

# **Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

des Caritasverbandes der Diözese Görlitz e.V.  
zur Prävention vor seelischer, körperlicher und  
sexualisierter Gewalt,  
vor Ausbeutung und Diskriminierung,  
sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen  
in seinen Einrichtungen und Diensten

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

**Inhaltsverzeichnis**

**INHALTSVERZEICHNIS ..... 2**

**1 EINLEITUNG ..... 5**

**2 RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND EMPFEHLUNG ..... 6**

**3 DEFINITIONEN ..... 7**

3.1 Gewalt.....7

3.2 Prävention.....8

3.3 Schutzbefohlene .....8

3.4 Grenzverletzungen.....8

3.5 Sexuelle Übergriffe .....8

3.6 Sexualisierte Gewalt .....9

3.7 Opfer bzw. Tatbetroffene.....9

**4 RISIKOANALYSE ..... 10**

**5 VERHALTENSKODEX..... 11**

5.1 Grundlagen .....11

5.2 Verhaltensregeln .....11

5.3 Partizipation.....12

**6 PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG..... 13**

6.1 Stellenausschreibungen in Einrichtungen und Diensten .....13

6.2 Sichtung der Bewerbungsunterlagen bei Tätigkeit mit Schutzbefohlenen .....13

6.3 Bewerbungsgespräch.....13

6.3.1 Auswertung des Bewerbungsgesprächs .....14

6.3.2 Risiken.....14

6.4 Mitarbeitendengespräch.....14

6.5 Erweitertes Führungszeugnis.....15

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	2 von 34

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

6.5.1 Was ist ein erweitertes Führungszeugnis? .....15

6.5.2 Tilgung von Einträgen .....15

6.5.3 Personengruppen .....16

6.5.4 Beantragung .....17

6.5.5 Erweitertes Führungszeugnis bei Neueinstellungen .....17

6.5.6 Kostenregelung .....17

6.5.7 Prüfung und Aufbewahrung .....17

6.5.8 Wiedervorlage und Fristen .....18

**6.6 Honorarkräfte/Freie Mitarbeiter\*innen .....18**

**7 PRÄVENTIONSSCHULUNGEN UND PRÄVENTIONSFACHKRAFT ..... 19**

7.1 Präventionsschulungen .....19

7.2 Präventionsfachkraft .....20

**8 BESCHWERDEMANAGEMENT ..... 20**

**9 INTERVENTION ..... 21**

9.1 Vorgehen bei Vorfällen oder Verdacht.....21

9.1.1 Dokumentationspflicht .....21

9.1.2 Verfahren wird eingeleitet.....22

9.1.3 Maßnahmen .....22

9.1.4 Hilfe für die/den Tatbetroffene\*n .....23

9.1.5 Unterstützung des Personals und weiterer Beteiligter .....23

9.1.6 Verhalten gegenüber der beschuldigten Person .....23

9.2 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen Behörden.....24

9.2.1 Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörde.....24

9.2.2 Definition Berufsheimnisträger\*in .....25

**10 REHABILITATIONSVERFAHREN ..... 26**

10.1 Voraussetzungen und Ziele eines Rehabilitationsverfahrens.....26

10.2 Ebenen eines Rehabilitationsverfahrens.....26

10.2.1 Falsch beschuldigte Person .....26

10.2.2 Team und Kolleg\*innen .....27

10.2.3 Kinder und Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene .....28

10.2.4 Eltern, Personensorgeberechtigte und gesetzliche Vertreter+innen .....28

10.3 Handlungsleitfaden der Rehabilitation .....28

10.4 Akzeptanz der Rehabilitation .....29

10.5 Dokumentation und weitere Bearbeitung .....29

10.6 Umgang mit falsch beschuldigenden Personen .....30

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	3 von 34

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

<b>11</b>	<b>ÖFFENTLICHKEITSARBEIT</b> .....	<b>31</b>
11.1	Öffentlichkeitsarbeit im Allgemeinen.....	31
11.2	Öffentlichkeitsarbeit im Falle eines Verdachts oder eines Vorfalls.....	31
11.3	Öffentlichkeitsarbeit bei Falschbeschuldigung und Rehabilitation .....	31
<b>12</b>	<b>ERGEBNISSICHERUNG, WIRKSAMKEIT UND NACHHALTIGKEIT</b> .....	<b>32</b>
<b>13</b>	<b>ANLAGENVERZEICHNIS</b> .....	<b>34</b>
Anlage 1: Formen sexualisierter Gewalt .....		34
Anlage 2: Musterleitfaden Risikoanalyse für die Einrichtungen und Dienste.....		34
Anlage 3: Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt .....		34
Anlage 4: Schulungskonzept/Schulungsgruppen .....		34
Anlage 5: Präventionsfachkräfte und Ansprechpersonen Beschwerdeverfahren .....		34
Anlage 6: Handlungsleitfaden Intervention .....		34
Anlage 7: Ansprechpersonen und Beratungsstellen.....		34
Anlage 8: Meldebogen Vorfall .....		34
Anlage 9: Linkliste Rechtliche Grundlagen und Empfehlungen.....		34

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	4 von 34

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

### 1 Einleitung

Die [Dienste und Einrichtungen des Caritasverbandes der Diözese Görlitz e.V.](#)<sup>1</sup> sollen für die uns anvertrauten Menschen und für unsere Mitarbeitenden geschützte Orte sein, an denen sie sich sicher und angenommen fühlen und in ihren Persönlichkeitsrechten geachtet werden.

Zu diesen zu achtenden Rechten gehört der unbedingte Schutz vor seelischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt sowie vor Ausbeutung und Diskriminierung unter Wahrung der diversitäts- und geschlechtsspezifischen Bedürfnisse.

Im vorliegenden "Institutionellen Schutzkonzept Gewaltprävention des Caritasverbandes zur Prävention vor seelischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt, vor Diskriminierung sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen<sup>2</sup> in seinen Einrichtungen und Diensten" sind die darauf bezogenen Maßnahmen und Regelungen festgehalten.

Sie basieren auf [Satzung](#) und [Leitbild](#) unseres christlichen Wohlfahrtsverbandes, auf der "[Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz](#)" sowie auf den UN-Konventionen für Kinderrechte und Behindertenrechte und der entsprechenden Rechtslage in der Europäischen Union, der Bundesrepublik Deutschland und den Bundesländern Sachsen und Brandenburg in der jeweils geltenden Fassung. Die „Rahmenordnung“ regelt die Gewaltprävention von Mitarbeitenden gegenüber Schutzbefohlenen mit dem besonderen Augenmerk auf Prävention von sexualisierter Gewalt.

Das Institutionelle Schutzkonzept Gewaltprävention ist ein übergeordnetes Konzept des Caritasverbandes. Darauf bauen die Gewaltschutzkonzepte unserer Einrichtungen und Dienste auf. Im Sinne eines professionellen Handelns werden hierbei alle Arten von Gewalt betrachtet.

Ziel ist es, im Verbund mit den spezifischen Schutzkonzepten unserer Einrichtungen und Dienste, gewalt- und sexualbezogene Taten nach dem Strafgesetzbuch sowie alle Handlungen, die im erzieherischen, beratenden, betreuenden, pflegerischen oder medizinischen Umgang eine Grenzverletzung darstellen, zu verhindern.

Dafür leben wir im Verband und in unseren Einrichtungen und Diensten eine Kultur der Achtsamkeit, der Wertschätzung und des Respektes miteinander, die einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz sowie einen auf Grenzen achtenden Umgang in den Arbeits- und Handlungsabläufen einschließt.

Der Vorstand erklärt das Schutzkonzept verbindlich für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Caritasverbandes der Diözese Görlitz. Es wird als verbindliches Dokument in das QM-Handbuch Verband in Kapitel 3 Nr. 13. aufgenommen.

<sup>1</sup> Im Folgenden wird die Kurzform Caritasverband verwendet.

<sup>2</sup> Im Folgenden wird der Begriff *Gewalt* in diesem Sinne verwendet.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	5 von 34

---

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

## **2 Rechtliche Grundlagen und Empfehlung**

Einflussnehmende (kirchen-)rechtliche Bestimmungen des Schutzkonzeptes sind folgende Regelungen:

- Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, Dekret vom 24.1.2020 zu Az. 72/2020
- Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, Görlitz, 31. Januar 2022, Az. 72/20 G
- Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (Interventionsordnung), 24.01.2024
- 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 (Interventionsleitlinien), Fassung 2024

Aus dem Bereich des weltlichen Rechts sind insbesondere zu nennen:

- UN-Kinderrechtskonvention (nationales Recht seit dem 05.04.1992)
- UN-Behindertenrechtskonvention (nationales Recht seit dem 03.05.2008)
- EU-Recht, v.a. Charta der Grundrechte der Europäischen Union (verbindlich seit dem 01.12.2009)
- Grundgesetz, insbesondere die Grundrechte aus Art. 1, 2 und 3 GG
- Sozialgesetzbücher V – XI, insbesondere SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe und SGB IX – Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen
- Strafgesetzbuch (StGB)

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>6 von 34</b>

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

**3 Definitionen**

**3.1 Gewalt**



Unter dem Begriff Gewalt ist laut Bundesgerichtshof (BGH) „der körperliche oder auch psychisch wirkende Zwang zu verstehen, der durch Kraft oder ein sonstiges Verhalten entsteht. Ziel ist es, die freie Willensbildung und -betätigung der anderen Person unmöglich zu machen oder zumindest zu beeinträchtigen.“

Bei der Frage, was sexualisierte Gewalt ausmacht, nimmt die Deutsche Bischofskonferenz (DBK) die sehr hilfreiche Unterscheidung von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt vor, die in der Anlage 1 mit Beispielen hinterlegt ist.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	7 von 34

## **05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

### **3.2 Prävention**

Der hier verwendete Begriff Prävention (lat.: praevenire = zuvorkommen ) bezieht sich auf alle Maßnahmen, die vorbeugend, begleitend und nachsorgend gegen alle Formen von Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ergriffen werden. Sie richtet sich an Betroffene, an die Einrichtungen, in denen mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, mit ihren Verantwortlichen und auch an Beschuldigte und Täter\*innen.

