

## **Anerkennung des Institutionellen Gewaltschutzkonzeptes**

### **Der Sozialdienst katholischer Frauen Kronach e.V.**

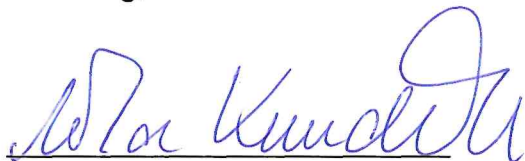
hat das Rahmenkonzept „Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas“  
für den Gesamtverband erstellt und vorgelegt.

Dieses Konzept entspricht den Anforderungen des Rahmenkonzeptes  
„Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas“ vom Dezember 2022.

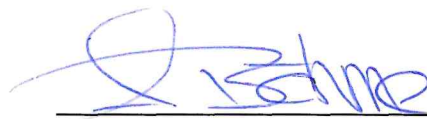
Der oben genannte Rechtsträger trägt für die Umsetzung des geprüften  
Schutzkonzeptes gegen (sexualisierte) Gewalt Sorge und verpflichtet sich, dies  
regelmäßig – spätestens alle 5 Jahre – zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Der Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg bedankt sich für diesen wertvollen  
Beitrag zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt.

Bamberg, 26.03.2024



Ursula Kundmüller  
stellv. Diözesan-Caritasdirektorin



Anika Böhme  
Koordinatorin Gewaltschutz

**HINSEHEN. HANDELN. HERZLICHKEIT.**

# **Institutionelles Gewaltschutzkonzept für den Sozialdienst kath. Frauen Kronach e.V.**

## **1. Präambel und Vorwort**

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. (SkF) ist ein anerkannter zentraler Fachverband des Deutschen Caritasverbandes, der mit der katholischen Frauenbewegung zu Beginn des 20. Jahrhunderts entstanden ist. Seit seiner Gründung durch Agnes Neuhaus 1899 ist er ein Sozialverband von Frauen in der Kirche.

Der SkF Kronach e.V. übt seine satzungsgemäßen Tätigkeiten selbstständig aus.

Aufgabe des SkF heute ist es - dem Gründungskonzept entsprechend - Hilfen für Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Familien anzubieten. Die Arbeit des Sozialdienst katholischer Frauen basiert auf dem christlichen Menschenbild, das die Gleichheit und Gleichwertigkeit aller Menschen beinhaltet. Der Respekt vor allen Menschen und deren Lebensentwürfen ist nach diesem Selbstverständnis grundlegende Voraussetzung.

Gewaltprävention ist in diesem Zusammenhang ein wichtiges Thema.

Die Basis unseres Gewaltschutzkonzepts des „Caritasverbandes für die Erzdiözese Bamberg“ ist die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit (sexualisierter) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ und auch die Vorgaben der Präventionsordnung (im Erzbistum Bamberg 2019 in aktualisierter Form in Kraft gesetzt). Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes wurden am 19.02.2021 freigegeben und als gleichwertig mit der Präventionsordnung anerkannt. Zudem hat unser Konzept den erweiterten Gewaltbegriff als Grundlage. Mit diesem werden über die sexualisierte Gewalt hinaus alle Gewaltformen (wie zum Beispiel körperliche, psychische, seelische, verbale Gewalt) und arbeitsbezogenen Gewalterfahrungen der Mitarbeiter\*innen und Ehrenamtlichen in das Gewaltschutzkonzept einbezogen. Dadurch findet ein ganzheitlicher Gewaltbegriff Anwendung.

Auf diesem Hintergrund ist das folgende Schutzkonzept entstanden, das beschreibt, welche Handlungsleitlinien der Arbeit des Vereines zugrunde liegen.

## **2. Definition von Gewalt**

Gewalt ist nach der neueren staatlichen Rechtsprechung der körperlich oder psychisch wirkende Zwang durch Entfaltung von Kraft oder durch ein sonstiges Verhalten, das als gegenwärtige Übels Zufügung nach seiner Zielrichtung, Intensität und Wirkungsweise dazu bestimmt und geeignet ist, die Freiheit der Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen aufzuheben oder zu beeinträchtigen (Bundesgerichtshof, St1,145; 8,102).

Die Freiheit der Willensentschließung oder Willensbetätigung stellt hierbei das zu schützende Gut dar.

Von Gewalt wird auch gesprochen, wenn einem Menschen im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen gegen dessen Willen im Sinne eines reflektierten Einverständnisses ein Verhalten oder Tun aufgezwungen wird bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung, unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst oder ungewollt.

Beteiligte Personen/ Zielrichtung von Gewalt kann von tätigen Personen an Betreuten, Betreuten an tätigen Personen, Betreuten untereinander, Angehörigen an Betreuten, Betreuten an Angehörigen, tätigen Personen untereinander, Vorgesetzten an tätigen Personen, tätigen Personen an Vorgesetzten ausgeübt werden.

Gewaltvorkommnisse können auch nach Schädigungsintention oder Situation kategorisiert werden. Gewaltsituationen können spontan auftreten oder situationsübergreifend als „allgemeine Umgangsform“. In einem gewaltgeneigten Team haben die Mitglieder in der Regel eine ähnliche Haltung, die sie nicht nach außen tragen. Das kann auch für eine Einrichtung gelten. Zudem können Gewalthandlungen mit einer Schädigungsintention verbunden werden oder ohne Schädigungsabsicht auftreten.

In den Arbeitsfeldern des SkF Kronach e.V. kann es folgende unterschiedliche Erscheinungsformen von Gewalt geben, diese sind u.a.:

- direkte oder personale Gewalt
- indirekte oder strukturelle Gewalt
- kulturelle Gewalt
- Gewalt auf physischer, sexualisierter, emotionaler, verbaler, psychischer, geistiger Ebene
- gesetzlich legitimierte Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge (beispielsweise freiheitsentziehende Maßnahmen)

Bei der direkten oder personalen Gewalt gibt es einen Handelnden, Täter und Opfer stehen in einer direkten Beziehung. Dies kann sich u.a. ausdrücken durch

- Unterlassung
- Vernachlässigung
- Unterversorgung
- Körperliche Gewalt
- Misshandlung
- Freiheitsentziehende Maßnahmen (mechanisch, medikamentös) ohne richterlichen Beschluss etc.

Bei Formen der indirekten oder strukturellen Gewalt ist die Gewalt als solche meist nicht sichtbar. Es tritt keine Person in Erscheinung, die einen anderen Menschen direkt schädigt. Es handelt sich hier um eine ständig wirkende Gewalt ohne konkrete „Täter\*in“. Bei der Umsetzung von Normen und Regelungen in Institutionen wird dennoch Gewalt ausgeübt, wenn Strukturen für wichtiger als menschliche Bedürfnisse definiert werden. Beispiele hier sind:

- Festgelegte Zeitpläne und Arbeitsablauforganisationen
- Reglementierende Hausordnung
- Übertriebene Sicherheit vor Lebensqualität
- Mitarbeiterbezogene Faktoren wie personelle Engpässe, belastende Arbeitsbedingungen, bürokratischer Aufwand
- Beeinträchtigung von Lebensraum und Mangel an Privatsphäre

### **3. Formen von Gewalt**

#### **3.1 Psychische Gewalt**

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

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

### **3.2 Sexuelle Belästigung (auch Straftatbestand)**

Als sexuelle Belästigung (Grenzüberschreitung) gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und Personen auf Grund des Geschlechts herabwürdigt. Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem (sexualisierten) Verhalten ausdrücken. Sie ist kein zufälliges Verhalten, das dem Belästigten einfach so passiert, sie ist meist vorsätzlich und zielgerichtet.

### **3.3 Sexuelle Gewalt**

Um sexuelle Gewalt handelt es sich, wenn an einer Person gegen ihren Willen eine sexuelle Handlung vorgenommen wird, welche sie unmittelbar in ihrer sexuellen, körperlichen und/oder psychischen Integrität beeinträchtigt.

