleitet.

Name der insoweit erfahrenen Fachkraft:

**Herrn Ludwig Lebensberatungsstelle der Bistums Trier für die Geschäftsstelle Neunkirchen (06821/21919)**

**Santina Meyer Caritas Verband für die Region Schaumberg-Blies e.V. für die Geschäftsstelle St. Wendel (06851-907176)**

Kann der Verdacht nicht ausgeräumt werden, wird die Geschäftsführung informiert. Dieser entscheidet über die weiteren Schritte. Die Geschäftsführung spricht mit dem Betroffenen. Der externe Missbrauchsbeauftragte kann zur weiteren Beratung hinzugezogen werden.

Die Geschäftsführung führt das Gespräch mit dem/der Beschuldigten. In diesem Gespräch, in dem sich der/ die beschuldigte Person zu den Vorwürfen äußern kann, ist die Hinzuziehung des externen Missbrauchsbeauftragten verpflichtend.

Falls sich der Verdacht weiterhin nicht ausräumen lässt, wird der/die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt.

**(siehe Formblatt A im Anhang)**

**8.2. Vorgehen bei Beobachtung sexueller Übergriffe durch MitarbeiterInnen**

Wenn MitarbeiterInnen bei KollegInnen ein Verhalten beobachten, dass ihnen unangemessen erscheint, steht es ihnen frei den/die betreffenden Kolleg/In direkt anzusprechen.

Wenn sie den Verdacht auf sexuellen Missbrauch haben, informieren sie den/die nächste Vorgesetzte/n. Dieser verantwortet das weitere Vorgehen. Handelt es sich bei den Betroffenen um Kinder und Jugendliche, so werden unter Beteiligung einer insoweit erfahrenen Fachkraft dem § 8a SGBVIII, weitere Schritte zur Verdachtsklärung und zum Schutz der Betroffenen gem. § 8a SGBVIII, eingeleitet.

Kann der Verdacht nicht ausgeräumt werden, ist die Geschäftsführung zu informieren durch die/den nächsten Vorgesetzten.

Die Geschäftsführung koordiniert die Verdachtsklärung und die Hilfe für das Opfer. Der externe Missbrauchsbeauftragte kann zur weiteren Beratung hinzugezogen werden. Die Geschäftsführung führt das Gespräch mit dem/der Beschuldigten. In diesem Gespräch, ist die Hinzuziehung des externen Missbrauchsbeauftragten verpflichtend.

Falls sich der Verdacht nicht ausräumen lässt, wird der/ die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt

Eine Strafanzeige erfolgt in Absprache mit dem Opfer..

**(siehe Formblatt B im Anhang)**



### **8.3. Beschwerden und Beobachtungen wegen sexuellen Missbrauchs durch minderjährige Betreute**

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch andere Kinder und Jugendliche in einer stationären Einrichtung, einer ambulanten Einrichtung, in Kindertageseinrichtungen, der Schulbetreuung (OGS), der Familienberatung oder bei Freizeiten wird dieser Verdacht in jedem Fall ernst genommen. MitarbeiterInnen, die diesen Verdacht haben, informieren zeitnah ihre/n Vorgesetzten und dies/r die Geschäftsführung.

Die Vorgesetzten schalten zur Klärung des Sachverhaltes eine insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII ein und es wird ein Verfahren nach § 8a SGB VIII eingeleitet. Sie informiert die zuständigen Aufsichtsbehörden.

Sie sorgen unabhängig davon für den unmittelbaren Schutz des betroffenen Kindes. Sie informieren die Eltern der beteiligten Kinder oder Jugendlichen. Sie stellen dem Kind/Jugendlichen, der Familie auf Wunsch eine Vertrauensperson zur Verfügung.

Mit den beteiligten Eltern werden die notwendigen Schutz- und Hilfsmaßnahmen abgestimmt.

Bei beschuldigten Jugendlichen wird beraten, ob eine Strafanzeige sinnvoll oder notwendig ist. Sie geschieht nicht gegen den Willen des Opfers.

