



Institutionelles Schutzkonzept

**Leitlinien für den Umgang mit sexualisierter
Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder
hilfebedürftigen Erwachsenen durch
Mitarbeiter des Caritasverbandes Mosel-Eifel-
Hunsrück e.V.**

Caritasverband Mosel-Eifel-Hunsrück e.V.

Kurfürstenstraße 6

54516 Wittlich

Inhalt

1. Präambel	3
2. Ziele	3
3. Definitionen & Begriffsbestimmung	4
3.1. Definition	4
4. Bausteine des Schutzkonzeptes	4
4.1 Personalauswahl- und Entwicklung	5
4.1.1 Erweitertes Führungszeugnis	5
4.1.2 Selbstauskunftserklärung	5
4.1.3 Verhaltenskodex / Verpflichtungserklärung	5
4.1.4 Aus- und Fortbildung	5
4.2 Dritte	5
4.3 Dienstanweisung und hausinterne Regelungen	5
4.4 Beratungs- und Beschwerdewege / Feedbackmanagement	5
4.5 Qualitätsmanagement	6
4.6 Präventionsschulung & weitere Präventionsarbeit	6
5. Risikoanalyse / Besonderheiten im CV MEH e.V.	6
5.1 Beraterische Beziehung	6
5.2 Pflegerische Beziehung	6
6. Leitlinien gemäß denen des Deutschen Caritasverbandes	7
6.1 Allgemeine Hinweise und Erläuterungen	7
6.2 Zuständigkeiten beim Caritasverband MEH e.V.	8
6.3 Ablauf bei Verdacht	9
6.4 Ablauf bei Wahrnehmung einer Grenzverletzung	10
6.5 Maßnahmen bis zur Aufklärung	11
6.6 Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen	11
6.7 Hilfen	11
6.8 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung	12
6.9 Konsequenzen für Beschuldigte und Täter	12
6.10 Öffentlichkeitsarbeit / Krisenkommunikation	12
6.11 Auswertung und Schlussfolgerung	12
6.12 Ehrenamtlich tätige Personen	13
6.13 Aufarbeitung länger zurückliegender Fälle	13
6.14 Datenschutz	13
6.15 Inkrafttreten und Geltungsdauer	13
7. Anhang	14
7.1 Verpflichtungserklärung/Verhaltenskodex	14
7.2 Selbstauskunftserklärung	15
7.3 Genannte Punkte der „Ordnung“ aus Ablaufplan	16

1. Präambel

Sexualisierte Gewalt ist eine Verletzung der Menschenwürde. Wir verpflichten uns, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Unversehrtheit und Gesundheit unserer Klienten und Patienten zu gewährleisten. Präventionsarbeit ist für uns Teil der Unternehmenskultur.

„Jeder Mensch ist einmalig als Person und besitzt eine ihm von Gott gegebene unverwechselbare Würde. Daraus ergibt sich die Verpflichtung, menschliches Leben in allen Lebensphasen von Anfang bis Ende, von der Geburt bis zum Tod zu achten, zu schützen und, wo Not ist, helfend zu begleiten. Wir sehen den Menschen in seiner Ganzheit und unterstützen seine Fähigkeiten und Stärken.“
(aus: Leitbild des CV MEH vom 31.05.2011)

„Sexueller Missbrauch/ Sexuelle Übergriffe verletzen die Integrität und die Würde jedes Menschen und gefährden die körperliche und seelische Gesundheit erheblich. Prävention gegen sexuellen Missbrauch / sexuelle Übergriffe in den Einrichtungen der Caritas bedeutet, eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung und der Achtung von Nähe und Distanz bzw. persönlicher Grenzen zu schaffen, zu bewahren und zu fördern.“
(aus: Empfehlungen des DCV zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch vom 27.06.2011)

Die Würde des Menschen ist unantastbar (Art. 1 Grundgesetz)

2. Ziele

Im Institutionellen Schutzkonzept des Caritasverbandes Mosel-Eifel-Hunsrück e.V. wurden die Inhalte der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes und die der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz übernommen.

Der Caritasverband entwickelt dieses Institutionelle Schutzkonzept mit dem Ziel, sexuellen Übergriffen vorzubeugen und Gewalt zu erkennen und zu beenden. Eine Kultur der Achtsamkeit soll gepflegt werden und im Verdachtsfall soll das Schutzkonzept Handlungssicherheit bieten.

Das Institutionelle Schutzkonzept soll weiterhin helfen, für das Thema der sexualisierten Gewalt zu sensibilisieren und dazu beitragen, dass es enttabuisiert und ein Ansprechen möglich wird.

Das Institutionelle Schutzkonzept richtet sich an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen des CV MEH und bündelt alle präventiven und interventiven Maßnahmen, das heißt alle Maßnahmen, die vorbeugend (primär), begleitend (sekundär) und nachsorgend (tertiär) gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (lt. §225, Abs.1, StGB) ergriffen werden.