### **3.4 Sexueller Missbrauch**

Der Begriff sexueller Missbrauch umfasst strafbare sexualbezogene Handlungen nach dem 13. Abschnitt Strafgesetzbuch (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB. Der Begriff sexueller Missbrauch wird im 13. Abschnitt Strafgesetzbuch (StGB) verwendet und umfasst strafbare sexualbezogene Handlungen sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB. Sexueller Missbrauch ist niemals eine zufällige Begebenheit, sondern beabsichtigt bzw. geplant. Sexuelle Übergriffe passieren nicht aus Versehen, durch Zufall oder unbemerkt, sondern sind Handlungen, die der Täter sich überlegt hat und bewusst ausführt. Dies bedeutet, dass der Täter das Vertrauen, die Abhängigkeit und Sexualität missbraucht und Gefühle für seine Interessen benutzt, immer unter Ausnutzung der Macht und Autoritätsstellung seitens der Täter. In diesem Sinne ist sexueller Missbrauch immer Gewaltanwendung, auch wenn keine körperliche Gewalt zur Durchsetzung der Interessen des Täters notwendig ist.

### **3.5 Kulturelle Gewalt**

Kulturelle Gewalt entsteht aus Werthaltungen (z.B. traditionelle oder unterschiedliche Wertvorstellungen) und negativen Vorurteilen gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen (Diskriminierung). Diese können den Nährboden dafür bilden, dass respektloses Verhalten, Demütigungen und Übergriffe toleriert werden. Dies kann zu Gewalt in Institutionen, wo Menschen mit unterschiedlicher kultureller Herkunft zusammenarbeiten oder betreut werden, führen.

### **3.6. Direkte Gewalt**

Bei der direkten oder personalen Gewalt gibt es einen Handelnden, Täter und Opfer stehen in einer direkten Beziehung. Dies kann sich ausdrücken durch

- Unterlassung
- Vernachlässigung
- Unterversorgung
- Körperliche Gewalt
- systematische Bestrafung
- Misshandlung
- Freiheitsentziehende Maßnahmen (mechanisch, medikamentös) ohne richterlichen Beschluss etc.



### 3.7 Rituelle Gewalt

„Rituelle Gewalt ist eine schwere Form der Misshandlung von Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern. Intention ist die Traumatisierung der Opfer. Rituelle Gewalt umfasst physische, sexuelle und psychische Formen von Gewalt, die planmäßig und zielgerichtet im Rahmen von Zeremonien ausgeübt werden. Diese Zeremonien können einen ideologischen Hintergrund haben oder auch zum Zwecke der Täuschung und Einschüchterung inszeniert sein. Dabei werden Symbole, Tätigkeiten oder Rituale eingesetzt, die den Anschein von Religiosität, Magie oder übernatürlicher Bedeutungen haben. Ziel ist es, die Opfer zu verwirren, in Angst zu versetzen, gewaltsam einzuschüchtern und mit religiösen, spirituellen oder weltanschaulich-religiösen Glaubensvorstellungen zu indoktrinieren. Meist handelt es sich bei rituellen Gewalterfahrungen nicht um singuläre Ereignisse, sondern um Geschehnisse, die über einen längeren Zeitraum wiederholt werden. [...] Die Gewalterfahrungen sind so traumatisch, dass die Betroffenen starke körperliche und seelische Schäden erleiden. Massive Ängste, selbstverletzendes Verhalten, komplexe posttraumatische Belastungsstörungen, dissoziative Persönlichkeitsstrukturen sind einige der möglichen Folgen. Viele Betroffene benötigen langjährige – wenn nicht lebenslange – Begleitung, Beratung, Therapie [...] Meist wird sie über viele Jahre hindurch ausgeübt – generationsüber-

### 3.8 Digitale Gewalt

Digitale Gewalt kann jede(n) treffen: Frauen, Kinder, Jugendliche, Männer, Trans- und Inter-Menschen oder auch bestimmte Gruppen, die beleidigt oder bedroht werden wegen ihrer Abstammung, Religion, politischen Überzeugung oder sexuellen Orientierung.

„Ob in Chats, Foren, Messenger-Apps oder sozialen Netzwerken, per E-Mail oder SMS: Die meisten Menschen sind heute überall und rund um die Uhr per Smartphone, Tablet oder Notebook zu erreichen – und damit auch jederzeit angreifbar. Dies nutzen Täter und Täterinnen und verlegen ihre Aktivitäten auch in den digitalen Raum.“

Gewalt im digitalen Raum wird nicht körperlich ausgeübt, doch sie tut weh und stellt eine schwere Belastung für die Betroffenen dar. Oft sind die Grenzen zwischen „real“ und „digital“ fließend.

„Ein Stalker, der einen anderen Menschen mit „E-Mail-Terror“ verfolgt, schleicht ihm vielleicht auch im öffentlichen Raum hinterher. Jugendliche, die eine Mitschülerin oder einen Mitschüler auf dem Schulhof mobben, quälen sie oder ihn nach Schulschluss auch mit Online-Posts.“

**Cybergrooming:** Erwachsene nehmen im Web Kontakt zu Kindern auf und gewinnen ihr Vertrauen. Ihr Ziel: sexueller Missbrauch.

**Cybermobbing:** Einzelne Täter und Täterinnen oder Gruppen beleidigen, demütigen und bedrohen einen Menschen im Web – und vor möglichst großem Publikum. (Mehr erfahren: zu unserer Themenseite Cyber- Mobbing)

**Cyberstalking:** Ein Täter oder eine Täterin verfolgt eine Person bis in die Privat- und Intimsphäre, rund um die Uhr und immer wieder.

**Hatespeech, Hassposts, Hasskommentare:** Beleidigungen, Herabsetzung und Drohungen gegen einzelne Menschen oder gegen Gruppen.

**Identitätsdiebstahl:** Jemand hackt sich in die Online-Konten eines anderen Menschen ein und verschickt unter seinem oder ihrem Namen Nachrichten, plündert das Konto oder bestellt massenhaft Produkte im Internet.

**Sextortion:** Der Täter oder die Täterin beschafft sich Nacktfotos oder intime Videos eines Menschen, um ihn oder sie zu erpressen.

Sexuelle Belästigung: Jemand verschickt anzügliche Chat-Nachrichten, obszöne Anmache.

#### 4. Die Bausteine des Gewaltschutzkonzeptes

Ein Gewaltschutzkonzept beschreibt die Anforderungen, Verfahren, Grundlagen, wie eine Organisation den Schutz der ihr vertrauten und tätigen Personen in ihrer Einrichtung vor Gewalt und übergriffigem Verhalten gewährleistet und wie sie adäquat auf gewaltbezogene Vorkommnisse reagiert.

##### Bausteine des Schutzkonzeptes:



Die im Konzept beschriebenen Bausteine sind für alle Bereiche im Sozialdienst katholischer Frauen Kronach e.V. verbindlich.

##### 4.1. Analyse – Risikoanalyse

Die Risikoanalyse nutzen wir als Instrument, um uns über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der Organisation und der Einrichtung bewusst zu werden. Die Risikoanalyse beantwortet uns die Frage, welche Gegebenheiten in der alltäglichen Arbeit oder in den Organisationsstrukturen die Ausübung oder das Erfahren von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen.

Daneben wird auch nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren, die sogenannte Potentialanalyse. Beides wird unter Einbezug aller beteiligten Parteien in verschiedenen Zusammenkünften, anhand der Vorlage Anlage 1 Risikoanalyse durchgeführt und entsprechende Maßnahmen werden umgesetzt.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse und Potentialanalyse für die Arbeitsbereiche im SkF Kronach e.V. sind in der **Anlage 1** festgehalten. Der Verein arbeitet ausschließlich im Beratungsbereich, so dass nur eine Analyse für die Beratungsstelle erforderlich war.

#### **4.2 Selbstauskunft, Führungszeugnis und Verhaltenskodex**

##### **Selbstauskunft**

Der Sozialdienst kath. Frauen Kronach e.V. fordert von allen hauptamtlichen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen eine Selbstauskunft.

Damit versichern sie, dass sie nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit sexueller Selbstbestimmung oder Gewalt verurteilt sind und aus einer der genannten Gründe auch aktuell kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist. Daneben verpflichten sie sich durch eine Selbstauskunftserklärung, dass sie im Falle eines in diesen Fällen eröffneten Strafverfahrens den Dienstgeber hierüber informieren. Die Selbstauskunftserklärung schließt damit eine Lücke, die ein erweitertes Führungszeugnis nicht abzudecken in der Lage ist.

