

SCHUTZKONZEPT

PRÄVENTION VON
(SEXUALISIERTER)
GEWALT



17. AUGUST 2023

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.
Moritzberger Weg 1, 31139 Hildesheim



Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	4
1.1 Begriffsbestimmungen	4
1.2 Adressatinnen und Adressaten	7
1.3 Ziele	7
2. Grundlagen des Institutionellen Schutzkonzeptes.....	7
3. Interne Ansprechperson	8
4. Risikoanalyse.....	9
5. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung.....	10
6. Erweitertes Führungszeugnis bei Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	11
7. Selbstauskunftserklärung.....	11
8. Verhaltenskodex und Schulung zum Verhaltenskodex	12
9. Präventionsschulungen	13
9.1 Curricula.....	13
10. Qualitätsmanagement	14
11. Beschwerdewege und Handlungsleitfaden.....	15
11.1 Handlungsleitfaden bei Hinweis, Vermutung, Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt.....	15
11.2 Meldung Verdachtsfälle / Informationskette	15
11.3 Krisenmanagement.....	17
11.4 Schutz der betroffenen Person und erste Einschätzung der Plausibilität	17
11.5 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden	17
11.6 Gespräch mit der:dem Betroffenen	17
11.7 Anhörung der beschuldigten Person	18
11.8 Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls.....	18
11.9 Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfe für Betroffene	18
11.10 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung.....	19

11.11 Öffentlichkeitsarbeit	19
11.12 Bearbeitung der Irritationen innerhalb des Systems.....	19
11.13 Dokumentation.....	19
<i>12. Literaturverzeichnis.....</i>	<i>21</i>

1. Präambel

Der Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (im Folgenden: DiCV) ist entschlossen, am Aufbau einer lebendigen „Kultur der Achtsamkeit und des Respekts“ mitzuwirken. Hierdurch soll Machtmissbrauch verhindert und ein aufrechtes Einstehen für die Rechte aller Menschen auf seelische und körperliche Unversehrtheit gefördert werden. Genau wie bei den Trägern von Einrichtungen und Diensten, deren Aufgabe darin besteht, Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Menschen zu beraten, zu betreuen und zu unterstützen, sind auch im DiCV strukturelle Bedingungen achtsam anzuschauen, um sie ggf. zu verbessern. Genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt sind Elemente dieser Kultur.

1.1 Begriffsbestimmungen

Unter dem Begriff der *sexualisierten Gewalt* sind sowohl physische als auch psychische Grenzüberschreitungen zu verstehen, die die Intimsphäre eines Menschen verletzen. *„Fast immer handelt es sich dabei um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft oder sozialem Status. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität. Diese setzt sie ein, um entweder durch Belohnung (emotionale Zuneigung und/oder Geschenke) oder durch Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt) auf die andere Person einzuwirken. Im Mittelpunkt steht meist die Befriedigung eigener Machtbedürfnisse, z. B. sich auf Kosten anderer aufzuwerten. Dazu werden sexuelle Handlungen als Methode genutzt, weniger geht es um vordringlich sexuelles Verlangen.“*¹ Hilfreiche Differenzierungen der Formen sexualisierter Gewalt sind *Grenzverletzungen*, *sexuelle Übergriffe* und *strafrechtlich relevante Formen* sexualisierter Gewalt.²

Eine *Grenzverletzung* umschreibt ein seltenes oder einmaliges unangemessenes Verhalten, welches in der Regel aus Gedankenlosigkeit, unwissentlich oder aus Versehen passiert. Hierbei ist die Unangemessenheit des Verhaltens nicht nur mit objektiven Kriterien, sondern ebenfalls mit dem subjektiven Erleben der oder des Betroffenen gekoppelt. Grenzverletzungen sind in der Regel die Folge fachlicher beziehungsweise persönlicher Defizite

¹ Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.) (2021): *Handreichung „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“*. Ziffer 11, S. 9. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/Handreichung-Rahmenordnung-Praevention-2021.pdf.

² Vgl. Ebenda. Ziffer 11, S. 9.

einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten Strukturen und Regeln. Zu Grenzverletzungen zählen zum Beispiel eine nicht gewollte Umarmung, die unbedachte Verwendung von Kosenamen wie „Schatz“ oder „Süße/Süßer“, eine versehentliche unangenehme Berührung oder das unerwünschte Betreten eines Zimmers.³