Das Schutzkonzept soll allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen bekannt gemacht werden.

3. Definitionen & Begriffsbestimmung

3.1. Definition

Grenzverletzung:

Diese Handlungen passieren unabsichtlich und/oder aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder auch aus einer "Kultur der Grenzverletzung" heraus (z.B. gelegentliche Missachtung körperlicher Distanz).

Sexuelle Belästigung:

Sexistische, geschlechtsbezogene, entwürdigende Bemerkungen und Handlungen

Sexueller Übergriff:

Dies ist Ausdruck eines unzureichenden Respekts, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs. Ein Übergriff wird absichtlich verübt. (z.B. Missachtung von Abwehrreaktionen, absichtliche Überschreitung der körperlichen Distanz, psychische Übergriffe)

Strafrechtlich relevante Formen von sexueller Gewalt:

sexueller Missbrauch: Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug gegenüber Schutzbefohlenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen erfolgen

sexuelle Nötigung: Versprechen und Belohnung, Androhung von Repressalien mit dem Ziel einer unerwünschten körperlichen Annäherung

Geahndet werden durch den Gesetzgeber Straftaten gegen die Sexuelle Selbstbestimmung im Sinne der §§ 174a-c, 176a-d, 177, 180, 182, 183, 184a-l StGB

Begriffsbestimmung

Der Begriff der sexualisierten Gewalt umfasst alle strafbaren und auch nicht strafbare sexualbezogenen Handlungen und Grenzverletzungen.

4. Bausteine des Schutzkonzeptes

Entscheidend für eine gute Präventionsarbeit ist, dass im Verband eine Kultur der Achtsamkeit entsteht. Nicht wegschauen, sondern hinschauen lautet das oberste Gebot. Dinge, die beobachtet werden, müssen benannt werden dürfen! Maßnahmen müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein.

Die Partizipation von Schutzbefohlenen bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes soll möglich gemacht werden, es ist durchaus erwünscht, auch einen Blick von außen auf die Abläufe zu werfen.

Der CV MEH hat eine Präventionsbeauftragte benannt, die in dieser Funktion auf der Homepage veröffentlicht ist. Sie entwickelt das institutionelle Schutzkonzept mit und ist interne Ansprechpartnerin für diejenigen, die einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt melden wollen. Die Präventionsbeauftragte wurde für ihre Aufgabe geschult und nimmt regelmäßig an Fortbildungen teil.

Eine Risikoanalyse benennt Besonderheiten im CV MEH, die Täter für Missbrauch nutzen könnten.

4.1 Personalauswahl- und Entwicklung

Bei Stellenausschreibungen ist auf die Bedeutung der Prävention im CV MEH hinzuweisen. Das Thema „sexualisierte Gewalt“ wird im Rahmen des Vorstellungsgesprächs, in der Einarbeitungsphase und in Mitarbeitergesprächen thematisiert.

4.1.1 Erweitertes Führungszeugnis

Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ist Bestandteil der Einstellungsunterlagen. Dies gilt auch beim Abschließen einer Ehrenamtsvereinbarung. Niemand, der einen Eintrag im erweiterten polizeilichen Führungszeugnis hat, darf mit minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen (siehe §174 & §225 StGB) arbeiten. Bei Tätigkeiten mit minderjährigen Schutzbefohlenen ist ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach den gesetzlichen Bestimmungen alle fünf Jahre unaufgefordert vorzulegen. Die Kosten bei Wiedervorlage werden vom Dienstgeber übernommen. Änderungen im erweiterten polizeilichen Führungszeugnis sind durch die Mitarbeiter unverzüglich mitzuteilen.

4.1.2 Selbstauskunftserklärung

Die Selbstauskunftserklärung (siehe Anhang; 7.2) enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist oder ob dahingehend ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde. Ebenso ist die Verpflichtung enthalten, dem Rechtsträger Meldung darüber zu machen, wenn ein solches staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren eingeleitet wird.

Der Mitarbeitende bestätigt mit seiner Unterschrift die Einhaltung der Regelung. Das Dokument wird Bestandteil der Personalakte.

4.1.3 Verhaltenskodex / Verpflichtungserklärung

Der Verhaltenskodex (siehe Anhang; 7.1) legt ethische Standards in der täglichen Arbeit zum Schutz der Klient/-innen und Patient/-innen fest. Er regelt für jeden Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang mit den Schutzbefohlenen.

Der Mitarbeitende bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er die Verhaltensregeln zur Kenntnis genommen hat und danach handeln wird. Das Dokument wird Bestandteil der Personalakte.

