



Caritasverband Darmstadt e. V.

# Institutionelles Schutzkonzept

Gewaltprävention und Intervention

Wieczorek, Ina  
24.7.2024



## Inhalt

Vorwort des Rechtsträgers	Seite 3
1. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzepts (ISK) zur Prävention von Gewalt	Seite 4
1.1 Unterschiedliche Ausprägungen von Gewalt je nach Zielgruppe und Arbeitsauftrag	Seite 4
1.2 Sexualisierte Gewalt	Seite 5
1.2.1 Formen Sexualisierter Gewalt	Seite 5
1.2.2 Täter*innenstrategien	Seite 6
1.3 Ziele des ISK	Seite 7
1.3.1 Kultur der Achtsamkeit besonders im Hinblick auf Grenzen, Nähe und Distanz	Seite 7
1.3.2 Risiken in institutionellen Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen	Seite 8
1.3.3 Handlungssicherheit im professionellen Umgang	Seite 9
2. Schutz- und Risiko-Analyse	Seite 10
3. Präventionskräfte	Seite 11
4. Personalauswahl	Seite 12
5. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	Seite 13
6. Verhaltenskodex	Seite 13
7. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall	Seite 15
7.1 Beschwerdemanagement	Seite 15
7.2 Ablauf und konkrete Vorgehensweise bei Grenzverletzungen und im Verdachts- oder Beschwerdefall	Seite 15
8. Qualitätsmanagement	Seite 21
9. Verpflichtende Präventionsschulungen für alle Mitarbeiter*innen	Seite 21
10. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Seite 22
11. Adressliste der Hilfs- und Beratungsangebote	Seite 23
12. Inkrafttreten	Seite 24
Quellenangabe	Seite 25



## **Vorwort des Rechtsträgers**

Nicht erst durch das aktuell vermehrte Aufnehmen der Thematik „Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Kirche oder kirchlichen Einrichtungen“ in den Medien ist es dem Caritasverband Darmstadt e.V. (CV DA) ein besonderes Anliegen, sich in seiner pädagogischen Arbeit in den jeweiligen Beratungs-, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen mit dem Thema Prävention und Intervention von (sexualisierter) Gewalt auseinanderzusetzen.

Bereits 2019 startete der Verband seine Kooperation mit dem externen Anbieter „Wildwasser Darmstadt e.V.“ und begann mit der Schulung der Präventionskräfte und den damit folgenden verpflichtenden Präventionsschulungen für seine Mitarbeiter\*innen. Dieses Vorgehen verfolgte der Verband auch weiterhin zielgerichtet, erschwert durch die strengen Vorgaben und Auflagen im Zuge der Corona-Pandemie.

Bei der Auseinandersetzung mit der Thematik „Gewaltprävention und Intervention“ legt der Verband einen besonderen Wert auf die Ausweitung des Begriffs „Gewalt“. Bereits bei verbalen Grenzverletzungen sieht der CV DA einen Handlungsbedarf und möchte seine Mitarbeiter\*innen sensibilisieren, um weitere, mögliche Eskalationsdynamiken zu verhindern. Darüber hinaus berücksichtigt dieses Schutzkonzept nicht nur ein mögliches Vorkommen von Grenzüberschreitungen oder Gewalt durch die Mitarbeitenden gegenüber der Klientel des CV DA, sondern auch das Auftreten seitens der Klientel von Gewalt gegenüber dem Personal. Bei diesem vorliegenden Schutzkonzept handelt es sich um das Rahmenschutzkonzept des CV DA, welches in den Bestandteilen der Schutz- und Risikoanalyse, wie auch zu dem Inhalt des Verhaltenskodex durch die jeweiligen Einrichtungen und Dienststellen des Verbandes ergänzt wird.



## 1. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzepts (ISK) zur Prävention von Gewalt

Der Caritasverband Darmstadt e.V. (CV DA) hat gemäß § 5 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz (PrävO) von Februar 2020 ein Institutionelles Schutzkonzept entwickelt und verschriftlicht.

Das ISK des CV DA, der mit beeinträchtigten und schutzbedürftigen Menschen arbeitet, umfasst alle seine Bemühungen zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt. Damit gilt es zu verhindern, dass seine Klientel mit Grenzverletzungen, Übergriffigkeiten und (sexualisierter) Gewalt konfrontiert wird (vgl. Freck, S. 2016, S. 132).

In diesem ersten Kapitel beginnt eine Auseinandersetzung mit dem Begriff „Gewalt“ und beschreibt differenziert die Ausprägungen und Formen stets in Bezug auf die unterschiedlichen Einrichtungen und Zielgruppen des CV DA. Um sich einen Überblick über die verschiedenen Einrichtungen und deren Nutzer\*innen des CV DA zu verschaffen, verweisen wir hier vorab schon einmal auf das Organigramm des CV DA, siehe S.10.

### 1.1 Unterschiedliche Ausprägungen von Gewalt je nach Zielgruppe und Arbeitsauftrag

„Unter Gewalt wird ein zielgerichtetes, auf Personen bezogenes physisch, psychisch oder sozial schädigendes Verhalten verstanden.“ (Lüter, A. et al. 2020, S. 11).

Der CV DA ist Träger von einer Vielzahl unterschiedlicher Einrichtungen mit verschiedenen Angeboten, Arbeits- und Betreuungsaufträgen und Altersgruppen. Je nach Arbeitsauftrag und Zielgruppe können schwerpunktmäßig unterschiedliche Ausprägungen und Schwerpunkte von Gewaltformen auftreten. Ebenso ist der Umgang mit den auftretenden Gewaltsituationen in den Einrichtungen individuell auszurichten.

Während es in Einrichtungen aus dem pflegerischen Bereich vorwiegend zu verbaler Aggression, pflegerischen und/ oder emotionaler Vernachlässigung, körperliche Misshandlungen und vermeidbaren Einschränkungen der Freiheits- und Entscheidungsautonomie, bei gleichzeitigem Auftreten von psychischen, physischen oder sexuellen Übergriffen durch Pflegebedürftige kommen kann (vgl. Görgen, T 2017, S. 8), verhält es sich in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe etwas anders:

Laut der Studie „Kultur des Hinhörens“, an der 264 Jugendliche teilgenommen haben, gaben 31% Prozent der Jugendlichen an mindestens eine Form von sexueller Gewalt in der Wohngruppe erlebt zu haben, 61% davon waren Mädchen und 5% der Befragten gaben an, ein- oder

mehrmals Opfer einer versuchten oder erfolgten Vergewaltigung geworden zu sein (vgl. Derr, R. 2017, S. 13).

Und 30% der Befragten gaben an, mindestens ein Mal körperliche Gewalt im Rahmen der Betreuung erfahren zu haben und 18% haben schwere körperliche Gewalt erfahren, davon waren 64% Jungens (vgl. ebd., S. 15). Auch gegenüber dem Betreuungspersonal kann es durch Beschimpfungen, verbalen Drohungen, tätlichen Angriffen oder grenzverletzendem Verhalten zu gewaltbesetzten Situationen kommen (vgl. Steinlin, C. et al. 2015, S. 22f).