**(siehe Formblatt C im Anhang)**

### **8.4. Beschwerden wegen sexualisiertem Mobbing oder sexueller Übergriffe durch KollegInnen**

Die Beschwerden gegen KollegInnen werden, wenn sie nicht im direkten Gespräch geklärt werden können, zeitnah an die Einrichtungs-/Abteilungsleitung oder direkt an die Geschäftsführung gerichtet. Diese führt erst mit dem/der Beschwerdeführerin ein Gespräch, das protokolliert und unterschrieben wird, und dann mit dem/der Beschuldigten.

Wenn es auf Ebene der Einrichtung/Abteilung zu keiner einvernehmlichen Lösung kommt, entscheidet die Geschäftsführung über das weitere Verfahren

**(siehe Formblatt D im Anhang)**

### **8.5. Beschwerden wegen sexueller Übergriffe durch Kinder, Jugendliche oder Ratsuchende.**

Falls MitarbeiterInnen durch Kinder, Jugendliche oder Ratsuchende sexuelle Übergriffe oder gewalttätige Angriffe erleiden, können sie sich bei der/dem nächsten Vorgesetzten beschweren. Diese sorgt dafür, dass der/die MitarbeiterIn diesen Übergriffen nicht mehr ausgesetzt wird.

Jede Abteilung entwickelt für ihren Verantwortungsbereich Verfahrensstandard, wie sie mit diesem Problem umgeht. Auf keinen Fall werden weitere MitarbeiterInnen den Übergriffen ausgesetzt.

#### **8.6. Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter MitarbeiterInnen**

Jeder Verband/jede Einrichtung, veröffentlicht dort, wo der Verdacht bekanntgeworden war, die Unschuld des/der Beschuldigten. Er unterstützt ihn/sie durch sein Vertrauen und dadurch, dass er ihm/ihr weiterhin verantwortliche Arbeit übergibt. Bei Bedarf erhalten die betroffenen Einrichtungen/Teams Unterstützung z.B. durch Supervision. Der rehabilitierte Beschuldigte erhält Einsicht in seine Personalakte.

#### **8.7. Öffentlichkeitsarbeit**

Die Information der Öffentlichkeit erfolgt ausschließlich über eine dafür bestimmte Person in Absprache mit dem Pressereferenten des Diözesancaritasverbandes. Die Persönlichkeitsrechte des Opfers und des Beschuldigten werden in jedem Fall gewahrt.

#### **8.8. Veröffentlichung**

Die Beschwerdewege werden veröffentlicht. Auch Kinder erfahren in altersgemäßer Form, dass und wie sie sich beschweren können.

### **9. Quellenverzeichnis**

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg):

**„Prävention von sexualisierter Gewalt an Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.“ Handreichung für katholische Schulen, Internate und Kindertageseinrichtungen.**

Bonn 3. Auflage 2012

AGkE: Arbeitsgemeinschaft katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe im Bistum Essen (Hrsg):

**Handlungsempfehlungen zur Prävention, Partizipation und Intervention bei sexuellem Missbrauch.**

2001-2012

Zartbitter Köln e.V. –Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt (Hrsg.)

**Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzung, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag.**

Köln 2010

Zartbitter Köln e.V. –Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

Enders (Hrsg.)

## **„Kultur der Grenzachtung“-oder Wie Institutionen sich vor Missbrauch in den eigenen Reihen schützen können.**

Köln 2010

## **Schulung zur Präventionsbeauftragten: Handout zur Thematik der Täterstrategien**

Handout Wagner/Götzinger (Hrsg.)