Der Begriff *sexueller Übergriff* beschreibt Verletzungen der Intimsphäre eines Menschen, welche nicht zufällig oder aus Versehen passieren, sondern mit Absicht oder die billigend in Kauf genommen werden. Es liegt auch dann ein sexueller Übergriff vor, wenn die oder der Betroffene den Übergriff nicht als persönliche Verletzung erlebt, entscheidend ist die hinter dem Übergriff liegende Absicht.⁴ *„Abwehrende Reaktionen der Betroffenen werden bei Übergriffen ebenso missachtet wie Kritik von Dritten.“*⁵ Sexuelle Übergriffe sind in einigen Fällen ein strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexualisierter Gewalt. Sie sind Bestandteil von typischen Strategien, mit denen insbesondere erwachsene Täter*innen testen, in welchem Ausmaß sie ihre Opfer manipulieren und gefügig machen können. Zu sexuellen Übergriffen zählen beispielsweise Voyeurismus, das Anleiten zu sexualisierten Spielen oder Mutproben, aufdringliche Nähe und intimes Ausfragen, anzügliche sexualbezogene Bemerkungen, das Herunterziehen von Hosen, das Öffnen von Bikinis, Grapschen oder wiederholte, nur vermeintlich zufällige Berührungen der Brust oder der Genitalien. Es sind Übergriffe unterhalb der Strafbarkeit gemeint.⁶ *Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt* an Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen umfassen Handlungen, welche die sexuelle Selbstbestimmung des Menschen verletzen. Straftaten sind sexuelle Handlungen, die gegen den Willen der Betroffenen durchgeführt werden, aber auch solche, bei denen Täter*innen ein scheinbares Einvernehmen unter Ausnutzung der fehlenden Einwilligungsfähigkeit des:der Betroffenen und/oder seiner:ihrer Machtposition hervorruft. Im StGB werden die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (vgl. §§ 174 – 184 StGB) zusammengefasst.⁷ Zu *strafbaren sexualbezogenen Handlungen* gehören zum Beispiel sexuelle Handlungen eines Erwachsenen oder Jugendlichen an oder vor Kindern; sexuelle Handlungen, die Erwachsene und Jugendliche von Kindern und Schutzbefohlenen an sich vornehmen lassen; Aufnahme, Konsum oder Verbreitung von Missbrauchsdarstellungen; sexuelle Belästigung; heimliche intime Aufnahme oder Verbreitung von sexualisiertem

³ Vgl. Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.) (2021): *Handreichung „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“*. Ziffer 11.1, S. 9-10. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/Handreichung-Rahmenordnung-Praevention-2021.pdf.

⁴ Vgl. Ebenda, Ziffer 11.2, S. 10.

⁵ Ebenda, Ziffer 11.2, S. 10.

⁶ Vgl. Ebenda, Ziffer 11.2, S. 10.

⁷ Vgl. Ebenda, Ziffer 11.3, S. 10f.

Bildmaterial ohne Zustimmung der Aufgenommenen; Exhibitionismus oder versuchte oder vollendete vaginale, anale oder orale Vergewaltigung.⁸

Es ist zu beachten, dass es vielfältige Täter:in-Betroffene-Konstellationen gibt und dass *sexualisierte Gewalt* eine spezifische Form von Gewalt darstellt. Es gibt darüber hinaus vielfältige Gewaltformen wie zum Beispiel *psychische* und *physische Gewalt*, *Gewalt über digitale oder andere Medien*, die ebenso zu verhindern sind.

Der Begriff der *digitalen Gewalt* vereint unterschiedliche Formen von Gewalt. Ihnen ist gemeinsam, dass sie sich technischer Hilfsmittel sowie digitaler Medien bedienen. Dazu gehören Smartphones, Apps, Internetanwendungen, E-Mails etc. und Online-Portale und soziale Plattformen. Erscheinungsformen sind zum Beispiel verschiedene Arten von Herabwürdigungen, Bedrohungen, Beleidigungen, Nachstellung, Nötigung oder Belästigungen.⁹ *Psychische Gewalt* – oder ebenfalls seelische beziehungsweise emotionale Gewalt – ist eine Gewaltform, die vorwiegend verbal ausgeübt wird. Der Begriff beschreibt eine Vielzahl von Verhaltensweisen, Strategien und Handlungen wie beispielsweise Bedrohungen, Stalking, Psychoterror, Verleumdungen, Liebesentzug, Verbreitung von Gerüchten oder Beleidigungen. Diese sind immer mit der Ausübung von Kontrolle, Macht sowie Privilegien verbunden. Psychische Gewalt zielt im Besonderen auf die emotionale Schädigung einer Person ab und auf die gleichzeitige Verunsicherung, Verletzung oder gar Isolierung.¹⁰

Physische Gewalt – oder auch körperliche Gewalt – beschreibt die Gewaltanwendung gegen den Körper eines anderen Menschen, um diesen zu verletzen, zu schädigen oder gar zu töten. Unter physische Gewalt fallen zum Beispiel Treten, Würgen, Beißen, Anspucken oder Einsperren. Bei dieser Gewaltform werden dem/der Betroffenen Schmerzen zugefügt, die in der Regel durch Blutergüsse, Schnitte, Knochenbrüche, Platzwunden etc. sichtbar sind. Darüber hinaus kann körperliche Gewalt nicht nur sichtbare Spuren hinterlassen, sondern ebenfalls psychische Folgen mit sich führen.¹¹

Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen sind, soweit möglich, ebenfalls auf diese im weiteren Verlauf nicht weiter konkret benannten Gewaltformen bzw. -verhältnisse zu übertragen. Im Folgenden wird hierfür der Begriff (sexualisierte) Gewalt verwendet. Darüber hinaus gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

⁸ Vgl. Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.) (2021): *Handreichung „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“*. Ziffer 11.3, S. 11.. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/Handreichung-Rahmenordnung-Praevention-2021.pdf.