### **3.3 Schutzbefohlene**

Schutzbefohlene sind Kinder (unter 14 Jahren alt), Jugendliche (14 bis 18 Jahre alt) und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlich-caritativen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne der Bischöflichen Rahmenordnung Prävention besteht.

Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.

### **3.4 Grenzverletzungen**

Der Begriff „Grenzverletzung“ bezeichnet ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht. Dabei ist die Unangemessenheit des Verhaltens nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom Erleben des betroffenen Menschen abhängig. Persönliche Grenzen können sehr unterschiedlich ausgeprägt sein. Diese Unterschiedlichkeit ist zu respektieren. Grenzverletzungen sind häufig die Folge fachlicher bzw. persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten Regeln und Strukturen.

### **3.5 Sexuelle Übergriffe**

Sexuelle Übergriffe passieren nicht zufällig, nicht aus Versehen. Sie unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch die Massivität und/oder Häufigkeit der nonverbalen oder verbalen Grenzüberschreitungen und können eine Folge persönlicher und/oder fachlicher Defizite sein. Um einen sexuellen Übergriff zu begehen, müssen sowohl eine sexuelle Handlung als auch ein erkennbarer entgegenstehender Wille vorliegen.

§177 Strafgesetzbuch definiert sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung wie folgt: (1) Wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>8 von 34</b>

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

In einigen Fällen sind sexuelle Übergriffe ein strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexualisierter Gewalt. Sie gehören zu den typischen Strategien, mit denen insbesondere erwachsene Täter\*innen testen, inwieweit sie ihre Opfer manipulieren und gefügig machen können. Selbst wenn diese keinen Sexualstraftatbestand darstellen, können diese – genauso wie Grenzverletzungen – andere Straftatbestände erfüllen.

### 3.6 Sexualisierte Gewalt

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ meint körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre eines anderen Menschen verletzen und einen Eingriff in das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung darstellen. Fast immer handelt es sich dabei um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft oder sozialem Status. Dabei verfügt die ausübende Person über die größere Macht oder Autorität, entweder mit Belohnung (emotionale Zuneigung, Geschenke) oder mit Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und/oder psychischer Gewalt) auf die andere Person einzuwirken. Im Mittelpunkt steht meist die Befriedigung eigener Machtbedürfnisse, z.B. sich auf Kosten anderer aufzuwerten. Dabei werden sexuelle Handlungen als Methode genutzt; weniger geht es um ein vordringliches sexuelles Verlangen. Die Deutsche Bischofskonferenz (DBK) fasst unter dem Begriff „sexualisierte Gewalt“ alle sexuellen Handlungen zusammen,

- die gemäß dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs (gem. §§ 174 ff. StGB Sexueller Missbrauch etc.) strafbar sind und
- alle Handlungen, die unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit liegen, aber die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen eine Grenzüberschreitung darstellen.
- 

### 3.7 Opfer bzw. Tatbetroffene

Der Begriff „(Tat-)Opfer“ oder „Tatbetroffene\*r“ wird unabhängig von der Schwere des gegen eine verdächtige Person erhobenen Tatvorwurfs verwendet. Er knüpft an das Gewaltereignis an und bringt die besondere Schutzbedürftigkeit der Person zum Ausdruck, die die Gewalt erleben musste.

Es geht keinesfalls darum, die Betroffenen, die sich, oft unter großen Schwierigkeiten, mit ihren Erlebnissen aktiv auseinandersetzen und denen auch im Strafprozess eine aktive Rolle zukommt, auf den Aspekt einer passiven Opferrolle zu reduzieren. Die Begriffe betonen, dass die Verantwortung für die Gewaltdelikte bei dem Täter oder der Täterin liegt, nicht bei den Betroffenen.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	9 von 34

---

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

## **4 Risikoanalyse**

Die Risikoanalyse ist ein Instrument zum Aufzeigen von Gefahrenpotenzialen und Gelegenheitsstrukturen. In diesem Rahmen setzen sich Einrichtungen und Dienste mit ihren eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander.

Im Sinne einer Bestandsaufnahme wird geprüft, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von Gewalt jeglicher Form ermöglichen oder sogar begünstigen.

Die Durchführung einer Risikoanalyse ist notwendiger Ausgangspunkt und die Grundlage für die Erstellung des individuellen Schutzkonzeptes einer Einrichtung bzw. eines Dienstes und logischer erster Schritt für die institutionelle Auseinandersetzung mit diesem Thema. Verschiedene Faktoren beeinflussen den jeweiligen einrichtungsspezifischen Charakter und bedingen somit auch die Analyse in jeder Einrichtung auf eigene Weise.

Um ein einheitliches Vorgehen zu ermöglichen und zur Entlastung der Einrichtungen und Dienste beizutragen, wird ein Musterleitfaden Risikoanalyse (Anlage 2) für jeden Bereich zur Verfügung gestellt.

Neben den Angaben zur Zielgruppe und zu den Einrichtungen und Diensten gehen die Muster-Risikoanalysen auf die Kultur der Einrichtung/des Dienstes, auf vorhandene Präventionsmaßnahmen, auf die Analyse der Schutz- und Risikobereiche, auf das Beteiligungs- und Beschwerdemanagement und auf die Interventionsmaßnahmen ein.

Die Musterleitfäden Risikoanalyse geben den Einrichtungen und Diensten Anregungen zur Diskussion und zur Umsetzung der Risikoanalyse. Sie sind keine abschließende Aufzählung, sondern führen zu weiterführenden, einrichtungsspezifischen Fragestellungen. Dabei erhöht die Teilhabe aller Interessensvertreter\*innen am Prozess die Akzeptanz des Themas, ermöglicht es, unterschiedliche Bedarfe und Perspektiven zu berücksichtigen, und steigert zudem die Praxistauglichkeit.

Auf Grundlage der Auswertung der jeweiligen Risikoanalyse werden in den Einrichtungen und Diensten eruierte Gefahrenpotentiale erkannt und minimiert bzw. beseitigt. Es werden passende Maßnahmen und Instrumente gefunden sowie Veränderungen der Rahmenbedingungen geplant und durchgeführt.

Die Risikoanalyse ist kein einmalig erstelltes Instrument, sondern wird in Verbindung mit dem Schutzkonzept in regelmäßigen Abständen in den Einrichtungen vor Ort kontrolliert und bei Bedarf angepasst.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>10 von 34</b>

---

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

# 5 Verhaltenskodex

## 5.1 Grundlagen

Damit die Einrichtungen und Dienste des Caritasverbandes für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu sicheren Orten werden, werden angemessene Verhaltensweisen in einem Verhaltenskodex festgeschrieben. Dessen Ziele sind:

- die Förderung einer Haltung und Kultur der Achtsamkeit, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz
- der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vor Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen
- die Reflexion des professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz
- Sicherheit und Orientierung für Mitarbeitende in sensiblen Situationen und Schutz vor falschem Verdacht
- die fortlaufende Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt in der Einrichtung

Der Verhaltenskodex ist ein Instrument, welches allen Beteiligten Orientierung geben sowie einen Rahmen schaffen soll, der inadäquates Verhalten wie Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewalt sowie alle anderen Formen von Gewalt verhindert. Er soll Klarheit und Transparenz schaffen und Unsicherheiten, beispielsweise bezüglich eines angemessenen Nähe-Distanz-Verhältnisses, abbauen.

Zudem verkleinern klare Verhaltensregeln die Grauzone zwischen die Grenzen währendem und grenzverletzendem Verhalten und erleichtern es, Grenzverletzungen und Regelverstöße wahrzunehmen, zu benennen und sich Hilfe zu holen.

Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema und letztlich das Unterschreiben der Gemeinsamen Schutzklärung (Anlage 3) durch alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen soll eine Sensibilisierung für das Thema im ganzen Einrichtungsbereich erreicht werden. Diese Thematisierung kann auch für potenzielle Täter\*innen eine Erschwerung ihres Vorgehens bewirken.

## 5.2 Verhaltensregeln

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für folgende Bereiche:

- Sprache und Wortwahl
- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Abhängigkeitsverhältnisse
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Reduzierung von Ausgrenzung und Isolation
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Zulässigkeit von Geschenken
- Disziplinierungsmaßnahmen
- Aktives Handeln

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	11 von 34

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

**Verhaltensampel**

---

Das ist erlaubt und erwünscht		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schutz und Wertschätzung gewährleisten</li> <li>• Grenzen und Regeln erklären</li> <li>• Einverständnis einholen</li> <li>• Partizipation und Mitbestimmung ermöglichen</li> <li>• Transparenz herstellen</li> </ul>
Grenzen verletzen des Verhalten		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respektloser Umgang</li> <li>• Unangemessener Kontakt</li> <li>• Nichteinhalten der Privatsphäre</li> <li>• Vermischen von Beruflichem und Privatem</li> </ul>
Das geht überhaupt nicht		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Körperliche Gewalt</li> <li>• Sexualisierte Gewalt</li> <li>• Verbale Gewalt</li> <li>• Missachtung der Persönlichkeitsrechte</li> <li>• Verletzung von Datenschutz und Schweigepflicht</li> <li>• Gewalt an Gegenständen</li> </ul>

---

**5.3 Partizipation**

In den Einrichtungen und Diensten werden Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sowie Mitarbeitende und die Mitarbeitervertretung an der Entwicklung des Verhaltenskodex beteiligt.

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgten partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören insbesondere auch die Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen selbst. Dies erhöht die Akzeptanz des Themas, ermöglicht es, unterschiedliche Bedarfe und Perspektiven zu berücksichtigen, und steigert die Praxistauglichkeit.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>12 von 34</b>

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

# 6 Personalauswahl und -entwicklung

Ziel des Caritasverbandes ist es, mit diesem Schutzkonzept eine größtmögliche Sicherheit zu erreichen, nur fachlich und persönlich geeignetes Personal mit einem pädagogischen, sozialen, betreuenden bzw. pflegerischen Auftrag gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu betrauen.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurden bestehende Instrumente des Personalmanagements aufgegriffen und im Hinblick auf das Thema Gewalt erweitert.

Ebenso wurden neue Maßnahmen erörtert und den Bedingungen des Caritasverbandes angepasst. Ein Fristenmanagement überwacht die Erfüllung einzelner Komponenten. Die präventiven Schritte gegen Gewalt beginnen bereits beim Bewerbungsmanagement. (QM Handbuch Personal-ZGAST 2.1.1.1 ff)

## 6.1 Stellenausschreibungen in Einrichtungen und Diensten

Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren liegen in der Hand der jeweiligen MAVO-Einrichtungsleitung. Fachverantwortlich im Referat Freiwilligendienste ist die Referatsleitung. Ergänzend zum Leitbild sollte in den allgemeinen Beschreibungen des Trägers bzw. der Einrichtung auf den Einsatz für den Gewalt- und Missbrauchsschutz gesondert hingewiesen werden:

*„Der Caritasverband achtet die unantastbare Würde der betreuten ... (konkret: Kinder und Jugendlichen, Heimbewohner\*innen, Menschen mit Behinderung, Schutzbefohlenen, ...) und setzt sich für den Schutz vor Gewalt und Missbrauch ein.“*

## 6.2 Sichtung der Bewerbungsunterlagen bei Tätigkeit mit Schutzbefohlenen

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen soll zusätzlich ein Blick auf mögliche Anzeichen einer Untauglichkeit der persönlichen Eignung erfolgen.

Gibt es „Brüche“ oder Unterbrechungen im Lebenslauf (z. B. ungewöhnlich häufiger Stellenwechsel, „radikaler“ Wechsel der Tätigkeit, des Lebensumfeldes) oder sind die Beschäftigungszeiten lückenhaft oder die Arbeitszeugnisse unvollständig?

## 6.3 Bewerbungsgespräch

In der Regel wird im Rahmen des Bewerbungsverfahrens (mindestens) ein Vorstellungsgespräch geführt. Bereits in der Einladung und auch im Bewerbungsgespräch selbst ist auf die Verbindlichkeit des Umganges mit dem Thema Schutz betreuter Menschen vor Gewalt hinzuweisen.

Im Gespräch verwendete offene, direkt konfrontative Fragen oder solche nach situationsbezogenen Einschätzungen verdeutlichen der/dem Bewerber\*in die Wichtigkeit des Themas in der Einrichtung.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	13 von 34

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

Es zeigt, dass in der Einrichtung bzw. dem Dienst auf mögliche Grenzverletzungen und Übergriffe durch Mitarbeitende geachtet wird. Ebenso soll der deutliche Hinweis bereits im Vorfeld Klarheit schaffen und potenzielle Täter\*innen abschrecken.

Mögliche Fragebeispiele sind der Arbeitshilfe im QM Handbuch Personal-ZGAST 2.1.1.2 zu entnehmen.

### 6.3.1 Auswertung des Bewerbungsgespräches

Die subjektiven Beobachtungen aller Gesprächsteilnehmer\*innen werden zusammengeführt. Dabei werden die Antworten der Bewerberin/des Bewerbers bewertet sowie die Glaubwürdigkeit insgesamt sowie in Bezug auf Gewalt-/Missbrauchsfragen eingeschätzt und im Bewerbermanagementsystem BITE dokumentiert.

### 6.3.2 Risiken

Es ist davon auszugehen, dass potenzielle Täter\*innen auf gezielte Fragen zu dem Thema nicht wahrheitsgemäß antworten. Hier kann nur das Gesamtbild sowie die Reaktionen auf die Fragen eingeschätzt werden.

Potenzielle Täter\*innen haben nicht selten eine besonders empathische Art, zu Schutzbefohlenen Kontakte aufzubauen, die sich in der Außenwirkung als besondere pädagogische Fähigkeit darstellt. Hier ist besondere Wachsamkeit geboten.

Auch Mitarbeitende, die erst durch die Dynamik in der Arbeit mit den Schutzbefohlenen gefährdet sind, gewalttätig zu werden, sollen bereits aus dem Bewerbungsverfahren heraus wissen, dass ihr Verhalten in Bezug auf ihre Kontakte zu den Anvertrauten Gegenstand von Beobachtungen und Diskussionen sein wird.

## 6.4 Mitarbeitendengespräch

Der Position und den Aufgaben des Mitarbeitenden angemessen, thematisieren die Personalverantwortlichen das Thema der sexualisierten Gewalt in den regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen, Unterweisungen, Belehrungen und Dienstanweisungen. Dies verdeutlicht, dass das Thema sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in unseren Einrichtungen und Diensten ist.

Beispielsweise kann das Mitarbeitendengespräch um folgende Inhalte erweitert werden:

- Angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Kindern und Jugendlichen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen
- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Aus- und Fortbildung zum Thema sexualisierte Gewalt, welche gemäß der Präventionsordnung alle 5 Jahre verpflichtend ist
- Erfragen von weiterem Fortbildungsbedarf zum Thema

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	14 von 34

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

### 6.5 Erweitertes Führungszeugnis

#### 6.5.1 Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?

Das erweiterte Führungszeugnis ist im Jahr 2010 mit einer gesetzlichen Änderung des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) eingeführt worden. Es wird nach § 30a Abs. 1 BZRG erteilt, wenn es für die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des VIII. Buches Sozialgesetzbuch benötigt wird, ebenso wenn eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder eine Tätigkeit ausgeübt wird, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen (z. B. im Sportverein).

Seit 2017 wird durch das Bundesteilhabegesetz § 124 Absatz 2 ebenso ein Führungszeugnis gemäß § 30a Abs. 1 BZRG für Tätigkeiten im Haupt- oder Ehrenamt in einer Einrichtung der Eingliederungs- oder Sozialhilfe i.S.d. SGB IX oder SGB V eingefordert.

In das einfache Führungszeugnis werden bestimmte, minderschwere Verurteilungen nicht eingetragen. Dies geschieht, um Täter\*innen die Resozialisierung zu erleichtern. Beim erweiterten Führungszeugnis gelten diese Eintragungssperren bei Verurteilungen wegen Sexualstraftaten und Straftaten gegen die persönliche Freiheit nicht.

Dies bedeutet, dass im erweiterten Führungszeugnis jede Verurteilung wegen einer Sexualstraftat oder einer Straftat gegen die persönliche Freiheit aufgeführt ist, auch wenn sie zu den sogenannten „Bagatellstrafen“ (Geldstrafen unter 90 Tagessätzen und Freiheitsstrafen unter drei Monaten) oder zu beendeten Verfahren ohne Verurteilung gehören.

Folgende Straftaten werden im erweiterten Führungszeugnis insbesondere aufgeführt:

- Verurteilungen wegen einer Sexualstraftat nach den §§ 174 bis 180 oder § 182 des Strafgesetzbuchs (StGB)
- Verurteilungen wegen weiterer Sexualdelikte (§§ 180 a, 181 a, 183 bis 184g StGB)
- Besonders relevante Straftatbestände für den Schutz von Kindern und Jugendlichen §§ 171, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 StGB

Da jedoch nur rechtskräftige Verurteilungen vermerkt sind, ist aus einem (erweiterten) Führungszeugnis nicht erkennbar, ob gerade ein Strafverfahren im Gange ist bzw. ob bereits eine vorinstanzliche Verurteilung erfolgt ist und gegen dieses Urteil Rechtsmittel eingelegt worden sind.

Aus diesem Grund kann das (erweiterte) Führungszeugnis keine endgültige Sicherheit bieten, ob nicht doch Verstöße gegen die vorgenannten Straftatbestände vorliegen.

#### 6.5.2 Tilgung von Einträgen

Eintragungen im Zentralregister sind zeitlich begrenzt. Sie werden unter bestimmten Bedingungen entfernt oder getilgt.

Handelt es sich um eine Verurteilung zu mehr als einem Jahr Freiheits- oder Jugendstrafe wegen einer Straftat im Bereich sexueller Missbrauch einschließlich Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger (§§ 174 bis 180 oder 182 StGB), so gilt eine einheitliche Tilgungsfrist von 20 Jahren.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	15 von 34

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

**Gilt ab: 01.03.2025**

Zu keiner Löschung kommt es bei Verurteilungen zu lebenslanger Freiheitsstrafe und bei Anordnung der Unterbringung in der Sicherungsverwahrung oder in einem psychiatrischen Krankenhaus. Des Weiteren sieht das Gesetz Tilgungsfristen von 5, 10 und 15 Jahren vor (§§ 45,46 BZRG).

Betroffene dürfen sich nach Ablauf der Tilgungsfrist als unbestraft bezeichnen. Sie brauchen keinerlei Auskünfte mehr über die frühere Verurteilung selbst und auch nicht über den zugrundeliegenden Sachverhalt zu geben. Dies gilt auch und gerade gegenüber Arbeitgeber\*innen.

### 6.5.3 Personengruppen

Mitarbeitende, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige bzw. erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, müssen entsprechend den gesetzlichen (§ 72a des SGB VIII; § 124 Absatz 2 SGB IX) und arbeitsrechtlichen Regelungen (§ 2 Absatz 7 PräVO) ein erweitertes Führungszeugnis im Sinne des § 30 a BZRG (Bundeszentralregistergesetz) vorlegen.

Das betrifft auch technische und Verwaltungsmitarbeitende, wenn sie aufgrund der örtlichen Gegebenheiten Einzelkontakt zu Minderjährigen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen haben können.

Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungskräfte, Praktikant\*innen sowie andere vergleichbar tätige Personen, die auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen regelmäßig in Kontakt kommen, müssen vor Tätigkeitsbeginn das Führungszeugnis vorlegen. Dies gilt unabhängig vom Alter der Person.

Bei ehrenamtlich Tätigen wird die Abgabe des erweiterten Führungszeugnisses dann eingefordert, wenn deren Tätigkeit nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen nach Einschätzung des Einrichtungsleitung oder gemäß einer Vereinbarung mit dem Leistungsträger eine Einsichtnahme erforderlich macht.

Zeitarbeitnehmende werden wie hauptamtliche Mitarbeitende gewertet. Für sie besteht die Abgabepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses vor Dienstbeginn, wenn dies für die Personengruppe der hauptamtlichen Mitarbeitenden ebenfalls verpflichtend ist.

Anders als im Bereich des Kinder- und Jugendhilferechts und des Bundesteilhabegesetzes existiert in den anderen Rechtsbereichen, insbesondere zum Schutz erwachsener Schutzbefohlener, eine solche rechtliche Verpflichtung derzeit nicht.

Somit kann der Dienstgeber aus Gründen des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes der Mitarbeitenden sowie des Datenschutzes außerhalb des Kinder- und Jugendhilferechts und des Bundesteilhabegesetzes nicht die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangen.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>16 von 34</b>

---

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

### 6.5.4 Beantragung

Der Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis zur Vorlage beim Arbeitgeber wird bei der zuständigen Meldebehörde gestellt. Den Antrag muss die betreffende Person persönlich unter Vorlage des Personalausweises oder des Reisepasses sowie die von der Einrichtungsleitung gezeichnete „Bestätigung des Erfordernisses der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses“ (QM-Handbuch Personal-ZGAST 6.2.36) stellen. Sie erhält das Führungszeugnis selbst ausgehändigt.

### 6.5.5 Erweitertes Führungszeugnis bei Neueinstellungen

Sofern ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich ist, ergibt sich die Notwendigkeit der Vorlage vor einer Einstellung.

Bei Stellenzusage wird das entsprechende Schreiben der Beantragung zugesandt. Bis dies vorliegt, genügt die Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung (QM-Handbuch Personal-ZGAST 6.2.1\_A3).

Liegt das Führungszeugnis zur Einsichtnahme durch den Dienstgeber vor dem Dienstvertragsabschluss noch nicht vor, ist im Dienstvertrag eine Vertragsklausel aufzunehmen:

*„Der Dienstvertrag wird unter der Bedingung abgeschlossen, dass durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter ein erweitertes Führungszeugnis im Sinne der §§ 30 ff BZRG bis zum (Termin mit 2 bis 3 Wochen Frist festsetzen) vorgelegt wird. Die Parteien stimmen überein, dass das Dienstverhältnis ohne weitere Frist endet, wenn das erweiterte Führungszeugnis nicht zum genannten Termin vorgelegt wird oder wenn sich aus dem erweiterten Führungszeugnis Hinweise ergeben, dass eine Eignung für die vertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht gegeben ist.“*

### 6.5.6 Kostenregelung

Die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses trägt bei bereits beschäftigten Mitarbeitenden der Caritasverband.

Bei Neueinstellungen sind diese vom Bewerbenden zu tragen.

Für Ehrenamtliche ist die Beantragung mit Vorlage der entsprechenden Bescheinigung in der Regel kostenlos.

### 6.5.7 Prüfung und Aufbewahrung

Die Prüfung der erweiterten Führungszeugnisse erfolgt durch die Einrichtungsleitung. Die Dokumentation der Einsichtnahme bei Führungszeugnissen mit dem Eintrag „Kein Eintrag“ erfolgt durch Ablage des QM-Handbuch Personal-ZGAST Formulars 6.2.36a in der digitalen Personalakte.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	17 von 34

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

Im Fall eines einschlägigen Eintrags ist unverzüglich der Vorstand zu informieren, welcher den Eintrag sensibel behandelt und den konkreten Einzelfall prüft. Enthält das Führungszeugnis Eintragungen, die aber keinen Bezug zur Prävention vor sexualisierter Gewalt haben, unterliegen diese Informationen einem Verwertungsverbot.

Es erfolgt ein Wiedervorlageeintrag, der mit den regelmäßigen Terminkontrollen ausgewertet wird. Der Einrichtungsleitung obliegt es, die Mitarbeitenden rechtzeitig vor Ablauf der Geltungsdauer zur Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses aufzufordern.

### 6.5.8 Wiedervorlage und Fristen

Das Führungszeugnis sollte bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Spätestens nach fünf Jahren ist ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen.

## 6.6 Honorarkräfte/Freie Mitarbeiter\*innen

Für die Umsetzung der vorgenannten Regelungen sind die Auftrag gebenden Abteilungen oder Einrichtungsleitungen zuständig. In Verträge mit Honorarkräften/Freien Mitarbeitenden wird folgende Regelung aufgenommen:

*„In unserer Einrichtung achten wir die unantastbare Würde der betreuten ... (konkret: Heimbewohner\*innen, Kinder und Jugendlichen, Menschen mit Behinderung, Schutzbefohlenen,...) und setzen uns für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt und sexuellen Übergriffen ein. Dazu pflegen wir einen transparenten und verantwortlichen Umgang mit diesem Thema.*

*Der/die Freie Mitarbeiter\*in/Honorarmitarbeiter\*in verpflichtet sich, das Institutionelle Schutzkonzept des Caritasverbandes der Diözese Görlitz e. V. zur Gewaltprävention in seinen Einrichtungen und Diensten sowie den Verhaltenskodex anzuerkennen und einzuhalten.*

*Bei Verstößen gegen die Regelungen des Konzeptes sowie des Verhaltenskodex ist der Caritasverband zur außerordentlichen Kündigung des Auftragsverhältnisses berechtigt.*

Liegt bei Beginn der Honorartätigkeit das Führungszeugnis zur Einsichtnahme noch nicht vor, wird zusätzlich folgende optionale Regelung aufgenommen:

*„Die mit dem Honorarauftrag/Auftrag als Freie/r Mitarbeiter\*in verbundenen Tätigkeiten erfordern die unverzügliche Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses im Sinne der §§ 30 ff BZRG. Vereinbart wird die Vorlage beim Auftraggeber bis spätestens ...“*

*„Die Parteien stimmen überein, dass das Vertragsverhältnis ohne weitere Frist endet, wenn das erweiterte Führungszeugnis nicht zum genannten Termin vorgelegt wird oder wenn sich aus dem erweiterten Führungszeugnis Hinweise ergeben, dass eine Eignung für die mit dem Auftrag verbundenen Tätigkeiten nicht gegeben ist.“*

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	18 von 34

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

# 7 Präventionsschulungen und Präventionsfachkraft

## 7.1 Präventionsschulungen

Unter § 8 der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Rahmenordnung Prävention ist der Bereich Aus- und Fortbildung in Form spezieller Schulungen geregelt. Unterschieden werden Sensibilisierung, Basis-Schulung, Intensiv-Schulung und Auffrischung.

Für die zielgruppengerechte Qualifizierung sind im Schulungskonzept verschiedene Schulungsgruppen (Anlage 4) benannt, je nach Aufgabenfeld, Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Ziel der Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist es, Wissen und Handlungskompetenz im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Die dafür notwendige innere Haltung der beteiligten Personen soll auf allen Ebenen entwickelt und gestärkt werden.

Die Verantwortung für die fristgerechte Umsetzung der Maßnahmen sowie die Kostenübernahme liegt bei den einzelnen Einrichtungen und Diensten sowie ihren Leitungen. Die Schulungen sind Dienstzeit, werden qualifiziert bescheinigt und berechtigen zur Unterzeichnung der „Gemeinsamen Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“. Teilnahmenachweis und Schutzerklärung werden in der Personalakte abgelegt.

Für neueingestellte Mitarbeitende und neu beauftragte Ehrenamtliche gilt eine Umsetzungsfrist der Schulungsverpflichtung von einem Jahr ab Tätigkeitsbeginn. Erfolgte Schulungen sind nach 5 Jahren aufzufrischen.

Für Ehrenamtliche obliegt die Prüfung, Aufbewahrung und Wiedervorlagefrist der personalverantwortlichen Person, die für den Einsatz des/der Ehrenamtlichen zuständig ist.