Trier November 2012

### **10 . Anlagen**

- Verfahrensordnung für den Umgang mit Beschwerden und Verdachtsfällen bei Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch gegenüber Schutzbefohlenen (Formblatt A-D)
- Selbstverpflichtungserklärung für Hauptamtliche MitarbeiterInnen (Formblatt E)
- Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche MitarbeiterInnen (Formblatt F)
- Verhaltenscodex (Formblatt G)
- Schaubild Verfahrensablauf bei Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch gegenüber Schutzbefohlenen (Formblätter H1 und H2)



## Formblatt A

**Maßnahmen bei Beschwerden wegen sexuellen Missbrauchs und sexueller Übergriffe durch berufliche und ehrenamtliche MitarbeiterInnen, HonorarmitarbeiterInnen und PraktikantInnen..**

### 1. Annahme der Beschwerde

Wenn der Vorwurf des sexuellen Missbrauchs erhoben wird, wird durch den/die nächste/n Vorgesetzte/n und einer/m BeisitzerIn als erstes ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer/der Beschwerdeführerin geführt, protokolliert und von beiden Seiten unterschrieben. Für dieses Gespräch und alle weiteren erhält der Beschwerdeführer/die Beschwerdeführerin das Angebot, eine Vertrauensperson hinzuzuziehen. Der Verband bietet einen oder eine externe Missbrauchsbeauftragte an, die als Vertrauensperson hinzugezogen werden kann.

Die Einrichtungs-/Abteilungsleitung sorgt dafür, dass der/die Beschuldigte nicht mehr mit dem/der Betroffenen zusammen trifft. **Handelt es sich bei den Betroffenen um Kinder / Jugendliche, so wird zum Kinderschutz gemäß 8a SGB VIII unter Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft, das 8a Verfahren eingeleitet.**

Abteilung: .....

Ratsuchende/r: .....

Beschuldigte/r: .....

Datum der Beschwerde: .....

Inhalt der Beschwerde: .....

.....

.....

Vereinbarte Schutzmaßnahme: .....

.....

.....

Unterschrift Vorgesetzte/r: .....

Das unterzeichnete Protokoll des Gesprächs mit dem/der Beschwerdeführer/in liegt bei.

Insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VII

Name, Anschrift: .....

Vereinbarte Vertrauensperson:

Name, Anschrift: .....

**2. Information an die Geschäftsführung**

Kann der Verdacht nicht ausgeräumt werden informiert der/die Vorgesetzte unverzüglich die Geschäftsführung.

Datum, Unterschrift Vorgesetzte/r: .....

**3. Gespräch der Geschäftsführung mit dem/der Betroffenen (Opfer)**

Die Geschäftsführung führt ein Gespräch mit der/dem Betroffenen und kann zur weiteren Beratung den externen Missbrauchsbeauftragten hinzuziehen.

Datum: .....

Fazit: .....

.....

Unterschrift Geschäftsführung: .....

Unterschrift des externen Missbrauchsbeauftragten-----

**4. Gespräch der Geschäftsführung mit dem/der Beschuldigten**

**Die Hinzuziehung des externen Missbrauchsbeauftragten ist verpflichtend.**

Die Geschäftsführung und der externe Missbrauchsbeauftragte führen gemeinsam das Gespräch mit dem/der Beschuldigten.

Falls sich der Verdacht nicht ausräumen lässt, wird der/die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt.

Datum: .....

Fazit: .....

.....

Unterschrift Geschäftsführung: .....

Unterschrift des externen Missbrauchsbeauftragten-----

**5. Die Information an das Jugendamt bzw. der Aufsicht führenden Behörde wird bzw. wurde schon über das 8a Verfahren sichergestellt.**

Information an die Behörde am/durch .....

Keine Information an die Behörde, weil .....

**6. Strafanzeige**

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes und der Bischofskonferenz strebt die Geschäftsführung die Strafanzeige an. Dabei sind die Rechte des Kindes/Jugendlichen und der Wille der Personensorgeberechtigten zu berücksichtigen.

Anzeige erstattet am/durch: .....

Wenn nicht, weil .....

.....

Entscheidung geprüft am/durch .....





