

Institutionelles Schutzkonzept

zur Prävention von sexualisierter Gewalt



Inhalt

Vorwort	3
1. Personalauswahl und -entwicklung	4
2. Verhaltenskodex, Selbstauskunftserklärung und erweitertes Führungszeugnis	6
3. Verhaltensanalyse	8
4. Risikoanalyse	9
5. Aus-, Fort- und Weiterbildung	10
6. Beschwerdemanagement	12
7. Intervention	14
8. Präventionsbeauftragte, interne und externe Kontaktstellen	15
9. Informationsmaterialien	16
10. Literaturverzeichnis	18
11. Anlagen	19
Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung	19
Verhaltensleitlinien	21
Dienstanweisung: Meldung von Verdachtsfällen	22
Leitfaden: Umgang mit Verdachtsfällen	23

Die für Führungskräfte wichtige Aussagen sind farbig hinterlegt.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Stiftung Haus Lindenhof haben sich Menschen anvertraut, die auf Hilfe angewiesen sind und die eher „schwach“ sind. Menschen mit Behinderung sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Opfer sexueller Übergriffe zu werden. Sie sind nur schlecht in der Lage sich in der Situation zu behaupten und beschweren sich seltener über unangemessenes Verhalten ihnen gegenüber.

Daraus resultiert ein Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Klienten. Ein Machtgefälle birgt immer das Risiko des Missbrauchs. Mit einer Kultur der Achtsamkeit geht die Stiftung präventiv gegen jede Form des (Macht-) Missbrauchs vor.

Die Stiftung Haus Lindenhof legt mit dieser Broschüre ihr Institutionelles Schutzkonzept (ISK) gegen sexuellen Missbrauch in den Bereichen der Behindertenhilfe vor. „Sexueller Missbrauch“ in seiner strafrechtlichen relevanten Form hat i.d.R. Vorformen der Grenzverletzung und übergriffigen Verhaltens. Alle diese Formen gilt es zu erkennen und angemessen zu handeln.

Das Konzept fußt auf den Leitlinien des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart zum Schutz vor sexuellem Missbrauch. Es beschreibt sehr konkret, wie dies in der Stiftung Haus Lindenhof umgesetzt wird. Es richtet sich an Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte gleichermaßen. Die Verantwortlichkeiten der Leitungen und jedes Einzelnen werden herausgestellt. Neue Mitarbeiter/-innen erfahren schon in den Einstellungsgesprächen, dass in der Stiftung „hingeschaut“ wird.

Prävention ist das wichtigste Anliegen. In einem aufmerksamen Umfeld haben es Täter schwer und die Menschen können sich sicher fühlen. Uns ist jedoch durchaus bewusst, dass es keinen völligen Schutz gibt. Daher ist auch der Umgang mit Verdachtsfällen genau festgelegt.

Die Stabstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch beim DiCV der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist Meldestelle und unterstützt bei der Aufarbeitung,

Die Stiftung Haus Lindenhof ist eine katholische Einrichtung. Die katholische Kirche hat in der Vergangenheit insbesondere in der Aufklärung von Verdachtsfällen und der strafrechtlichen Verfolgung der Täter gravierende Fehler gemacht und notwendige Maßnahmen unterlassen. Die Stiftung hat eine andere Linie verfolgt und deutliche strengere Regelungen angewandt. Das vorliegende Schutzkonzept baut darauf auf.

Direktor Jürgen Kunze
Vorstand

1. Personalauswahl und -entwicklung

Ziele

- Nur fachlich und persönlich geeignete Personen dürfen für die Betreuung und Begleitung Schutzbefohlener eingesetzt werden.
- Einschlägig vorbestrafte Personen dürfen auf keinen Fall eingestellt werden.
- Führungskräfte thematisieren die Prävention von sexuellem Missbrauch mit den Mitarbeitenden.
- Führungskräfte und Mitarbeitende sind für das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt aufmerksam und sensibel.

Bedeutung

Mitarbeitende in den verschiedenen Diensten, Organisationseinheiten und in der Schule tragen die Verantwortung für die Arbeit in der Stiftung Haus Lindenhof. Sie prägen die Kultur und die Haltung in der Arbeit. Der aufmerksamen Begleitung im Personaleinstellungs- und -entwicklungsprozess kommt somit eine wesentliche Rolle bei der Prävention sexualisierter Gewalt zu.

Maßnahmen

Für Mitarbeitende

Einarbeitung

Die Themen Sexualität und Prävention sexualisierter Gewalt werden während der Einarbeitungszeit thematisiert. Sie sind Bestandteile der Einführungsveranstaltungen für neue (unausgebildete) Mitarbeitende und der Einarbeitungschecklisten.

Mitarbeiter-Teamgespräche

Aspekte der Prävention von sexualisierter Gewalt und der Verhaltenskodex werden in Teamgesprächen auf allen hierarchischen Ebenen reflektiert. Dabei werden insbesondere folgende Themenfelder in den Blick genommen:

- Professioneller, reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz zu Klient/-innen und Kolleg/-innen
- Individuelle Über- oder Unterforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fortbildungsbedarf zum Thema ermitteln
Vgl. hierzu auch Kapitel 3.

Anlassbezogenes Personalgespräch

Führungskräfte führen ein anlassbezogenes Personalgespräch mit einem Mitarbeitenden, wenn es Hinweise bzw. Beobachtungen auf grenzverletzendes Verhalten gibt bzw. Aspekte des Verhaltenskodex von einem Mitarbeitenden missachtet wurden.

Besteht der Verdacht auf sexuelle Übergriffe bzw. auf sexuellen Missbrauch gegenüber Schutzbefohlenen, ist der Leitfaden „Umgang mit Verdachtsfällen von sexuellem Missbrauch von Mitarbeitenden gegenüber Schutzbefohlenen“ anzuwenden, vgl. Seite 23ff.

Einstellungsverfahren/Ressort Personal

Nach der Zustimmung der MAV und der Zusage an den/die Bewerber/-in prüft das Ressort Personal die Unterlagen. Bei Verdachtsfällen weist es die Führungskraft auf entsprechende Erkenntnisse hin.

Handlungsleitende Aspekte:

- Liegen Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung unterschrieben vor?
- Gibt es Hinweise auf Vorstrafen?

Verantwortlich: Führungskräfte

Sichten von Bewerbungsunterlagen

Die eingehenden Bewerbungsunterlagen werden von der Führungskraft hinsichtlich folgender Kriterien überprüft:

- Äußere Form und Vollständigkeit der Unterlagen
- Lückenloser beruflicher Werdegang
- „Brüche“ im Lebenslauf, Widersprüche
- Nachweise fachlicher Kompetenz und persönlicher Eignung in Zeugnissen
- Prüfung von Arbeitszeugnissen: Enthalten sie auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?
- Ungewöhnlich häufiger Stellen- und/oder Wohnortswechsel.

Vorstellungsgespräch

Die Führungskraft thematisiert im Vorstellungsgespräch widersprüchliche, seltsam erscheinende Angaben, Lücken im Lebenslauf.

Die Erläuterung des Formulars „Verhaltenskodex und die Selbstauskunftserklärung“ sowie die „Kultur der Achtsamkeit“ sind Inhalte des Vorstellungsgesprächs. Das Formular „Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung“ wird von der/dem Bewerber/-in vor der Einstellung unterzeichnet. Für Minderjährige, Kurzzeitpraktikant/-innen (BORS, BOGY, SE) wird das Formular „Verhaltensleitlinien“ verwendet. Die Anwendung des Verhaltenskodex für weitere interne und externe Mitarbeitende ist unter Kapitel 2 Verhaltenskodex, Selbstauskunft und erweitertes Führungszeugnis geregelt, vgl. auch das Dokument „Dienstanweisung Verhaltenskodex“ im Intranet.

Die Notwendigkeit des Verhaltenskodex kann im Bewerbungsgespräch wie folgt begründet werden:

- **Geschichte/Vorkommnisse in (kath.) Einrichtungen** führen dazu, dass das Thema sexualisierte Gewalt thematisiert und ihm verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt wird.
- **Vorgabe des Bischofs:** Jede Einrichtung muss Verhaltensregeln (Verhaltenskodex)

entwickeln. Ohne unterschriebenen Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung kommt kein Dienstvertrag zustande.

- Die Stiftung Haus Lindenhof hat einen Verhaltenskodex entwickelt. Er beschreibt Regeln, die als Orientierungshilfe im Umgang mit Klient/-innen und der Haltung gegenüber Kolleg/-innen und Klient/-innen dienen. Sie drücken die Erwartungen der Stiftung Haus Lindenhof an die Mitarbeitenden aus.
- Die Prävention von sexualisierter Gewalt hat eine **hohe Bedeutung für Einrichtung, Opfer und Täter**. Jeder Fall hat immense Auswirkungen für alle Beteiligten: Opfer (schwere seelische Schäden, Traumata), Täter (arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung, strafrechtliche Maßnahmen) und die Einrichtung (bis hin zur Schließung bei Versäumnissen und Missachtung von Vorgaben).
- Wir möchten mit dem Verhaltenskodex der Entstehung schwieriger Situationen im Vorfeld begegnen und eine Kultur der Achtsamkeit fördern.

Darüber hinaus kann im Vorstellungsgespräch auf das sexualpädagogische Konzept „Mann und Frau sein – mitten im Leben“ verwiesen werden. Die Bedeutung der Partizipation der Klient/-innen, Umgang mit Teamkonflikten, Psychohygiene und (Selbst-)Fürsorge der Mitarbeitenden kann mit dem/dem Bewerber/-in thematisiert werden.

Beispielfragen hierzu können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?
- Haben Sie sich zum Thema grenzachtender Umgang weitergebildet bzw. sind Sie bereit dies zu tun?

Nach einer Hospitation empfiehlt sich die Auswertung mit den jeweiligen Mitarbeitenden und ggfs. mit Klient/-innen.