Der Verhaltenskodex ist in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

4.1.4 Aus- und Fortbildung

Das Themenfeld der Prävention ist verbindlich geregelt. Alle Mitarbeitenden werden zielgruppengerecht zum Thema geschult (siehe auch 4.6).

4.2 Dritte

Bei der Beauftragung von externen Personen oder Firmen oder bei der Überlassung der eigenen Räumlichkeiten an Dritte ist das Institutionelle Schutzkonzept zugrunde zu legen.

4.3 Dienstanweisung und hausinterne Regelungen

Der Dienstgeber muss alle Normen, Dienstanweisungen und hausinternen Regelungen verbindlich erlassen.

Durch den Erlass als Dienstanweisung erhält der Verhaltenskodex arbeitsrechtliche Verbindlichkeit. Die Regelungen der MAVO sind hierbei zu beachten.

Der Mitarbeitende bestätigt mit seiner Unterschrift den Erhalt und die Kenntnisnahme des Institutionellen Schutzkonzeptes. Das Dokument wird Bestandteil der Personalakte.

4.4 Beratungs- und Beschwerdewege / Feedbackmanagement

Beratungs- und Beschwerdewege sind auf der Homepage für alle Klienten / Patienten und Mitarbeiter veröffentlicht. Beschwerde- und Feedbackmöglichkeiten bestehen sowohl im

persönlichen Gespräch vor Ort als auch in digitaler Form auf der Homepage. Falls erforderlich, kann auch die Beschwerdemöglichkeit des Diözesancaritasverbandes in Trier angesprochen werden. Da die Präventionsbeauftragte Person auf der Homepage veröffentlicht ist, hat auch jeder die Möglichkeit, direkten Kontakt zu ihr aufzunehmen und eine Beschwerde bezüglich sexualisierter Gewalt bei ihr vorzutragen.

4.5 Qualitätsmanagement

Unser Institutionelles Schutzkonzept ist in unser Qualitätsmanagement-System implementiert und wird stetig überprüft und bei Bedarf angepasst und verbessert. Die für Präventionsfragen geschulte Person berät und unterstützt bei der Umsetzung des Präventionskonzeptes.

4.6 Präventionsschulung & weitere Präventionsarbeit

Alle Mitarbeiter des CV MEH werden zielgruppengerecht im Bezug auf Inhalte, Methoden und Umgang bezogen auf Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Personen in Leitungsfunktionen werden zusätzlich geschult.

Der CV MEH hält weitere Maßnahmen zur Stärkung der Schutzbefohlenen vor (z.B. Einbeziehung von Angehörigen oder gesetzlicher Betreuer).

5. Risikoanalyse / Besonderheiten im CV MEH e.V.

5.1 Beraterische Beziehung

Klienten/-innen suchen in einer Notsituation Hilfe bei Expert/-innen, weil eigene Bewältigungsmechanismen nicht mehr ausreichen. Sie begeben sich in die Abhängigkeit von Berater/-innen im Vertrauen und in der Hoffnung, Linderung in ihrer Not und Hilfe bei der Bewältigung ihrer Probleme und Schwierigkeiten zu erhalten. (Vergl.: Übergriffe und Machtmissbrauch in Psychosozialen Arbeitsfeldern, S. 77, DGVT Verlag 1995)

Beratung schafft eine ungewöhnliche Situation. Ratsuchende sprechen hier häufig zum ersten Mal über Dinge, die sie lange, manchmal fast lebenslang mit sich herumgetragen haben. Die vertrauensvolle, wertschätzende Haltung vonseiten der Fachleute ist Voraussetzung und notwendig für einen Beratungserfolg. Klient/-innen können Gefühle entwickeln, wie zu einer vertrauten Person. Es kann sein, dass Gefühle, Wünsche und Eigenschaften, die mit der Vorgeschichte der Klient/-innen zu tun haben, auf die Berater/-innen übertragen werden. Hier ist es in der Verantwortung der Berater/-innen die Beziehung professionell zu gestalten. Sie alleine haben die Verantwortung. Die Beratungsbeziehung vonseiten der Berater/-innen für eigene Zwecke auszunutzen ist Missbrauch! (Vergl.: Sexuelle Übergriffe ..., Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Herbst 2004)