##### **Führungszeugnis und Verhaltenskodex**

Um zu verhindern, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die Fürsorge- und Erziehungspflicht, die sexuelle Selbstbestimmung oder wegen der Misshandlung von Schutzbefohlenen verurteilt wurden, in der Arbeit in der Sozialen Beratungsstelle und im Betreuungsverein eingesetzt werden, müssen alle dort eingesetzten Personen dem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Grundlage hierfür sind die Bestimmungen des § 30 a BZRG (s. Anlage 3).

Bei einer Tätigkeit als rechtliche BetreuerInnen im Rahmen des Betreuungsvereines ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses alle 3 Jahre verpflichtend, ansonsten ist ein Zeitraum von 5 Jahren ausreichend (Dokumentation s. Anlage 4).

In der Organisation wird ein Verhaltenskodex genutzt, damit sich haupt- und ehrenamtliche Beschäftigte gegenüber (sexualisierter) Gewalt positionieren und ihre Haltung formulieren können. Zum anderen wird mit dem Verhaltenskodex ein klares Zeichen gegen potentielle Täter und Täterinnen gesetzt und die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber dem Thema verdeutlicht.

Der Verhaltenskodex enthält auch eine Verpflichtung für alle Mitarbeiter, Verstöße mitzuteilen, damit es nicht von Freundschaft und Loyalität abhängt, ob Fehlverhalten bemerkt und gemeldet wird.

Alle neuen wie auch bereits tätigen MitarbeiterInnen und Ehrenamtliche müssen einen Verhaltenskodex und eine Verpflichtungserklärung unterzeichnen (s. Anlage 5 und 6). Auch der Dienstgeber sollte sich im Verhaltenskodex zu Maßnahmen und Verfahren verpflichten, die seine Verantwortung am Gelingen einer gewaltfreien Organisation verdeutlichen.

#### **4.3 Beteiligungswege und Beschwerdemanagement**

Alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sind aufgefordert, sich aktiv an der Gestaltung der Arbeitsabläufe in der Geschäfts- und Beratungsstelle zu beteiligen und ihre Ideen, Verbesserungsvorschläge und Beschwerden einzubringen, um ein gutes Miteinander zu fördern.

Partizipatives Arbeiten ist Grundprinzip in allen Bereichen.

Folgende Beteiligungswege sind eingeführt:

- Mitarbeitergespräch
- Teamgespräch
- Teamfragebogen
- Beschwerdebogen (personalisiert oder anonymisiert)

#### **4.4. Fortbildung und Personalentwicklung**

Das Institutionelle Gewaltschutzkonzept ist fester Bestandteil der Einarbeitung eines jeden Mitarbeiters, in Teamgesprächen/ Übergabegesprächen/ Mitarbeitergesprächen und in der Fort- und Weiterbildung

Alle MitarbeiterInnen werden regelmäßig zu Themen von Gewaltschutz und sexualisierter Gewalt fortgebildet, insbesondere zu Fragen von angemessener Nähe und Distanz, Strategien von TäterInnen, Psychodynamiken von Opfern, institutionelle Strukturen, rechtliche Bestimmungen, Hilfen und notwendige Kompetenzen. Der Turnus wird durch die Vorsitzende festgelegt.

Inhalte dieser Schulungen sind dabei unter anderem:

- Der zugrundeliegende Gewaltbegriff
- Fragen von angemessener Nähe und Distanz
- Strategien von Täter\*innen bei sexuellem Missbrauch
- Ursachen und Verlaufsformen von Gewalt
- Psychodynamiken der Opfer
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigende institutionelle Strukturen
- Straftatbestände und kriminologischen Ansätze sowie weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- eigene emotionale und soziale Kompetenz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- Verfahrenswege und Zuständigkeiten in der Organisation
- Elemente des institutionellen Gewalt Schutzkonzeptes des Trägers
- (sexualisierte) Gewalt von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen
- Spezifika des Arbeitsfeldes
- (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz
- Schnittstellenthemen, wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung wie geschlechter- und kultursensible Bildung
- Regionale fachliche Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung
- Abteilungsleitungen und Führungskräfte werden darüber hinaus zu folgenden Themen geschult:
- Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen
- Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten
- Führungsverhalten



#### **4.5. Interne und externe Ansprechperson**

##### **Interne Ansprechperson (iAP)**

Der Vorstand beauftragt eine interne Ansprechperson aus dem Kreis der Beschäftigten. Diese hat vor allem Lotsenfunktion, kennt das Vorgehen und vermittelt gemäß dem hier vorliegenden Gewaltschutzkonzept an die zuständigen Stellen. Die interne Ansprechperson muss vom Vorstand allen Beschäftigten und Ehrenamtlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren gesetzlichen VertreterInnen bekanntgemacht werden.

**Folgende interne Ansprechperson wird benannt:**

Susanne Daum, Dipl.-Sozialpädagogin (FH)  
Sozialdienst kath. Frauen  
Industriestr. 11  
96317 Kronach  
Tel.: 09261/20621  
[susanne.daum@skf-kronach.de](mailto:susanne.daum@skf-kronach.de)

Sie ist vertraut mit dem internen Vorgehen bei Hinweisen bzw. Vorfällen von Gewalt entsprechend dem institutionellen Schutzkonzept und hat sowohl Prozess- als auch Strukturwissen. Sie hilft meldenden Personen beim Ausfüllen des Situationsportraits.

Die Ansprechperson verwendet die Anlage „Handlungsleitfaden interne Ansprechperson“, wenn eine Person Kontakt zu ihr aufnimmt.

Sie vermittelt die meldende Person auch entsprechend dem Schutzkonzept an die zuständigen Stellen bspw. externe Ansprechpersonen, unabhängige Fachberatungsstelle.

Dabei ist wichtig und zu beachten:

Die Plausibilitätsprüfung der Hinweise oder ein Nachverfolgen derselben, ebenso wie Gespräche mit Opfern oder Beschuldigten sind nicht Aufgabe der internen Ansprechperson! Dies ist Aufgabe der externen Ansprechpersonen, der externen Fachberatungsstelle oder ggf. auch der Ermittlungs- und Strafbehörden.

##### **Externe Ansprechperson (eAP)**

Durch den Diözesan-Caritasverband sind folgende externe Ansprechpersonen benannt worden:

**Rechtsanwältin Eva Hastenteufel-Knörr**  
E-Mail: [gewalt3@caritas-bamberg.de](mailto:gewalt3@caritas-bamberg.de)  
Tel.: 0951 40735525

**Rechtsanwalt Thomas Venten**  
Email: [gewalt2@caritas-bamberg.de](mailto:gewalt2@caritas-bamberg.de)  
Tel.: 0951 5193229-0

Deren Aufgaben sind:

- Sie nehmen Hinweise entgegen und gehen diesen nach.
- Sie entscheiden, ob ein aktueller oder vergangener Fall vorliegt.
- Sie informieren den Träger umgehend über einen Verdacht oder werden vom Träger über einen solchen informiert.
- Sie prüfen die Plausibilität eines Verdachtes.
- Sie führen Gespräche mit Betroffenen und deren gesetzlichen Vertretern.
- Sie sprechen mit Beschuldigten.
- Sie informieren die Betroffenen über die beschlossenen Maßnahmen.
- Sie informieren den Träger und unterstützen ihn bei der Dokumentation.
- Sie wirken im Fall eines anzeigepflichtigen Verbrechens beim verantwortlichen Rechtsträger auf eine Anzeige bei der Strafverfolgungsbehörde hin.
- Sie berufen das Kriseninterventionsteam und den ständigen Beraterstab ein und wirken mit.

#### **4.6 Externe nichtkirchliche Fachberatungsstelle**

Zu den genannten Ansprechpersonen steht auch eine nichtkirchliche Fachberatungsstelle als unabhängige Anlaufstelle zur Verfügung:

**Weißer Ring Kronach**

**Telefon:** 09263/975910

**Website:** [kronachkreis-bayern-nord.weisser-ring.de](http://kronachkreis-bayern-nord.weisser-ring.de)

**E-Mail:** [kronach@mail.weisser-ring.de](mailto:kronach@mail.weisser-ring.de)

Die interne und externe Ansprechperson wird auch über die Homepage des Vereines:  
**[www.skf-kronach.de](http://www.skf-kronach.de)** veröffentlicht.

### **5. Aufgaben und Verantwortung**

#### **5.1 Umgang und Entgegennahme von Hinweisen und Informationsweitergabe**

Insbesondere die interne und die externe Ansprechperson und der Träger selbst bzw. die von ihm benannte Person, die den Träger rechtlich nach innen und nach außen vertritt, nehmen Hinweise auf (sexualisierte) Gewalt entgegen.

**Allen Hinweisen, Anhaltspunkten, und Verdachtsmomenten muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen werden. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen unverzüglich mindestens eine der oben genannten Personen über einen Verdacht (sexualisierter) Gewalt, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt, zu informieren.**

Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) zu beachten. „Etwas staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen oder kirchlichen Stellen, wie z. B. (Landes-) Jugendamt oder Schulaufsicht sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.“

Anonyme Hinweise sind dann zu beachten, wenn nachprüfbare Hinweise vorgebracht werden, die zureichende tatsächliche Anhaltspunkte enthalten.

Für den Fall, dass die Anhaltspunkte zureichend sind, informieren die Ansprechpersonen oder andere Verantwortliche den Träger (oder die Person, die den Träger vertritt), bei dem die beschuldigte Person tätig ist. Sollte diese Person nicht auch bei diesem Träger beschäftigt sein, muss der Träger (oder die Person, die den Träger vertritt), bei dem die Person beschäftigt ist, informiert werden.

„Der Dienstgeber der beschuldigten Person hat unter Wahrung der Sorgfaltspflichten dafür Sorge zu tragen, dass Andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen sowohl über den Verdacht (sexualisierter) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden“.

## **5.2 Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit Betroffenen – Schutz und Unterstützung**

Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen. Dies betrifft insbesondere die/den Betroffenen, die meldende Person und die beschuldigte Person. Wenn die/der Betroffene bzw. gesetzliche VertreterInnen über erfahrene (sexualisierte) Gewalt informieren möchten, bietet der Träger ein Gespräch mit der externen Ansprechperson an. Die/der Betroffene wird über das mögliche weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann. Zu diesem Gespräch ist seitens der beauftragten Ansprechperson eine weitere Person hinzuzuziehen. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen.

Zum Schutz der betroffenen Person sind eine entwicklungsangemessene Gesprächssituation und eine Trauma sensible Durchführung des Gesprächs sicherzustellen. Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Strafverfolgungsbehörden nicht beeinträchtigen. Betroffene bzw. deren gesetzliche VertreterIn wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt. Bei Bedarf wird die dazu notwendige Unterstützung in angemessener Form gewährleistet, z. B. wird über die Möglichkeit psychosozialer Prozessbegleitung informiert. Das Gespräch, bei dem auch die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von dem/der Protokollführenden und dem/der Betroffenen bzw. dem/der gesetzlichen VertreterIn zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des Protokolls wird der betroffenen Person ausgehändigt.

Anonyme Anzeigen sind mit großer Vorsicht zu behandeln und nur zu beachten, wenn nachprüfbare Hinweise vorgebracht werden. Allgemeine Verdächtigungen dürfen nicht zu Ermittlungen führen. Insofern müssen „zureichende tatsächliche Anhaltspunkte“ für das Vorliegen von (sexualisierter) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien vorhanden sein. Die interne Ansprechperson, die Externe Ansprechperson oder die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person müssen den Hinweis in tatsächlicher Hinsicht prüfen und dabei wesentliche be- und entlastende Umstände in Gestalt einer Gesamtschau abwägen. Beruht der Hinweis auf konkreten Tatsachen, muss entsprechend der festgelegten Handlungsanweisungen vorgegangen werden.

## **5.3 Gespräch mit beschuldigter Person – Anhörung**

Als beschuldigte Personen gelten solche, die einer Handlung nach Ziffer I oder Ziffer II der Leitlinie (sexualisierte) Gewalt des Deutschen Caritasverband beschuldigt werden:

I. Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten

II. unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden, pflegenden, pastoralen, medizinischen Umgang oder anderen professionellen Kontexten mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung.

Im gesamten Verfahren ist der Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen sicherzustellen. Es ist nur dann ein Gespräch mit der beschuldigten Person zu führen, wenn die Aufklärungs- und Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert wird. Das Gespräch wird von der Vorsitzenden oder der externen Ansprechperson geführt. Es ist immer eine zweite Person, in der Regel ein\*e Jurist\*in, zu dem Gespräch hinzu zu ziehen.

**Darauf muss vor dem Gespräch hingewiesen werden:**

- Die beschuldigte Person ist berechtigt, eine Person des Vertrauens und/oder einen juristischen Beistand hinzu zu ziehen.
- Die beschuldigte Person darf die Aussage verweigern.

**Inhalte und Rahmenbedingungen des Gespräches:**

- Anhaltspunkte für eine Straftat müssen den Strafverfolgungsbehörden mitgeteilt werden – hierauf ist im Gespräch hinzuweisen.
- Die beschuldigte Person muss über die Möglichkeit einer Selbstanzeige aufgeklärt werden.
- Es ist ein schriftliches Protokoll zu verfassen.
- Die beschuldigte Person hat das Recht, dieses Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen.
- Zusätzlich kann die beschuldigte Person eine Gegendarstellung verfassen und dem Protokoll beilegen.
- Die beschuldigte Person erhält eine schriftliche Ausführung des Protokolls, die vom Protokollierenden zu unterzeichnen ist.
- Die Vorsitzende wird über das Gespräch informiert, sofern sie nicht selbst teilgenommen haben.
- Jede Beschuldigung muss in Hinblick auf die Unschuldsvermutung überprüft werden. Es darf keine Vorverurteilung der beschuldigten Person geben, noch dürfen Äußerungen der beschuldigten Person infrage gestellt werden.

**Im Falle der Unschuld der beschuldigten Person hat der Träger die entstandenen Kosten zu erstatten.**

#### **5.4 Informationspflicht der Vorsitzenden gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene**

Die Vorsitzende unterrichtet den/die Betroffene/n bzw. deren gesetzliche VertreterIn selbst oder durch die externe Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den Stand der Umsetzung. Der betroffenen Person, den Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Das Hilfsangebot orientiert sich am Einzelfall. Auch die Begleitung bei der Inanspruchnahme der Hilfen (Vermittlung, Antragstellung) können zu den Hilfsangeboten gehören. Auch Hilfeangebote nichtkirchlicher Einrichtungen können in Anspruch genommen werden.

Unabhängig davon können Betroffene ggf. Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde, beantragen, siehe:

[https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse\\_downloads/presse\\_2020/2020-ORDNUNGVerfahren-zur-Anerkennung-des-Leids\\_final.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2020/2020-ORDNUNGVerfahren-zur-Anerkennung-des-Leids_final.pdf)



Die Betroffenen können weitere, entsprechende Leistungen beantragen. Die Möglichkeit zur Beantragung von Hilfen besteht auch bei Verjährung oder wenn die beschuldigte Person verstorben ist:

<https://beauftragter-missbrauch.de/themen/hilfeangebote-fuer-betroffene-von-sexualisiertergewalt>

Für die Entscheidung zur Gewährung von konkreten Hilfen ist bei selbstständigen caritativen Einrichtungen deren Träger zuständig. Dem Wunsch nach einem Gespräch mit einer leitungsverantwortlichen Person ist nachzukommen.

### **5.5 Konsequenzen für beschuldigte Personen und TäterInnen**

Gegen im kirchlich-caritativen Dienst Beschäftigte, die (sexualisierte) Gewalt ausgeübt haben oder bei denen tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen. TäterInnen, die nach einer Tat verurteilt wurden, werden nicht in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt.

### **5.6 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung**

Bei nachweislich falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Der Dienstgeber ist im Einvernehmen mit dem / der beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.

- Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten.

Dazu gehören:

1. Eine kurze Sachverhaltsschilderung

2. Das Ergebnis der Untersuchung

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren und die Zugriffsrechte hierfür sind zu regeln. Im Fall der erwiesenen Unbegründetheit oder Falschheit eines Verdachts sind die Unterlagen, die damit im Zusammenhang stehen, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Es bedarf hierbei der vorherigen Zustimmung des/der Betroffenen.

### **5.7 Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche und nicht kirchliche Stellen**

Der dringende Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien darf nur durch die vom Vorstand benannte Person bzw. durch einen Dritten nur im Einvernehmen mit der Vorsitzenden sowie nur dann an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergegeben werden, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann. Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung zur Weitergabe von Hinweisen an die Strafverfolgungsbehörden.

### **5.8 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden und anderen zuständigen Behörden**

Eine Zusammenarbeit mit den entsprechenden Behörden muss bei Handlungen, die nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) strafbar sind, sowie bei weiteren

sexualbezogenen Straftaten zwingend erfolgen. Bei tatsächlichen Anhaltspunkten auf eine Straftat sind die entsprechenden Informationen an die Strafverfolgungsbehörden und wenn nötig an weitere Behörden weiterzuleiten. Weitere Behörden können z. B. das Jugendamt, die Schulaufsicht, die Heimaufsicht etc. sein. Die rechtlichen Pflichten anderer kirchlich-caritativer Stellen bleiben unberührt. Die Pflicht, mit den Behörden zusammenzuarbeiten, gilt unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen auch für Berufsheimnisträger, die im Rahmen ihrer seelsorgerischen, beratenden oder therapeutischen Arbeit Hinweis auf (sexualisierte) Gewalt erlangen, bei der Gefahr für Leib und Seele besteht, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen die Pflicht zur Verhinderung einer Straftat die Schweigepflicht wesentlich überwiegt. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn eine weitere Gefährdung zu befürchten ist oder weitere mutmaßliche Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

Es erfolgt keine Weiterleitung von Informationen an Behörden, wenn:

- Leben oder Gesundheit der betroffenen Person zu schützen ist
- Eine gesetzliche Vertretung eine Verfolgung durch die Behörden ablehnt

Zu erfüllende Kriterien in der Zusammenarbeit mit den Behörden:

- Es muss eine externe Beratungsstelle hinzugezogen werden.
- Betroffenen Personen müssen Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt werden.
- Die betroffenen Personen müssen Gelegenheit haben, um etwaige Entscheidungen abzuwägen.
- Wenn Informationen nicht weitergegeben werden, muss das vom Träger abgewogen worden sein.
- Alle Gespräche mit den betroffenen Personen, Entscheidungsgründe und Ergebnisse der externen Beratung sind unter Angabe der Namen zu dokumentieren und von den Beteiligten zu unterschreiben.

## **5.9 Maßnahmen zur Aufklärung eines Falles**

Wenn es konkrete Anhaltspunkte für einen Gewaltvorfall gibt, muss der Dienstgeber über das Vorgehen entscheiden. Dabei müssen arbeits-, dienst-, auftrags- und kirchenrechtliche Bestimmungen berücksichtigt werden.

Der Dienstgeber kann beschuldigtes Personal vom Dienst freistellen. In diesem Falle steht dem beschuldigten Personal aber eine Lohnfortzahlung zu. Die Vertretung der Mitarbeitenden (z. B. MAV) muss über ein entsprechendes Vorgehen informiert und auf Wunsch angehört werden. Der Dienstgeber muss durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass Handlungen nicht wiederholt werden können.

## **6. Ehrenamtlich Mitarbeitende und Vereinsmitglieder**

Ehrenamtliche Mitarbeitende spielen im Kontext der Intervention eine Rolle und zwar dann, wenn es um das Wahrnehmen von und Vorgehen gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen geht. Sie sind wie Beschäftigte verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen die interne und externe Ansprechperson unverzüglich über Hinweise, Anhaltspunkte und Verdachtsmomente, die ihnen im Kontext ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen“ (DCV Leitlinien S. 13). Ist eine ehrenamtliche Person die beschuldigte Person, gelten diese Leitlinien entsprechend bzgl. Vorgehen und Konsequenzen. Unter Wahrung der Sorgfaltspflichten ist dafür Sorge zu tragen, dass Andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen, sowohl über den Verdacht (sexualisierter) Gewalt im Sinne der Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden. Falls die beschuldigte, ehrenamtliche Person von einem anderen Träger entsendet ist, ist dieser Träger, bei dem die Person ehrenamtlich tätig ist, unter Wahrung der Sorgfaltspflichten umgehend zu informieren. Für die Weiterleitung der Informationen gelten die datenschutzrechtlichen

Bestimmungen für Beschäftigte gemäß Kapitel J „Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht“ (DCV Leitlinien S.14).

## **7. Öffentlichkeit, Meldung und Pressearbeit**

Sofern ein öffentliches Interesse besteht, wird die Öffentlichkeit durch den Träger unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes aller Beteiligten in angemessener Weise informiert. Dabei klärt der Träger vorher die Verantwortlichkeiten. In der Regel wird eine Person benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist. Beschäftigte sind verpflichtet, bei Anfragen der Presse oder sonstiger Personen auf diese Person zu verweisen. Der Träger prüft, ob die Weitergabe der Informationen an die Pressestelle des DiCV Bamberg oder an den Deutschen Caritasverband erforderlich ist.

## **8. Dokumentation und Auswertung**

Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe in Zusammenhang mit (sexualisierter) Gewalt sind vom Träger sorgfältig zu dokumentieren. Der Träger ist verpflichtet, den vorliegenden Fall auszuwerten und Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prävention und der Intervention zu ziehen und diese umzusetzen.

Die Leitung der Geschäftsstelle trägt die Verantwortung dafür, dass die einzelnen Schritte während des Verfahrens dokumentiert werden.

Die Interne Ansprechperson (IAP) dokumentiert für den Fall, dass sie eingeschaltet wird:

- das Datum der Meldung
- den Namen und Funktion der meldenden Person
- den allgemeinen Inhalt der Meldung und leitet diese Infos an den Vorstand weiter
- geht die Meldung schriftlich bzw. per E-Mail ein, kann diese weitergeleitet werden.

Die beschuldigte Person hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Die beschuldigte Person erhält eine Ausfertigung des von dem Protokollführenden unterzeichneten Protokolls.

Das Gespräch mit einer betroffenen Person, die Entscheidungsgründe für die Weiterleitung an die Strafverfolgungsbehörde und das Ergebnis der externen Beratung (externe Fachberatungsstelle) sind unter Angaben der Namen aller Beteiligten zu dokumentieren. Die Dokumentation ist von der betroffenen Person bzw. der gesetzlichen Vertretung der Person und der externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

## **9. Datenschutz und Datensparsamkeit**

Allgemeiner Datenschutzhinweis: Da bei Meldungen von (vermuteter) Gewalt personenbezogene Daten aus den caritativen Einrichtungen und Diensten an die externen Ansprechpersonen weitergeleitet werden, muss diese Tatsache in das Verarbeitungsverzeichnis der Geschäftsstelle aufgenommen werden. Es gelten in jeder Konstellation die Grundsätze der Datensparsamkeit und dass so wenig wie möglich Personen von den personenbezogenen Daten einer anderen Kenntnis erlangen dürfen.



## Risikoanalyse als Fragebogen

Risikoanalyse der Einrichtung Sozialdienst kath. Frauen Kronach e.V. vom 13.07.2022

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der Organisation bzw. der jeweiligen Einrichtung bewusst zu werden. Sie beantwortet die Frage ob, wo und wodurch welche Gegebenheiten in welchen Situationen in der alltäglichen Arbeit Schwachstellen bestehen oder entstehen, die die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen. Daneben wird zu den jeweiligen Risikopotenzialen auch nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren. Startet eine Organisation den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen Auseinandersetzungsprozess in der Organisation anzustoßen.

### Bearbeitung der Risikoanalyse:

- In einem ersten Schritt soll eine kurze Beschreibung der Situationen und Gegebenheiten erstellt werden.
- In einem zweiten Schritt, bewerten Sie bitte jede Situation nach den Kriterien **Häufigkeit, Schwere, Auswirkungen**.
- In einem dritten Schritt leiten Sie bitte Maßnahmen ab, um dem Gefahrenpotential entgegen zu wirken.

Mit welcher Zielgruppe wird in der Einrichtung gearbeitet?

Beschreibung der Zielgruppe

Volljährige mit verschiedenen psychischen, körperlichen und geistigen Einschränkungen.  
Volljährige mit sozialen Problemlagen.



Spezifika der Zielgruppe und des Arbeitsfeldes	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Spezifische Gefahrenmomente Ihrer Zielgruppe, Opfer von Gewalt zu werden oder selbst Gewalt auszuüben (sehr junge, sehr alte Menschen, Behinderungen, Defizite....).	Einzelkontakte/-gespräche im Büro, draußen, Hausbesuche, Heime → Eskalation im Gespräch wegen akuter Erkrankung (Alkohol, Drogen, psychisch, geistig) oder Ablehnung von Forderungen	1	5	Deeskalation, Veränderung der Situation (Abbruch Gespräch) Polizei/Ordnungsamt
Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Betreuten und Beschäftigten. (z.B. Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse)	Rechtliche Betreuung per Gerichtsbeschluss = Abhängigkeit per Gesetz			
Gibt es Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder darf dies individuell unterschieden werden?	Klienten werden grundsätzlich gesiezt; Abgrenzung persönlicher Daten (Wohnort, Geb.-Datum, ...), keine Privatnummern,			

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
	kein Handy, kein Whatsapp, keine persönlichen Daten			
Gibt es rechtlich legitimierte Formen von Gewalt? (z.B. freiheitseinschränkende oder freiheitsbeschränkende Maßnahmen)	Freiheitsentziehende Unterbringung in Klinik oder Heim			Nur mit Beschluss AG; Umsetzung immer mit Unterstützung der Betreuungsbehörde
In welchen Situationen können der Wille der Betreuten und der Wille der Beschäftigten konflikthaft aufeinandertreffen? (z.B. Essenssituationen, Anziehen, Waschen)	Ablehnung von Wünschen der Betreuten bei fehlender Einsichtsfähigkeit (krankheitsbedingt, Lerndefizite)			Deeskalation, Beendigung der Situation
<b>Bauliche Gegebenheiten</b>				
Gewaltsituationen, die auf Grund baulicher Begebenheiten entstehen können (z.B. Keller, Dachboden, abgelegene Zimmer, Gestaltung der Bewohnerzimmer, Toilette / Bad, Untersuchungsräume, Therapieräume).	Trifft nicht zu			

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Situationen in denen die Intimsphäre nicht gewahrt wird (z.B. Rückzugsmöglichkeiten, abschließbare Zimmer).	Begleitung bei Arztbesuchen/-untersuchungen	1		Teilnahme an intimen Untersuchungen nur mit Einverständnis des Betroffenen
Gefahrenpotentiale aufgrund (fehlender) technischer/räumlicher Ausstattung?	Jeder hat eigenes Büro			Warnsystem für Notfälle über Computer
<b>Risikozoiten</b>				
Gibt es in der Einrichtung Zeiten mit besonderem Risikopotential? (z.B. nachts, allein im Dienst, personelle Unterbesetzung, Übergabe, emotional aufgeladene Zeiten bzw. Betreuungsphasen wie Eingewöhnung, Feste wie z.B. Weihnachten)	Allein im Dienst			Keine Termine Eingang nur mit Chip
Wo ergeben sich aufgrund von 1:1-Situationen besondere Risiken (z.B. Fahrdienst/ Transportsituationen, Einzelförderung, Nachtdienst, Beratungsgespräche,	---			

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Beratungen am Wochenende, Übernachtungen)?				
<b>Organisation</b>				
Wie geht man in der Organisation mit Fehlern und Fehlverhalten um? Wie wird die Fehlerkultur in der Einrichtung gestaltet? (z.B. Äußern von und Umgang mit Kritik, Unterstützung, Fehler zugeben dürfen, Verschweigen, Sanktionen, Macht/-missbrauch)	Aussprache in regelmäßigen Teamsitzungen  Bei Bedarf Supervision			Offene Diskussionsrunden Kleine Einrichtung = kurze Wege
Welche Gefahrensituationen können sich durch externe Personen entstehen (z.B. Handwerker, Besuch von Angehörigen)	---			



	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Wie wird grenzüberschreitendes Verhalten reflektiert (z.B. bei Pflegehandlungen, An- bzw. Ausziehen, Beziehungsarbeit, Situationen, in denen die Intimsphäre berührt wird, in beschützende Abteilungen).	Teamsitzung und Einzelgespräch			
Wenn eine Person dezidiert Gewalt ausüben will: Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe in Ihrer Einrichtung könnten bei der Planung und Umsetzung genutzt werden?	Werfen von Gegenständen Körperlicher Übergriff			Beratungstisch als Barriere Fluchtwege in jedem Büro über Fenster, da Erdgeschoss
<b>Qualitätsmanagement</b>				
Gibt es klare Zuständigkeiten und Verfahren, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist? (z.B. Meldewesen, Beschwerdewege, Meldebögen, informelle Strukturen)	Meldung an Vorstand (schriftlich) siehe Handlungsleitfaden			

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation bei festgestellter Gewalt? (Interne Ansprechperson, externe Ansprechperson, Krisenteam, Kommunikation bezogen auf Betroffene, Täter*in, Umfeld, Öffentlichkeit)	IAP, EAP; Beteiligung Vorstand			
Welche Möglichkeiten haben Betreute und Beschäftigte in der Einrichtung, kritische Verhältnisse und Verhaltensweisen anzusprechen bzw. mitzuteilen? (z.B. Beschwerdemanagement, MAV, Bewohnerrat, Kinderparlament)	Schriftlich an Vorstand oder bei Betreuung schriftlich ans AG			
Wie können sich Betreute und Beschäftigte an der Gestaltung der Prozesse in der Einrichtung beteiligen? Gibt es eine Kultur der Partizipation? Werden Sie zur Beteiligung ermuntert und geschult?	Nur für Beschäftigte: Teambesprechung und Vorstandssitzung			
Gibt es Notfallpläne, Krisenleitfäden... in der Einrichtung? Welche?	---			

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Finden sich im Leitbild Anknüpfungspunkte für die Präventionsarbeit und die Intervention bei Gewalt? (Z.B. Achtsamkeit, Respekt, Wertschätzung)	Schulungen			
Träger				
Wie positioniert sich der Träger in seiner Einrichtung zum Thema Gewalt? (z.B. in Vorstellungsgesprächen, Öffentlichkeitsarbeit, interne Kommunikation)	Klares Bekenntnis aller Beteiligten zum Gewaltschutzkonzept			
Wissen				
Gibt es auf allen Ebenen der Einrichtung ein Grundwissen über das Thema Gewalt und ein Bewusstsein darüber, dass Handlungsabläufe, Strukturen, Arbeitsabläufe Gewalt begünstigen können? („Was man sich nicht vorstellen kann, sieht man auch nicht.“) (z.B. Teambesprechungen, interne Fortbildungen, Informationsmaterial)	Ja Fachkräfte			

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Wird dieses Wissen regelmäßig aufgefrischt?	Ja			
Gibt es eine jährliche, gezielte Fortbildungsplanung?	Nein (Personal- und Kostenfrage)			
Kennen alle Betreuten und Beschäftigten die interne und die externe Ansprechperson?	Ja			
Aufarbeitung				
Gab es in der Einrichtung bereits Vorfälle von Gewalt? Wie war Umgang damit/ die Aufarbeitung und welche Konsequenzen hat der Träger daraus gezogen?	Ja			wg. Eskalation Einschaltung der Polizei keine Gesprächstermine, wenn alleine in Büro



## Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für tätige Personen<sup>17</sup> zur persönlichen Eignung in Einrichtungen, Diensten, Schulen sowie in der Zentrale des \_\_\_\_\_ (Name der Organisation), in denen Personen betreut, gepflegt, erzogen, beraten, vermittelt und ausgebildet werden.