2. Verhaltenskodex, Selbstauskunftserklärung und erweitertes Führungszeugnis

Ziele

- Durch verbindliche Verhaltensregeln erfahren die Klient/-innen Schutz vor grenzüberschreitendem, übergriffigem und missbräuchlichem Verhalten.
- Der Verhaltenskodex gibt Mitarbeitenden Orientierung, Transparenz und schützt sie vor falscher Verdächtigung.
- Der Verhaltenskodex ist im Bewusstsein der Mitarbeitenden und ein Baustein zur Schaffung einer „Kultur der Achtsamkeit“.
- Selbstauskunftserklärung und erweitertes Führungszeugnis geben Anhaltspunkte, um auf eventuelle Täter/-innen aufmerksam zu werden und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Bedeutung

Damit Vorfällen von sexualisierter Gewalt vorgebeugt werden kann, ist es notwendig, Leitlinien und Vorgaben zum grenzachtenden Umgang zu formulieren. Eine klare Positionierung gegen jede Form von sexualisierter Gewalt ermöglicht Mitarbeitenden und Klient/-innen Handlungssicherheit und gibt Orientierung (vgl. *BO der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 2018, Seite 8*).

Maßnahmen

Verhaltenskodex mit Selbstauskunftserklärung

In der Stiftung Haus Lindenhof gibt es einen Verhaltenskodex mit Selbstauskunftserklärung. Das Formular ist mit beiden Teilabschnitten von den Mitarbeitenden zu unterzeichnen. Der Verhaltenskodex beschreibt Grundhaltungen und einen Handlungsrahmen für die Mitarbeitenden der Stiftung Haus Lindenhof (vgl. *Seite 19 ff.*).

Er macht Aussagen zu

- Sprache und Wortwahl
- Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessene Gestaltung von Körperkontakten
- Achtung der Intimsphäre
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.

Die Selbstauskunftserklärung

- beinhaltet den Nachweis des einzelnen Mitarbeitenden, nicht wegen eines Sexualstraftdelikts verurteilt worden zu sein.
- bestätigt der/die Mitarbeitende mit der Unterschrift, dass diesbezüglich kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird.

Laut dem Kirchlichem Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2015, Nr. 15, Seite 460f. sind die „Unterzeichnung des Verhaltenskodex und der Selbstauskunftserklärung verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit“.

Verhaltensleitlinien

Für minderjährige Praktikant/-innen, die nur für kurze Zeit in der Stiftung Haus Lindenhof tätig sind, wurden als Ersatz für den Verhaltenskodex die sogenannten „Verhaltensleitlinien“ entwickelt. Sie beschreiben die im Verhaltenskodex genannten Punkte in einer Sprache, die für diesen Personenkreis angemessen ist. Dieses Dokument muss ebenfalls von den betreffenden Mitarbeitenden unterzeichnet werden (vgl. *Seite 21*).

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Im erweiterten polizeilichen Führungszeugnis sind insbesondere Verurteilungen wegen einer Sexualstraftat nach den §§ 174 bis 180 oder § 182 des Strafgesetzbuchs (StGB) ersichtlich. Aus dem Dokument sind zudem Verurteilungen wegen weiterer Sexualdelikte (§§ 180 a, 181 a, 183 bis 184g StGB) oder nach den für den Schutz von Kindern und Jugendlichen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen ebenfalls



besonders relevanten Straftatbeständen der §§ 171, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB aufgeführt. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis muss in der Regel von den Mitarbeitenden bei der Einstellung vorgelegt werden. Alle drei Jahre muss dieses Dokument neu über das örtliche Rathaus bzw. online beim Bundesamt für Justiz (Bfj) in Bonn beantragt und dem Dienstgeber vorgelegt werden.

Dienstanweisung zum Verhaltenskodex

Umgang und Zuständigkeit bezüglich der Dokumente „Verhaltenskodex“, „Verhaltensleitlinien“, „Selbstauskunftserklärung“ und „erweitertes polizeiliches Führungszeugnis“ sind in der Dienstanweisung „Verhaltenskodex“ beschrieben und festgelegt. Vor Beschäftigungsbeginn müssen die entsprechenden Dokumente vorliegen.

3. Verhaltensanalyse

Ziele

- Reflexion und Sensibilisierung des Verhaltens der Führungskräfte, Mitarbeitenden und Klient/-innen.
- Förderung eines wertschätzenden, respektvollen Umgangs auf der Grundlage des christlichen Menschenbilds.
- Entwicklung hin zu einem Klima der Offenheit, Achtsamkeit und Toleranz.

Bedeutung

Professionelle Arbeitsbeziehungen unterscheiden sich von privaten Beziehungen. Die Arbeit mit den Klient/-innen ist fachlich geleitet und muss kontinuierlich reflektiert werden. Fachliches Handeln orientiert sich an den Ressourcen, Bedürfnissen und dem Entwicklungsstand der Klient/-innen (vgl. *Diözesan Caritas Verband Köln e.V., 2018, Seite 96*). Die Verantwortung für das Einhalten der Grenzen liegt dabei immer bei den Mitarbeitenden, unabhängig davon, wie gut der Klient seine Situation und seine persönlichen Grenzen mitteilen kann (vgl. *Tschan 2012, Seite 133f.*). Bei der Verhaltensanalyse geht es um die Reflexion des Handelns und Denkens von Führungskräften und Mitarbeitenden.

Themenfelder sind u.a.:

- Sexualität
- Nähe und Distanz
- Macht, Machtgefälle, Machtmissbrauch
- Eigene Grenzen, Grenzen Anderer
- Grenzverletzungen, Grenzüberschreitungen
- sexualisierte Gewalt (vgl. *Diözesan Caritas Verband Köln e.V. 2018, Seite 94*).

Ausgenommen sind Formen von strafbaren sexuellen Übergriffen (Vergewaltigung, Exhibitionismus, Voyeurismus) und wiederholte Grenzverletzungen. Diese sind direkt an den Dienstvorgesetzten zu melden und einem geordneten Klärungsprozess zuzuführen (vgl. *Dienstanweisung „Meldung von Verdachtsfällen“*

und „Leitfaden Umgang mit Verdachtsfällen“ in den Anlagen sowie in Kapitel 7).

Maßnahmen

Zur fachlichen Reflexion stehen den Mitarbeitenden und Führungskräften verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung:

Anlassbezogenes Feedback

Mitarbeitende geben sich fachliche Rückmeldung über Situationen, die ihnen – positiv oder negativ – aufgefallen sind. Feedback kann auch von Vorgesetzten erfolgen oder von einem Mitarbeitenden selbst eingefordert werden. Dies bedarf aufmerksamer, achtsamer Wahrnehmung und Grundhaltung aller Beteiligten. Wichtig ist, dass das Feedback nicht mit einer Abwertung verbunden ist oder negative Konsequenzen nach sich zieht. Im kollegialen Umfeld kann hierzu nach Lösungsmöglichkeiten gesucht werden.

Regelmäßige Reflexion in Teamgesprächen

Regelmäßige Reflexion des Verhaltenskodex in Fachgesprächen und in der Gesamtlehrerkonferenz (GLK)

Der Verhaltenskodex soll nicht nur bei der Einstellung unterzeichnet und in den Akten abgelegt, sondern auch gelebt werden. Jährlich werden in der GLK und im Fachgespräch des Bereichs WAMB, das alle zwei Jahre stattfindet, Inhalte des Verhaltenskodex reflektiert.

Persönliche Beratung und Supervision

Bei Bedarf können das Fachreferat Heilpädagogik oder externe Supervisoren zur Bearbeitung und Klärung persönlicher Schwierigkeiten hinzugezogen werden.

Heilpädagogische Beratung und Fallgespräche

Das Fachreferat Heilpädagogik steht für die Beratung eines Teams zur Verfügung.

4. Risikoanalyse

Ziele

- Strukturell bedingte Risiken und Gefährdungen ermitteln
- Sensibilisierung der Beteiligten
- Maßnahmen zur Prävention einleiten

Bedeutung

Institutionen der Behindertenhilfe tragen ein hohes Risiko für das Auftreten von sexualisierter Gewalt in sich (vgl. *Diözesan Caritas Verband Köln e.V., 2018, Seite 46ff.*). Die Gründe hierfür sind vielfältig:

- Menschen mit Behinderung stehen häufig in Abhängigkeitsverhältnissen zu Mitarbeitenden. Es besteht ein Machtgefälle zwischen Klient/-innen und Mitarbeitenden.
- Menschen mit Behinderung haben aufgrund ihres Handicaps oft weniger Möglichkeiten, sich gegen sexualisierte Gewalt zu wehren.
- Durch die Einschränkungen der Klient/-innen sinkt bei potentiellen Täter/-innen die Hemmschwelle für Übergriffe („Behinderte vergessen sowieso das Erlebte, sie verstehen nicht, was vor sich geht“).
- Klient/-innen fehlt oft die sexuelle Aufklärung und das Selbstbewusstsein, Grenzen zu setzen.

Maßnahmen

Alle Bereiche und Arbeitsabläufe müssen hinsichtlich der Prävention sexualisierter Gewalt kritisch in Bezug auf die Sicherheit

von Menschen mit Behinderung beleuchtet werden. Wo bestehen Risiken und Gelegenheitsstrukturen, die Gefährdungen der Klient/-innen darstellen?

Die Stiftung Haus Lindenhof hat hierzu eine Checkliste entworfen, die Fragen und Impulse zu relevanten Themengebieten enthält (vgl. *ISK-Risikoanalyse im Intranet*).

Diese sind

- Klienten
- Räumliche Faktoren
- Struktur
- Haltung und Kultur
- Personal

Der Bogen wird von Leitungen der einzelnen Organisationseinheiten ausgefüllt. Jede Frage und jeder Impuls wird je nach selbst eingeschätztem Erfüllungsgrad mit einer Skala (0 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %) bewertet. Bereits beim Ausfüllen des Bogens setzt man sich mit den Themen der sexualisierten Gewalt auseinander und sensibilisiert sich dafür. Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind die Grundlage für die Optimierung und Entwicklung von Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Prävention.