Dem CV DA ist es ein besonderes Anliegen, durch die Maßnahmen im Rahmen seines ISK je nach Einrichtung und Zielgruppe die Formen und Ausprägungen von Gewalt differenziert zu betrachten, zu analysieren und in der Folge Gegenmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

## 1.2 Sexualisierte Gewalt

„Der Begriff „Sexualisierte Gewalt“ beschreibt sowohl psychische als auch physische Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre eines Menschen verletzen. Diese werden gegen deren Willen vorgenommen, oder sie können aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen. Sexualisierte Gewalt ist umfassender als die rechtliche Definition, da diese ausschließlich diejenigen Handlungen umfasst, die unter Strafe stehen. „Sexualisierte Gewalt“ bezieht alle strafbaren Handlungen ein, aber auch Handlungen, die nicht unter Strafe stehen. Sehr häufig liegt die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Alter, körperlicher Überlegenheit, Geschlecht, Herkunft oder sozialem Status zu Grunde. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität. Es werden sexuelle Handlungen als Methode der Gewalt genutzt, weniger geht es um vordringlich sexuelles Verlangen.

Bei den unter 14-Jährigen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können. Sexuelle Handlungen sind immer als sexuelle Gewalt zu werten, selbst wenn ein Kind ausdrückt, dass es einverstanden ist, oder ein Täter oder eine Täterin dies so interpretiert“ (Coridaß et al. 2021, S. 2f).

Insbesondere im pflegerischen Bereich sind sexualisierte Übergriffe ein Tabuthema, wobei ein Großteil der Opfer von sexuellen Übergriffen durch ihre kognitiven und funktionellen Einschränkungen einen besonders hohen Hilfebedarf aufweisen (vgl. Suhr R. 2017, S. 35f).

### 1.2.1 Formen sexualisierter Gewalt

„Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Nicht alle Formen sexualisierter Gewalt beinhalten einen Körperkontakt. Es wird unterschieden zwischen sexualisierter Gewalt



- **ohne Körperkontakt** (z.B. anzügliche Witze, unangemessene Bemerkungen über den Körper des Kindes oder das Zugänglichmachen erotischer bzw. pornografischer Magazine, Filme oder Internetseiten ...),
- **mit geringem Körperkontakt** (z.B. Zungenküsse, Brust anfassen, Versuch die Genitalien zu berühren...)
- **mit intensivem Körperkontakt** (z.B. Masturbation von Täter/in mit dem Opfer, Anfassen der Genitalien ...) bzw.
- **mit sehr intensivem Körperkontakt** (z.B. anale, orale oder genitale Vergewaltigung)“ (Coridaß et al. 2021, S. 3)

Was als sexualisierte Gewalt empfunden wird, ist immer ein subjektives Gefühl, das individuell verschieden, je nach Alter und Geschlecht, wahrgenommen wird.“ (BDKJ und BJA des Bistum Mainz 2018, Seite 11).

#### 1.2.2 Täter\*innenstrategien

Sexualisierte Gewalt zeichnet sich durch eine Ausnutzung eines Machtgefälles aus, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter, (körperlicher) Überlegenheit, Herkunft, bzw. sozialem oder beruflichen Status.

Im Folgenden werden bekannte Strategien aufgeführt, die die Täter\*innen einsetzen, um Kontakt zu ihrem Opfer zu erhalten bzw. zu halten:

- „Sie suchen explizit die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen, u.a. auch in entsprechenden Arbeitsfeldern auf.
- Täter\*innen sind häufig in besonderem Maß engagiert und verfügen über eine hohe Empathie im Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen.
- Täter\*innen bauen ein Vertrauensverhältnis sowohl zu dem möglichen Opfer, als auch zu dessen Familie und Freunden auf mit der Intention, bestehende Schutzmechanismen für das Kind, Jugendliche und schutz- und hilfsbedürftige Erwachsene auszuschalten.
- Oftmals suchen sie gezielt emotional bedürftige Kinder, Jugendliche und schutz- und hilfsbedürftige Erwachsene aus.



- Durch besondere Unternehmungen, Aufmerksamkeit und Geschenke in der Anbahnungsphase (Grooming) bauen sie eine besondere Beziehung zum möglichen Opfer und fördern damit seine Arglosigkeit und Dankbarkeit.
- Täter\*innen »testen« meist schrittweise die Widerstände der Kinder / Jugendlichen / schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen aus, bevor sie gezielt Gelegenheiten für schwerere Übergriffe schaffen. Dazu gehört bspw., das Gespräch auf sexuelle Themen zu lenken und sich dafür ansprechbar zu zeigen. Dabei überschreiten sie die Schamgrenzen und machen die Opfer systematisch unempfindlich. Auch scheinbar zufällige Berührungen an intimen Stellen gehören zur Strategie.
- Durch das gezielte Implementieren von Verunsicherungen, Erzeugen von Schuldgefühlen und Drohungen machen Täter\*innen ihre Opfer nicht nur gefügig, sondern sichern sich auch deren Verschwiegenheit; gleichzeitig nutzen sie auch gezielt Loyalitäten und Abhängigkeiten des Opfers sowie ihre hierarchische Überlegenheitsposition aus (vgl. Coridaß et al. 2021, S. 3f).

### 1.3 Ziele des ISK

Der CV DA möchte mit der Erstellung seines ISK sichere Orte und Lebensräume schaffen, in denen eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung entwickelt und gelebt wird. Durch die Erstellung des ISK findet verbandsübergreifend eine thematische Auseinandersetzung mit den institutionellen Begebenheiten und Strukturen statt (vgl. Coridaß C. und Krieg A. 2021: Institutionelles Schutzkonzept, S. 10). Mit Hilfe des ISK soll ein wertschätzender und grenzachtender Umgang etabliert werden, Handlungssicherheit und Orientierung geschaffen werden, sowie Transparenz und Vertrauen gefördert werden (vgl. ebd. S. 11).

Darüber hinaus ist „die Erstellung des ISK als Auftrag in der PräVO des Bistum Mainz festgelegt“ (ebd. S. 10).

#### 1.3.1 Kultur der Achtsamkeit

Unter dem Begriff Kultur der Achtsamkeit versteht der CV DA eine Haltung, mit deren Hilfe bzw. Grundlage bereits kleine Hinweise auf Grenzverletzungen oder gewaltbesetzte Situationen wahrgenommen werden und angesprochen werden können, um eine weitere Eskalation oder schwere Übergriffe zu verhindern (vgl. ebd. S. 51).

An folgenden Aspekten wird deutlich, dass der CV DA den Anspruch hat, an einer solchen Haltung zu arbeiten:



- Beteiligung: Alle Nutzer\*innen der jeweiligen Angebote haben die Möglichkeit, ihre Ideen, Anregungen und Bedürfnisse einzubringen.
- Sensibilität für organisationale Abläufe: Alle Beteiligte haben ein ausgeprägtes Wissen über die Organisation/ Einrichtung hinsichtlich der Strukturen, Abläufe, Prozesse und Wechselwirkungen.
- Wahrung höchstpersönlicher Rechte: Alle Fachkräfte kennen die individuellen höchstpersönlichen Rechte ihrer Zielgruppe und unterstützen bei Bedarf ihre Klientel, diese zu wahren oder sich bestmöglich dafür einzusetzen durch Ermöglichung von Choice- (eine Auswahl haben), Voice- (eine Stimme haben bzw. verleihen) und Exit-Optionen (Möglichkeit, jederzeit aussteigen zu können, ohne negative i.S.v. bestrafende oder beschämende Konsequenzen fürchten zu müssen).
- Offene Fehlerkultur: Diese Kultur ermöglicht es, mit Fehlern offen umgehen zu können: Sie können passieren, werden besprochen und reflektiert, um aus den Fehlern zu lernen. Gleichzeitig besteht auch Klarheit darüber, dass Fehler Konsequenzen haben können und die Grenzüberschreitung von sanktioniertem Fehlverhalten entsprechende Folgen und Wirkungen haben werden.
- Vermeidung vereinfachender Erklärungen: Unterschiedliche Blickrichtungen und Positionen zu einzelnen Themen und Situationen sind erwünscht und können diskutiert werden, so dass Vielfalt entstehen kann und „Schwarz-Weiß-Denken“ vermieden wird. (vgl. ebd. S. 54ff)

Zudem hat es sich gezeigt, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen dem Gruppen- bzw. Organisationsklima und der Bereitschaft, sich zu öffnen (Disclosure) und sich jemanden anzuvertrauen. Ein positiv wahrgenommenes Gruppenklima ist demnach förderlich für Disclosure (vgl. Derr, R. et al. 2017, S. 22).

### 1.3.2 Risiken in institutionellen Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen

Bestimmte Führungsstrukturen und – Stile können Risiken für Grenzüberschreitungen und sexualisierte Übergriffe fördern. Sowohl der rigide/ autoritäre Führungsstil wie auch der diffuse Führungsstil mit wenig fachlicher Kontrolle erhöhen derartige Risiken (vgl. Haardt-Becker, A./ v. Weiler, J., ohne Jahr, S. 3).

Der CV DA hat in seinem Leitbild festgelegt, dass der Verband einen partizipativen Führungsstil pflegt, wobei Mitarbeiter\*innen „an den Ziel- und Entscheidungsfindungen, die ihr jeweiliges Arbeitsfeld und die Weiterentwicklung des Caritasverbandes Darmstadt betreffen, beteiligt“ sind (vgl. Leitbild des CV DA 2002, S. 2).



Ein weiterer Gefährdungsfaktor hinsichtlich der Entstehung von Gewaltsituationen kann in der Personalpolitik liegen, u.a. durch mangelnde Fort- und Weiterbildungsangebote (vgl. Hoffmann, U. et al. 2021: Entwicklung von Schutzkonzepten gegen (sexuelle) Gewalt im medizinisch-therapeutischen Bereich, S. 231). Der CV DA beschreibt in seinem Leitbild, dass er auf „qualifizierte und engagierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angewiesen ist ... und unterstützt sie in ihrer fachlichen, persönlichen und religiösen Weiterbildung“ (Leitbild des CV DA 2002, S. 2). Darüber hinaus orientiert sich der CV DA in seiner Arbeit an präventiven Ansätzen (vgl. ebd. S. 3). Angesichts des aktuell hohen Fachkräftemangels und teils nicht zufrieden stellenden tariflichen Voraussetzungen in einzelnen Arbeitsfeldern des Trägers, steht auch der CV DA vor der Herausforderung, ausreichend neues und gut qualifiziertes Personal zu finden, wenn sich ältere Kolleg\*innen in den Ruhestand verabschieden oder sich beruflich anderweitig orientieren. Weitere Informationen zu den Risiken, differenziert nach den jeweiligen Einrichtungen des CV DA sind in Punkt 2 „Schutz- und Risiko-Analyse“ zu finden.

### 1.3.3 Handlungssicherheit im professionellen Umgang

Um eine Handlungssicherheit im professionellen Umgang zu gewinnen, braucht es Kenntnis und Klarheit über die Abläufe und Vorgehensweisen, wie in Verdachtsfällen oder konkret beobachtenden Grenzüberschreitungen zu reagieren ist. Dies ist u.a. Inhalt der für alle Mitarbeiter\*innen verpflichtenden Präventionsschulungen beim CV DA.

In Form dieser Schulungen und Bereithaltung von Präventionskräften stellt der CV DA Ressourcen zur Verfügung, so dass sich die Mitarbeiter\*innen mit dem Thema Gewaltprävention auseinandersetzen und sich bei diesem Thema engagieren können, was ein wichtiger Aspekt ist, um den Inhalt eines Schutzkonzeptes im Arbeitsalltag zu leben und umzusetzen (vgl. Hoffmann, U. et al 2021: Entwicklung von Schutzkonzepten gegen (sexuelle) Gewalt im medizinisch-therapeutischen Bereich, S. 230).

Hinsichtlich einer erfolgreichen Präventionsarbeit übernehmen Einrichtungsleitungen eine bedeutsame Rolle, in dem sie maßgeblich dazu beitragen, ein offenes Einrichtungsklima zu schaffen, indem sowohl Lob als auch Kritik offen ausgesprochen werden können. Gleichzeitig sollten sie ihre Kontrollfunktion offen thematisieren und ausüben. Dazu zählt auch, auf ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis zu achten, sowohl zwischen Leitung und den Mitarbeitenden, als auch zwischen den Mitarbeitenden untereinander und gerade in Bezug auf das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und Klientel (vgl. Haardt-Becker A./ v. Weiler, J. ohne Jahr, S. 4).



Weiterhin hilfreich für die Handlungssicherheit im professionellen Umgang ist, neben den Weiterbildungsmöglichkeiten und - Verpflichtungen, die regelmäßige Nutzung von externer Supervision, um gemeinsam im Team schwierige und herausfordernde Situationen oder Konstellationen zu reflektieren und mit Abstand zu der belastenden Situation adäquate Reaktionen und professionelle Handlungsoptionen zu entwickeln (vgl. ebd. S. 13).

Die Nutzung externer Supervisionen wird von einigen Kostenträgern bestimmter Maßnahmen als Bedingung formuliert, obliegt ansonsten der Haltung der jeweiligen Einrichtungsleitung. Beim CV DA wird Supervision nach entsprechender Abstimmung aus Leitungsebene ermöglicht und unterstützt.

## 2. Schutz- und Risiko-Analyse

Mit der Schutz- und Risiko-Analyse werden Bedingungen und Faktoren in den jeweiligen Einrichtungen ermittelt, die sowohl vor Grenzverletzungen und Gewalt schützen, als auch solche Situationen begünstigen oder möglich machen können.

Diese Analyse dient als bedeutsame Grundlage für eine Überprüfung der Gegebenheiten und Strukturen, um in den jeweiligen Einrichtungen genauer hinzuschauen und ggf. nachzubessern, soweit dies möglich ist (vgl. Coridaß, C./ Krieg, A. et al. 2021, S. 81).

Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsaufträge, Zielgruppen und baulichen Gegebenheiten in den jeweiligen Einrichtungen und Standorten des CV DA, erstellt jede Einrichtung ihre individuelle Schutz- und Risiko-Analyse.

Diese Analysen berücksichtigen beide Blickrichtungen, d.h. Grenzverletzungen durch Personal gegenüber der Klientel, als auch Übergriffe seitens der Klientel gegenüber Mitarbeiter\*innen und beschreiben in diesem Zusammenhang die dazugehörigen schützenden und begünstigenden Faktoren.

Für einen besseren Überblick über die gesamten Einrichtungen und Dienste des CV DA erfolgt nun die Darstellung des Organigramms der Gesamtorganisation. Die einzelnen Schutz- und Risiko-Analysen der jeweiligen Einrichtungen werden in der Anlage 1 des ISK beschrieben. Diese wurden im Zeitraum von März 2023 bis Februar 2024 mit den Mitarbeiter\*innen der jeweiligen Einrichtungen erstellt.





- Sie beraten die Leitungskräfte bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen gegen (sexualisierte) Gewalt

Hierbei ist die Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz sowie die Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz in der jeweils gültigen Fassung verbindlich.

Eine aktuelle Liste der Präventionskräfte mit Kontaktmöglichkeiten hängt in der Einrichtung aus.

Die aktuellen Präventionskräfte sind:

- Carsten Rohmann,** Mitarbeiter des Caritaszentrums in Erbach, [c.rohmann@caritas-erbach.de](mailto:c.rohmann@caritas-erbach.de)
- Christin Bette,** Mitarbeiterin des Hotels „Karolinger Hof“ in Lorsch, [c.bette@caritas-bergstrasse.de](mailto:c.bette@caritas-bergstrasse.de)
- Claudia Sängler,** Mitarbeiterin im Caritasheim St. Elisabeth in Bensheim, [c.saenger@caritas-bergstrasse.de](mailto:c.saenger@caritas-bergstrasse.de)
- Sonja Schmitt,** Mitarbeiterin im Alten- und Pflegeheim St. Elisabeth in Bürstadt, [s.schmitt@caritas-bergstrasse.de](mailto:s.schmitt@caritas-bergstrasse.de)
- Rita Schreck,** Mitarbeiterin im Altenzentrum St. Rochus in Dieburg, [ri.schreck@caritas-dieburg.de](mailto:ri.schreck@caritas-dieburg.de)
- Martina Hartnagel,** Mitarbeiterin im Caritaszentrum Dieburg, [m.hartnagel@caritas-dieburg.de](mailto:m.hartnagel@caritas-dieburg.de)
- Sebastian Pape,** Mitarbeiter in der Reha-Klinik Schloß Falkenhof, [s.pape@caritas-bergstrasse.de](mailto:s.pape@caritas-bergstrasse.de)

Die Präventionskräfte waren an einzelnen Punkten bei der Erstellung dieses Rahmenschutzkonzeptes beteiligt, wie bspw. an der Erstellung der jeweiligen Vorgehensweisen bei Grenzüberschreitungen oder tatsächlichen Übergriffen.

#### 4. Personalauswahl

Bereits bei den Bewerbungsgesprächen und später während der Einarbeitung wird das Thema Gewaltprävention und -Intervention angesprochen gem. §6 PräVO des Bistum Mainz. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses wird durch den CV DA die Bereitschaft abgeklärt, das ISK und die damit



verbundene Haltung und Maßnahme mitzutragen. „Bei ehrenamtlich Tätigen obliegt dies der zuständigen Einsatzstelle, die als Auftraggeber anzusehen ist.“ (Coridaß et al. 2021, S. 6).

#### 5. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft

Hinsichtlich des erweiterten Führungszeugnisses gilt beim CV DA entsprechend §7 PräVO des Bistum Mainz mit folgendem Wortlaut:

„Beschäftigte im kirchlichen Dienst müssen, entsprechend den gesetzlichen dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige besteht, soweit es die gesetzlichen Regelungen bestimmen.

Diese Einsichtnahme ist dauerhaft zu dokumentieren.“

Ebenso greift § 8 PräVO des Bistum Mainz bezüglich der Selbstauskunft beim CV DA mit folgendem Inhalt:

„Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. nach Aufgabe und Einsatz wird von den Verantwortlichen geprüft, ob eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen und zu dokumentieren ist. Diese enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.“

Auf der Grundlage der PräVO des Bistum Mainz muss jede\*r Hauptamtliche eine Selbstauskunftserklärung zusätzlich zum entwickelten Verhaltenskodex (siehe Punkt 6 des ISK) unterschreiben (vgl. Coridaß et al. 2021, S. 7).

#### 6. Verhaltenskodex

Ziel des Verhaltenskodex ist es, klare und transparente Regeln für einen achtsamen, grenzachtenden und respektvollen Umgang insbesondere mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu formulieren (vgl. Coridaß, C./ Krieg, A. 2021, S. 137). Mit Hilfe des Kodex soll eine Kultur der Achtsamkeit etabliert werden, unsere Klientel vor Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt geschützt werden, Handlungssicherheit durch klare Regeln gegeben werden, sollen Verhaltensweisen auf ihre Professionalität reflektiert werden können und hinsichtlich eines angemessenen Nähe-Distanz- Verhältnisses eingeschätzt werden können, Haupt- und Ehrenamtliche vor einem



falschen Verdacht geschützt werden können (vgl. ebd.), aber umgedreht auch Mitarbeiter\*innen vor Grenzverletzungen und Übergriffen geschützt werden.

Die Regeln im Rahmen des Verhaltenskodex werden allen Menschen in den Einrichtungen des CV DA bekannt gemacht, so dass sowohl Klientel, wie auch Personal eine bessere Orientierung darüber haben, welche Verhaltensweisen eine Regel- bzw. Grenzüberschreitung darstellen und welche nicht. Der allgemein gültige Verhaltenskodex des CV DA wurde unter Einbezug aller Dienststellenleitungen gemeinsam mit dem Vorstand beschrieben.

Gemäß §10 der PräVO des Bistum Mainz wird in den jeweiligen Einrichtungen des CV DA jeweils ein individueller, auf die Einrichtung und Zielgruppe angepasster Verhaltenskodex entwickelt und beschrieben.

Der jeweilige Verhaltenskodex beschreibt zu folgenden Aspekten klare Regeln und Vereinbarungen:

- Achtsamer Umgang mit Sprache und Wortwahl
- Gestaltung von Nähe- und Distanzverhältnisses
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen
- Verhalten in Konfliktsituationen und Umgang in Verdachtsmomenten
- Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex und Diszipliniierungsmaßnahmen (vgl. ebd. S. 139)

Die Erarbeitung des Verhaltenskodex des CV DA stimmen darüber hinaus mit den wertorientierten Aspekten Führungsleitlinien des CV DA hinsichtlich der „Offenen Kommunikation“ und der „Vielfalt als Stärke sehen“ überein. Dabei stellen die Führungsleitlinien des CV DA den Maßstab für das Führungshandeln dar. Die wertorientierten Führungsleitlinien wurden in einem Organisationsentwicklungsprozess, welcher 2021 startete, mit Hilfe von Mitarbeitendenbefragungen und diversen Dialogrunden entwickelt, um anstehende Veränderungen und Herausforderungen, wie Generationswechsel, Digitalisierung und Kulturwandel im Sinne von Chancennutzung gut nutzen und meistern zu können. Zudem wurde bei der Entwicklung des Verhaltenskodex die Mitarbeitenden-Vertretung (MAV) angemessen miteinbezogen.

In der Anlage 2 sind die einzelnen Beschreibungen des Verhaltenskodex der jeweiligen Einrichtung des CV DA nachzulesen.

## 7. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Im folgenden Kapitel wird auf das Beschwerdemanagement der Einrichtungen des CV DA eingegangen und die konkreten Vorgehensweisen im Verdachts- oder Beschwerdefall beschrieben.

### 7.1 Beschwerdemanagement

Die Einrichtungen des CV DA möchten durch transparente und niedrigschwellige Beschwerdewege einen offenen Umgang mit Fehlern ermöglichen und somit zu einer offenen Fehlerkultur beitragen, welche einen wichtigen Aspekt in der Präventionsarbeit darstellt, da bereits Irritationen oder Grenzüberschreitungen angesprochen bzw. thematisiert werden können (vgl. Coridaß et al. 2021, S. 9), bevor es zu schlimmeren oder weitreichenden Konsequenzen kommen kann. Klientel und Nutzer\*innen der Einrichtungen können sich somit bestärkt fühlen, Rückmeldungen zu geben.

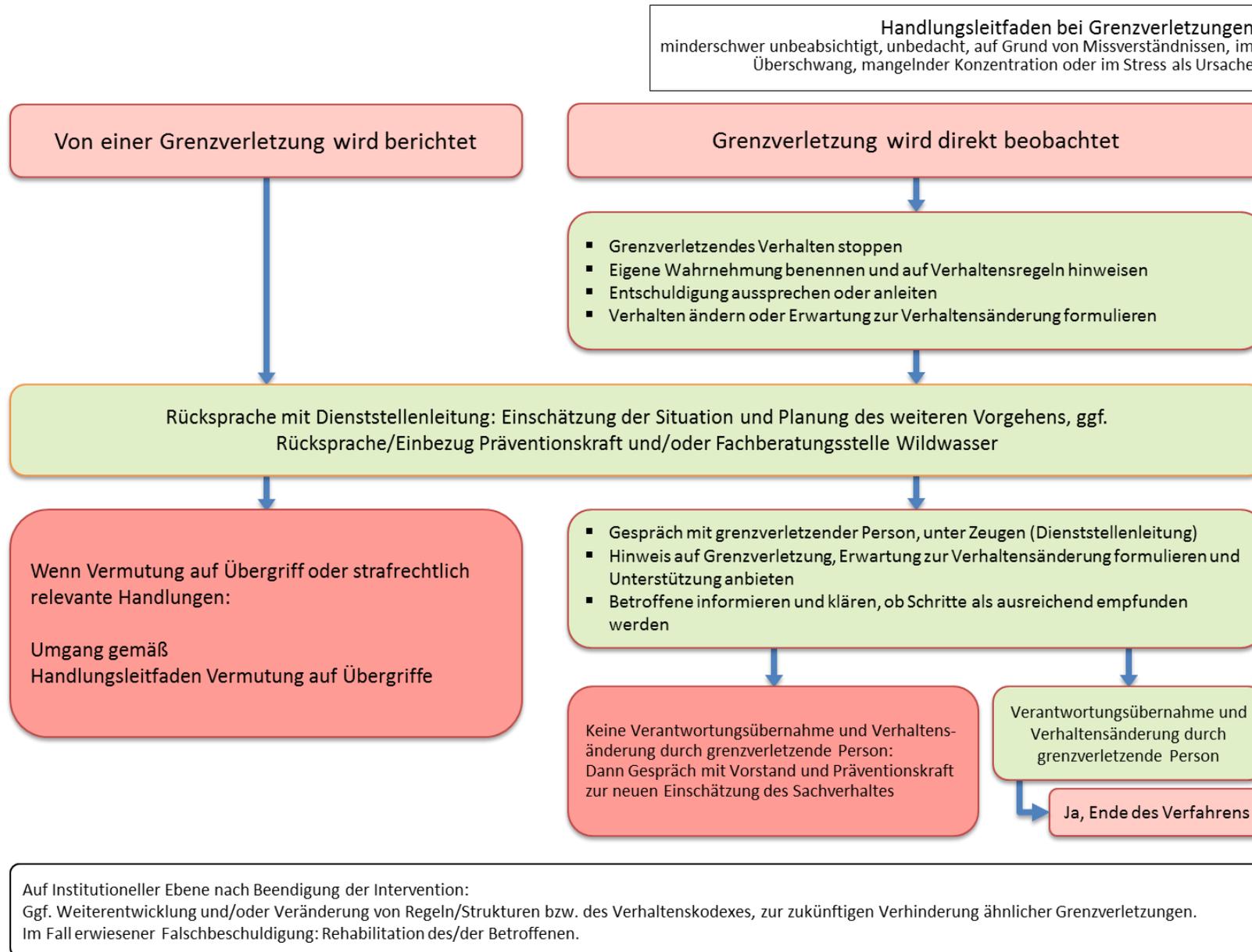
Durch den offenen Umgang mit Fehlern haben die Einrichtungen und die Mitarbeiter\*innen des CV DA die Möglichkeit, sich zu verbessern und ihre Angebote entsprechend zu optimieren. Viele Einrichtungen des CV DA haben bereits ein Beschwerdemanagement implementiert, entweder im Rahmen ihres Qualitätsmanagements oder im Rahmen der Vorgaben der jeweiligen Kosten- und Leistungsträger bzw. Heim- und Betreuungsaufsicht. Darüber hinaus haben viele stationäre und teilstationäre Einrichtungen des CV DA einen Bewohner\*innen- oder Besucher\*innen-Beirat als Möglichkeit, Rückmeldungen anzubringen.

### 7.2 Ablauf und konkrete Vorgehensweise bei Grenzverletzungen, im Verdachts- oder Beschwerdefall

In den verpflichtenden Präventionsschulungen werden alle Mitarbeiter\*innen des CV DA hinsichtlich des Ablaufs und der konkreten Vorgehensweisen im Verdachts- und Beschwerdefall geschult, so dass alle Mitarbeitenden eine Orientierung haben, wie sie sich in entsprechenden Fällen zu verhalten haben. In diesem Zusammenhang verweist der CV DA auch auf das zum 02.07.2023 in Kraft getretene Hinweisgeberschutzgesetz.

Bei den jeweiligen Vorgehensweisen hat sich der CV DA an den Interventionsleitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen orientiert.

Sehen Sie im Folgenden den Handlungsleitfaden des CV DA bei Grenzverletzungen:

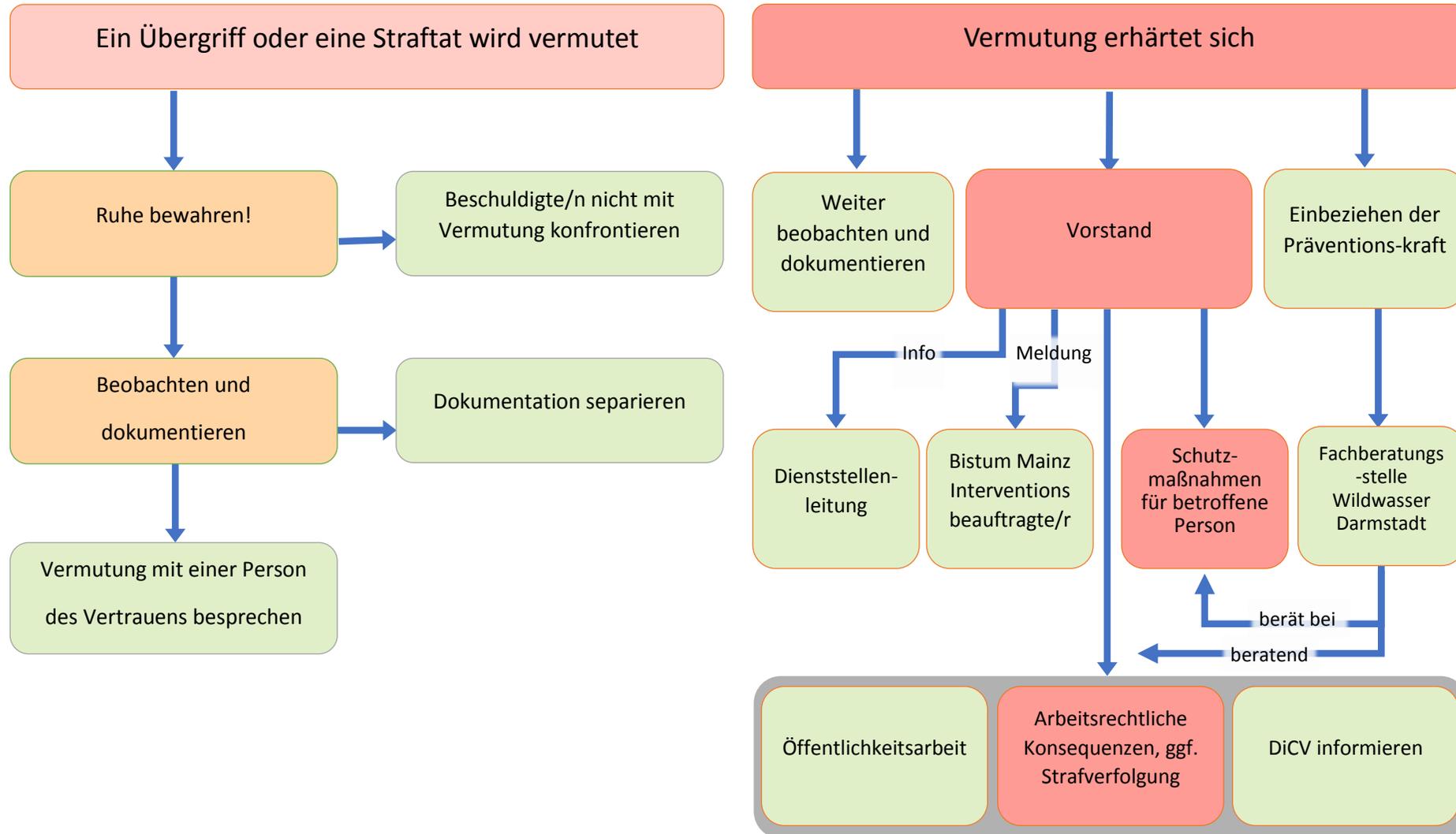




Sehen Sie im Folgenden den Handlungsleitfaden bei einer Vermutung auf körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt:



Handlungsleitfaden bei Vermutung auf körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt

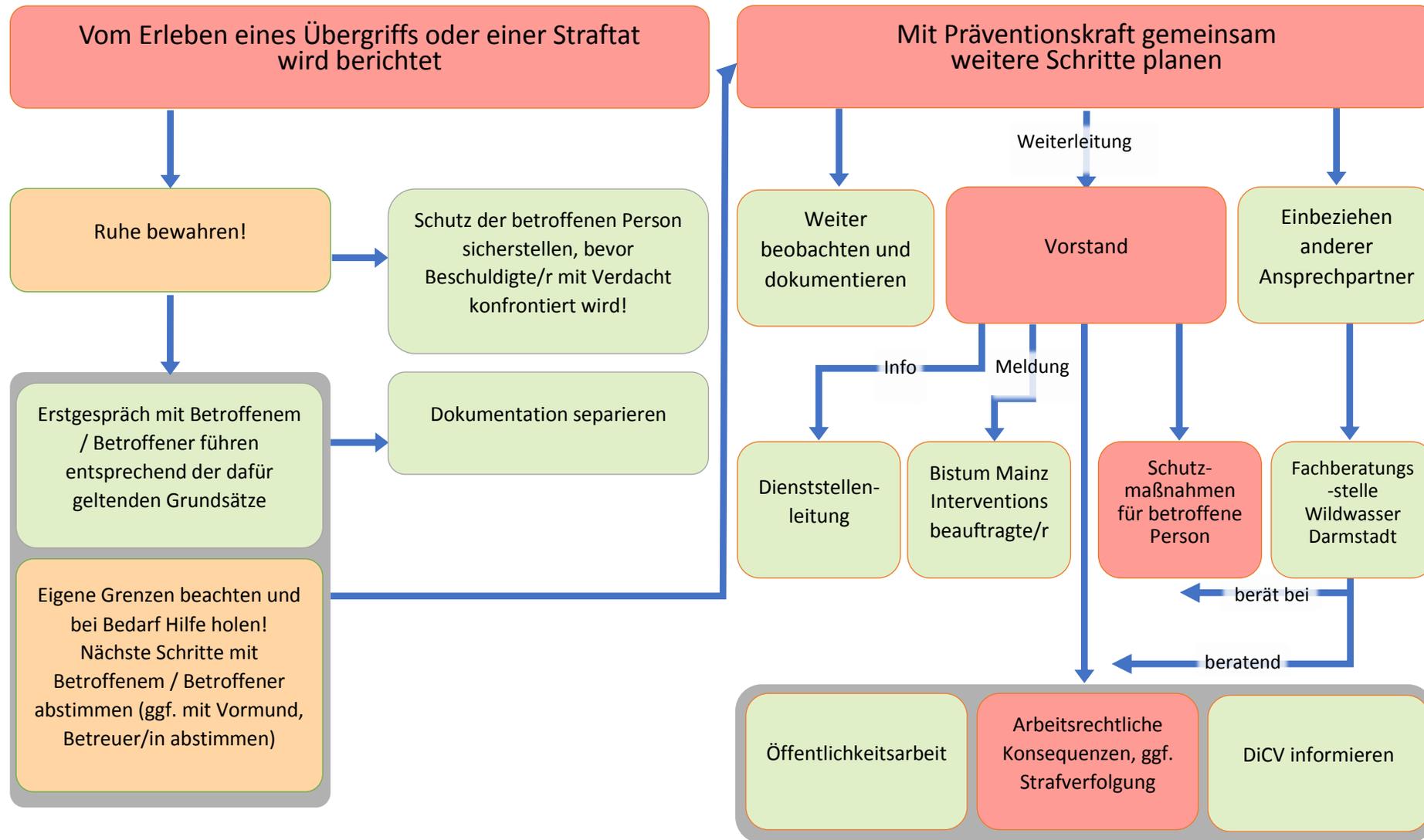




Sollte es sich um einen tatsächlichen Übergriff handeln, so sieht der Ablauf beim CV DA wie folgt aus:



Handlungsleitfaden  
bei erlebter körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt



Hinsichtlich der Meldewege ist die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung) in der jeweils gültigen Fassung verbindlich.

In diesem Zusammenhang verweist der CV DA bestehende Meldepflicht bei haupt- und ehrenamtlichen Beschäftigten.

## 8. Qualitätsmanagement

Der Vorstand des CV DA trägt gemäß §13 Qualitätsmanagement der PräVO des Bistum Mainz dafür Sorge, dass die Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden.

Die Präventionskräfte des CV DA treffen sich regelmäßig (mindestens halbjährlich) mit dem Vorstand und reflektieren ihre Arbeit hinsichtlich folgender Aspekte:

- Teilnahme der Mitarbeiterschaft an den verpflichtenden Präventionsschulungen
- Anzahl und Inhalt besonderer Vorkommnisse und Inanspruchnahme der Präventionskräfte bzgl. Beratungen und ggf. weiterer Maßnahmen
- Reflektion über den Bedarf weiterer Maßnahmen und Angebote und gemeinsame Weiterentwicklung von Handlungsweisungen des CV DA im Rahmen der Präventionsarbeit

Des Weiteren nehmen die Einrichtungen, die ohnehin einem verpflichtenden Qualitätsmanagement (QM) durch ihre Kostenträger unterliegen, die Maßnahmen des ISK, insbesondere die Schutz- und Risiko-Analyse, wie auch den Verhaltenskodex im Rahmen ihres Risikomanagements in ihr QM-System auf, so dass auch im Rahmen der internen und externen Audits durch die Zertifizierungsstellen in den jeweiligen Einrichtungen dieses Thema immer wieder aufgegriffen und im Blick behalten wird.

Das Personalwesen des CV DA hat verbandsübergreifend einen genauen Überblick über den Stand der geschulten Mitarbeiterschaft bzw. kann den Einrichtungsleitungen bei Bedarf mitteilen, wer von den Mitarbeiter\*innen noch geschult werden muss. Weitere Informationen zu den Präventionsschulungen lesen Sie im nächsten Kapitel.

## 9. Verpflichtende Präventionsschulungen für Mitarbeiter\*innen

Laut § 14 der PräVO des Bistum Mainz ist vorgegeben, dass „alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult werden“.

Im CV DA führen die Präventionskräfte die verpflichtenden Präventionsschulungen durch. Unsere Präventionskräfte haben vorab eine intensive Schulung zur Thematik der (sexualisierten) Gewaltprävention bei unserem Kooperationspartner „Wildwasser Darmstadt e.V.“ erhalten.

Eine Mitarbeiterin des CV DA erstellt einen Fortbildungs- und Schulungsplan fachbereichsübergreifend für den gesamten Verband, wodurch sicher gestellt ist, dass die Thematik zentral von einer fest benannten Mitarbeiterin bearbeitet wird.

In den Präventionsschulungen werden alle Mitarbeitenden zu folgenden Themenbereichen und Aspekten geschult:

- Institutionelle Risikofaktoren (auf struktureller und personeller Ebene, bauliche Gegebenheiten)
- Formen sexualisierter Gewalt (Begriffsdefinition, Formen sex. Gewalt und deren Folgen)
- Täter\*innenstrategien
- Sensibilisierung für vulnerable Gruppen
- Professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis
- Vermittlung von Handlungsleitfäden (siehe Kapitel 7.2)
- Dokumentationspflicht
- Gewalt gegen Personal

Wie bereits beschrieben, ist die Teilnahme an diesen Schulungen für alle Mitarbeitenden verpflichtend und muss alle fünf Jahre wiederholt werden.

#### 10. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen

Entsprechend § 15 der PräVO ergreift der CV DA geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Im Rahmen der Erstellung der Schutz- und Risiko-Analysen der jeweiligen Einrichtungen des CV DA wird jeweils das soziale Umfeld durch Befragungen und Berücksichtigung der Angaben des sozialen Umfeldes, wie bspw. Eltern, Angehörigen oder rechtlichen Betreuungen, mit einbezogen.

Die Einrichtungen des CV DA legen besonderen Wert auf die Öffnung zur Außenwelt und Sozialraumorientierung, um möglichst viele Zugänge zu externer Unterstützung und Kontakte zu ermöglichen (vgl. Wazlawik, M. et al. 2018, S. 214) und die soziale Isolation der Zielgruppe bzw. Nutzer\*innen zu verhindern.

Darüber hinaus verfügen die Einrichtungen des CV DA im Rahmen des Qualitätsmanagements über ein Beschwerdemanagement, welches eine weitere Maßnahme zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen darstellt (vgl. ebd.).

Zudem ist es bereits seit vielen Jahren eine maßgebliche Vorgabe der Betreuungs- und Pflegeaufsicht für stationäre Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe Konzepte zur Gewaltprävention der Aufsichtsbehörde vorzulegen und jährlich die Mitarbeiter\*innen zu melden, die an einer entsprechenden Präventionsschulung teilgenommen haben. Noch weitaus länger gilt diese Vorgabe in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe.

Sollte es zu konkreten Meldungen über Grenzverletzungen und/ oder Gewaltvorfällen kommen, vertritt der CV DA die Haltung, dass diesen eindeutig Glauben geschenkt wird und keine Vorwürfe oder Schuldzuweisungen geäußert werden, um die Folgen eines möglichen Vorfalls so gering wie möglich zu halten. Die Vermittlung dieser Haltung ist ebenfalls Bestandteil der Präventionsschulungen.

#### 11. Adressliste der Hilfs- und Beratungsangebote

Im Verdachts- oder Beschwerdefall können die oben genannten Präventionskräfte des CV DA kontaktiert werden.

Darüber hinaus kooperiert der CV DA mit dem externen Partner:

Wildwasser Darmstadt e.V.

Wilhelminenstr. 19

64283 Darmstadt

Tel: 06151/ 28871

Weitere unabhängige Beratungsstellen in Darmstadt sind:

- Pro Familia

Landgraf-Georg-Str. 120

64287 Darmstadt

Tel: 06151/ 429420

[darmstadt@pro-familia.de](mailto:darmstadt@pro-familia.de)

- Darmstädter H!LFE

Büdingen Str. 10

64289 Darmstadt

Tel: 06151/ 9714200

[info@darmstaedter-hilfe.de](mailto:info@darmstaedter-hilfe.de)

Interventionsbeauftragter des DiCV Mainz:

Stefan Wink (Beauftragter für Intervention sexualisierter Gewalt)

T: 06131/ 2826-293

M: 0151/ 43816738

[intervention@caritas-bistum-mainz.de](mailto:intervention@caritas-bistum-mainz.de)



Weitere unabhängige Ansprechpersonen zur für Meldungen für das Bistum Mainz sind:

Ute Leonhardt

M: 0176 / 12 53 91 67

[ute.leonhardt@missbrauch-melden-mainz.de](mailto:ute.leonhardt@missbrauch-melden-mainz.de)

Postfach 1421, 55004 Mainz

Annetraud Jung

M: 0176/ 12 53 92 45

[Annetraud.jung@missbrauch-melden-mainz.de](mailto:Annetraud.jung@missbrauch-melden-mainz.de)

Postfach 1421, 55004 Mainz

Volker Braun

M: 0176 / 12 53 90 21

[volker.braun@missbrauch-melden-mainz.de](mailto:volker.braun@missbrauch-melden-mainz.de)

Postfach 1105, 55264 Nieder-Olm

Seelsorgerische Begleitung des Bistum Mainz:

Michael Wagner-Erlekm (Leiter des Dezernats Seelsorge)

T: 06131/ 253416

[seelsorge@bistum-mainz.de](mailto:seelsorge@bistum-mainz.de)

## 12. Inkrafttreten

Dieses Rahmenschutzkonzept inklusive der Schutz- und Risikoanalysen der jeweiligen Einrichtungen des CV DA tritt nach fachlicher Prüfung und Rückmeldung durch den DiCV Mainz zum 01.08.2024 in Kraft und wird nach Ablauf von fünf Jahren durch den Vorstand und die Präventionskräfte evaluiert.

Quellenangabe:

- BDKJ und BJA des Bistum Mainz (Hrsg.) 2018: Kinder schützen – Eine Information für ehren- und hauptamtliche Gruppenleiter/innen und Mitarbeiter/innen in der katholischen Kinder- und Jugend(verbands)arbeit, Mainz
- Dr. Benz, U. 2020: Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz, in: Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz, 162.Jahrgang Nr. 3, herausgegeben vom bischöflichen Ordinariat Mainz
- Bistum Aachen (Hrsg.) 2013, Koordinierungsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch: Broschüre Hinsehen und Schützen, Aachen
- Caritasverband Darmstadt e.V. (Hrsg.) 2002: Leitbild des Caritasverbandes Darmstadt e.V., Darmstadt, zuletzt gesichtet am 04.04.2023 unter <https://www.caritas-darmstadt.de/wirueberuns/unsere-leitbild/unsere-leitbild>
- Coridaß, C/ Krieg, A. et al. 2021: Institutionelles Schutzkonzept, Hrsg.: Koordinationsstelle gegen sexualisierte Gewalt des Bistum Mainz, Mainz
- Coridaß, C. et al. 2021: Mögliche Textbausteine und weitere Ausführungen zur Handreichung „Institutionelles Schutzkonzept des Bistums Mainz“ – Begriffsbestimmungen und Literaturhinweise, Mainz
- Derr, R. et al. 2017: Kultur des Hinhörens – Abschlussbericht, Hrsg: Deutsches Jugendinstitut, München
- Freck, S. 2016: ISK als Strukturmodelle zum Schutz von sexualisierter Gewalt in Einrichtungen der Erwachsenenhilfe, in: Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen, Springer-Verlag, Wiesbaden
- Görgen, T 2017: Wissen über das Phänomen Gewalt in der Pflege, in: Gewaltprävention in der Pflege, Herausgeber: Zentrum für Qualität in der Pflege, Berlin)
- Haardt-Becker, A./ v. Weiler, J. ohne Jahr: Proaktiver Umgang mit dem Thema „(sexuelle) Gewalt in Institutionen“ am Beispiel der stationären Jugendhilfe, Hrsg.: Innocence in danger, Deutsche Sektion e.V., Berlin, zuletzt gesichtet am 04.04.2023 unter: [https://www.caritas.de/cms/contents/caritasde/medien/dokumente/fachthemen/sexuellermissbrauch/konzeptionellefestle/6proaktiver\\_umgang/6%20proaktiver\\_umgang.pdf](https://www.caritas.de/cms/contents/caritasde/medien/dokumente/fachthemen/sexuellermissbrauch/konzeptionellefestle/6proaktiver_umgang/6%20proaktiver_umgang.pdf)
- Hoffmann, U. et al. 2021: Entwicklung von Schutzkonzepten gegen (sexuelle) Gewalt im medizinisch-therapeutischen Bereich, in: Kindheit und Entwicklung, Jg. 30, Heft 4, Göttingen, gesichtet am: 05.04.2023, unter: <https://doi.org/10.1026/0942-5403/a000356>
- Lüter, A. et al. 2020: Gewalt und Prävention: Begriffliches Grundverständnis, in: Gesamtkonzept „Berlin gegen Gewalt“, 21. Jahrgang Nr. 71, Herausgeberin Berlin gegen Gewalt
- Steinlin, C. et al. 2015: Pädagogische Arbeit in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, eine gefahrgeneigte Tätigkeit, in: Trauma und Gewalt, 9. Jahrgang, Heft 1 2015, Stuttgart



- Suhr R. 2017: Zur Bedeutung sexualisierter Gewalt in der Pflege, in: Gewaltprävention in der Pflege, Herausgeber: Zentrum für Qualität in der Pflege, Berlin
- Wazlawik, M. et. Al 2018: Präventionsansätze, ihre Grenzen und Potenziale, in: Andresen, S. und Tippelt, R. (Hrsg.): Zeitschrift für Pädagogik, 64. Beiheft 2018, Weinheim, URL: [https://www.pedocs.de/volltexte/2021/22304/pdf/Andresen\\_Tippelt\\_2018\\_Sexuelle\\_Gewalt\\_in\\_Kindheit\\_und\\_Jugend.pdf#page=214](https://www.pedocs.de/volltexte/2021/22304/pdf/Andresen_Tippelt_2018_Sexuelle_Gewalt_in_Kindheit_und_Jugend.pdf#page=214), gesichtet am 17.05.2023