---

Name, Vorname

Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht gerichtlich bestraft<sup>18</sup> bin wegen der Vollendung oder des Versuchs folgender Straftaten:

- ☐ Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (171 StGB);
- ☐ Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung § 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l StGB);
- ☐ Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereiches und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen (§ 201a Abs.3 StGB)
- ☐ vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 217 StGB);
- ☐ Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
- ☐ Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
- ☐ Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger, Kinderhandel, Zwangsheirat (§§ 234 bis 237 StGB);
- ☐ Nachstellung (§ 238 StGB);
- ☐ Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz, für die eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr angedroht ist. (§§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG);
- ☐ vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 226a, 227, 231 StGB), Raubdelikte (§§ 249 bis 255 StGB), Aussetzung (§ 221 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB) auf sexueller Ebene zum Nachteil von Minderjährigen;
- ☐ Strafbarer Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten.
- ☐ Unterlassene Hilfeleistung oder Behinderung von Hilfeleistung (323c StGB)

---

<sup>17</sup> Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Beschäftigten einschließlich der Leitungen, nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige, Freiwillige, Praktikant\*Innen, Auszubildende, im FSJ/BFD Tätige sowie Werksauftragsnehmer\*Innen und Leiharbeiter\*Innen gemeint.

<sup>18</sup> Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt sind im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG)

Hiermit erkläre ich, dass ich wegen folgender oben genannter Straftat/-en gerichtlich bestraft bin:

Straftatbestand: \_\_\_\_\_

Datum der Verurteilung / des Erlasses des Strafbefehls: \_\_\_\_\_

Weiter erkläre ich, dass

☐ ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der Straftaten, die oben genannt sind, ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.

oder

☐ wegen des Verdachts der Begehung folgender der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist:

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat/-en werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

Ich werde auf Verlangen des Arbeitgebers gegen Kostenerstattung meine persönliche Eignung im Sinne des § 72a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG – sofern erforderlich – in regelmäßigen Abständen nachweisen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 30 a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätigen wir,

Name der Organisation
Anschrift: (PLZ, Ort, Straße, Haus-Nr.)

dass bei

Name	Vorname	Geburtsdatum
Anschrift: (PLZ, Ort, Straße, Haus-Nr.)		

die Voraussetzungen für die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 des BZRG vorliegen:

☐ Die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses ist in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen

Oder

Dieses Führungszeugnis wird benötigt für

a) ☐ eine Tätigkeit im Rahmen des Betreuungsvereines (EFZ zwingend zur Registrierung erforderlich)

oder

b) ☐ eine Tätigkeit in der allgemeinen sozialen Beratung Volljähriger

Kurze Beschreibung der Tätigkeit:

Bei ehrenamtlicher Tätigkeit - Bestätigung zur Ausnahme von der Gebührenpflicht:

Die Tätigkeit von (Name) \_\_\_\_\_

entspricht einer ehrenamtlichen Tätigkeit, für die kein Anspruch auf Vergütung besteht.

☐ die Tätigkeit wird für eine gemeinnützige Einrichtung ausgeübt

☐ die Tätigkeit wird im Rahmen eines Dienstes i.S.d. § 32 Abs. 4 Nr. 2 d EStG ausgeübt, wie z.B. als FSJ, BFD i.S. des Bundesfreiwilligendienstgesetzes, Freiwilligendienst aller Generationen

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Stempel, Unterschrift der Organisation



## Dokumentation der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, wenn dieses nicht zur Personalakte genommen wird

☐ erstmalige Vorlage      ☐ Wiedervorlage; letzte Vorlage am \_\_\_\_\_

Grund der Prüfung (nach § 30a Abs. 1 BZRG): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Name)

\_\_\_\_\_  
(Vorname)

\_\_\_\_\_  
(Geburtsdatum)

\_\_\_\_\_  
(Geburtsort)

hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Die oben genannte Person ist tätig

☐ haupt-/nebenberuflich      ☐ als Honorarkraft      ☐ ehrenamtlich

Datum der Ausstellung: \_\_\_\_\_

Ergebnis der Einsichtnahme:

Oben genannte Person ist wegen einer Straftat/Straftaten nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 185, 201a Abs.3, 211 bis 217, 221, 223, 224, 225, 226, 226a, 227, 231, 232 bis 233a, 234 bis 237, 238, 241, 249 bis 255, 323a, 323c StGB oder §§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG rechtskräftig verurteilt.

☐ ja      ☐ nein

Tag der erneuten Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (spätestens nach 5 Jahren, bei rechtlichen Betreuern nach 3 Jahren):

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

Das Führungszeugnis wurde ohne Anfertigung einer Kopie zurückgegeben<sup>1</sup>.

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

Diese Dokumentation ist unverzüglich zu vernichten, wenn keine Tätigkeit aufgenommen wird. Im Falle der Ausübung einer Tätigkeit ist diese Dokumentation spätestens drei Monate nach der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit zu löschen<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Sofern eine Personalakte existiert, wird das Original des EFZ dort abgelegt/ gespeichert.

<sup>2</sup> Bitte legen Sie die Dokumentation zur Vorlage der EFZ in Ihrem Dienst/ in Ihrer Einrichtung eigenständig fest.



**Verpflichtungserklärung**  
**der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter(innen) in den**  
**Einrichtungen des Sozialdienstes katholischer Frauen Kronach e. V.**

---

**(Nachname)**

**(Vorname)**

**(Geburtsdatum)**

Die katholische Kirche will Mädchen und Jungen, Frauen und Männern Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Kinder und Jugendliche brauchen und finden Vorbilder, die sie als eigenständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können. Die Verantwortung für den Schutz von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern, liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit im kinder- und jugendnahen Bereich und mit erwachsenen Schutzbefohlenen. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kolleginnen und Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen, Frauen und Männern begangen worden sind, und wenn sie Kenntnis von Grenzverletzungen an den ihnen anvertrauten Menschen erlangt haben. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Verpflichtungserklärung bekräftigt.

**Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, Frauen und Männern seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.**

- 1.** Ich unterstütze die Mädchen und Jungen, Frauen und Männer in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und für ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
- 2.** Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, Frauen und Männern ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, Frauen und Männern bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Mädchen und Jungen, Frauen und Männer und meine eigenen Grenzen. Ich setze mich aktiv und auf allen Ebenen für eine Kultur der Grenzachtung ein. Dies befolge ich auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Im Falle des Verdachts eines gewalttätigen oder sexuell übergriffigen Verhaltens setze ich mich für die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen in meinem beruflichen Umfeld ein. Dazu ziehe ich auch fachliche (professionelle) Unterstützung und Hilfe hinzu und informiere die Verantwortlichen auf der Leitungsebene. Der Schutz der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen steht dabei an erster Stelle.
5. Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner für das Erzbistum Bamberg, meinen Verband oder meinen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme, und werde sie in Anspruch nehmen. Ein entsprechendes Informationsblatt habe ich erhalten.
6. Bisherige Wertestandards in meiner beruflichen Arbeit sowie staatliche Vorgaben bleiben wie bisher geltend; diese Verpflichtungserklärung ist für mich persönlich Bekräftigung und nach Außen Bekenntnis zu einem christlichen und menschenwürdigen Umgang mit Nähe und Distanz und den Standards des Schutzkonzepts für Prävention im Erzbistum Bamberg.

Kronach,

---

Ort und Datum

Unterschrift



Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung  
für den Dienstgeber und tätige Personen<sup>1</sup> beim  
Sozialdienst kath. Frauen Kronach e.V.

---

(Nachname)	(Vorname)	(Geburtsdatum)
------------	-----------	----------------

---

tätig in

---

(Name von Träger, Einrichtung, Dienst)

Der Sozialdienst kath. Frauen Kronach e.V. ist Träger einer Beratungsstelle und eines Betreuungsvereines. Dies sind Orte, an denen die Ziele und Werte der katholischen Kirche gelebt werden und der Mensch im Mittelpunkt steht.

Nach christlichem Verständnis ist der Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes. Daraus leitet sich seine Würde und die Unverletzlichkeit seines Lebens ab. Dieses Menschenbild wird an den verschiedenen oben genannten Orten des Sozialdienst kath. Frauen Kronach e.V. gelebt.

So sind Nähe und Beziehung unverzichtbar für die Arbeit mit Menschen. Die Einrichtungen und Dienste sollen geschützte Orte sein, an denen sich die Ratsuchenden und Betreuten angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für deren Schutz liegt beim jeweiligen Dienstgeber und allen Mitarbeiter\*innen. Sie sind zu einem reflektierten Umgang mit den ihnen anvertrauten Menschen und zur zeitnahen und angemessenen Reaktion auf Grenzverletzungen, übergriffiges Verhalten und (sexualisierte) Gewalt in allen Facetten verpflichtet. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

## I. Verpflichtung des Dienstgebers

1. Der Dienstgeber verpflichtet sich, alle Mitarbeiter\*innen in allen Arbeitsbereichen der Organisation über Aufgaben, Rechte und Pflichten zu informieren. Dabei werden die Mitarbeiter\*innen auf die Grundsätze, die u.a. im Leitbild und der Grundordnung des kirchlichen Dienstes festgeschrieben sind, hingewiesen.

2. Die Dienstgemeinschaft umfasst alle Mitarbeiter\*innen des Vereines und zwar **unabhängig von deren Beruf, fachlicher Kompetenz, Religionszugehörigkeit bzw. Konfessionslosigkeit oder ihrer arbeitsrechtlichen Stellung**. Alle tragen mit ihrer Arbeit zur Verwirklichung des kirchlichen Heils- und Verkündigungsauftrags bei.

Christ\*innen wollen durch ihr Handeln aktiv die Welt gestalten und damit den Auftrag und die Sendung der Kirche verwirklichen. Das gilt in besonderer Weise für die Menschen, die in kirchlichen Einrichtungen arbeiten oder diese leiten.

Als Dienstgemeinschaft machen sich die Mitarbeiter\*innen gemeinsam stark für Menschen in Not und geben damit ein Zeugnis ihres Glaubens. Dieser besondere Geist soll auch das Dienstverhältnis in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern, das Verhältnis zwischen Mitarbeiter\*innen untereinander sowie zum Dienstgeber prägen. Deshalb sind die Beteiligten immer wieder, insbesondere bei Konfliktsituationen aufgefordert, miteinander nach Lösungen zu suchen.

---

<sup>1</sup> Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Beschäftigten einschließlich der Leitungen, nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige, Freiwillige, Praktikanten, Auszubildende, im FSJ/BFD Tätige sowie Werksauftragsnehmer und Leiharbeiter gemeint



3. Der Dienstgeber verpflichtet sich, strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die Grenzüberschreitung, Misshandlung und (sexualisierte) Gewalt möglichst verhindern und bei Verdacht oder im Gewaltfall einen adäquaten Umgang damit gewährleisten.  
Er regelt in einem Gewaltschutzkonzept die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt und das Vorgehen bei Verdacht oder in Fällen von (sexualisierter) Gewalt. Die Regelungen haben Gültigkeit für alle Einrichtungen und Diensten des Trägers.  
Der Dienstgeber stellt durch geeignete Maßnahmen zur Information und Qualifizierung der Mitarbeiter\*innen sicher, dass diese das Gewaltschutzkonzept zur Prävention von und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt kennen und umsetzen können.
4. Der Dienstgeber benennt für mittelbar und unmittelbar Betroffene von Gewalt eine außerhalb der Hierarchie vom Sozialdienst kath. Frauen Kronach e.V. stehende, fachlich fundierte Person als externe Ansprechperson und gewährleistet ihre Einbeziehung bei Verdacht oder in Fällen von Gewalt.

## II. Verpflichtung der Mitarbeiter\*innen

1. Ich verpflichte mich, gemeinsam mit allen Mitarbeiter\*innen in der Einrichtung dazu beizutragen, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche, insbesondere Glaube, Hoffnung und Nächstenliebe als Seele und Herz des Caritas-Profiles und aller caritativer Arbeit erfüllen kann.

Im Konkreten heißt das:

- Wir handeln mit gegenseitigem Respekt, Offenheit und Vertrauen sowie zum Wohlergehen der uns anvertrauten Menschen und übernehmen so Verantwortung für die Qualität der Arbeit in und den Auftrag der Caritas.
- Wir leisten Hilfe zur Selbsthilfe und helfen den uns anvertrauten Menschen möglichst professionell, kompetent und effizient.  
Damit schützen wir vor allem Menschen in Not vor Ausgrenzung und Benachteiligung und stärken sie in ihrer Würde und Selbstbestimmung.
- Wir schaffen dazu strukturelle Rahmenbedingungen für ein würdevolles Leben gerade mit Blick auf die Menschen, die allein gelassen und vernachlässigt werden.
- Wir tragen dafür Sorge, dass es möglich ist, respektvoll, achtsam, wertschätzend und herzlich sowohl miteinander als auch mit den uns anvertrauten Menschen umzugehen.
- Wir unterstützen die uns anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten.
- Wir versuchen authentisch, nachvollziehbar und gewissenhaft zu handeln.

Ich verpflichte mich somit, insgesamt in meiner täglichen Arbeit zu konkret christlichem, sozialen und fairen Handeln. Mir ist bewusst, dass ich **ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung, meine Konfession oder Zugehörigkeit zur Kirche und meine persönliche Lebensform** einen wertvollen Beitrag leiste und für die Einrichtung, in der ich tätig bin, eine Bereicherung darstelle.

2. Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den uns in der Beratung und Betreuung anvertrauten Menschen seelische, körperliche oder (sexualisierte) Gewalt antut. Ich selbst übe keine (sexualisierte) Gewalt aus.<sup>2)</sup>
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Menschen und meine

---

<sup>2</sup> Ausgenommen davon sind ausschließlich legitimierte Interventionen im Rahmen von Schutzmaßnahmen (<https://www.pflege-gewalt.de/?s=Fixierungen>)

eigenen Grenzen. Ich setze mich aktiv und auf allen Ebenen für eine Kultur der Grenzachtung ein. Darauf achte ich auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy, Internet und sozialen Netzwerken.

4. Ich nehme jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahr. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Im Falle des Verdachts eines abwertenden, gewalttätigen oder sexuell übergriffigen Verhaltens setze ich mich für die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein.
5. Einen Verdacht oder eine erfolgte Gewalthandlung teile ich unverzüglich den unmittelbaren Vorgesetzten oder der externen Ansprechperson mit bzw. ziehe Unterstützung und Hilfe hinzu. Der Schutz der uns anvertrauten Menschen steht dabei an erster Stelle.
6. Ich kenne das Gewaltschutzkonzept und die darin beschriebenen Verfahrenswege und Dokumente und die interne und externe Ansprechperson für meine Einrichtung bzw. meinen Dienst. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.
7. Ich unterlasse kirchenfeindliches Verhalten und trage durch meine persönliche Lebensführung und durch mein Verhalten zur Glaubwürdigkeit des Vereines bei, bei dem ich tätig bin.

### III. Gemeinsame Verpflichtung von Dienstgeber und Mitarbeiter\*innen

1. Orientiert am christlichen Menschenbild respektieren wir Menschen in ihrer Einzigartigkeit und Unterschiedlichkeit. Wir versuchen ohne Vorurteile miteinander umzugehen und Unterschiede wie z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Kultur, Lebensform ..., als Chance und Bereicherung zu verstehen.  
Wir wenden uns gegen jede Art von Rassismus, Diskriminierungen und Abwertungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kultur oder Religion und treten für ein soziales Miteinander in einer offenen, freiheitlich-demokratischen Gesellschaft ein.
2. Wir tragen miteinander dazu bei, dass Räume und Möglichkeiten geschaffen werden, sich mit dem eigenen Glauben, gelebter Spiritualität und deren Bedeutung für die Arbeit auseinanderzusetzen. Dazu können entsprechende Angebote, wie Besinnungstage oder Exerzitien in Anspruch genommen werden.

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift Dienstgeber

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift Mitarbeiter\*in