5.2 Pflegerische Beziehung

Für Menschen, die bei Aktivitäten des täglichen Lebens z. B. beim Waschen, bei den Ausscheidungen, beim An- oder Ausziehen, beim Essen, usw. fremder Hilfe bedürfen, bedeutet dies meist einen existenziellen Einschnitt in ihr bisheriges Leben. In die üblicherweise tabuisierte körperliche Privatsphäre erfolgt ein Zugriff von zunächst fremden Menschen. Auf der anderen Seite müssen Pflegekräfte eigene erlernte und schützende Hemmschwellen und Grenzen überwinden und entgegen gesellschaftlicher Norm anderen Menschen sehr nahekommen. Diese besondere Situation, dass im Pflegealltag üblicherweise geltende Grenzen überschritten werden (müssen), kann auf beiden Seiten Gefühle wie Scham, Peinlichkeit, Ekel, Widerwillen auslösen. Neben der körperlichen Nähe durch die Pflegehandlungen entsteht auch eine emotionale Bindung. Beides kann zur Verwischung von Grenzen führen. Pflegekräfte sind nicht selten mit belastendem, übergriffigem Verhalten - bewussten (sexuellen) Belästigungen - konfrontiert. Dieses bewusste Geschehen ist das

eine. Noch schwieriger wird es, wenn Patient/-innen agieren, die ihre Triebe krankheitsbedingt nicht mehr unter Kontrolle haben: Menschen mit Demenz oder anderen Hirnkrankheiten, psychisch Kranke.

Die teils außerordentlich abhängige Situation von zu Pflegenden setzt zu Pflegenden der Situation aus, Opfer von Grenzüberschreitungen und Übergriffen durch Pflegepersonal zu werden. Zu beachten sind biografische und traumatische Erlebnisse beim Patienten. (Vergl.: Curaviva 7-8/10 Nähe und Distanz).

6. Leitlinien gemäß denen des Deutschen Caritasverbandes

6.1 Allgemeine Hinweise und Erläuterungen

Die Leitlinien sind angelehnt an die des Deutschen Caritasverbandes.

Die Leitlinien regeln die Verantwortung und die Vorgehensweise bei der Wahrnehmung, Aufklärung und Unterbindung von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter und Ehrenamtliche. Mitarbeiter und Ehrenamtliche sollen für das Thema sensibilisiert und geschult werden, diese zu erkennen und zu benennen. Dadurch soll eine Kultur der Achtsamkeit gefördert werden.

Der Caritasdirektor muss dafür sorgen, dass die Mitarbeiter und Ehrenamtlichen das Institutionelle Schutzkonzept und die für den Verdachtsfall zuständige Personen kennen und im Bedarfsfall umsetzen.

Alle Mitarbeiter und Ehrenamtliche müssen den Verhaltenskodex unterschreiben und einhalten.

Alle Mitarbeiter und neu eingestellten Ehrenamtlichen müssen ab Gültigkeit des Dokumentes ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des StGB (§174 - §184e) werden im Folgenden (6.9) Handlungen bzw. Täter nach Ziffer I benannt.

Handlungen an Schutzbefohlenen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit im professionellen Kontext, sexualbezogene Grenzverletzungen (auch unbeabsichtigte) und sexuelle Übergriffe werden im Folgenden (6.9) Handlungen / Täter nach Ziffer II benannt.

Sowohl staatliches als auch kirchliches Recht wird in den Leitlinien berücksichtigt.

6.2 Zuständigkeiten beim Caritasverband MEH e.V.

Caritasdirektor:

Hubertus Niemann (h.niemann@caritas-meh.de)

06571 9155 23

0151 50312150

Interne Ansprechperson/Präventionsbeauftragte/Ombudsperson:

Ira Gerhartz (praeventionsbeauftragte@caritas-meh.de)

02671 9752 0

Externe unabhängige Ansprechpersonen (EUA):

Marita Krist (krist-m@missbrauch-caritas-trier.de)

0151 62667627

Helmut Mencher (mencher-h@missbrauch-caritas-trier.de)