⁹ Vgl. Koordinierungsstelle der nds. Frauen und Mädchenberatungsstellen gegen Gewalt (Hrsg.): *Digitale Gewalt*. Was ist digitale Gewalt? Was können Betroffene tun? Wo gibt es Beratung? S. 4. <https://lks-niedersachsen.de/wp-content/uploads/2022/02/Digitale-Gewalt-2te-Auflage-20220201-Mailversion.pdf>.

¹⁰ Vgl. Koordinierungsstelle der nds. Frauen und Mädchenberatungsstellen gegen Gewalt (Hrsg.): *Psychische Gewalt*. <https://lks-niedersachsen.de/themen/psychische-gewalt/>.

¹¹ Vgl. Koordinierungsstelle der nds. Frauen und Mädchenberatungsstellen gegen Gewalt (Hrsg.): *Körperliche Gewalt*. <https://lks-niedersachsen.de/themen/koerperliche-gewalt/>.

1.2 Adressatinnen und Adressaten

Adressat:innen dieses Institutionellen Schutzkonzepts sind alle Mitarbeiter:innen, die der Geschäftsstelle des DiCV zugeordnet sind.

1.3 Ziele

Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) soll ein einheitliches und rechtssicheres Vorgehen in allen Bereichen des DiCV im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt gewährleisten. Es regelt die Verantwortung sowie das konkrete Vorgehen bei der Wahrnehmung, Unterbindung und Aufklärung von (sexualisierter) Gewalt.

Alle Mitarbeiter:innen des DiCV sollen in ihrer Wahrnehmungs- sowie Handlungsfähigkeit bei Verdachtsfällen gestärkt werden. Sie sollen unterstützt werden, Anzeichen von Fehlverhalten wahrzunehmen, Verantwortung im Umgang mit einem Verdacht zu übernehmen sowie ihre Beobachtungen den Vorgaben des Institutionellen Schutzkonzeptes entsprechend weiterzugeben, damit alle (anvertrauten) Menschen geschützt werden können.

2. Grundlagen des Institutionellen Schutzkonzeptes

Das Institutionelle Schutzkonzept fußt auf der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“¹² von 2020 und der „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“¹³ von 2021. Der Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. sieht sich den Zielen beider Ordnungen verpflichtet.

¹² Vgl. Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.) (2019): *Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz*. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf.

¹³ Vgl. Deutscher Caritasverband e.V. (Hrsg.) (2021): *Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen*. https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/fachthemen/sexueller-missbrauch/leitlinien-des-deuts/leitlinien_sexueller_missbrauch_caritas_2021.pdf?d=a&f=pdf.

3. Interne Ansprechperson

Gem. S 5. Leitlinien des DCV

Nach den Leitlinien des DCV und der Dienstvereinbarung zum Schutzkonzept – Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt¹⁴ des DiCV wird im Einvernehmen zwischen dem Vorstand und der Mitarbeitervertretung mindestens eine Interne Ansprechperson benannt. Nach Möglichkeit sollen zwei Interne Ansprechpersonen unterschiedlichen Geschlechts benannt werden.

Diese Personen üben das Amt auf freiwilliger Basis während ihrer Arbeitszeit aus.

Die Internen Ansprechpersonen sind für alle Mitarbeiter:innen und Besucher:innen, die (sexualisierte) Gewalt vermuten, beobachten oder davon/selbst erfahren, ansprechbar. Sie übernehmen eine Lotsenfunktion, kennen das Vorgehen bei Vorfällen und vermitteln entsprechend dem Institutionellem Schutzkonzept des DiCV an die zuständigen Stellen. Sie werden für diese Aufgabe entsprechend dem Schulungskonzept in der Diözese geschult.

Die Internen Ansprechpersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Über einen Verdacht (sexualisierter) Gewalt im Sinne § 2 Absatz 1 der Dienstvereinbarung haben sie jedoch den Dienstgeber der*des (mutmaßlichen) Täter*in bzw. die von dem Dienstgeber benannte Person zu informieren, es sei denn der oder die von mutmaßlicher Gewalt betroffene Person widerspricht der Information des Dienstgebers/ der vom Dienstgeber benannten Person ausdrücklich. Dazu ist das zugrundeliegende Gespräch zu dokumentieren. Im Übrigen unterliegen sie in der Wahrnehmung dieser Funktion keinen Weisungen.

Die für den DiCV beauftragten Internen Ansprechpersonen mit ihren Kontaktdaten¹⁵ sind für Besucher:innen über Aushänge sowie der Website zu entnehmen und für alle Mitarbeiter:innen darüber hinaus über das Intranet.

¹⁴ Vgl. Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Dienstvereinbarung zum Schutzkonzept – Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt*. DiCV-Intranet.