Honorarkräfte und freie Mitarbeitende werden nicht verpflichtet an einer Präventionsschulung teilzunehmen. In Verträgen werden sie auf das Schutzkonzept hingewiesen und auf deren Beachtung und Einhaltung sowie auf vertragliche Konsequenzen bei Nichtbeachtung verpflichtet.

In den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes Görlitz sind Übersichten über das verpflichtende Absolvieren der Schulungen zu führen.

Die Schulungstermine, die Curricula der Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die Fortbildungen der externen Schulungsreferent\*innen und die Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung liegen in Verantwortung des Präventionsbeauftragten von Bistum und Caritasverband Görlitz:

Stephan Sommerfeld, Präventionsbeauftragter

Bischöfliches Ordinariat / Bischöfliche Beauftragungen

Carl-von-Ossietzky-Straße 41/43, 02826 Görlitz

Tel.: 03581-4782-20, E-Mail: stephan.sommerfeld@caritas-goerlitz.de

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	19 von 34

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

**Gilt ab: 01.03.2025**

### 7.2 Präventionsfachkraft

Gemäß § 7 der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Rahmenordnung Prävention fördern Präventionsfachkräfte als für Präventionsfragen geschulte Personen die nachhaltige Umsetzung der vorgegebenen Präventionsmaßnahmen innerhalb eines Trägers oder einer Einrichtung.

Sie sind Ansprechpersonen für beschäftigte Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention von sexualisierter Gewalt, fördern die Umsetzung und Weiterentwicklung der Präventionsmaßnahmen und des Institutionellen Schutzkonzeptes und haben Kenntnis interner und externer Beratungsstellen und über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen. Darüber hinaus sind sie Kontaktperson vor Ort für den Präventionsbeauftragten von Bistum und Caritasverband.

Soweit die Aufgaben nicht von der Leitung wahrgenommen werden, benennt diese offiziell eine oder mehrere Präventionsfachkräfte, die über eine entsprechende Qualifizierung bzw. entsprechende nachgewiesene Vorerfahrungen verfügt bzw. verfügen, und setzt den Präventionsbeauftragten darüber schriftlich in Kenntnis.

Die benannte Person nimmt an der verpflichtenden Qualifizierungsmaßnahme zur Präventionsfachkraft teil. Es wird ihr ermöglicht, an Austauschtreffen von Präventionsfachkräften benachbarter Bistümer teilzunehmen, ebenso wie an Reflexionen und Weiterbildungen, welche durch den Präventionsbeauftragten organisiert werden.

Für den Caritasverband Görlitz ist in Anlage 5 eine Übersicht aller Verantwortlichen sowie Präventionsfachkräfte für die jeweilige Einrichtung bzw. Dienst angefügt.

## 8 Beschwerdemanagement

In allen Einrichtungen, die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsene arbeiten, existieren Möglichkeiten und Wege sich über Unregelmäßigkeiten und Missstände zu beschweren. Es gelten Verfahren zum Umgang mit Hinweisen und Beschwerden von Bewohner\*innen, Patient\*innen, Kindern, Jugendlichen, Mitarbeitenden und externen Kund\*innen.

Diese sind im Qualitätsmanagementhandbuch des Caritasverbandes Görlitz (QM-Handbuch Verband 18 ff) sowie in den Einrichtungen und Diensten geregelt.

Einrichtungsspezifische Beschwerdeverfahren und die Namen der Ansprechpartner\*innen sind in der Anlage 5 aufgeführt.

Liegen bei einer Beschwerde Anhaltspunkte für einen Gewaltvorfall vor, ist das Vorgehen im „Handlungsleitfaden Intervention für sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Handlungen“ (Anlage 6) festgelegt.

Das Bistum Görlitz hat eine Beschwerdestelle für Präventionsfragen eingerichtet. Diese kann wie folgt kontaktiert werden:

- Beschwerdestelle für Präventionsfragen: Stephan Sommerfeld, Präventionsbeauftragter

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>20 von 34</b>

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

# 9 Intervention

Vorbeugender Schutz (Prävention) und kompetente Hilfe (Intervention) gehen bei uns Hand in Hand. Klare, transparente Strukturen, eine hohe Sensibilisierung aller im Verband Tätigen, interne und externe Ansprechpersonen und flächendeckende Schutzkonzepte sind unsere Maßnahmen, um die uns anvertrauten Menschen und unsere Mitarbeitenden zu schützen. Während das Schutzkonzept alle Formen der Gewalt betrachtet, beschreibt das folgende Kapitel Maßnahmen bei Vorfällen im Kontext sexueller Übergriffe und sexualisierter Gewalt.

## 9.1 Vorgehen bei Vorfällen oder Verdacht

Wichtig ist es für Personen mit einer Vermutung oder Beobachtung von sexuellen Übergriffen und sexualisierter Gewalt, ihre eigenen Möglichkeiten und Grenzen zu erkennen und sich im Bedarfsfall Hilfe zu holen. Dies kann auf unterschiedlichen Wegen geschehen:

- die Vergewisserung des eigenen Wahrnehmens,
- das Bewahren von Ruhe,
- das sorgfältige Dokumentieren des Wahrgenommenen und
- sich selbst Hilfe holen.
- 

Für Letztgenanntes bestehen folgende Möglichkeiten:

- Kontaktaufnahme mit einer internen Ansprechperson, Präventionsfachkräften oder Verantwortlichen laut Beschwerdemanagement (Anlage 5) oder/und
- Kontaktaufnahme mit der zuständigen Person der Leitungsebene oder/und
- Kontaktaufnahme mit den externen Beauftragten für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs.

Es besteht nach Ziffer 11 der Interventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz eine Meldepflicht für alle hauptamtlichen oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Bezug auf sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Das Vorgehen ist im „Handlungsleitfaden Intervention für sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Handlungen“ (Anlage 6) festgelegt. Der Schutz der Betroffenen steht an erster Stelle, die Meldung wird vertraulich behandelt.

### 9.1.1 Dokumentationspflicht

Bei Unsicherheit in der Einschätzung ist eine Beratung durch eine interne oder externe Beratungsstelle einzuholen (siehe Anlage 7).

Die Dokumentation des Vorfalls oder des Verdachtes ist zwingend und soll unmittelbar nach Kenntnisnahme erfolgen, um zu verhindern, dass Details für eine spätere Beweisführung verwischt oder verwechselt werden.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	21 von 34

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

**Gilt ab: 01.03.2025**

Zu dokumentieren ist der Vorfall anhand eines Meldebogens (Anlage 8).

- Persönliche Daten der Betroffenen
- Name der verdächtigten Person(en) bzw. Hinweise zu der Person/den Personen
- Wer hat mir welche Beobachtungen (z. B. körperliche Symptome, verändertes Verhalten, anvertraute Person hat sich mit welchen Worten und in welchem Zusammenhang geäußert) wann und wie mitgeteilt (z. B. schriftlich, persönlich, anonym, über Dritte gehört)?
- Welche anderen Erklärungsmöglichkeiten für das Verhalten der Betroffenen sind noch vorstellbar?
- Was ist mein nächster Schritt? Wann will ich wie weitergehen?
- Datum und genaue Uhrzeit, Name der/des Dokumentierenden

### 9.1.2 Verfahren wird eingeleitet

Nach Eingang der Meldung bei einer der benannten Personen besteht durch diese die Verpflichtung, den Vorstand zu informieren, um die Einberufung des Krisenstabs des Caritasverbandes zur Bearbeitung der Meldung zu veranlassen.

Der Krisenstab wird durch den Vorstand einberufen. Mögliche Mitglieder sind der Präventionsbeauftragte, die Kompetenzbereichsleitungen, Präventionsfachkräfte und die externen Beauftragten bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt. Weitere Personen können dazu berufen werden.

In einer ersten Plausibilitätsprüfung werden mit größtmöglicher Sorgfalt Fakten zugunsten und zulasten der verdächtigten Person gesammelt. Dies hat unbedingt vertraulich und mit Blick auf den guten Ruf der beteiligten Personen zu geschehen. Denn selbstverständlich besteht auch gegenüber der verdächtigten Person seitens des Dienstgebers unverändert eine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht. Ebenso wie in einem Strafverfahren, gilt bis zum endgültigen Nachweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung zugunsten der in Verdacht geratenen Person! Mit Blick auf nicht seltene Fälle von Falschbeschuldigungen ist nur durch Beachtung dieses Grundsatzes im Nachhinein eine glaubwürdige Rehabilitation der/des Verdächtigten möglich, wenn sich der Verdacht als unbegründet herausstellen sollte.

### 9.1.3 Maßnahmen

Der Krisenstab entscheidet über geeignete Maßnahmen. Es besteht durch den/die Prozessverantwortliche\*n die Pflicht, alle involvierten Personen über die Maßnahmen zu informieren und deren Umsetzung sicherzustellen. Es ist zu prüfen, inwieweit Fach- und Aufsichtsbehörden einzubeziehen sind.

Geeignete Maßnahmen sind u.a.

- Entscheidung über die sofortige Unterbrechung des Kontakts der/des Verdächtigten zu der betroffenen Person
- Gespräch mit der betroffenen Person
- ggf. Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, der gesetzlichen Vertreter und der Angehörigen

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>22 von 34</b>

## **05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen bis zur Aufklärung

- Anhörung der beschuldigten Person, sofern dadurch Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden
- Bei tatsächlichen Anhaltspunkten und nach Rücksprache mit der betroffenen Person erfolgt eine Information an die Staatsanwaltschaft durch die/den Prozessverantwortliche\*n
- Prüfung und Einleitung arbeitsrechtlicher und disziplinarischer Maßnahmen
- Hilfe- und Unterstützungsangebote für die betroffene Person, andere involvierte Personen, die meldende Person und die Einrichtung
- Einleitung geeigneter Maßnahmen bei unbegründetem Verdacht (Rehabilitation)

### **9.1.4 Hilfe für die/den Tatbetroffene\*n**

Der/dem Tatbetroffenen und ihren/seinen Angehörigen wird Hilfe angeboten oder vermittelt. Die Hilfeangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfeangeboten gehört seelsorgliche und therapeutische Hilfe. Die/der Tatbetroffene kann Hilfe nicht-kirchlicher Einrichtungen in Anspruch nehmen. Diese Möglichkeit besteht auch, wenn der Fall verjährt oder die beschuldigte Person verstorben ist.

Unabhängig davon können Tatbetroffene „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“ über die beauftragten Ansprechpersonen beantragen. Für die Entscheidung über die Gewährung von konkreter Hilfe ist der Ordinarius zuständig, für selbstständige kirchliche Einrichtungen der Träger.

Bei der Gewährung von Hilfe für eine\*n Tatbetroffene\*n ist eng mit dem zuständigen Jugendamt oder anderen Fachstellen zusammenzuarbeiten.

### **9.1.5 Unterstützung des Personals und weiterer Beteiligter**

Eine durch den Krisenstab benannte Person (das muss nicht zwangsläufig die Leitung sein) ist verantwortlich für die Information, Unterstützung und Begleitung des weiteren Personals und ggf. weiterer Beteiligter bei der Aufarbeitung von Missbrauchsvorfällen. Begleitende Maßnahmen und auch Nachsorge bei einem aufgetretenen Vorfall sind Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit.

Die Unterstützung kann rechtlicher, psychologischer oder pädagogischer Art sein und durch die internen Ansprechpersonen oder externe Fachkräfte erfolgen.

### **9.1.6 Verhalten gegenüber der beschuldigten Person**

Wie schon unter Punkt 9.1.2. beschrieben, gelten die Fürsorgepflicht gegenüber der beschuldigten Person und die Unschuldsvermutung mindestens so lange, wie das vorgehaltene Tatgeschehen nicht tatsächlich und unzweifelhaft nachgewiesen ist. Dennoch hat der Träger die verdächtige Person – auch aus Schutz- und Fürsorgegesichtspunkten heraus – zunächst einmal von der Arbeit freizustellen sowie weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen zu prüfen und zu ergreifen, wenn es die Sachlage und der Schutz des mutmaßlichen Opfers erfordert.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>23 von 34</b>

## **05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

Der verdächtigten Person wird von der Einrichtungsleitung die Möglichkeit aufgezeigt, sich an die Mitarbeitervertretung zu wenden und diese einzubeziehen.

Ebenso wie der/dem Tatbetroffenem, wird auch der beschuldigten Person von der Einrichtungsleitung empfohlen, ihrerseits juristische Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Ein Gespräch mit der beschuldigten Person führt ein\*e Vertreter\*in des Dienstgebers in Anwesenheit einer einrichtungsexternen geeigneten Fachkraft nur dann durch, wenn dadurch die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und eine eventuelle Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden. Vor diesem Gespräch muss auf jeden Fall der Schutz des mutmaßlichen Opfers sichergestellt sein.

Die einrichtungsexterne Fachkraft kann die Gesprächsführung übernehmen. Die verdächtige Person wird mit dem Vorwurf oder dem Verdacht konfrontiert und ihr/ihm die Gelegenheit gegeben, sich in der Sache zu äußern. Die verdächtige Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen, worauf sie vor dem Gespräch ausdrücklich hinzuweisen ist. Das Gespräch ist zu protokollieren. Das Protokoll soll von allen Anwesenden unterzeichnet werden.

## **9.2 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen Behörden**

### **9.2.1 Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörde**

Für die Entscheidung der Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörde sind die Mitglieder des Krisenstabes verantwortlich. Die Folge einer Anzeige ist die gesetzliche Verpflichtung dieser Behörde zur Ermittlung. Da sich eine einmal gestellte Anzeige nicht mehr zurückziehen lässt, wird dem Krisenstab unbedingt empfohlen, die Sachlage juristisch prüfen zu lassen, bevor eine Strafanzeige gestellt wird.

Auch der/dem Betroffenen bzw. deren/dessen Eltern/Personensorgeberechtigten wird von der Einrichtungsleitung empfohlen, juristische Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Diese kann bei einer Strafanzeige dann auch die anwaltliche Vertretung der/des Schutzbefohlenen als Nebenkläger\*in im Strafverfahren sowie den anwaltlichen Zeugenbeistand der/des Schutzbefohlenen als Zeuge/Zeugin im Strafverfahren übernehmen.

Nach den Regelungen der bischöflichen Rahmenordnung besteht der Grundsatz, dass, sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen vorliegen und dies im konkreten Fall der Schweigepflicht von Berufsheimnisträger\*innen nicht widerspricht, die Strafverfolgungsbehörde und ggf. andere zuständige Behörden (z. B. Jugendamt, Schulaufsicht) zu informieren sind.

Es gibt aber Ausnahmefälle, in denen die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt, nämlich wenn

- dies dem ausdrücklichen Willen der/des mutmaßlichen Tatbetroffenen bzw. deren/dessen Eltern/Personensorgeberechtigten entspricht oder
- mit dem mutmaßlichen Opfer bzw. dessen Eltern/Personensorgeberechtigten abgesprochen ist, dass dieses selbst seinerseits die Straftat zur Anzeige bringen wird und
- der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>24 von 34</b>

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

**Gilt ab: 01.03.2025**

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

Bei einer Gefahr für das Leben des mutmaßlichen Opfers (z. B. wenn dieses für den Fall einer Strafanzeige einen Suizid angekündigt hat) muss hingegen von der Information der Strafverfolgungsbehörde für die Dauer der Gefährdung abgesehen werden.

Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung müssen in jedem Fall genau dokumentiert werden. Das mutmaßliche Opfer und ggf. die Personensorgeberechtigten sollen dieses Dokument ebenfalls mitunterzeichnen.

### 9.2.2 Definition Berufsheimnisträger\*in

Nach § 203 StGB haben bestimmte Personengruppen, wie beispielsweise Diplom-Psycholog\*innen, staatlich anerkannte Sozialarbeiter\*innen/Sozialpädagog\*innen, Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater\*innen eine berufliche Schweigepflicht. Diese Berufsheimnisträger\*innen können sich grundsätzlich nach § 203 StGB strafbar machen, wenn sie ein Geheimnis, das ihnen in ihrer Funktion als Heimnisträger\*in bekannt geworden ist, gegen den Willen des mutmaßlichen Opfers offenbaren.

Die Information an die Strafverfolgungsbehörde kann trotzdem erforderlich und für den/die Berufsheimnisträger\*in gerechtfertigt sein. Auch der/die Berufsheimnisträger\*in hat als Mitarbeitende\*r in Einrichtungen eine Garantenpflicht gegenüber dem mutmaßlichen Opfer und den anderen ihm/ihr Anvertrauten. Die Garantenpflicht verlangt, dass die Mitarbeitenden die minderjährigen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen vor sexuellen Übergriffen bewahren, und verpflichtet sie, zumutbare Maßnahmen zur Verhinderung des sexuellen Missbrauchs zu treffen.

Grundsätzlich gilt bei erwachsenen wie minderjährigen Schutzbefohlenen:

Es gibt die Möglichkeit des sogenannten „rechtfertigenden Notstands“ nach § 34 StGB.

Danach ist die Begehung einer Straftat, sprich hier die Preisgabe eines anvertrauten Geheimnisses und damit der Verstoß gegen § 203 StGB, dann nicht rechtswidrig, wenn die Tat begangen wird, um

- „... eine gegenwärtige, nicht anders abwendbare Gefahr (Gefahr muss objektiv gegeben sein, d.h. sie muss durch Verdachtsmomente hinreichend begründet sein)
- ... für Leben, Leib, Freiheit, Ehre oder ein anderes überwiegend schutzwürdiges Rechtsgut (Abwägungsentscheidung zwischen den betroffenen Rechtsgütern und des Grades der drohenden Gefahr)
- ... von sich oder einem anderen abzuwenden.“

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>25 von 34</b>

---

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

# 10 Rehabilitationsverfahren

## 10.1 Voraussetzungen und Ziele eines Rehabilitationsverfahrens

Das Thema Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen, insbesondere sexualisierte Gewalt, ruft bei vielen Fachkräften, haupt- und ehrenamtlich pädagogisch Tätigen Verunsicherung hervor. Unter anderem spielt dabei die Sorge eine Rolle, selbst einmal fälschlicherweise mit Gewaltanschuldigungen konfrontiert zu werden.

Zwingende Voraussetzung für die Einleitung einer Rehabilitation ist ein abgeschlossenes Interventionsverfahren, bei dem sich ein Verdacht gegenüber beschuldigten Mitarbeitenden zweifelsfrei als unbegründet herausgestellt hat. Die Durchführung der Rehabilitation liegt in der Verantwortung der Leitung. Die konkrete Ausgestaltung eines Rehabilitationsverfahrens ist fallabhängig und daher individuell.

Bleiben Fragen offen oder ergeben sich sogenannte Aussage-gegen-Aussage-Konstellationen, ist keine Rehabilitation indiziert. Wenn Betroffene ihre Anschuldigungen widerrufen, ist nicht automatisch ein Prozess anhänglich. Dies kann ebenfalls mit dem großen Druck einer nicht betroffenenengerechten Intervention zusammenhängen. Daher bedarf es gegebenenfalls weiterer Klärung.

Ziel der Rehabilitation im Falle der Falschbeschuldigung von Mitarbeiter\*innen ist im Rahmen der Fürsorgeverpflichtung des Dienstgebers die Wiederherstellung

- ihrer persönlichen Integrität,
- der Vertrauensbasis im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertragsverhältnis,
- ihrer vollen Arbeitsfähigkeit.

## 10.2 Ebenen eines Rehabilitationsverfahrens

Bei einem anstehenden Rehabilitationsverfahren muss überlegt werden, welche Akteur\*innen insgesamt am Prozess beteiligt werden müssen. Um Fachlichkeit zu gewährleisten, empfiehlt sich vor allem die Hinzunahme von externer Prozessbegleitung (z. B. Supervision). Die Koordination des Prozesses liegt dabei in Leitungsverantwortung in Absprache mit dem Krisenstab.

### 10.2.1 Falsch beschuldigte Person

Bezogen auf die falsch beschuldigte Person müssen zwei Aspekte bedacht werden: die arbeitsrechtlichen Formalia sowie die persönliche Aufarbeitung. In Bezug auf arbeitsrechtliche Aspekte sind folgende Fragen zu klären:

- Sind (vorübergehende) Maßnahmen wie Freistellung, Beurlaubung etc. erfolgt und können diese aufgehoben werden?
- Existieren Einträge in der Personalakte und können diese gelöscht werden?
- Bestehen Ansprüche auf Schadensersatz (z. B. bei Verdienstausschluss)?

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	26 von 34

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

**Gilt ab: 01.03.2025**

Bis zur zweifelsfreien Vermutungsabklärung vergeht mitunter einige Zeit, in der die falsch beschuldigte Person psychischer Belastung ausgesetzt sein kann. Um die Person zu entlasten und dadurch eine Wiederaufnahme der Tätigkeit zu ermöglichen, braucht es gegebenenfalls eine psychosoziale Unterstützung. Im Rahmen der persönlichen Aufarbeitung sind diese Fragen zu beantworten:

- Welche Belastungen sind durch die Falschbeschuldigung entstanden und welche Entlastungsstrategien können gefunden werden?
- Folgten alle Beteiligten im Prozess der Verdachtsabklärung dem Prinzip der Unschuldsvermutung?
- Welchen Auswirkungen hat das Geschehene in Bezug auf die zukünftige Tätigkeit? Wie kann die Person dabei unterstützt werden?

Je nach Fall und Dynamik variiert die Wahrscheinlichkeit, dass eine Reintegration in die Tätigkeit überhaupt möglich ist. Falls eine Wiedereingliederung nicht gegeben ist, müssen Dienstgebervertreter\*innen prüfen, inwiefern sie die falsch beschuldigte Person anderweitig unterstützen (z. B. das Angebot eines Einrichtungswechsels, Unterstützung bei der Bewerbung etc.).

### 10.2.2 Team und Kolleg\*innen

Damit die Rehabilitation gelingen kann, muss auf die Bedarfe des Teams geschaut werden. Die Leitfrage für das Team lautet: Was ist notwendig, damit zu dieser Person wieder Vertrauen hinsichtlich ihrer pädagogischen Professionalität gefasst werden kann?

Verbunden mit dem Verdachtsfall sexualisierter Gewalt sind im gesamten Team der Organisation ebenfalls Dynamiken entstanden, die bearbeitet werden müssen. Das Risiko der Spaltung kann in einem solchen Fall groß sein.

Es ist zunächst hilfreich, wenn die Leitung gegenüber dem Team den gesamten Fall noch einmal möglichst transparent rekonstruiert und chronologisch aufzeigt, durch welche Schritte und Maßnahmen zweifelsfrei nachgewiesen werden konnte, dass es sich um eine Falschbeschuldigung handelt. Im Rahmen der weiteren Bearbeitung braucht es ausreichend Raum für Emotionen und Gedanken der Beteiligten. Eine achtsame, fachliche Begleitung und externe Moderation sind an dieser Stelle besonders zu betonen:

- Was benötigt das Team, um Vertrauen (wieder-)herzustellen?
- In welchen Situationen könnte die zu Unrecht beschuldigte Person zukünftig kommen, in denen der Verdacht eine Rolle spielt? Wie kann das Team damit umgehen?

An dieser Stelle ist noch einmal zu prüfen, ob einzelne Mitarbeiter\*innen gesonderte Gespräche benötigen – etwa, weil sie eine tragende Rolle bei der Intervention innehatten oder sie nachhaltig belastet sind.

Inwiefern eine Rehabilitation innerhalb der Gesamtorganisation notwendig ist, muss geprüft werden. Bei einem internen Vorgehen sind hierbei die Persönlichkeitsrechte sowie der Datenschutz der falsch beschuldigten Person zu wahren.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>27 von 34</b>

## **05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

### **10.2.3 Kinder und Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene**

Je nach Fall sind auch die Kinder und Jugendlichen oder erwachsene Schutzbefohlene der Einrichtung über den Fall informiert. Dabei kann ihr Informationsstand unterschiedlich konkret sein.

Eine zielgruppengerechte Kommunikation unter Berücksichtigung des Alters- und Entwicklungsstandes der Schutzbefohlenen sowie ihres Kenntnisstandes ist wichtig. Die Thematisierung mit Kindern und Jugendlichen muss gut vorbereitet sein. Eine Hinzunahme externer Beratung bezüglich der praktischen Umsetzung wird empfohlen.

### **10.2.4 Eltern, Personensorgeberechtigte und gesetzliche Vertreter+innen**

Je nach Fall, ist darüber hinaus die Ebene der Eltern, Personensorgeberechtigten und gesetzlichen Vertreter\*innen zu berücksichtigen. Hierbei müssen ebenfalls Maßnahmen abgewogen werden. Das größtmögliche Maß an Transparenz kann auch hier das Vertrauen in die Organisation und in den Prozess begünstigen. Auch dabei sind Datenschutz und Persönlichkeitsrechte zu wahren. Ebenfalls ist zu prüfen, inwiefern eine Rehabilitation im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu berücksichtigen ist.

## **10.3 Handlungsleitfaden der Rehabilitation**

Die Durchführung einer Rehabilitation muss grundsätzlich mindestens mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt werden wie die Klärung des Verdachts bzw. die Überprüfung einer vorgebrachten Beschuldigung.

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

- eine kurze Sachverhaltsschilderung,
- das Ergebnis der Untersuchung,
- die wesentlichen Punkte, aus welchen sich die Unbegründetheit erwiesen hat.

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren, für welche die Zugriffsrechte zu regeln sind. Unterlagen, die im Zusammenhang mit einer Beschuldigung oder einem Verdacht stehen, sind im bewiesenen Fall der Unbegründetheit oder Falschheit aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Hierzu bedarf es der vorherigen Zustimmung des Mitarbeitenden.

- Die Leitung sucht das Gespräch mit der falsch beschuldigten Person, spricht ihr ausdrücklich ihr Vertrauen aus und spricht mit ihr ggf. weitere Schritte ab, um die negativen Folgen zu mildern bzw. abzuwenden.
- Die Leitung stellt der/dem zu Unrecht Beschuldigten frei, ob sie/er an ihrem/seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterhin tätig sein möchte oder ob eine neue Einsatzmöglichkeit gesucht werden muss.
- Die Leitung benachrichtigt alle in der Sache informierten und befassten Stellen über die Entkräftung der Vorwürfe und begründet ihre Entscheidung über die Rehabilitation. Dazu gehören insbesondere involvierte und informierte Mitarbeitende der Einrichtung und Dienste, Schutzbefohlene, Eltern, Personensorgeberechtigte und aufsichtführende Stellen.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>28 von 34</b>

## 05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention

Gilt ab: 01.03.2025

- Die Leitung leistet für den Fall, dass in dieser Angelegenheit Medien berichtet haben, in Abstimmung mit dem Krisenstab und der zu Unrecht beschuldigten Person, geeignete Möglichkeiten der Rehabilitation.
- Die Leitung bietet zu Unrecht beschuldigten Personen bei Bedarf die Möglichkeiten der Aufarbeitung durch Supervision und Therapie an.

Alle Erkenntnisse, Entscheidungen, Begründungen und Handlungsschritte der Rehabilitation sind zu dokumentieren. Diese Dokumente sind der zu Unrecht beschuldigten Person zugänglich zu machen, sofern keine Rechte Dritter verletzt werden.

Die bischöflich Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt sind über die Rehabilitation und ihre Begründung zu informieren.

Die **Beauftragten für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs** im Bistum Görlitz sind namentlich in der Anlage 7 sowie auf der Bistumsseite benannt.

## 10.4 Akzeptanz der Rehabilitation

Involvierte Mitarbeitende oder beteiligte Dritte haben eine vom Rechtsträger getroffene Rehabilitationsentscheidung und deren Gründe zu respektieren.

Wenn Mitarbeitende im Dienstkontext danach dennoch die Entscheidung aktiv in Zweifel ziehen, wird dies als Störung des Betriebsfriedens gewertet und es werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um den Betriebsfrieden wiederherzustellen. Dabei sind arbeitsrechtliche Aspekte zu beachten.

Die zu Unrecht beschuldigte Person wird bei der Wiederherstellung der Integrität bzw. der Abwehr negativer Folgen unterstützt.

## 10.5 Dokumentation und weitere Bearbeitung

Der gesamte Rehabilitationsprozess ist sorgsam zu dokumentieren. So sollten getroffene Entscheidungen, Ergebnisse der Gesprächsrunden (insbesondere Vereinbarungen und Erwartungen für die zukünftige Zusammenarbeit) und Ideen für Veränderungen chronologisch erfasst werden. In Bezug auf die Weiterentwicklung des entsprechenden Gewaltschutzkonzeptes kann dies genutzt werden für die Beantwortung der Fragen:

- An welchen Stellen haben Strukturen nicht ineinandergegriffen oder waren für den Klärungsprozess hinderlich?
- Haben Arbeitsweisen oder Regelungen den Falschverdacht begünstigt?
- Waren ausreichend Ressourcen und Kapazitäten vorhanden, um die (sich im Verlauf der Verdachtsabklärung ergebende) zweifelsfreie Falschbeschuldigung aufzuarbeiten?

Im Rahmen einer fehlerfreundlichen Analyse können dadurch Strukturen zukünftig wirksamer werden.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>29</b> von <b>34</b>

---

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

**10.6 Umgang mit falsch beschuldigenden Personen**

Unbegründete Verdachtsmomente in Fällen von (sexualisierter) Gewalt kommen aus unterschiedlichen Gründen zustande. Wenn ein falscher Verdacht entstanden ist, muss neben dem Rehabilitationsverfahren der Fall fachlich aufgearbeitet werden: Wie ist es dazu gekommen, dass der/die Mitarbeiter\*in im Verdacht stand, sexualisierte Gewalt ausgeübt zu haben?

Im Rahmen der Maßnahmen des Rehabilitationsprozesses bezogen auf das Team ist im Besonderen zu prüfen, inwiefern es Personen im Prozess gab, die maßgeblich am Zustandekommen der Falschbeschuldigung beteiligt waren. Für den Rehabilitationsprozess ist es wichtig, dass sie in die Verantwortung genommen werden:

- Welche Erklärung haben sie für das Zustandekommen der Falschbeschuldigung?
- Muss eine Entschuldigung erfolgen?
- Ist darüber hinaus eine Mediation oder Ähnliches für die weitere Zusammenarbeit erforderlich?

Gleiches gilt für Personen, die bewusst falsche Anschuldigungen tätigen, um die andere Person zu schädigen. In diesem Fall sind darüber hinaus straf- und arbeitsrechtliche Maßnahmen zu prüfen.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>30 von 34</b>

---

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

## **11 Öffentlichkeitsarbeit**

### **11.1 Öffentlichkeitsarbeit im Allgemeinen**

Auf der Homepage des Caritasverbandes Görlitz ist ein Menüpunkt mit dem Titel „Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention“ eingestellt. Die Internetseite informiert über die Inkraftsetzung des Schutzkonzeptes, benennt Kontaktdaten und Links zu weiterführenden Informationen und gibt der Fachöffentlichkeit sowie Behörden, Schutzbefohlenen und deren Vertreter\*innen die Möglichkeit, sich zu informieren.

### **11.2 Öffentlichkeitsarbeit im Falle eines Verdachts oder eines Vorfalls**

Es entspricht vorausschauendem Handeln, dass ein Verband bereits über einen strukturierten Plan verfügt, bevor es zu einem Verdacht oder Vorfall kommt. Der Caritasverband hat daher bereits 2005 ein QM-Dokument „Management von Krisen“ (QM-Handbuch Verband 4.2.) entwickelt und kontinuierlich überarbeitet.

Der Caritasverband als Träger beruft im Falle einer „Krise“ den Krisenstab ein, der die Situation analysiert sowie nach Lösungen und Konsequenzen sucht. Der Krisenstab entscheidet, was, wann, durch wen und in welcher Form an die Öffentlichkeit gelangt. Dies bezieht sich sowohl auf Informationen an die Presse als auch intern an die Mitarbeitenden, Klient\*innen, Angehörigen und an das Bistum.

Hauptverantwortlich ist die/der Leiter\*in des Krisenstabes. Mitarbeitende haben Anfragen aus der Öffentlichkeit grundsätzlich an die/den Zuständige\*n des Zentralreferates Öffentlichkeitsarbeit bzw. die/den Beauftragten des Krisenstabes weiterzugeben und nicht selbst zu antworten.

### **11.3 Öffentlichkeitsarbeit bei Falschbeschuldigung und Rehabilitation**

Der Caritasverband benachrichtigt alle in der Sache informierten und befassten Stellen und Personen über die Entkräftung der Vorwürfe und begründet seine Entscheidung über die Rehabilitation.

Für den Fall, dass Medien über die Vorwürfe berichtet haben, bedarf es einer rehabilitierenden Gegendarstellung seitens des Caritasverbandes.

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>31 von 34</b>

---

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

## **12 Ergebnissicherung, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit**

Wir haben unsere Standards und Anforderungen, unsere Regelungen und Verfahren in unserem Qualitätsmanagementsystem beschrieben.

Wir überprüfen am Ende jedes Verdachtsverfahrens sowohl das Verfahren als auch einzelne Verfahrensschritte inhaltlich und formal.

Durch die Überprüfung der Fälle können wir Rückschlüsse auf die Wirksamkeit unserer Prävention und Intervention ziehen und können entsprechende Maßnahmen weiterentwickeln.

Unsere Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes sowie zur Einhaltung des hier beschriebenen institutionellen Schutzkonzeptes ist in einer gemeinsamen Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zusammengefasst.

### **Wir dokumentieren**

1. die Prüfung der persönlichen Eignung entsprechend den Ausführungsbestimmungen der Präventionsordnung
2. die Teilnahme an den Unterweisungen, Schulungen und Fortbildungen
3. die angezeigten Verdachtssituationen, Vorkommnisse und Beschwerden und den Umgang damit
4. wer an der Erarbeitung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes mitgearbeitet hat
5. die Beteiligung und den Einbezug der uns Anvertrauten über die Schutzkonzeptprozesse unserer Einrichtungen und Dienste
6. die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis
7. die unterzeichnete gemeinsame Schutzzerklärung.

**Die Kultur des Hinschauens** und des achtsamen Miteinanders etablieren wir, indem wir

- Entgegenkommen zeigen und verstärken (Ansprechen und Fragen kontra Abwarten; Zuwenden kontra Abwenden)
- Vertrauenswürdigkeit über Kommunikation unserer Prozesse und Entscheidungen vorleben
- das Handeln nach inhaltlicher Notwendigkeit ausrichten und gleichzeitig Zuständigkeiten regeln
- vermitteln, dass sich jede und jeder zuständig fühlt bei der Beobachtung von Verdachtsmomenten und jedem Verdacht nachzugehen ist
- die Transparenzregeln beachten und umsetzen, d.h. auch Fehler und Verzögerungen in Leitungs- und Führungsebenen zeitnah reflektieren und offenlegen

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>32 von 34</b>

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

**Um diesen Prozess weiterzuentwickeln und lebendig zu halten, setzen wir Folgendes um:**

- Die Anzahl der bestätigten Verdachtsfälle veröffentlichen wir.
- Rahmenprozesse und Zuständigkeiten prüfen wir auf Wirksamkeit und Umsetzbarkeit.
- In Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen wird die Umsetzung des Schutzkonzeptes Gewaltprävention thematisiert.
- Die Präventionsordnung setzen wir konsequent um, d.h. Schulungen und ihre Auffrischungen werden in den erforderlichen Abstufungen mit allen Mitarbeitenden durchgeführt und laufend auf Aktualität geprüft und angepasst. Zuständig ist der Präventionsbeauftragte mit den Kompetenzbereichsleitungen.
- Wir prüfen das Schutzkonzept Gewaltprävention jährlich auf Aktualität und informieren alle Beteiligten über eventuelle Änderungen.

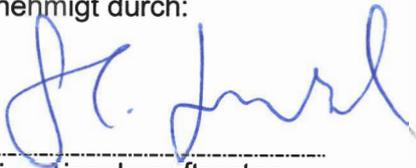
An der Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes Gewaltprävention in der ersten Version waren - in Kooperation mit dem Präventionsbeauftragten Stephan Sommerfeld - die Vorstände des Caritasverbandes, die bisher kommissarisch Beauftragte Claudia Görner sowie die Teilnehmer\*innen der Leiterkonferenz.

Wir danken dem Caritasverband Bistum Dresden-Meißen e.V. für die fachliche und freundliche Unterstützung!

Görlitz, den 01.03.2025

Cottbus, den 01.03.2025

genehmigt durch:



Präventionsbeauftragter  
Stephan Sommerfeld

in Kraft gesetzt:



1. Vorstand, Caritasdirektor  
Bernhard Mones



2. Vorstand  
Matthias Schmidt

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	33 von 34

---

**05.01 Institutionelles Schutzkonzept Gewaltprävention**

**Gilt ab: 01.03.2025**

**13 Anlagenverzeichnis**

**Anlage 1: Formen sexualisierter Gewalt**

**Anlage 2: Musterleitfaden Risikoanalyse für die Einrichtungen und Dienste**

**Anlage 3: Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt**

**Anlage 4: Schulungskonzept/Schulungsgruppen**

**Anlage 5: Präventionsfachkräfte und Ansprechpersonen Beschwerdeverfahren**

**Anlage 6: Handlungsleitfaden Intervention**

**Anlage 7: Ansprechpersonen und Beratungsstellen**

**Anlage 8: Meldebogen Vorfall**

**Anlage 9: Linkliste Rechtliche Grundlagen und Empfehlungen**

Freigabe CD	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
	Präventionsbeauftragter/LK	1	10.03.2025	<b>34 von 34</b>