0171 5235893

Nichtkirchliche unabhängige Fachberatungsstelle

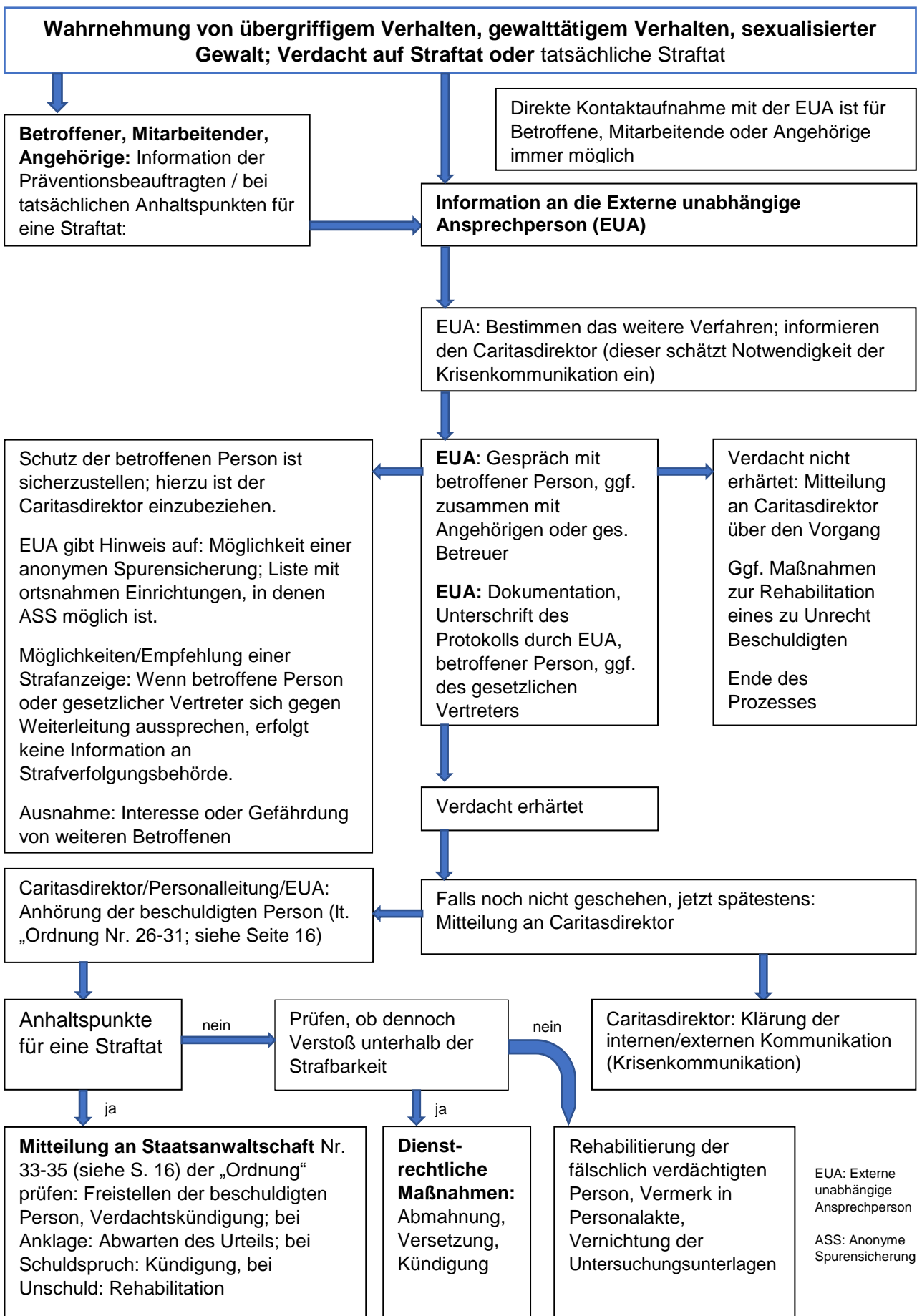
Traumahilfezentrum der Dr. von Ehrenwall'sche Klinik Bad Neuenahr-Ahrweiler