Die Risikoanalyse wird in den Bereichen WAMB sowie der Martinus Schule im Abstand von fünf Jahren durchgeführt, der erste Durchgang im Jahr 2020. Der/Die Präventionsbeauftragte initiiert und organisiert die regelmäßige Durchführung. Die Ergebnisse werden in den Bereichen und stiftungsweit zusammengefasst und besprochen. Verantwortlich hierfür sind die Führungsebenen E1 und E2. Die Organisationsleitungen präsentieren den Fachkräften die Ergebnisse in den jeweiligen Besprechungen.

5. Aus-, Fort- und Weiterbildung

Ziele

- Wissen vermitteln bei Mitarbeitenden und Klient/-innen über die Themen Sexualität bei Menschen mit Behinderung und Formen von sexualisierter Gewalt
- Sensibilisierung aller Personengruppen für grenzachtenden Umgang
- Stärkung von Menschen mit Behinderung.

Bedeutung

Prävention von sexualisierter Gewalt ist ein Thema, das in der Stiftung Haus Lindenhof alle Beteiligten angeht: Führungskräfte sowie Mitarbeitende in der Betreuung, Begleitung und Förderung, aber auch Klient/-innen. Jede Personengruppe betreffen besondere, sich unterscheidende Schwerpunkte des Themas. Führungskräfte müssen sowohl auf strukturelle Bedingungen, Transparenz in der Kommunikation und bei Entscheidungen als auch auf eine strukturierte, transparente, partizipative Leitungsstruktur achten (vgl. *Bienstein, Verlingen 2018, Seite 18*).

Für Mitarbeitende ist es entscheidend, die Beziehung zu Klient/-innen reflektiert und achtsam zu gestalten. Die sexualpädagogische Begleitung von Menschen mit Behinderung ist je nach Bedürfnis der zu Betreuenden ein Teil der Assistenzleistung. Mitarbeitende müssen sensibel auf mögliche Warnsignale bei anderen Mitarbeitenden und Klient/-innen achten und im Verdachtsfall die geeigneten Interventionen ergreifen.

Für Klient/-innen ist es wichtig, über ihren Körper, Sexualität und Möglichkeiten diese auszuleben, Bescheid zu wissen (vgl. *Diözesan Caritas Verband Köln e.V. 2018, Seite 89*). Neben den Angeboten zur sexuellen Aufklärung ist es entscheidend, dass Menschen mit Behinderung Regeln und Grenzen im Umgang miteinander kennen und über Handlungsoptionen verfügen, sich von anderen abzugrenzen und „Nein“ zu sagen.

Allen gemeinsam ist der achtsame und sensible Umgang miteinander. Der Aus-, Fort-, und Weiterbildung kommt deswegen eine besondere Bedeutung zu.

Maßnahmen

Für Mitarbeitende

In der Stiftung Haus Lindenhof werden für unterschiedliche Personengruppen differenzierte Möglichkeiten zur Aus-, Fort-, und Weiterbildung angeboten.

Mitarbeitende...

erhalten eine Grundschulung zum Thema „sexualisierte Gewalt“. Im Bereich WAMB findet alle zwei Jahre ein Fachgespräch zum Thema sexualisierte Gewalt statt. Unter Anleitung der Mitarbeitenden des Fachreferats Heilpädagogik haben Fachkräfte unterschiedlicher Organisationseinheiten bei diesem Termin die Möglichkeit, sich mit dem Themenfeld auseinanderzusetzen.

Im Fortbildungsheft der Stiftung Haus Lindenhof werden jedes Jahr ein bis zwei Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt angeboten.

Mitarbeitende, die ihren Dienst in der Stiftung Haus Lindenhof neu beginnen, ...

werden bereits im Vorstellungsgespräch über die Inhalte des Verhaltenskodex/Verhaltensleitlinien informiert. Bei Mitarbeitenden, die einen Dienstvertrag erhalten, sind ein unterschriebener Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung Voraussetzungen für das Zustandekommen eines Dienstvertrags. Näheres hierzu ist in der Dienstweisung „Verhaltenskodex“ geregelt.

Neue Mitarbeitende erhalten eine Basisschulung zum Thema sexualisierte Gewalt (vgl. *ISK-Power-Point-Präsentation und ISK-Film im Intranet*). Die Basisschulung für neue Mitarbeitende wird

entweder in den Einführungsveranstaltungen thematisiert oder kann über das Intranet abgerufen werden.

Der Verhaltenskodex, die Basisschulung und die Dienstweisung „Meldung von Verdachtsfällen“ werden in der Einarbeitungsphase neuer Mitarbeitender angesprochen. Diese Inhalte sind Bestandteile der Einarbeitungsbögen des Bereichs WAMB und der Martinus Schule.

Als handlungsleitendes Instrument für die sexualpädagogische Begleitung von Menschen mit Behinderung steht den Mitarbeitenden im Bereich WAMB der Leitfaden der Stiftung Haus Lindenhof „Frau und Mann mitten im Leben“ zur Verfügung (vgl. *Intranet*).

Klient/-innen

Im Lehrplan der Martinus Schule werden Einheiten wie „Mein Körper“ (Grundstufe, Klasse 2), „Zeugung, Schwangerschaft, Geburt und Pubertät (Hauptstufe)“, „Vertrauen und Liebe – junge Menschen auf dem Weg in die Zukunft“

und „Verantwortung für unsere Gesundheit, Zeugung, Schwangerschaft, Geburt und Verhütung“ (Berufsschulstufe) als Pflichtthemen im Lehrplan durchgeführt. In den Berufsbildungsbereichen der Werkstätten für Menschen mit Behinderung gibt es verbindliche Schulungen zu den Themenfeldern Aufklärung, Beziehung, Selbstbehauptung, Partnerschaft, Liebe, Nähe und Distanz.

Den Menschen mit Behinderung stehen Informationsmaterialien zur Verfügung, über die sie sich weiteres Wissen aneignen können. Die Materialien werden in den Organisationseinheiten, Fachreferaten und Begleitenden Diensten sowie Sekretariaten vorgehalten. Eine Auswahl an empfehlenswerter Literatur findet sich in *Kapitel 9*.

Zudem werden in den begleitenden Angeboten der Werkstätten und den Angeboten zur Erwachsenenbildung im Verbund Wohnen Kurse durchgeführt, an denen Klient/-innen freiwillig teilnehmen können.

Führungskräfte...

wurden bei der Erarbeitung des institutionellen Schutzkonzepts einbezogen, z.B. bei der Erarbeitung des Verhaltenskodex, Entwicklung der Risikoanalyse und des Prozesses Personaleinstellung und -entwicklung.

Während der zweijährigen Projektphase der Erstellung des institutionellen Schutzkonzepts wurden Teilabschnitte (z.B. Verhaltenskodex) und Inhalte des Schutzkonzepts in den Führungskräftekonferenzen thematisiert.

Eine Bereichsleitung übernimmt stiftungsweit die Aufgabe des Präventionsbeauftragten. Dieser initiiert im Abstand von fünf Jahren die Durchführung der Risikoanalyse.

Der Präventionsbeauftragte organisiert und überprüft die Durchführung regelmäßiger Schulungen und Fortbildungen, so, wie sie in diesem Schutzkonzept vorgesehen sind.

Nach Veröffentlichung des Schutzkonzepts werden die Führungskräfte der Stiftung Haus Lindenhof in einer Führungskräftekonferenz zum Schutzkonzept der Stiftung Haus Lindenhof und zum Thema sexualisierte Gewalt geschult.

Führungskräfte der E3 sind verantwortlich für die Durchführung von Reflexionsangeboten und behalten den Überblick über die Teilnahme an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeitenden.

6. Beschwerdemanagement

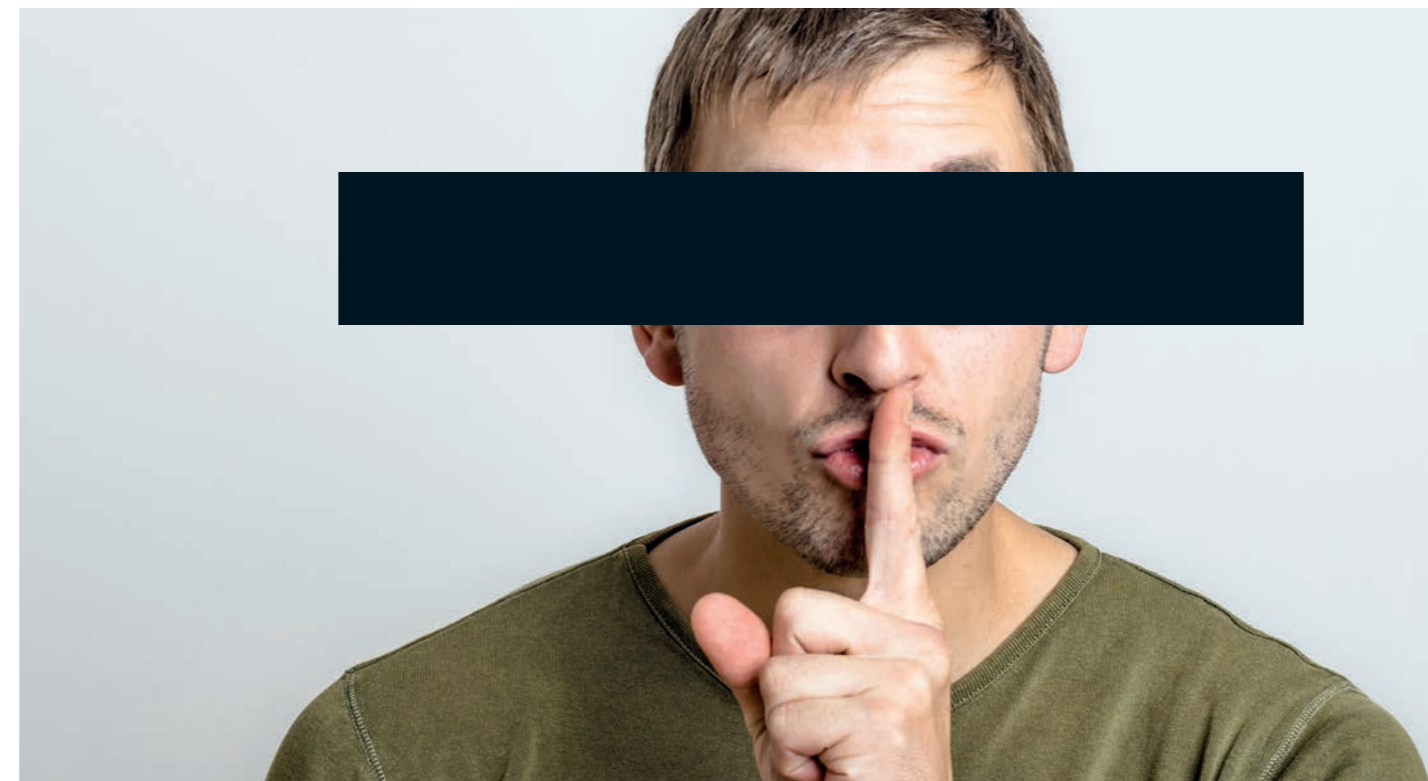
Ziele

- Menschen mit Behinderung nehmen ihr Recht auf Beschwerde wahr.
- Verdachtsfälle von grenzverletzendem Umgang und sexuell übergriffigem Verhalten werden transparent gemacht und geklärt.
- In den Diensten und Einrichtungen besteht ein Klima, in dem sexualisierte Gewalt wahrgenommen und von Klient/-innen, Mitarbeitenden und Führungskräften offen thematisiert wird.

Bedeutung

Die Kultur der Achtsamkeit fordert eine sensible, achtsame Haltung mit der eigenen Person und in Beziehung zu Mitmenschen. Sie setzt einen partizipativen und wertschätzenden Umgang mit Mitmenschen voraus und beinhaltet einen achtsamen Umgang mit eigenen Gefühlen, Gedanken und Sinneseindrücken. „Dies führt zu einer Haltung, die Teilhabe ermöglicht, Wahlmöglichkeiten öffnet und Selbstbestimmung des Klienten beachtet“ (Diözesan-Caritas Verband für das Erzbistum Köln e.V., Seite 88). Dies gilt insbesondere für den Personenkreis der geistig- und mehrfachbehinderten Menschen. Sie haben häufig Schwierigkeiten, Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexuell strafbare Handlungen als solche zu benennen (vgl. Diözesan-Caritas Verband für das Erzbistum Köln e.V., Seite 98), da

- Barrieren in der Kommunikation vorhanden sind
- vor allem im institutionellen Kontext häufig Abhängigkeitsverhältnisse gegenüber potentiellen Tätern bestehen
- Hemmnisse existieren, die es den Opfern schwer machen, erlittene sexuelle Gewalt vertrauten Personen mitzuteilen, die Teil des Machtgefüges, des Dienstes/der Organisationseinheit sind
- Hürden vorhanden sind, welche Menschen mit Behinderung, die in Institutionen leben



Schwierigkeiten bereiten, externe Unterstützungsangebote zu erreichen und sich selbst aktiv Unterstützung zu organisieren.

Aufgrund der oben genannten Barrieren gilt es, Klient/-innen in der Wahrnehmung ihrer Rechte und der Selbstbestimmung zu stärken und zu befähigen, missbräuchliches Verhalten zu äußern. Entscheidend ist hierbei, dass Klient/-innen über ihre Rechte Bescheid wissen (vgl. Kapitel 5).

Mitarbeitenden kommt die Aufgabe zu, aufmerksam auf Auffälligkeiten zu achten: körperlich, im Verhalten, bestimmte Äußerungen. Diese sollen beobachtet und weitergemeldet werden, um evtl. gemeinsam mit den Menschen mit Behinderung ein Klärungsverfahren in Gang zu setzen. Mitarbeitende sind gemäß der Dienstanweisung: „Meldung von Verdachtsfällen“ verpflichtet, etwaige Vorfälle an die Organisationsleitung weiter zu melden.



Maßnahmen

Zur Klärung von Verdachtsfällen der sexualisierten Gewalt stehen in der Stiftung Haus Lindenhof folgende Instrumente zur Verfügung:

Für Klienten (bzw. deren Angehörigen, gesetzl. Betreuer/-innen)

- Ideen- und Beschwerdemanagement des Bereichs WAMB. Dieses Instrument wird in 2019 so überarbeitet, dass es auch niederschwellig für Menschen mit Behinderung nutzbar ist und sie verstärkt die Möglichkeit haben, ihre Beschwerden zu äußern.
- Sich an vertraute Personen wenden, z.B. Freunde, Mitarbeitende, Angehörige, Betreuer/-innen, Mitarbeitende der Fachreferate.
- Sich an externe Beschwerdestellen wenden *siehe Seite 15 Kontaktstellen*.

Für Mitarbeitende

- Gespräch mit Kolleg/-innen, Mitarbeitenden der Fachreferate.
- Sich an externe Beschwerdestellen wenden *siehe Seite 15 Kontaktstellen*.
- Meldung an die jeweiligen Vorgesetzten gemäß der Dienstanweisung: Meldung von Verdachtsfällen von sexuellem Missbrauch (vgl. Seite 22).

Für Führungskräfte

Leitfaden: Umgang mit Verdachtsfällen von sexuellem Missbrauch von Mitarbeitenden gegenüber Schutzbefohlenen.

7. Intervention

Ziele

- Opfer erfahren Schutz
- Fälle sexuellen Missbrauchs werden aufgedeckt und bearbeitet
- Handlungssicherheit in Krisensituationen für alle Beteiligten.

Bedeutung

Ein Teil präventiven Handelns besteht darin, sich auf das Auftreten von sexuellem Missbrauch vorzubereiten und zu wissen, wie im Bedarfsfall gehandelt wird. Festgelegte Vorgehensweisen, die Kommunikations- und Handlungsabläufe bestimmen, gewährleisten, dass in einer Krise weitgehend Handlungssicherheit besteht (vgl. *BO der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 2018, Seite 11*). Das Wissen, was im Ernstfall zu tun ist, gibt Führungskräften und Mitarbeitenden Sicherheit und sorgt für Verbindlichkeit. Opfer können eine rasche Aufklärung und Einleitung von Hilfen erwarten. Wichtig ist, dass Vorfälle sexualisierter Gewalt in der Stiftung Haus Lindenhof nach der Bearbeitung reflektiert und mögliche Auslöser bzw. Risikofaktoren identifiziert werden. Ggf. sind Maßnahmen zu ergreifen, um weitere Vorfälle zu verhindern.

Maßnahmen

In der Stiftung Haus Lindenhof sind folgende Regularien zum Umgang mit Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt vorgesehen:

Direktes Feedback an den/die Täter/-innen bei einmaligen Grenzverletzungen

Bei einmaligen Grenzverletzungen, bei denen offensichtlich scheint, dass aus Unüberlegtheit oder aus Versehen gehandelt wurde, soll dem Betroffenen sofort ein Hinweis auf bestehende Regelungen im Umgang mit Klient/-innen oder

auf den Verhaltenskodex gegeben werden. Dies betrifft jedoch nur sog. Grenzverletzungen wie z.B.: unpassende Wortwahl, Witze, „offenherzige“ Kleidung, „flapsige“ Berührungen. Werden Grenzverletzungen beim selben Mitarbeitenden mehrmals beobachtet, ist der Dienstvorgesetzte zu benachrichtigen, vgl. *Dienstanweisung: „Meldung von Verdachtsfällen“*.

Das Verhalten in akuten Situationen:

ERNST machen!

ERNST steht für:

- Erkennen von Anzeichen sexualisierter Gewalt**
- Ruhe bewahren**
- Nachfragen**
- Sicherheit herstellen**
- Täter stoppen und Opfer schützen**

Wichtig: Das Nachfragen soll hier nicht bedeuten, detektivisch tätig zu werden, sondern meint eher eine vorsichtige Vergewisserung des Geschilderten. Wer? Wann? Wo? Was? (vgl. *Caritas Campus, Seite 114, Urheber: Power Child e.V.*).

Dienstanweisung: Meldung von Verdachtsfällen

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, konkrete Fälle und Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs dem/der jeweiligen Dienstvorgesetzten zu melden. Sie sollen auch melden, wenn sie selbst betroffen sind, z.B. durch übergriffiges Verhalten von Klient/-innen oder Kolleg/-innen. (vgl. *Dienstanweisung im Intranet und Seite 22*).

Leitfaden:

Umgang mit Verdachtsfällen

Dieser beschreibt je nach Sachlage verschiedene Handlungswege bei einem offensichtlichen Fall von strafbarer sexualisierter Gewalt, einem Verdachtsfall, übergriffigem Verhalten oder Grenzverletzungen. (vgl. *Dokument im Intranet und Seite 23*).

8. Präventionsbeauftragte, interne und externe Kontaktstellen

Ziele

- Betroffene wissen, welche qualifizierten internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten ihnen im Bedarfsfall zur Verfügung stehen.
- Zuständigkeiten und Aufgaben für das Thema sexualisierte Gewalt sind in der Stiftung Haus Lindenhof geklärt.

Bedeutung

Es ist wichtig, dass der Träger Personen benennt, die das Thema im Blick behalten, sich mit anderen Einrichtungen vernetzen und dieses Konzept weiterentwickeln. Sowohl innerhalb der Stiftung als auch außerhalb gibt es verschiedene Stellen, die Opfern und Tätern bei einem Verdachtsfall beratend zur Seite stehen.

Maßnahmen

Präventionsbeauftragte

Die Bereichsleitungen sind für die Umsetzung des Schutzkonzepts in ihrem Bereich verantwortlich und ergreifen entsprechende Maßnahmen. Gemeinsam verantworten sie die Weiterentwicklung des Schutzkonzepts für die Stiftung. Eine Bereichsleitung koordiniert diese Aufgaben und sorgt u.a. dafür, dass Risikoanalysen durchgeführt, ausgewertet und Maßnahmen realisiert werden. Sie kümmert sich weiterhin darum, dass Prävention von sexuellem Missbrauch auf Leitungsebene regelmäßig thematisiert wird.

Weitere Ansprechpartner in der Stiftung

- Heim- und Werkstattbeiräte, Frauenbeauftragte für Beschäftigte der WfbM
- Fachreferat Heilpädagogik des Bereichs WAMB, Tel. 07171/802-217
- Organisations- und Verbundleitungen im Bereich WAMB, Schulleitung Martinus Schule.

Externe Kontakt- und Beratungsstellen

Außerhalb der Stiftung Haus Lindenhof gibt es in der Region Ostwürttemberg folgende Ansprechpartner und Kontaktstellen:

Stabstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch des Caritasverbandes Rottenburg-Stuttgart

Telefonberatung für Opfer und Zeugen
0800 4300 400, www.caritas-gegen-missbrauch.de

Caritas Fils-Neckar-Alb, Psychologische Familien- und Lebensberatung

Uracher Str. 31, 73312 Geislingen an der Steige,
Tel: 07331/305-590,

E-Mail: info@pfl-geislingen.de

Deutscher Kinderschutzbund Göppingen

Schillerplatz 9, 73033 Göppingen,

Tel: 07161/9876552,

E-Mail: kinderschutzzentrum@dksb-gp.de,

www.dksb-gp.de

Frauen helfen Frauen e.V. Schwäbisch Gmünd

Tel: 07171/39977

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch

(anonym und kostenfrei): 0800/2255530,

www.hilfeportal-missbrauch.de

Kommission sexueller Missbrauch der Diözese Rottenburg-Stuttgart: www.drs.de/rat-und-hilfe/hilfe-bei-missbrauch/kommission-sexueller-missbrauch.html

Landratsamt Heidenheim, Fachberatung gegen sex. Gewalt

Felsenstr. 36, 89518 Heidenheim,

Tel: 07321/321-2596,

E-Mail: m.trittler@landkreis-heidenheim.de,

www.landkreis-heidenheim.de

Landratsamt Ostalbkreis, Jugend und Familie, Kontaktstelle gegen sex. Missbrauch

Stuttgarter Str. 41, 73430 Aalen,

Tel: 07361/503-1473, www.ostalbkreis.de

Ökumenische Psychologische Beratungsstelle

Aalen, Weidenfelder Str.12, 73430 Aalen,

Tel: 07361/59080, E-Mail: kontakt@oepb.de

Ökumenisch Psychologische Beratungsstelle Aalen – Außenstelle Heidenheim

Schnaitheimer Str. 19, Tel: 07361/59080,

Kontakt erfolgt über das Sekretariat in Aalen

Psychologische Familien- und Lebensberatung – Außenstelle Sülzen

Bachstr. 44, 73079 Sülzen, Tel: 07331/305-590,

E-Mail: info@pfl-geislingen.de

9. Informationsmaterialien

Ziele

- Für Führungskräfte, Mitarbeitende und Klient/-innen Zugang zu Medien in Bezug auf die Themen Sexualität und sexualisierte Gewalt ermöglichen
- Aufbau von Wissen als Ressource zur Prävention von sexualisierter Gewalt.

Bedeutung

Ein Faktor zur Prävention von sexualisierter Gewalt ist das Wissen um Grundlagen, Regeln und Risiken zu den entsprechenden Themen. Für die unterschiedlichen Zielgruppen mit ihren Bedürfnissen werden Informationsmaterialien wie z.B. Broschüren, Bücher, Filme und Online-Lexika angeboten.

Maßnahmen

Weiterführende Hinweise

Die nachfolgenden Informationsmaterialien werden zum Teil bei den Organisationseinheiten, dem Begleitenden Dienst der Werkstätten und bei den Fachreferaten des Bereichs WAMB bereitgehalten. Sie können dort bei Bedarf angefordert, abgeholt oder ausgeliehen werden.

Broschüren und weiterführende Literatur für Mitarbeitende und Führungskräfte

Bischöfliches Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart: Sexueller Missbrauch, Informationen, Hilfen, Ansprechpartner, Rottenburg 2010.

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.: Sexualpädagogische Materialien für die Arbeit mit geistig behinderten Menschen, Weinheim und Basel 2014.

Braun, Gisela; Keller, Martina: Ich sag NEIN!, Arbeitsmaterialien gegen den sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen, Mühlheim an der Ruhr 2008.

Crone, Gerburg; Liebhardt, Hubert: Institutioneller Schutz vor sexuellem Missbrauch, Weinheim und Basel 2015.

Ehlers, Cathrin: Sexualerziehung bei Jugendlichen mit körperlicher und geistiger Behinderung, Hamburg 2017.

Enders, Ursula: Zart war ich, bitter war's, sexueller Missbrauch an Mädchen und Jungen, Köln 1990.

Power-Child e.V.; E.R.N.S.T. machen, sexuelle Gewalt unter Jugendlichen verhindern, ein pädagogisches Handbuch, Köln 2008.

Fegert, Jörg M. u.a. (Hrsg.): Ich bestimme mein Leben und Sex gehört dazu, Begleitband für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Wohneinrichtungen für geistig behinderte junge Frauen und Männer, deren Eltern sowie deren gesetzliche Betreuerinnen und Betreuer, Ulm 2007.

Gräf, Christoph; Probst, Stefanie: Praxishandbuch Kinderrechte im Alltag von Kinderheimen, Weinheim und Basel 2016.

Immenschuh, Ursula; Marks, Stephan: Scham und Würde in der Pflege, Frankfurt a.M. 2014.

Ortland, Barbara: Sexuelle Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung, Grundlagen und Konzepte für die Eingliederungshilfe, Stuttgart 2016.

Stiftung Haus Lindenhof: Mann und Frau – mitten im Leben, Freundschaft, Liebe, Sexualität, Schwäbisch Gmünd 2017.

Stiftung Haus Lindenhof: Assistenz für Eltern, Schwäbisch Gmünd 2019.

Informationen

Braun, Gisela; Wolters, Dorothee: Das große und das kleine NEIN!, Mühlheim an der Ruhr 2009.

BZgA: Mein Körper in Wort und Bild, online abrufbar unter www.zanzu.de, Stand 07.03.2019.

BZgA: loveline.de, das Jugendportal der BZgA, online abrufbar unter www.loveline.de, Stand 07.03.2019.

CBP, Caritas und Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V.: Niemand darf mir weh tun, Freiburg 2013.

Fegert, Jörg M. u.a. (Hrsg.): Ich bestimme mein Leben und Sex gehört dazu. Geschichten zur Selbstbestimmung, Sexualität und sexueller Gewalt für junge Menschen mit geistiger Behinderung, Ulm 2007.

Mixed pickles e.V.: Liebe, Lust und Stress, Teil 1, Mein Körper, Lübeck 2007.

Mixed pickles e.V.: Liebe, Lust und Stress, Teil 2, Sexualität, Lübeck 2007.

Pro Familia: Liebe und Sexualität, Fragen und Antworten in leichter Sprache, Frankfurt 2014.

Pro Familia: Mein Körper gehört mir, Schutz vor Missbrauch für Kinder ab 5, Bindlach 2011.

Pro Familia: Verhütung in leichter Sprache, Frankfurt 2014.

Stiftung Haus Lindenhof: Leitfaden Frau und Mann mitten im Leben, Schwäbisch Gmünd 2017.

Stiftung Haus Lindenhof: Leitfaden: Assistenz für Eltern, Schwäbisch Gmünd 2019.

Stiftung Liebenau: Was mir gut tut und was nicht! Informationen in leichter Sprache für Jugendliche, Meckenbeuren 2018.

Stiftung Liebenau: Was mir gut tut und was nicht! Informationen in leichter Sprache für Erwachsene, Meckenbeuren 2018.

Deutscher Caritasverband: Kinder dürfen nein sagen!, Freiburg 2015.

Siebert, Annerose: Heim-Kinder-Zeit, Zusammenfassung der Studie zur Situation von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der katholischen Behindertenhilfe in Westdeutschland (1949 – 1975), Zusammenfassung in leichter Sprache, Freiburg i.Br. 2016.

Filme für Mitarbeitende und Klient/-innen Diözesancaritasverband Rottenburg Stuttgart: Prävention in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, online abrufbar unter www.praevention.drs.de, Stand 19.03.2019.

Medienprojekt Wuppertal: Grenzverletzungen, Standort Fachreferat des Bereichs Wohnen und Arbeiten mit Behinderung, Erscheinungsjahr 2017.

Medienprojekt Wuppertal: Behinderte Liebe, Filme von und über Behinderte zum Thema Liebe und Sexualität, Standort Fachreferat des Bereichs Wohnen und Arbeiten für Menschen mit Behinderung, Erscheinungsjahr 2008.

Pro Familia: Liebe und so Sachen, ein Liebesfilm der aufklärt und Spaß macht, Standort Fachreferat des Bereichs Wohnen und Arbeiten für Menschen mit Behinderung, Erscheinungsjahr 2009.



10. Literaturverzeichnis

Bienstein, Pia; Verlinden, Karla: Prävention von sexuellem Missbrauch an Menschen mit geistiger Behinderung, ausgewählte Aspekte, Berlin 2018.

Bischöfliches Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Kirchliches Amtsblatt der Diözese Rottenburg-Stuttgart 2015, Nr. 15, Rottenburg am Neckar 2015.

Bischöfliches Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Stabsstelle Prävention, Kinder- und Jugendschutz: Schutzkonzept Prävention, Bausteine für die Umsetzung, Rottenburg am Neckar 2018.

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (Hrsg.): Prävention sexualisierter Gewalt in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie – Leitung, Kleinmaischeid 2018.

Fegert, Jörg M. u.a. (Hrsg.): Ich bestimme mein Leben und Sex gehört dazu. Geschichten

zur Selbstbestimmung, Sexualität und sexueller Gewalt für junge Menschen mit geistiger Behinderung, Ulm 2007.

Power-Child e.V.: E.R.N.S.T. machen, sexuelle Gewalt unter Jugendlichen verhindern, ein pädagogisches Handbuch, Köln 2008.

Merkelbach, Oliver: Wir schauen hin – auch bei uns, Leitlinien des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. zum Schutz vor sexuellem Missbrauch, Stuttgart o.J.

Stiftung Haus Lindenhof: Frau und Mann – mitten im Leben, Freundschaft, Liebe und Sexualität, Leitfaden für den Bereich Wohnen und Arbeiten für Menschen mit Behinderung, Schwäbisch Gmünd 2017.

Tschan, Werner: Sexualisierte Gewalt, Praxishandbuch zur Prävention von sexuellen Grenzverletzungen bei Menschen mit Behinderungen, Bern 2012.

11. Anlagen

Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung für Mitarbeitende und Ehrenamtliche

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Senioren/mit Behinderung (nachfolgend Klienten) birgt Besonderheiten. Zwischen mir als Mitarbeiter/-in und den mir anvertrauten Klienten besteht eine besondere Nähe. Beziehungsgestaltung ist Teil unseres Arbeits-/Pädagogischen/Andragogischen/Pflegerischen Auftrags. Begegnung und Beziehung sind aber auch Wesensmerkmale einer Tätigkeit in Verwaltung, Haustechnik oder Service. Beziehung ist gekennzeichnet durch ein gewisses Maß an Abhängigkeit.

Im Umgang mit Klienten und unter Mitarbeitenden verpflichten wir uns auf folgende Regeln:

- Ich reflektiere die Wirkung meines Handelns und unsere Arbeit als Team achtsam, in Bezug auf mögliche Einschränkungen der persönlichen Freiheit von Klienten. Ich wende freiheits-entziehende Maßnahmen ausschließlich im Rahmen des geltenden Rechts und als letzte Möglichkeit an (siehe Dienst-anweisung und Leitfaden FEM).
- Ich gestalte Beziehungen zu Klienten transparent, in annehmender, partizipativer Grundhaltung.
- Ich gehe verantwortungsbewusst mit Nähe um. Körperliche Berührungen gestalte ich reflektiert, im Einvernehmen mit Klienten und Kolleg/-innen.
- Ich respektiere die Intimsphäre und persönliche Grenzen. Ich achte kulturelle und religiöse Haltungen von Klienten, ihrer Angehörigen oder von Kolleg/-innen, sofern sie geltendem Recht und dem christlichen Menschenbild nicht widersprechen.
- Ich bin mir bewusst, dass das Geschlecht meines Gegenübers Einfluss auf mein Verhalten haben kann.

- Ich bin mir der Wirkung meiner Kleidung im Dienst auf Klienten und Mitarbeitende bewusst. Ich wähle Kleidung im Dienst die meiner Tätigkeit entspricht.
- Abwertenden, sexistischen, diskriminierenden gewalttätigen Sprachgebrauch¹ oder Handlungen dulde ich nicht und wende diesen auch nicht an.
- Ich bin mir meiner besonderen Stellung als Vertrauens- und Autoritätsperson sowie meiner Vorbildfunktion bewusst und verhalte mich entsprechend verantwortungsvoll.
- Ich nehme Grenzüberschreitungen anderer Personen in meinem Arbeitskontext wahr und führe sie einem geordneten Klärungsprozess zu (s. Schutzkonzept).
- Meine Persönlichkeit ist subjektiv gefärbt und durch Moralvorstellungen, Werte, Erfahrungen sozialisiert. Ich reflektiere mein Verhalten im Team und schätze die kritische Reflektion unter Kollegen als fachlichen Gewinn.
- Mir ist bekannt, dass jede partnerschaftliche Beziehung von Mitarbeitenden oder Ehrenamtlichen zu Klienten (Schutzbefohlenen) untersagt ist.
- Jede sexuelle Handlung an und mit Schutzbefohlenen ist nach dem Gesetz eine strafbare Handlung. Sie wird strafrechtlich geahndet und zieht dienstrechtliche Konsequenzen nach sich.

Vorstand, Führungskräfte, Mitarbeitervertretungen, Angehörigenvertretungen und Heimbeiräte unterstützen und begrüßen diesen Verhaltenskodex. Es besteht Übereinkunft darin, dass diese Vereinbarung handlungsleitend für die Zusammenarbeit in der Stiftung Haus Lindenhof sein soll.

¹ z.B. unangemessener Gebrauch der Stilmittel Spott, Satire, Ironie

Selbstauskunftserklärung →

Selbstauskunftserklärung

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt² rechtskräftig verurteilt worden bin und auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden 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.

Name, Vorname

Geburtsdatum

tätig als

Bereich/Organisation/Haus

Ort, Datum

Unterschrift

Falls folgende Erklärung nicht erforderlich ist, streicht die Organisations-/Einrichtungs-/Hausleitung den hier folgenden Textblock und dokumentiert dies mit Kurzzeichen:

Erweitertes Führungszeugnis

Mir ist bekannt, dass die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für meine Tätigkeit bei der Stiftung Haus Lindenhof erforderlich ist.

Zutreffendes bitte ankreuzen

- Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis lege ich mit den Einstellungsunterlagen vor
- Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis werde ich bei der Gemeinde-/Stadtverwaltung umgehend beantragen und vorlegen. Für den Antrag ist eine Bescheinigung der Stiftung Haus Lindenhof bei der Gemeinde vorzulegen. Diese erhält jeder Mitarbeitende vom Ressort Personal.

Ort, Datum

Unterschrift

² §§171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182-184f, 225, 232-233a, 234, 235, oder 236 StGB, §72a SGB VIII

Verhaltensleitlinien

Sie sind für einige Zeit Gast in unserem Haus/Werkstatt/Dienst. Die Menschen, die wir begleiten, pflegen und betreuen haben individuelle Einschränkungen, brauchen individuellen Schutz und haben besondere Verhaltensweisen.

Für Sie ist hier sicher vieles neu und zum Teil unverständlich. Deshalb haben wir Ihnen einige Verhaltensleitlinien zusammengestellt. Darüber hinaus wird Ihr jeweiliger Ansprechpartner Sie im persönlichen Kontakt auf bestimmte individuelle Besonderheiten hinweisen.

- Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde der Menschen mit Behinderung/Senioren.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den betreuten Personen bewusst.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen anderer achte ich. Ich respektiere die Intimsphäre und persönlichen Grenzen.
- Ich setze selbst Grenzen, die mir wichtig sind im Umgang miteinander. Ich darf und muss mich gegenüber betreuten Personen abgrenzen. Wenn ich nicht klar komme, hole ich mir sofort Unterstützung bei den Fachkräften.
- Ich frage, wenn ich etwas nicht verstehe. Wenn ich mich überfordert fühle, hole ich mir Hilfe bei Fachkräften, bei meinem Lehrer oder meinem Anleiter.
- Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Bevor ich fotografiere, muss ich dies mit den Betroffenen (betreute Person, Mitarbeiter, Anleiter...) oder mit dem sozialen Dienst/Leitung klären. Diese Bilder dürfen nur zum Zwecke z.B. einer Schulpräsentation benutzt werden, jedoch nicht in sozialen Netzwerken oder anderen Zusammenhängen verbreitet werden.
- Ich habe Schweigepflicht. Das bedeutet z.B.: Ich gebe keine persönlichen Daten der betreuten Personen weiter. Ich überlege mir wem und wo ich von meinen Erlebnissen erzähle. Wenn ich etwas erzähle, nenne ich keine Namen.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich diese Leitlinien gelesen habe und verpflichte mich, mich während meiner Anwesenheit hier und – **ganz wichtig** – auch danach daran zu halten.

Ort, Datum

Unterschrift

Dienstanweisung: Meldung von Verdachtsfällen

Vorbemerkung:

Ziel ist das frühzeitige Erkennen, Ansprechen Verhindern und Beenden von sexualisierter Gewalt sowie die geordnete Klärung von Verdachtsfällen.

Begriffsklärung sexualisierte Gewalt

„Sexualisierte Gewalt“ ist ein Überbegriff für verschiedene Formen grenzverletzenden, respektlosen Verhaltens. Die Grenzen zwischen den beschriebenen Arten verlaufen fließend. Man unterscheidet zwischen...

Grenzverletzungen:

- einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten gegenüber Klient/-innen.
- Grenzverletzungen geschehen häufig unbeabsichtigt.
- Beispiele: unpassende Wortwahl, Witze, Bloßstellen, „offenherzige“ Kleidung, „flapsige“ Berührungen, zweideutige Sprüche, einmalige bzw. seltene zu intime körperliche Nähe oder körperliche Berührungen, einmalige bzw. seltene Missachtung der Schamgrenzen in der Pflege.
- Ob eine Situation als grenzverletzend empfunden wird, hängt auch vom subjektiven Empfinden der Opfer ab.
- Ursache sind oft fachliche und/oder persönliche Unzulänglichkeiten einzelner Personen, ein Mangel an Regeln und Strukturen oder eine „Kultur der Grenzverletzungen“ im Arbeitsumfeld.

Sexuelle Übergriffe:

- Situationen entstehen nicht zufällig, sondern werden absichtlich herbei geführt.
- Sexuelle Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch die Massivität und/oder die Häufigkeit des Auftretens.
- Abwehrende Reaktionen der Opfer werden missachtet, Kritik von Dritten ebenso.
- Beispiele: abwertende/sexistische Bemerkungen gegenüber dem Opfer, wiederholtes Flirten von Mitarbeitenden mit Klient/-innen, häufige anzügliche Bemerkungen, Voyeurismus (z.B. unter den Rock schauen), an Kleidern ziehen (Hose, BH), wiederholte Missachtung der Schamgrenzen, wiederholte,

angeblich zufällige Berührungen (etwa bei Pflegehandlungen, Hilfestellungen im täglichen Umgang), sexistische Anweisungen (jemanden Küssen, Anfassen).

- Sex. Übergriffe sind häufig eine Folge von grundlegenden fachlichen und/oder persönlichen Defiziten. Sie sind Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber Klient/-innen.
- In einigen Fällen dienen sexuelle Übergriffe als strategisches Vorgehen zur Vorbereitung von weiterführendem sexuellen Missbrauch.

Strafbare sexuelle Handlungen (sexueller Missbrauch):

- strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt
- werden von dem/der Täter/-in bewusst herbeigeführt um die eigene Macht und sexuelle Bedürfnisse auszuleben.
- Beispiele: Nötigung, Vergewaltigung, Exhibitionismus, sexuelle Belästigung (z.B. flüchtiges Berühren der Brust oder Griff zwischen die Beine über der Kleidung, unerwünschtes Küssen).

Verpflichtung für alle Mitarbeitenden

Einmalige oder selten auftretende Grenzverletzungen sind mit den Betroffenen anzusprechen und zu reflektieren. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der Stiftung Haus Lindenhof ist verpflichtet, wiederholte Grenzverletzungen, jeden sexuellen Übergriff und jede strafbare sexuelle Handlung unverzüglich ihrem bzw. seinem Vorgesetzten der Ebene 3, also den Haus- bzw. Organisationsleitungen, zu melden.

Dies gilt bei Verdachtsfällen und tatsächlichen Vorfällen von sexuellem Missbrauch, von denen Klienten betroffen sind, ausgeübt von

- a) Kolleginnen und/oder Kollegen und sonstigen Mitarbeitenden sowie Ehrenamtlichen
- b) Personen außerhalb der Stiftung Haus Lindenhof
- c) Menschen, die von der Stiftung betreut werden (z.B. Bewohnerinnen und Bewohner).

Selbstbetroffenheit:

Dieser Fall liegt vor, wenn sich eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter aufgrund einer Handlung einer anderen Person ihr bzw. ihm gegenüber in ihrer bzw. seiner Würde verletzt fühlt. Mit „anderen Personen“ sind nicht nur Kolleginnen und Kollegen, sondern z.B. auch Bewoh-

nerinnen und Bewohner gemeint. Ein missbräuchliches Verhalten kann auch von einem/einer Klienten/Klientin ausgehen. Den Mitarbeitenden steht das Recht zu, auch solche Vorfälle bei ihren Vorgesetzten zu melden.

Leitfaden: Umgang mit Verdachtsfällen von sexuellem Missbrauch

Vorbemerkung:

Die Prävention von sexuellem Missbrauch ist integraler Bestandteil der Arbeit in der Stiftung Haus Lindenhof. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, soweit es in ihrer Macht steht. Es geht hier vornehmlich um den Schutz von Kindern und Jugendlichen, aber auch um erwachsene Schutzbefohlene und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Psychische und physische Grenzverletzungen sollen vermieden und Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass das Wohl und der Schutz aller Menschen in der Stiftung Haus Lindenhof aktiv gefördert wird.

Pädagogische Arbeit in der Stiftung Haus Lindenhof unterstützt die Kinder und Jugendlichen in der Entfaltung ihrer sozialen Anlagen und erzieht zur Mitmenschlichkeit, Geschwisterlichkeit und Nächstenliebe. Sie bestärkt sie darin, sich gegen Grenzverletzungen zur Wehr zu setzen.

Dieser Leitfaden regelt das konkrete Verfahren, wenn es Verdachtsmomente für sexuellen Missbrauch von Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter gegenüber Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen in der Stiftung Haus Lindenhof gibt.

Zuständig für die Umsetzung der notwendigen Handlungsschritte sind die Leitungen. Alle Mitarbeitenden der Stiftung Haus Lindenhof sind verpflichtet, entsprechende Verdachtsfälle/Beschwerden/Berichte ihren Vorgesetzten zu melden.

Weiteres Vorgehen

Der Leitfaden für den Umgang mit Verdachtsfällen von sexuellem Missbrauch von Mitarbeitenden gegenüber Schutzbefohlenen regelt die Abläufe.

Ziel:

Von sexuellem Missbrauch betroffene Personen bedürfen besonderer Achtsamkeit. Sie müssen vor weiterer sexueller Gewalt geschützt werden. Ihnen und ihren Angehörigen müssen bei der Aufarbeitung von Missbrauchserfahrungen Unterstützung und Begleitung angeboten werden.

Verdachtsmomente sollen in einem stiftungseinheitlichen Verfahren aufgeklärt werden, das

- die Rechte und Interessen der Betroffenen (und potentieller Opfer) ebenso berücksichtigt wie die Rechte der Verdächtigten
- transparent ist
- den fachlichen und rechtlichen Standards entspricht
- und einer katholischen Stiftung angemessen ist.

(vgl. Deutsche Bischofskonferenz; Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2010, Nr. 13, 15.10.2010).

Meldung von Verdachtsfällen

Die Stiftung Haus Lindenhof bietet verschiedene Wege für Betroffene an, Vorfälle zu melden:

Mitarbeitende der Stiftung Haus Lindenhof sind lt. Dienstanweisung „Meldepflicht von Verdachtsfällen sexuellen Missbrauchs“ verpflichtet, Verdachtsfälle ihren jeweiligen Vorgesetzten zu melden.

Betroffene (auch deren Eltern bzw. gesetzliche Betreuer, ...) haben verschiedene Mög-

lichkeiten, Verdachtsfälle zu melden.

1. Bei den Mitarbeitern und den Leitungen der Stiftung Haus Lindenhof
2. Bei der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch beim Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart¹
3. Bei der Kommission sexueller Missbrauch bei der Diözese Rottenburg-Stuttgart²

Die jeweils aktuellen Kontaktdaten sind auf der Homepage der Stiftung Haus Lindenhof veröffentlicht.

Der Begriff des „sexuellen Missbrauchs“³

Dieser Leitfaden bezieht sich auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs, soweit sie an Minderjährigen oder jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen begangen werden. Zusätzlich findet er entsprechende Anwendung bei Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang eine Grenzverletzung darstellen.

Grenzverletzung

Der Begriff „Grenzverletzung“ umschreibt ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das zuweilen unbeabsichtigt geschieht. Dabei ist die Unangemessenheit des Verhaltens nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom subjektiven Erleben der betroffenen Menschen abhängig. Grenzverletzungen treten im pädagogischen Alltag auf und sind häufig die Folge fachlicher beziehungsweise persönlicher Unzulänglichkeiten seitens der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder eines Mangels an eindeutigen Normen und klaren Strukturen in einer Einrichtung. Täter und Täterinnen sexualisierter Gewalt setzen Grenzverletzungen in ihrer Strategie gezielt ein, um ihre potenziellen Opfer beziehungsweise auch die Einrichtung auf ihre sexuellen Übergriffe vorzubereiten und die Reaktionen zu testen.

Sexuelle Übergriffe

In Abgrenzung zu Grenzverletzungen geschehen sexuelle Übergriffe niemals zufällig und unbeabsichtigt, sondern resultieren aus grundlegenden fachlichen beziehungsweise persönlichen Defiziten. Die übergriffig handelnden Personen setzen sich über gesellschaftliche Normen, institutionelle Regeln, den Widerstand der Opfer und/oder fachliche Standards hinweg.

Sexuelle Übergriffe können in den Strategien von Tätern und Täterinnen auch zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexualisierter Gewalt dienen.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt werden im Strafgesetzbuch unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (vgl. StGB §§ 174–184) zusammengefasst. Strafbar ist neben dem Missbrauch an Kindern auch der Missbrauch an Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Der Gesetzgeber stellt zudem exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und den Eigenbesitz von kinderpornographischen Materialien unter Strafe.

Handlungsschritte

1. Gespräch mit dem mutmaßlichen Opfer

Wenn Betroffene (oder deren Eltern, Erziehungsberechtigten, gesetzliche Betreuer) über den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs informieren, oder wenn ein Verdacht auf sexuellen Missbrauch besteht, leiten Mitarbeitende, die davon Kenntnis erhalten, dies an die zuständige Führungskraft der Ebene „E3“⁴ (in der Schule E1) oder eine höherer Führungsebene weiter⁵.

Die jeweils zuständige Führungskraft E2 (in der Schule E1) vereinbart ein Gespräch mit den Betroffenen. Diese (ggf. die Eltern,

Erziehungsberechtigten, gesetzlichen Betreuer) werden darauf hingewiesen, dass sie zu dem Gespräch eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen können.

An dem Gespräch nimmt außerdem eine weitere Führungskraft des Bereiches teil. Sie hält sich im Hintergrund und ist für das Protokoll zuständig. Externe Fachkompetenz kann hinzugezogen werden.

Zu Beginn des Gesprächs wird auf die Absicht hingewiesen, dass der Missbrauchsverdacht der Strafverfolgungsbehörde mitgeteilt wird, wenn es sich um einen sexuellen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt handeln könnte. Es wird darauf hingewiesen, welche Folgen für alle Beteiligten dieses hat. Auch auf die Folgen einer fälschlichen Beschuldigung wird hingewiesen.

Betroffene (ggf. deren Eltern, Erziehungsberechtigte oder gesetzlicher Betreuer) werden auf die Möglichkeit einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden hingewiesen.

Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll soll von dem Betroffenen (ggf. Eltern, Erziehungsberechtigten oder gesetzlicher Betreuer) unterzeichnet werden. Eine Kopie wird ausgehändigt. Dem Schutz Betroffener, Verdächtigter und dem Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben wurden, wird besondere Beachtung beigemessen.

Nach fachlicher Auffassung sollen keine weiteren informellen Gespräche geführt werden!⁶

Entscheidung über weiteres Vorgehen, Information, Meldung

Neben der jeweiligen Bereichsleitung wird mindestens ein Mitglied, der im Prozess Krisenkommunikation benannten Mitglieder des Krisenstabes (Vorstand, Bereichsleitung Dienstleistungszentrum), informiert. Es er-

folgt die Information der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch beim Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart⁷. Diese Personen entscheiden über das weitere Vorgehen⁸ sowie ggf. die Beteiligung externer Fachkräfte und die Information externer Stellen:

Liegt eine strafbare Handlung vor?⁹

- a. nein, dann weiter mit Qualitätshandbuch, III.1.4 „Nichteinhaltung von arbeitsvertraglichen Pflichten“
- b. möglicherweise¹⁰, dann weiter mit Schritt 2 (zur weiteren Klärung wird zunächst mit der beschuldigten Person gesprochen)
- c. in Anfangsverdacht¹¹ liegt vor, dann weiter mit Schritt 2. Bestätigt sich dieser Anfangsverdacht, weiter mit Schritt 3. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Ermittlungen einer objektiven Aufklärung dienen. Das Ergebnis kann auch eine Entlastung des beschuldigten Mitarbeitenden sein.
- d. ein konkreter Tatverdacht¹² liegt vor, dann weiter mit Schritt 3.

Betroffene werden über den Fortgang informiert und darauf hingewiesen, dass er/sie ihrerseits die Strafverfolgungsbehörden informieren können.

2. Gespräch mit der beschuldigten Person

Sofern dadurch die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, führen zwei Vertreter der Leitung (i.d.R. die Personen, die das Gespräch mit dem Opfer geführt haben) unter Beteiligung der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch beim Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart ein Gespräch mit der beschuldigten Person.

Die beschuldigte Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

Der Schutz des mutmaßlichen Opfers muss in jedem Fall sichergestellt sein, bevor das Gespräch stattfindet.

In dem Gespräch wird die beschuldigte Person mit dem Vorwurf oder Verdacht konfrontiert und es wird ihr Gelegenheit gegeben, sich dazu zu äußern.

Die beschuldigte Person wird ggf. darüber in Kenntnis gesetzt, dass weitere Stellen über die Beschuldigungen informiert wurden.

Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit der Aussageverweigerung informiert. Sie wird weiterhin über die Möglichkeit einer Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.

Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll soll von den Anwesenden unterzeichnet werden.

Auch der beschuldigten Person gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Sie steht – unbeschadet erforderlicher vorsorglicher Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.

3. Unterstützung der staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden
Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt vorliegen, leitet ein Vertreter des Dienstgebers (i.d.R. die E2, die das Gespräch mit dem Opfer geführt hat), in Abstimmung mit dem Bereichsleiter Dienstleistungszentrum, die Informationen an die staatliche Strafverfolgungsbehörde und – soweit rechtlich geboten – an andere zuständige Behörden (bei minderjährigen Betroffenen immer das Jugendamt i.S. d. § 8a SGB VIII, im schulischen Kontext die bischöfliche Schulaufsicht, bei Erwachsenen die jeweilige Einrichtungsaufsicht) weiter.

Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Wunsch des mutmaßlichen Opfers (bzw. dessen Eltern oder Erziehungsberechtigten) entspricht und der Verzicht auf

eine Mitteilung rechtlich zulässig ist.

Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer (ggf. seinen Eltern, Erziehungsberechtigten, gesetzlichem Betreuer) zu unterzeichnen ist.

In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

Wichtig: Die Information der Strafverfolgungsbehörden hat in aller Regel keine unmittelbare Schutzwirkung (vgl. Punkt 4).

4. Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls
Der Krisenstab entscheidet über das weitere Vorgehen:

- A. externe und interne Informationspolitik**
Insbesondere sind folgende Fragen zu klären
- Information von Mitarbeitern und Mitbewohnern?
 - Information im Bereich und in der Stiftung?
 - Information der Öffentlichkeit?

B. Schutzmaßnahmen¹³

In der Regel wird die beschuldigte Person vom Dienst freigestellt. Der beschuldigten Person kann auferlegt werden, sich vom Dienstort fernzuhalten. Eine Versetzung als mildere Maßnahme kommt nur ausnahmsweise in Frage.

Betroffene (ggf. deren Eltern, Erziehungsberechtigte oder gesetzliche Betreuer) werden unterrichtet. Soweit für den staatlichen Bereich darüber hinausgehende Regelungen gelten, finden diese entsprechende Anwendung.

Erweist sich ein Vorwurf oder Verdacht als unbegründet, werden die notwendigen Schritte unternommen, um den guten Ruf der fälschlich beschuldigten oder verdächtigten Person wieder herzustellen. Insbesondere

ist auf die Gruppen Bezug zu nehmen, die im Lauf des Verfahrens informiert wurden.

5. Hilfen für Betroffene

Betroffenen und deren Angehörigen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören seelsorgerliche und therapeutische Hilfen. Diese Möglichkeit besteht auch, wenn der Fall verjährt oder die beschuldigte Person verstorben ist. Bei der Gewährung von Hilfen für ein Missbrauchsoffer ist ggf. eng mit dem zuständigen Jugendamt oder anderen Fachstellen zusammenzuarbeiten.

6. Konsequenzen für den Täter

Gegen Mitarbeitende, die anvertraute Personen sexuell missbraucht haben, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen vorgegangen. Grundsätzlich erfolgt eine Kündigung des Dienstverhältnisses.

7. Dokumentation

Während des Verfahrens verbleiben die Unterlagen bei der zuständigen E2 und beim Krisenstab.

Danach:

Arbeitsrechtlich relevante Unterlagen: analog Prozess III.1.4 Nichteinhaltung von arbeitsvertraglichen Pflichten. Unabhängig davon, ob sich der Verdacht zerschlägt oder erhärtet, verbleiben alle für die Aufklärung relevanten Unterlagen beim Vorstand der Stiftung Haus Lindenhof.

¹ Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V., Strombergstr. 11, 70188 Stuttgart, T.: 0800. 4300400

² Kommission sexueller Missbrauch bei der Diözese Rottenburg-Stuttgart c/o Bischöfliches Offizialat, Geschäftsstelle Kommission sexueller Missbrauch, Postfach 9, 72101 Rottenburg a.N., ksm-kontakt@ksm.drs.de

³ Die deutschen Bischöfe, Kommission für Erziehung und Schule: Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Handreichung für katholische Schulen, Internate und Kindertageseinrichtungen, 25.10.10

⁴ Das sind z.B. die Haus- und Organisationsleitungen

⁵ Ist die Leitungsebene mutmaßlich selbst in den Verdachtsfall verwickelt, muss eine Hierarchieebene übersprungen werden oder der direkte Weg zu den Aufsichtsbehörden gesucht werden.

⁶ Wurden die Betroffenen im Vorfeld des Ermittlungsverfahrens bereits mehrfach zur Tat befragt, lässt sich aussagenpsychologisch nicht mehr gesichert feststellen, ob die Zeugenaussage vor der Polizei und im Gericht noch ausschließlich erlebnisbasiert ist oder ob sich die subjektive Erinnerung nicht bereits durch Suggestion verändert hat. CBP: Leitlinien zum Umgang mit und zur Prävention von sexueller Gewalt; Neue Caritas 5/2012 IV

⁷ Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V., Strombergstr. 11, 70188 Stuttgart, T.: 0800. 4300400

⁸ Es ist nicht Aufgabe und Kompetenz sozialer Einrichtungen und Dienste, über Schuld und Unschuld zu entscheiden. Dies ist allein Aufgabe der Justiz. Aufgabe sozialer Einrichtungen ist es, bei konkreten Verdachtsmomenten von sexueller Gewalt zunächst eine fachlich fundierte Gefahrenprognose zu treffen. CBP: Leitlinien zum Umgang mit und zur Prävention von sexueller Gewalt; Neue Caritas 5/2012 II

⁹ vgl. 1. Der Begriff des sexuellen Missbrauchs

¹⁰ Ein „Tatverdacht“ ist gegeben, wenn tatsächliche Anhaltspunkte sexuelle Gewalt möglich oder wahrscheinlich erscheinen lassen. Bloße Vermutungen und Spekulationen reichen nicht aus.

¹¹ Ein „Anfangsverdacht“ besteht, wenn die Tat möglich erscheint.

¹² Erscheint die Tat nicht nur möglich, sondern wahrscheinlich, spricht man von einem „konkreten Tatverdacht“. Besteht zudem Wiederholungsgefahr, müssen Einrichtungen spätestens in diesem Stadium alle erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen. Ein „dringender Tatverdacht“ besteht wenn die Tat sehr wahrscheinlich ist. Dieser kann eine Kündigung rechtfertigen, wenn es zum Schutz der Betroffenen und des Betriebsfriedens erforderlich ist. Auch dann kann es strafrechtlich immer noch zu einem Freispruch aus Mangel an Beweisen kommen. CBP: Leitlinien zum Umgang mit und zur Prävention von sexueller Gewalt; Neue Caritas 5/2012 III

¹³ Bei sexueller Gewalt besteht i.d.R. Wiederholungsgefahr. Als erste vorläufige Schutzmaßnahme bietet sich meist die räumliche Trennung von mutmaßlichem Opfer und Täter an. CBP: Leitlinien zum Umgang mit und zur Prävention von sexueller Gewalt; Neue Caritas 5/2012 III

Stiftung Haus Lindenhof

Lindenhofstr. 123
73529 Schwäbisch Gmünd
Telefon 07171 802-400
Telefax 07171 802-429
ralf.toedter@haus-lindenhof.de

www.haus-lindenhof.de

Spendenkonten

KSK Ostalb:

IBAN DE62 6145 0050 1000 2748 97

VR-Bank Ostalb eG

IBAN DE92 6149 0150 1110 0100 01

Ansprechpartner

Ralf Tödter

Redaktion

Ralf Tödter
Sigrid Bretzler-Nagel

Bilder

pressmaster, DDRockstar, olly/
adobestock.com
Green Chameleon, Syd Wachs,
You X ventures/unsplash.com

V.i.S.d.P. Jürgen Kunze