## Formblatt B

### Vorgehen bei Beobachtung sexueller Übergriffe durch MitarbeiterInnen

#### 1. Die ersten Schritte bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Wenn MitarbeiterInnen bei KollegInnen ein Verhalten beobachten, dass ihnen unangemessen erscheint, steht es ihnen frei, den/die betreffenden Kollegen direkt anzusprechen..

Wenn sie den Verdacht auf sexuellen Missbrauch haben, informieren sie den/die nächste Vorgesetzte/n. Diese/r verantwortet das weitere Vorgehen. **Handelt es sich bei den Betroffenen um Kinder und Jugendliche, so werden unter Beteiligung einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII, weitere Schritte zur Verdachtsklärung und zum Schutz der Betroffenen gem. § 8a SGB VIII, eingeleitet.**

MitarbeiterIn: .....

Beschuldigte/r: .....

Inhalt der Beobachtung: .....

.....  
.....  
.....

Datum: ..... Unterschrift Vorgesetzte/r: .....

#### 2 Kann der Verdacht nicht ausgeräumt werden, informiert der / die Vorgesetzte die Geschäftsführung.

Information an die Geschäftsführung am: .....

Unterschrift Vorgesetzte/r: .....

Unterschrift Geschäftsführung: .....

#### 3. Die Geschäftsführung koordiniert die Verdachtsklärung und Hilfe für das Opfer. Der /die externen Missbrauchsbeauftragte kann hinzugezogen werden.

Vereinbarte Schutzmaßnahmen und Hilfen:

.....  
.....

Verdacht erhärtet, weil .....

Verdacht nicht erhärtet, weil .....

**4. Die Geschäftsführung zieht den externen Missbrauchsbeauftragten heran und spricht mit dem/ der Beschuldigten und bietet auch ihm/ihr Unterstützung und Hilfe an.**

Gespräch mit Beschuldigter/m am: .....

Inhalt des Gesprächs: .....

.....

.....

Anwesende: .....

.....

Fazit: .....

.....

**5. Die Entscheidung über die Information an das Jugendamt, bzw. der Aufsichtsbehörde wird über das 8a Verfahren sichergestellt.**

Behörde informiert am/durch .....

Behörde nicht informiert weil .....

**6 Entscheidung über eine Strafanzeige in Absprache mit dem Opfer.**

Anzeige erstattet am/durch .....

Behörde nicht informiert, weil .....

Entscheidung geprüft am/durch .....

## Formblatt C

### Beschwerden und Beobachtungen wegen sexuellem Missbrauch durch minderjährige Betreute

#### 1. Information des/der Vorgesetzten

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch andere Kinder und Jugendliche in einer stationären Einrichtung, einer ambulanten Einrichtung, in Kindertageseinrichtungen, der Schulbetreuung (OGS), der Familienberatung oder bei Freizeiten wird dieser Verdacht in jedem Fall ernst genommen. MitarbeiterInnen, die diesen Verdacht haben, informieren zeitnah ihre/n Vorgesetzten und dies/r die Geschäftsführung.

Meldende/r Mitarbeiter/in: .....

Beteiligte Kinder: .....

Betroffenes Kind	Anschrift
.....	.....

Betroffenes Kind	Anschrift
.....	.....

Betroffenes Kind	Anschrift
------------------	-----------

Inhalt der Beschwerde: .....

.....

.....

.....

Information an die/den Vorgesetzte/n am: .....

Information an die Geschäftsführung am: .....

#### 2. Die jeweiligen Vorgesetzten schalten zur Klärung des Sachverhaltes eine insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII ein.

Insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII: .....

Informiert am/durch: .....

**3. Die Vorgesetzten sorgen für den unmittelbaren Schutz der betroffenen Kinder.**

Zusätzlich wird intern das Kinderschutzverfahren gem. § 8a SGB VIII eingeleitet.

**4. Sie informieren die Eltern der beteiligten Kinder oder Jugendlichen.**

Zu diesem Gespräch können sie erneut die insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII hinzuziehen.

Information an die Eltern am: .....

Information an die Eltern am: .....

**5. Entscheidung über die Schutz- und Hilfemaßnahmen**

Mit den beteiligten Eltern und der insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII werden die notwendigen Schutz- und Hilfemaßnahmen abgestimmt. Die Geschäftsleitung informiert die zuständigen Aufsichtsbehörden.

Schutz- und Hilfemaßnahmen:

.....  
.....

Information des Jugendamtes am/durch .....

Keine Information des Jugendamtes, weil .....

.....  
.....

**6. Entscheidung über eine Strafanzeige bei beschuldigten Jugendlichen**

Strafanzeige erstattet am/durch .....

Keine Strafanzeige erstattet, weil .....

.....

Entscheidung geprüft am/durch .....

Unterschriften:

Leitung: .....

Eltern Kind: ..... Eltern Kind: .....

Eltern Kind: .....

## Formblatt D

### Beschwerden wegen Mobbing oder sexueller Übergriffe durch KollegInnen

#### 1. Information der Vorgesetzten

Die Beschwerden gegen KollegInnen werden, wenn sie nicht im direkten Gespräch geklärt werden können, zeitnah an die Einrichtungs-/Abteilungsleitung oder direkt an die Geschäftsführung gerichtet. Diese führt erst mit dem/der BeschwerdeführerIn ein Gespräch, das protokolliert und unterschrieben wird, und dann mit dem/der Beschuldigten.

Betroffene: .....

Datum: .....

Sachverhalt: .....  
.....  
.....

Unterschrift BeschwerdeführerIn .....

Unterschrift Vorgesetzte/r .....

Gespräch mit dem/der Beschuldigten am: .....

Sachverhalt: .....  
.....  
.....

Unterschrift Beschuldigte/r .....

Unterschrift Vorgesetzte/r .....

**2. Wenn es auf Ebene der Einrichtung/Abteilung zu keiner einvernehmlichen Lösung kommt, entscheidet die Geschäftsführung über das weitere Verfahren.**

**3. Alle MitarbeiterInnen können von ihrem Recht Gebrauch machen, sich von der Mitarbeitervertretung (MAV) beraten und begleiten zu lassen.**

## 9. Gültigkeit

Diese Verfahrensordnung gilt bis auf Widerruf ab dem .....

Ort/Datum .....

Unterschrift .....

# Formblatt E

## Selbstverpflichtungserklärung für Hauptamtliche MitarbeiterInnen des Caritasverbandes Schaumberg-Blies e.V.

Von \_\_\_\_\_  
(Nachname) (Vorname) (Geburtsdatum)

Ich verpflichte mich, die Standards zur Prävention von Sexuellem Missbrauch und zum Umgang mit Missbrauchsfällen für meine Arbeit anzuerkennen und zu beachten.

Weiter erkläre ich, dass ich wegen einer Straftat nach

- § 171: Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174: Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a: Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176: Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a: Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b: Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177: Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
- § 178: Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179: Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180: Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a: Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a: Zuhälterei
- § 182: Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183: Exhibitionistische Handlungen
- § 183 a: Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184: Verbreitung pornografischer Schriften
- § 184a: Verbreitung gewalt- oder tierpornografischer Schriften
- § 184b: Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornografischer Schriften
- § 184c: Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornografischer Schriften
- § 184d: Verbreitung pornografischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste
- § 184e: Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184f: Jugendgefährdende Prostitution
- § 225: Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232: Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233: Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a: Förderung des Menschenhandels
- § 234: Menschenraub
- § 235: Entziehung Minderjähriger
- § 236: Kinderhandel

- Weder rechtskräftig verurteilt bin
- Noch derzeit ein gerichtliches Verfahren oder ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet bzw. anhängig ist.

Für den Fall, dass wegen einer der genannten Straftaten ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, den Caritasverband Schaumberg-Blies umgehend in Kenntnis zu setzen.

---

Ort, Datum Unterschrift Beschäftigter



## Formblatt F

### **Selbstverpflichtungserklärung für Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen und Praktikant\*innen des Caritasverbandes Schaumberg-Blies e.V.**

\_\_\_\_\_  
Ich, Vorname, Name, \_\_\_\_\_ geboren am,

verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand der mir anvertrauten Schutzbefohlenen durch mich seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt erleiden muss.

1. Ich unterstütze die mir anvertrauten Schutzbefohlenen in ihrer Selbstbestimmung und Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten.
2. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Schutzbefohlenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
3. Im Umgang mit den mir anvertrauten Schutzbefohlenen gehe ich achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Schutzbefohlenen einzuleiten. Ich beachte dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung.
5. Ich höre zu, wenn mir anvertraute Schutzbefohlene mir verständlich machen möchten, dass ihnen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird.
6. Ich kenne die Broschüre „Sexueller Missbrauch. Grundinformationen, Prävention und Kontaktmöglichkeiten“. Ich bin informiert über die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner für mein Bistum, meinen Verband oder meinen Träger.
7. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Schutzbefohlenen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

8. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch; zur Erläuterung der Paragraphen s. u.) rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person oder der Stelle, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, mitzuteilen.

---

Ort und Datum

Unterschrift

# Formblatt G

## Verhaltenscodex

### **Schutz vor sexueller Gewalt**

### **Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang**

\_\_\_\_\_

(Vorname)

\_\_\_\_\_

(Nachname)

\_\_\_\_\_

(Geburtsdatum)

**Der Caritasverband Schaumberg-Blies e.V. will Kindern, Jugendlichen und allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume anbieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können. Ich weiß mich diesem Ziel verpflichtet und setze mich mit allem, was in meinen Kräften steht, dafür ein, dass unsere Kirche ein sicherer Ort für alle ist.**

1. Ich weiß, dass kirchliches Handeln, Unterricht, Erziehung, Betreuung und Seelsorge unvereinbar sind mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört, widerspricht den Prinzipien kirchlichen Handelns.

2. Ich unterstütze Kinder, Jugendliche und alle schutzbefohlenen Menschen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich unterstütze ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe.

3. Meine Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

4. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Kinder, Jugendlichen und schutzbefohlenen Menschen. Dabei achte ich auf meine eigenen Grenzen.

Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.

5. Ich bemühe mich, offene und subtile Formen von Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffen bewusst wahrzunehmen und gegebenenfalls notwendige und angemessene Maßnahmen zum Schutz junger Menschen und Schutzbefohlener einzuleiten. Gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten beziehe ich in Wort und Tat aktiv Stellung.

Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen Bereich tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Kinder, der Jugendlichen und der schutzbefohlenen Menschen ein. Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten selbst Andere in solcher Weise angreifen.

6. Ich höre zu, wenn Menschen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch andere Menschen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von männlichen und weiblichen Tätern verübt werden kann und dass Mädchen und Jungen beziehungsweise Frauen und Männer zu Opfern werden können.

7. Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner im Bistum Trier bzw. im zuständigen Verband oder beim zuständigen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen oder Hilfe zur Klärung bzw. Unterstützung bekommen kann, und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.

8. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Menschen bewusst. Ich handle transparent und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus.

9. Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexuelle Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen haben kann.

10. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahe legt, teile ich dies unverzüglich meinem Dienstvorgesetzten/meiner Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, mit – soweit nicht Verschwiegenheitspflichten entgegenstehen.

Falls gegen mich diesbezügliche konkrete Beschuldigungen – gleich in welcher Form – erhoben werden, teile ich dies ebenfalls unverzüglich mit.

Im Rahmen des mir Möglichen tue ich alles, um weiteres Unrecht und weiteres Leid zu verhindern.

Die in dieser Verpflichtungserklärung angesprochenen Fragen und die Bestimmungen des Caritasverbandes Schaumberg-Blies e.V. zur Prävention von sexuellem Missbrauch wurden mit mir von meinem/meiner Dienstvorgesetzten oder von der durch ihn/sie delegierten Person

bzw. von der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, am \_\_\_\_\_ ausführlich besprochen.

\_\_\_\_\_  
(Ort)

\_\_\_\_\_  
(Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)



# Formblatt H 1 Verfahrensablauf des Caritasverbandes Schaumberg-Blies e.V.

Grenzverletzendes Verhalten **sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch**  
durch kirchliche MitarbeiterInnen, Haupt- oder Nebenamtliche

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, die MAV bei Bedarf hinzuzuziehen.

**Bei Verdacht/Vermutung**

bei Unsicherheit vorab möglich: anonyme  
Rücksprache bei Fachberatungsstellen vor Ort

Mitteilung des Verdachts/Vermutung an Präventionsbeauftragten und/oder Caritasdirektor  
Mitteilung nur an Präventionsbeauftragten werden an Caritasdirektor weitergeleitet

Bei **Kinder und Jugendlichen** wird sofort das  
**§ 8a SGB VIII Verfahren** eingeleitet  
Unter Einbeziehung der **8a Fachkraft / Verfahren**  
läuft parallel

**Erwachsene** Schutzbefohlene  
oder Mitarbeiter als Opfer

Gespräch mit dem Betroffenen (Opfer), Bewertung durch Caritasdirektor unter Hinzuziehung der  
Präventionsfachkraft, externer Missbrauchsbeauftragter kann von allen Beteiligten hinzugezogen werden.  
Pflicht zur vollständigen und lückenlosen Dokumentation von Vorgängen und Gesprächen

**Übergriff/Straftat**

Externer Missbrauchsbeauftragter muss  
hinzugezogen werden durch Caritasdirektor

Bewertung/Plausibilitätsprüfung durch  
Caritasdirektor und externen Missbrauchs-  
beauftragtem

Beabsichtigte Grenzverletzung,  
übergriffiges Verhalten (unterhalb  
Strafbarkeit)

Gespräch mit beschuldigtem MitarbeiterIn

Arbeitsrechtliche Maßnahmen (Abmahnung, Versetzung, Kündigung  
siehe Verhaltenscodex)

Gespräch mit Schutzbefohlenenem, wenn von diesem gewünscht.

Sicherstellung Opferschutz,  
Bereitstellung der Kontaktdaten  
unabhängiger Fachberatungs-  
stellen für Erwachsene durch  
Caritasdirektor

**Straftaten gegen die sexuelle  
Selbstbestimmung StGB  
(siehe Formblatt H2)**

unbeabsichtigte  
Grenzverletzung/  
Verdacht hat sich nicht  
bestätigt

Caritasdirektor spricht  
mit beschuldigtem  
MitarbeiterIn, mit dem  
Ziel keine Wiederholung  
der Handlung (siehe  
Verhaltenscodex)

Evtl. Klärungsgespräch  
mit beschuldigtem Mit-  
arbeiterIn und Schutz-  
befohlenenem,  
Entschuldigung