02641 - 2079099

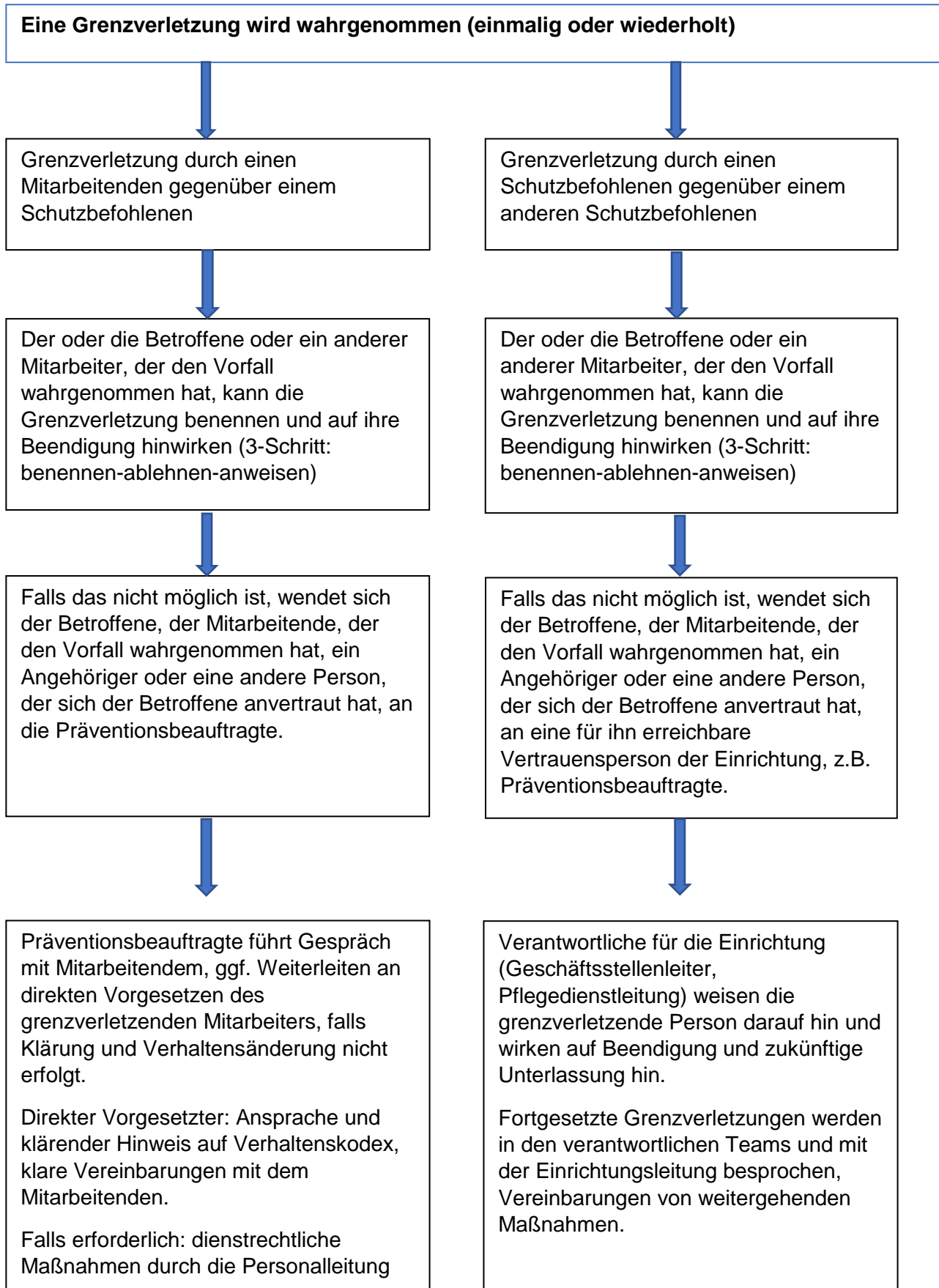
info@thz-ahrta.de

www.thz-ahrta.de

6.3 Ablauf bei Verdacht



6.4 Ablauf bei Wahrnehmung einer Grenzverletzung



6.5 Maßnahmen bis zur Aufklärung

Ergeben sich tatsächliche Anhaltspunkte, entscheidet der Dienstgeber über weiteres Vorgehen unter Berücksichtigung der kirchlichen-, arbeits-, dienst- und auftragsrechtlichen Bestimmungen.

Der Dienstgeber entscheidet über Freistellung des Mitarbeiters unter Fortzahlung der Bezüge. Darüber erfolgt eine Info an die Mitarbeitervertretung. Diese wird auf Wunsch angehört.

Der Dienstgeber muss sicherstellen, dass die mutmaßlichen Handlungen nicht wiederholt werden können, z.B. durch Haus- und/oder Kontaktverbot und kann bei schweren Vorwürfen die Möglichkeit einer Verdachtskündigung prüfen.

Die internen Abläufe ruhen, bis die Ermittlungen durch staatliche Behörden abgeschlossen sind. Bei einer Anklage soll in der Regel der Urteilsspruch abgewartet werden.

6.6 Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

Wird ein Verdacht nicht aufgeklärt, z.B. wegen Verjährung nach staatlichem Recht oder Tod der beschuldigten Person und die Anhaltspunkte erhärten sich trotzdem, müssen sich kirchlich-caritative Stellen selbst um Aufklärung bemühen.

6.7 Hilfen

Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene

Der Träger / der externe Ansprechpartner informiert Betroffene über beschlossene Maßnahmen und den Stand der Umsetzung.

Der betroffenen Person werden durch den Träger / externen Ansprechpartner Hilfen angeboten und/oder vermittelt

- Begleitung bei Inanspruchnahme von Hilfen & Unterstützung bei Antragstellungen
- Vermittlung von juristischer Beratung & Fachberatungsstellen
- Auch: Vermittlung in nicht-kirchliche Einrichtungen
- Antrag auf „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“
- Beratende, therapeutische, seelsorgerische und finanzielle Hilfen

Antrag auf Hilfen auch bei Verjährung oder wenn Beschuldigter verstorben ist.

Die Entscheidung zu konkreten Hilfen trifft der Träger.

Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen der Caritas

Die zuständige Leitungsperson soll über Stand des Verfahrens informiert werden.

Der Träger hat für die Unterstützung der Dienste und Einrichtungen Sorge zu tragen, damit sie die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen können.

Personen mit Kontakt zu Betroffenen, Beschuldigten oder Tätern sollen die Möglichkeit zur Supervision erhalten.

6.8 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die beschuldigte Person vollständig rehabilitiert wird.

Unbegründeter Verdacht muss in der Personalakte schriftlich festgehalten werden

- Kurze Sachverhaltsschilderung
- Ergebnis der Untersuchung
- Wesentliche Punkte, die zu Unbegründetheit des Verdachts führten

Diese Unterlagen müssen mit besonderen Zugriffsrechten gesichert werden.