¹⁵ Vgl. Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Information zu den Internen Ansprechpersonen*. DiCV-Intranet.

4. Risikoanalyse

Gem. Ziffer 3. PräVO

Eine erste Risikoanalyse wurde im Zuge der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzepts durchgeführt.

Die Risikoanalyse ist für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen im Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. zu erkennen. Es werden Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die (sexualisierte) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.

Mithilfe eines Fragebogens¹⁶, der mit der Mitarbeitervertretung abgestimmt ist, werden zukünftig alle Mitarbeiter:innen einbezogen.

Der DiCV führt in kontinuierlichen Abständen (mindestens einmal jährlich und nach Vorkommnissen) eine erneute Risikoanalyse durch und passt das Institutionelle Schutzkonzept ggf. entsprechend an. Der Vorstand initiiert die Überprüfung der Risikoanalyse in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung und der:dem Referent:in für die Prävention sexualisierter Gewalt des DiCV.

Beachtung bei der Risikoanalyse fanden/finden weiter folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

- Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) werden einbezogen.
- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über (sexualisierte) Gewalt mit den oben mit der Mitarbeitervertretung abgestimmten Fragebogen ermittelt.
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) werden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- Informationsmanagement
- Mögliche strukturelle oder ablaufbedingte Schwachstellen, die (sexualisierte) Gewalt fördern
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit
- Vorhandene (enge) Betreuungsverhältnisse, Beratungs- und Betreuungssituationen
- Räumliche Gegebenheiten, die (sexualisierte) Gewalt fördern

¹⁶ Vgl. Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Fragebogen Risikoanalyse*. DiCV-Intranet.

- Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten, Meldeverfahren finden Berücksichtigung
- Zu prüfen ist das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit sowohl im Hinblick auf die Mitarbeiter:innen sowie Besucher:innen des DiCV
- Zu prüfen ist das Funktionieren des Verfahrensplans bei einer Vermutung, Beobachtung oder Erleben von (sexualisierter) Gewalt.

Aufarbeitung

- Wie konnte es zum Vorfall kommen?
- Welche Schutzmechanismen haben funktioniert?
- Welche Schutzmechanismen haben nicht funktioniert?
- Wie hat der Verfahrensplan funktioniert und was muss verbessert werden?
- Wie hat das Krisenmanagement funktioniert?
- Was muss unternommen werden, um Wiederholungen zu vermeiden?

Die Ergebnisse der aktuellen Risikoanalyse zeigen uns auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich sind, die wir in unser Institutionelles Schutzkonzept aufnehmen und umsetzen.

5. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

Gem. Ziffer 3.1 PräVO

Um den Schutz der uns anvertrauten Menschen und der Mitarbeiter:innen sowie Besucher:innen im DiCV zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen das erweiterte Führungszeugnis, die Selbstauskunftserklärung, die Schulung der Mitarbeiter:innen, den Verhaltenskodex, die Dienstvereinbarung zum Schutzkonzept und das interne sowie externe Beschwerdemanagement im Vorstellungsgespräch. Des Weiteren wird das Thema (sexualisierte) Gewalt regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur zur Sprache gebracht und verdeutlicht, dass es im DiCV kein Tabuthema ist.

Neue Mitarbeiter:innen erhalten mit dem Willkommenspaket im Rahmen ihrer Einarbeitung ein Exemplar des Institutionellen Schutzkonzeptes, des Handlungsleitfadens, Informationen zu den Ansprechpersonen und Fachstellen zur Beratung bzw. Beschwerde bei (sexualisierter) Gewalt und die Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex zur

Prävention von (sexualisierter) Gewalt.

6. Erweitertes Führungszeugnis bei Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Gem. Ziffer 3.1.1 PräVO

Mitarbeiter:innen deren Aufgabe eine Betreuung, Begleitung, Ausbildung oder Erziehung von Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen beinhaltet und bei denen die gesetzlichen Voraussetzungen zur Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses vorliegen, sind verpflichtet ein solches Führungszeugnis umgehend vorzulegen. Eine Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses besteht auch bei Bewerber:innen für entsprechende Arbeitsstellen.

Das erweiterte Führungszeugnis ist einer vom DiCV festgelegten Person zur Einsichtnahme vorzulegen. In der Personalakte wird nur das Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses, der Umstand der Einsichtnahme und die Information dokumentiert, ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag aufgrund einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem Strafgesetzbuch enthält.

Das Original wird der:dem Mitarbeiter:in bzw. der:dem Bewerber:in wieder ausgehändigt.

7. Selbstauskunftserklärung

Gem. Ziffer 3.1.2 PräVO

Mitarbeiter:innen, die zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet sind, haben zudem eine Selbstauskunftserklärung nach dem angehängten Muster abzugeben.¹⁷

Im Falle einer strafrechtlichen Verurteilung wegen einer sexualbezogenen Handlung gemäß § 72a SGB VIII¹⁸ oder bei Einleitung eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens wegen des Verdachts einer Straftat nach einem der vorgenannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt hat die:der Mitarbeiter:in unverzüglich den:die Vorgesetzte:n zu informieren.