Vernichtung der  
Dokumentation

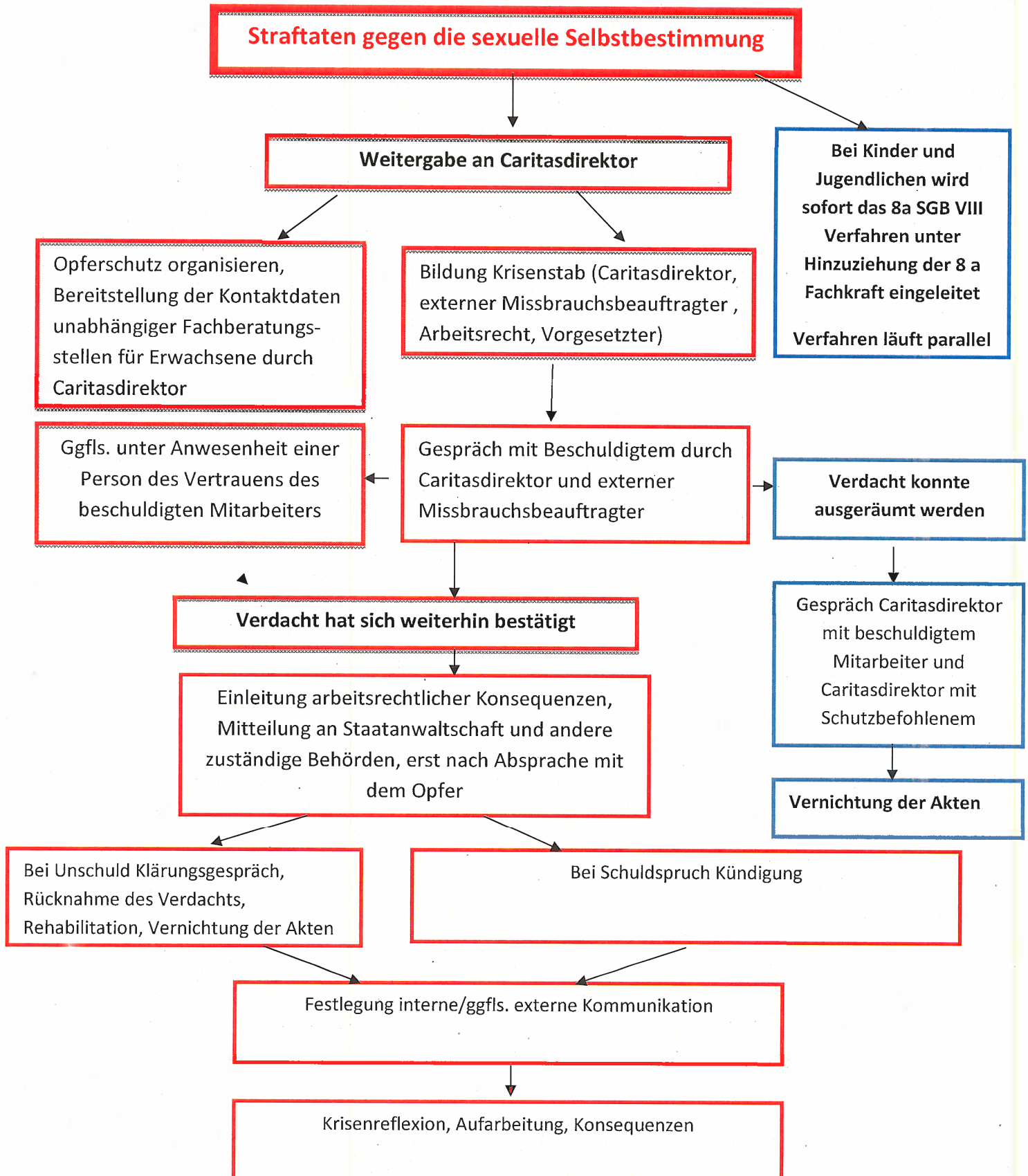




## Formblatt H 2 Verfahrensablauf des Caritasverbandes Schaumberg-Blies e.V.

Grenzverletzendes Verhalten, **sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch**  
durch kirchliche MitarbeiterInnen, Haupt- oder Nebenamtliche

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, die MAV bei Bedarf hinzuzuziehen.





## **Inhalte Infobox zum Thema sexueller Missbrauch:**

- **Plakate zur Öffentlichkeitsarbeit**
- **Infomaterial für Kinder zum Umgang mit Grenzverletzungen**
- **Infomaterial zum Thema: Selbstbehauptung für Kinder und Jugendliche**
- **Infomaterial für Eltern und Fachkräfte zum Umgang mit betroffenen Kindern**
- **Infomaterial für Fachkräfte zum Thema sexuelle Ausbeutung in Einrichtungen**
- **Aufklärungsmaterial für Kinder und Jugendliche zum Thema Sexualität**
- **Infomaterial zu den Einrichtungen die Unterstützung bei sexuellem Missbrauch bieten**
- **Literaturliste**