Weitere Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung / dem Verdacht bestehen, sind im bewiesenen Fall der Unbegründetheit aus der Personalakte zu entfernen. Dies bedarf der Zustimmung des Mitarbeiters

6.9 Konsequenzen für Beschuldigte und Täter

Gegen Mitarbeiter, gegen die ein Verdacht auf Ausübung von sexualisierter Gewalt vorliegt, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen, kirchlichen und dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen.

Täter, die nach Handlung Ziffer I verurteilt wurden, werden nicht in der Arbeit mit minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen eingesetzt.

Bei Tätern, denen Handlungen im Sinne der Ziffer II nachgewiesen wurden, wird im Einzelfall entschieden.

6.10 Öffentlichkeitsarbeit / Krisenkommunikation

Wenn öffentliches Interesse besteht, wird die Öffentlichkeit vom Träger unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes in angemessener Weise informiert.

Es soll eine feste Person benannt werden, die für die interne und externe Krisenkommunikation zuständig ist. Dies ist in Caritasverband MEH der Caritasdirektor.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Anfragen auf diese Person zu verweisen.

Der Träger prüft die Notwendigkeit der Weitergabe der Infos an die Pressestelle des DiCV und des DCV

6.11 Auswertung und Schlussfolgerung

Alle Infos, Hinweise und Abläufe sind vom Träger sorgfältig zu dokumentieren.

Der Träger muss den Fall auswerten und Schlussfolgerungen für die Prävention im Verband ziehen. Die Erkenntnisse aus der Aufarbeitung dienen der Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Allen beteiligten Personen soll Supervision angeboten werden.

6.12 Ehrenamtlich tätige Personen

Diese Leitlinien sollen Ehrenamtliche auch dafür sensibilisieren, sexualisierte Gewalt wahrzunehmen und Informationen weiterzugeben.

Auch Ehrenamtliche sind zur Informationsweitergabe bei Vermutungen verpflichtet, ebenso bei Kenntnisnahme von eingeleiteten Vermittlungen oder Verurteilungen.

Ist die beschuldigte Person ein ehrenamtlicher Mitarbeiter, gelten die Leitlinien ebenso wie für hauptamtliche Mitarbeiter.

Handelt es sich um einen Ehrenamtlichen eines anderen Trägers, muss der zuständige Träger informiert werden und die Zuständigkeit für die Aufarbeitung übernehmen.

Der Datenschutz muss dabei beachtet werden.

6.13 Aufarbeitung länger zurückliegender Fälle

Der Träger verpflichtet sich zur aktiven Aufarbeitung, auch bei Verjährung oder Tod der beschuldigten Person.

Es besteht die Verpflichtung zum Dialog mit Betroffenen aus der Vergangenheit.

- Anerkennung der Schuld
- Vermittlung von weiterer Unterstützung (Beratung, Seelsorge, Therapie, finanzielle Hilfen)

6.14 Datenschutz

Es gelten folgende Gesetze zum Datenschutz

- Gesetz über kirchlichen Datenschutz (KDG)
- Ordnung über kirchlichen Datenschutz (KDG-DVO)

Die Aufbewahrungsfristen richten sich nach Vorschriften für Personalakten, Voruntersuchungsakten
→ Daten müssen vor unbefugtem Zugriff geschützt sein

Am Verfahren beteiligte Personen dürfen Auskunft über sie persönlich betreffende Informationen erhalten.

6.15 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Die Leitlinien sind seit 08.07.2020 in Kraft.

Die Evaluation des Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt spätestens nach 5 Jahren bzw. nach einem Vorfall.

7. Anhang

7.1 Verhaltenskodex / Verpflichtungserklärung

Unser Träger will den Menschen, die als minderjährige oder erwachsene Schutzbefohlene, Patient:innen oder Klient:innen dem Caritasverband Mosel-Eifel-Hunsrück e.V. anvertraut sind, Lebensräume bieten, in denen sie gut behandelt, gepflegt und versorgt und gleichzeitig als einzigartige Persönlichkeit wahrgenommen werden. Daher soll unser Verband ein geschützter Ort sein, in dem sich Menschen angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Menschen liegt bei den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Unter den Mitarbeitenden soll ein Klima der Achtsamkeit herrschen, so dass der bestmögliche Schutz vor sexualisierter Gewalt gegeben ist.