¹⁷ Vgl. Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Selbstauskunftserklärung*. DiCV-Intranet.

¹⁸ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB

8. Verhaltenskodex und Schulung zum Verhaltenskodex

Gem. Ziffer 3.2 PräVO

Im DiCV hat der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen gegenüber den uns anvertrauten Menschen, allen Mitarbeiter:innen und den Besucher:innen oberste Priorität.

Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle Mitarbeiter:innen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen und ihnen bewusst ist, wie sie in ihrer Rolle und Funktion zu handeln haben. Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs miteinander sind deshalb notwendig.

Verbindliche und konkrete Verhaltensregeln sind im Verhaltenskodex des DiCV geregelt. Der Verhaltenskodex¹⁹ stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang miteinander dar. Alle Mitarbeitenden, die keiner entsprechenden Tätigkeit mit Minderjährigen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen nachgehen, nehmen an einer Schulung zum Verhaltenskodex teil, in der sie zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert und mit der erforderlichen Haltung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes vertraut gemacht werden. Die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln werden durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex nach der angesprochenen Schulung von den Mitarbeiter:innen anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die Verhaltensregeln zu halten.

Angesprochen bei der Schulung zum Verhaltenskodex aller Mitarbeiter:innen werden insbesondere folgende Punkte:

- Verhaltenskodex sowie Dienstvereinbarung zum Schutzkonzept – Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt
- Begriffsbestimmungen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Wertschätzende Grundhaltung
- Respektvoller Umgang
- Angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber allen Mitarbeiter:innen sowie den Besucher:innen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Verfahrenswege

Neu eingestellte Mitarbeiter:innen nehmen möglichst innerhalb eines Jahres nach Einstellung an der Schulung zum Verhaltenskodex teil. Spätestens alle fünf Jahre können sie

¹⁹ Vgl. Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt*. DiCV-Intranet.

freiwillig an einer Auffrischungsschulung mit vertiefenden Inhalten teilnehmen. Diese Schulungen erfolgen mithilfe von Schulungsreferent:innen.

9. Präventionsschulungen

Gem. Ziffer 3.6 PräVO

Laut Ziffer 3.6 der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ werden alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, zu Fragen der Prävention sexualisierter Gewalt geschult. Im DiCV nehmen alle Mitarbeiter:innen, die nach Ziffer 6. des Institutionellen Schutzkonzeptes ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, an den im Bistum vorgesehenen Präventionsschulungen zum Thema Prävention (sexualisierter) Gewalt teil.

Neu eingestellte Mitarbeiter:innen, die die Voraussetzungen zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfüllen, nehmen innerhalb eines Jahres nach Einstellung an der Basis-schulung teil, sofern kein Nachweis über eine bereits erfolgte Schulung vorhanden ist. Spätestens alle fünf Jahre nehmen sie an einer Auffrischungsschulung mit vertiefenden Inhalten teil. Diese Schulungen erfolgen mithilfe externer Schulungsreferent:innen.

Der DiCV ist unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich für die Dokumentation der Teilnahmenachweise für die Schulungen.

9.1 Curricula

Das Kurz-Curriculum, welches die Schulungsreferent:innen als Grundlage für die Schulung zum Verhaltenskodex nutzen, finden sich im Anhang.²⁰

Der folgenden Tabelle ist die empfohlene Intensität von Schulungen für Mitarbeiter:innen zu entnehmen:

²⁰ Vgl. Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Kurz-Curriculum für Schulung zum Verhaltenskodex*. DiCV-Intranet.

Empfehlung des Caritasverbandes für die Diözese Hildesheim e.V. zum Schulungsumfang für Mitarbeiter:innen				
Zielgruppen	Alle Beschäftigten im Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.		Alle Beschäftigten im Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.	
Vorschlag zur Zuordnung	Betreuung, Begleitung, Ausbildung oder Erziehung von Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen		Keine entsprechende Tätigkeit mit Minderjährigen, schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen	
Format	Basis	Auffrischung	Sensibilisierung	Auffrischung (freiwillig)
Umfang	6 Stunden	6 Stunden	3 Stunden	3 Stunden

10. Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit im DiCV werden die Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes in die Regelstruktur bzw. das Qualitätsmanagement (QM) integriert.

Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist Ziel des DiCV und Kernelement des Qualitätsmanagements.

Das Institutionelle Schutzkonzept wird spätestens nach einem Jahr oder nach einer Krisenintervention evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention von (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt. Das Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeiter:innen und die Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

11. Beschwerdewege und Handlungsleitfaden

Gem. Ziffer 3.4 PräVO

Der DiCV hält ein geeignetes Beschwerdeverfahren im Rahmen seines Qualitätsmanagements vor.

11.1 Handlungsleitfaden bei Hinweis, Vermutung, Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt

Alle Mitarbeiter:innen können Handlungsempfehlungen bei einem Hinweis, der Vermutung oder dem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt aus dem Handlungsleitfaden „*Was tun bei Gewalt? >> innerhalb und außerhalb der Einrichtung*“ entnehmen.²¹ Dieser gibt Klarheit darüber, was in einem Verdachtsfall zu tun ist und wer informiert werden muss.

11.2 Meldung Verdachtsfälle / Informationskette

Hinweise auf (sexualisierte) Gewalt werden insbesondere von folgenden Personen entgegengenommen:

- a.) Interne Ansprechperson (Vertrauensperson mit Lotsinnen- bzw. Lotsenfunktion)
- b.) Externe Ansprechperson (trägerunabhängig, Beratung für Betroffene und Träger)
- c.) Vorstand (koordiniert das Verfahren bei Verdacht/Vorfall)

Die Veranlassung aller weiteren erforderlichen Handlungsschritte liegt in der Verantwortung des Vorstandes.

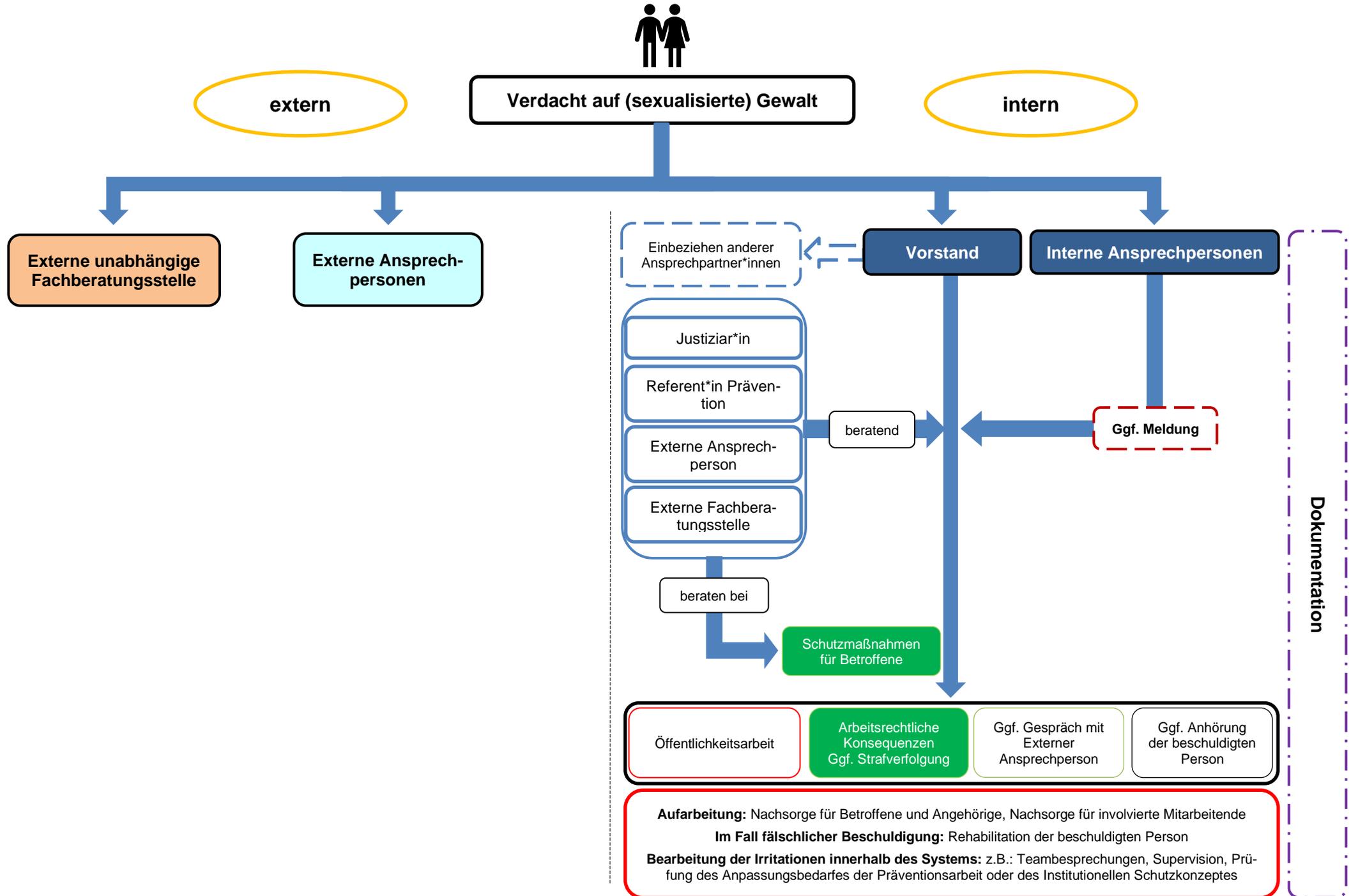
Jede:r Betroffene sowie Angehörige können sich darüber hinaus jederzeit an eine vom Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. benannte nichtkirchliche unabhängige Fachberatungsstelle wenden.

Informationen zu Ansprechpersonen und Fachstellen zur Beratung bzw. Beschwerde bei (sexualisierter) Gewalt finden sich in der Anlage zum Institutionellen Schutzkonzept.²²

²¹ Vgl. Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. & Stabsabteilung Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt im Bistum Hildesheim (Hrsg.) (2023): *Was tun bei Gewalt? >> innerhalb und außerhalb der Einrichtung*. Handlungsleitfaden. Wenn Sie Gewalt vermuten, beobachten oder davon erfahren. DiCV-Intranet.

²² Vgl. Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Ansprechpersonen und Fachberatungsstellen bei (sexualisierter) Gewalt*. DiCV-Intranet.

Meldewege bei (sexualisierter) Gewalt im Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.



11.3 Krisenmanagement

Der Vorstand übernimmt im Bedarfsfall das Krisenmanagement. Dieser koordiniert das Verfahren bei einem Verdacht und kennt die zu berücksichtigenden Schritte.

Der Vorstand kann bei Bedarf die:den Justiziar:in, die:den Referent:in zur Prävention sexualisierter Gewalt, bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt zum Nachteil von Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zwingend auch eine der Externen Ansprechpersonen oder eine unabhängige Fachberatungsstelle hinzuzuziehen. Eine zügige Vorgehensweise wird sichergestellt.

11.4 Schutz der betroffenen Person und erste Einschätzung der Plausibilität

Nach Kenntnisnahme eines Hinweises auf eine strafbewährte (sexualisierte) Gewalttat wird zunächst der Schutz der betroffenen Personen sichergestellt. Zur Abwendung einer Gefährdung kann bis zur Klärung des Verdachts und Aufklärung der Sachlage eine sofortige *Unterbrechung des Kontaktes* zwischen der beschuldigten Person und der betroffenen Person erforderlich sein.

Unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten erfolgt eine *Bewertung der Plausibilität der erhobenen Vorwürfe*, in die eine der unabhängigen Externen Ansprechpersonen des DiCV oder eine unabhängige Fachberatungsstelle einbezogen werden kann. Hierbei wird geprüft, ob es *tatsächliche Anhaltspunkte* gibt, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen.

11.5 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden

Bei *tatsächlichen Anhaltspunkten* für den Verdacht einer Straftat leitet der Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. die *Informationen unverzüglich an die Strafverfolgungsbehörden* weiter. Die Pflicht zur unverzüglichen Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden gilt ausnahmsweise nicht, wenn die betroffene Person dies ausdrücklich ablehnt.

11.6 Gespräch mit der:dem Betroffenen

Von (sexualisierter) Gewalt betroffene Personen können ein Gespräch mit einer der Externen Ansprechpersonen führen. Betroffene werden im Gespräch über das weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Es werden weitere

Unterstützungsangebote externer Fachberatungsstellen sowie therapeutische, seelsorgliche und finanzielle Hilfen benannt. Bei Vorliegen entsprechender Anhaltspunkte werden Betroffene zu einer Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.

11.7 Anhörung der beschuldigten Person

Wenn sich aus den Beschuldigungen keine zureichenden Hinweise für eine strafrechtlich relevante Straftat ergeben oder der/die Betroffene eine Strafanzeige nicht stellen will, ist des Weiteren der/die Beschuldigte anzuhören.

Die *beschuldigte Person* wird unter Hinzuziehung einer weiteren Person, in der Regel einer Juristin oder eines Juristen, durch ein Vorstandsmitglied oder eine Externe Ansprechperson angehört. Sie kann zu dem Gespräch ein Mitglied der MAV oder eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt hinzuziehen. Jede Beschuldigung wird mit Blick auf die geltende Unschuldsvermutung sorgfältig bearbeitet.

11.8 Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls

Liegen *keine tatsächliche Anhaltspunkte* für den Verdacht einer Straftat vor, entscheidet der Vorstand über das weitere Vorgehen.

Dieser kann unabhängig von der strafrechtlichen Beurteilung des erhobenen Verdachts Beschuldigte vorübergehend unter Fortzahlung der Vergütung vom Dienst freistellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist. Der DiCV stellt durch geeignete und angemessene Maßnahmen sicher, dass sich die mutmaßliche Handlung nicht wiederholen kann.

11.9 Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfe für Betroffene

Der Vorstand informiert die oder den Betroffenen über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung, soweit dies mit den Persönlichkeitsrechten der beschuldigten Person in Einklang steht. Ebenso werden die Abteilungsleitungen der betroffenen Abteilungen des DiCV, in denen sich ein Vorfall ereignet hat, unter Berücksichtigung der Rechte aller Beteiligten über das weitere Verfahren informiert.

Der betroffenen Person, Angehörigen, Nahestehenden, Hinterbliebenen und involvierten Mitarbeitenden werden Hilfen angeboten oder vermittelt.

11.10 Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erweislich falscher Beschuldigung sind folgende rehabilitierende Maßnahmen erforderlich:

- (1) Der Vorstand wird im Einvernehmen mit dem:der beschuldigten Mitarbeiter:in verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Mitarbeitende rehabilitiert und schützt.
- (2) Unterlagen, die im Zusammenhang mit einer Beschuldigung oder einem Verdacht stehen, werden im bewiesenen Fall der Unbegründetheit oder Falschheit aus der Personalakte entfernt und vernichtet. Hierzu bedarf es der Zustimmung der:des Beschuldigten.

Unterlagen sind auch zu vernichten, wenn feststeht, dass Beschuldigungen oder ein Verdacht nicht bewiesen werden können (Unschuldsvermutung).

11.11 Öffentlichkeitsarbeit

Sofern ein öffentliches Interesse besteht, wird die Öffentlichkeit durch den Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten in angemessener Weise informiert.

11.12 Bearbeitung der Irritationen innerhalb des Systems

Eine Aufarbeitung durch den Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. beinhaltet eine transparente und professionelle Vorgehensweise zur *Bearbeitung von Irritationen innerhalb des Systems* – ggf. unter Einbeziehung außenstehender Berater:innen. Hierzu gehören zum Beispiel Teambesprechungen, Supervision, die Prüfung des Anpassungsbedarfs der Präventionsarbeit oder des Institutionellen Schutzkonzeptes.

11.13 Dokumentation

Vorfälle (sexualisierter) Gewalt sind zu dokumentieren. Eine sorgfältige (fortlaufende) Dokumentation und Ablage erfolgt in der Personalakte. Ein Leitfaden zur Gesprächsdokumentation findet sich in der Anlage²³.

²³ Vgl. Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Leitfaden zur Gesprächsdokumentation*. DiCV-Intranet.

Hildesheim, den 17.08.2023

Sabine Kessel-Dickhoff



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname, positioned above a horizontal line.

Für den Vorstand

12. Literaturverzeichnis

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Hrsg.) (2021): *Sexueller Missbrauch in Einrichtungen*. Was ist in einem Verdachtsfall zu tun? https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Verdacht_Kindesmissbrauch_Einrichtung.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Dienstvereinbarung zum Schutzkonzept – Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt*. DiCV-Intranet.

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt*. DiCV-Intranet.

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Fragebogen Risikoanalyse*. DiCV-Intranet.

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Information zu Ansprechpersonen und Fachstellen zur Beratung bzw. Beschwerde bei Gewalt*. DiCV-Intranet.

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Information zu den Internen Ansprechpersonen*. DiCV-Intranet.

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Kurz-Curriculum für Schulung zum Verhaltenskodex*. DiCV-Intranet.

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Leitfaden zur Gesprächsdokumentation*. DiCV-Intranet.

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Meldewege bei (sexualisierter) Gewalt im Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.* DiCV-Intranet.

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. (Hrsg.) (2023): *Selbstauskunftserklärung*. DiCV-Intranet.

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. & Stabsabteilung Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt im Bistum Hildesheim (Hrsg.) (2023): *Was tun bei Gewalt? >> innerhalb und außerhalb der Einrichtung*. Handlungsleitfaden. Wenn Sie Gewalt vermuten, beobachten oder davon erfahren. DiCV-Intranet.

Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.) (2019): *Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz*. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf.

Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.) (2021): *Handreichung „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“*. [https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte Gewalt und Praevention/Dokumente/Handreichung-Rahmenordnung-Praevention-2021.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/Handreichung-Rahmenordnung-Praevention-2021.pdf).

Deutscher Caritasverband e.V. (Hrsg.) (2021): *Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen*. https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/fachthemen/sexueller-missbrauch/leitlinien-des-deuts/leitlinien_sexueller_missberauch_caritas_2021.pdf?d=a&f=pdf.

Koordinierungsstelle der nds. Frauen und Mädchenberatungsstellen gegen Gewalt (Hrsg.): *Digitale Gewalt. Was ist digitale Gewalt? Was können Betroffene tun? Wo gibt es Beratung?* <https://lks-niedersachsen.de/wp-content/uploads/2022/02/Digitale-Gewalt-2te-Auflage-20220201-Mailversion.pdf>.

Koordinierungsstelle der nds. Frauen und Mädchenberatungsstellen gegen Gewalt (Hrsg.): *Körperliche Gewalt*. <https://lks-niedersachsen.de/themen/koerperliche-gewalt/>

Koordinierungsstelle der nds. Frauen und Mädchenberatungsstellen gegen Gewalt (Hrsg.): *Psychische Gewalt*. <https://lks-niedersachsen.de/themen/psychische-gewalt/>.

Marianne Sikor. Training – Beratung – Mediation (Hrsg.): *Strukturelle Gewalt*. <https://www.marianne-sikor.de/strukturelle-gewalt/>.



V.i.S.d.P.:

Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V.

Sabine Lessel-Dickschat

Reinhard Kühn

Moritzberger Weg 1

31139 Hildesheim

August 2023