Mit der Verpflichtungserklärung/dem Verhaltenskodex engagieren wir uns für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen. Die Verpflichtungserklärung wird von den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterzeichnet. Sie umfasst folgende Punkte:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde eines jeden einzelnen Menschen in meiner Tätigkeit innerhalb des Verbandes.
2. Ich schütze die mir anvertrauten Personennach Kräften vor körperlichen und seelischen Schäden, vor Missbrauch und Gewalt jeglicher Art.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre der mir anvertrauten Person.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung in meiner Arbeitsumgebung bewusst wahrzunehmen. Nehme ich Formen der Grenzverletzung wahr, dann werde ich die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Person einleiten. Dabei bin ich mir der Grenzen meiner Handlungsfähigkeit bewusst und suche den Kontakt mit der Präventionsbeauftragten des Verbandes.
5. Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung, jede Form von Gewalt, auch sexualisierter Gewalt, gegenüber den mir anvertrauten Personen arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche / zivilrechtliche Folgen hat.
6. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber der mir anvertrauten Personen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
7. Ich weiß, dass ich bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekommen kann und nehme diese in Anspruch. Aufgaben und Kontaktdaten der externen unabhängigen Ansprechpersonen, sowie der internen Präventionsbeauftragten sind hier zu finden:
www.caritas-mosel-eifel-hunsrück.de – Über uns – Präventionskonzept
8. Die im Zusammenhang mit der Verpflichtungserklärung ausgehändigte Information zur Prävention von sexuellem Missbrauch in meinem Verband habe ich zur Kenntnis genommen und wurde über ihre Verbindliche Anwendung im Caritasverband Mosel-Eifel-Hunsrück e.V. informiert.

7.2 Selbstauskunftserklärung

Zusätzlich zu unterzeichnen von Haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zum Schutz von minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen:

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt oder Misshandlungen Minderjähriger oder Schutzbefohlener (hierbei handelt es sich um alle Paragraphen des StGB; die in §72 des SGB VIII genannt werden) rechtskräftig verurteilt worden bin und insoweit auch keine Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

7.3 Genannte Punkte der „Ordnung“ aus Ablaufplan

Gespräch mit dem Betroffenen

26. Sofern die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, hört ein Vertreter oder Beauftragter des Ordinarius bzw. des Dienstgebers unter Hinzuziehung eines Juristen – eventuell in Anwesenheit der beauftragten Ansprechperson – den Beschuldigten zu den Vorwürfen an. Der Schutz des Betroffenen muss in jedem Fall sichergestellt sein, bevor das Gespräch stattfindet. Ist der Beschuldigte ein Kleriker und liegt wenigstens wahrscheinlich eine Straftat nach Nr. 2b) oder c) dieser Ordnung vor, erfolgt die Anhörung nicht unmittelbar nach Nrn. 26 bis 32, sondern nach Maßgabe der Nrn. 36 bis 39.

27. Der Beschuldigte kann eine Person seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt, hinzuziehen. Hierauf ist der Beschuldigte hinzuweisen.

28. Der Beschuldigte wird über das Recht der Aussageverweigerung informiert (vgl. can. 1728 § 2 CIC). Wenn Priester beschuldigt werden, sind sie darauf hinzuweisen, dass sie unter allen Umständen verpflichtet sind, das Beichtgeheimnis zu wahren (vgl. can. 983 und 984 CIC11).

29. Auf die Verpflichtung, tatsächliche Anhaltspunkte nach den Vorschriften der Nr. 33 den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist hinzuweisen. Der Beschuldigte wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert. 11 Vgl. auch Art. 24 § 3 SST; can. 1388 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 5 SST. - 9 -

30. Die Anhörung wird protokolliert. Das Protokoll sollte vom Protokollführer und dem Beschuldigten bzw. seinem gesetzlichen Vertreter unterzeichnet werden. Sollte ein Einvernehmen nicht hergestellt werden können, besteht das Recht auf eine Gegendarstellung. Eine Ausfertigung des Protokolls wird dem Beschuldigten ausgehändigt.

31. Der Ordinarius bzw. der Leiter des kirchlichen Rechtsträgers wird über das Ergebnis der Anhörung informiert.

Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden

33. Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat nach dem 13. Abschnitt oder weiterer sexualbezogener Straftaten des Strafgesetzbuchs (StGB) an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vorliegen, leitet ein Vertreter des Ordinarius bzw. des kirchlichen Rechtsträgers die Informationen an die staatliche Strafverfolgungsbehörde und, soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht, weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlicher Organe bleiben unberührt.

34. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des Betroffenen bzw. seinem gesetzlichen Vertreter entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

35. Die Gründe für das Absehen von einer Weiterleitung gemäß Nr. 34 bedürfen einer genauen Dokumentation durch die das Gespräch führende Ansprechperson. Die Dokumentation ist von dem Betroffenen oder seinem gesetzlichen Vertreter in Anwesenheit eines Mitarbeiters einer externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

Bestätigung

Hiermit bestätige ich _____,

geboren am _____,

wohnhaft in _____,

das Institutionelle Schutzkonzept des Caritasverband Mosel-Eifel-

Hunsrück e.V. zur Kenntnisnahme erhalten und gelesen zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift