

# **Verordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch.**

## **Hilfen zur Ausführung**

**Für die Arbeit mit alten, kranken,  
behinderten oder verwahrten  
Menschen  
(Erwachsene Schutzbefohlene)**

Stand: September 2015

## **Einleitung**

Die Verordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch in der Neufassung vom März 2015, gibt den Rahmen und die Instrumente zur Entwicklung von Schutzkonzepten in den Gemeinden und Einrichtungen im Bistum Mainz. In der Neufassung wird auf eine Kultur des achtsamen Miteinanders besonders hingewiesen. Wenn es gelingt diese Kultur in den Einrichtungen und Diensten zu schaffen, ist der beste Schutz vor Gewalt und Missbrauch gegeben.

Wirksamkeit entfalten die in dieser Broschüre benannten Hilfestellungen jedoch nur, wenn Prävention durch diese Kultur im täglichen miteinander gelebt wird:

Jedes Handeln in kirchlichen Einrichtungen ist Dienst am Menschen und hat sich grundsätzlich an seinem Wohl zu orientieren! Wir wissen, dass wir eine 100% Sicherheit nicht erreichen werden, aber wir können sicherstellen, dass Handlungsweisen, die zu Gewalt und Missbrauch führen können, nicht geduldet werden.

Wir empfehlen daher, das Anliegen auch mit in diejenigen Prozesse zu integrieren, die die Einrichtungsethik beschreiben. Dazu gehören das Qualitätsmanagement und/oder das Leitbild. Ein Verhaltenskodex ist für den jeweiligen Arbeitsbereich zu erstellen. Es ist uns auch ein Anliegen, dass Mitarbeitende, Betreute und Angehörige an der Erstellung von Regelungen beteiligt werden.

Die vorliegenden Hilfen zur Ausführung zielen darauf, Ihnen die Umsetzung der Präventionsordnung in den Arbeitsabläufen vor Ort zu erleichtern. Sie finden hier sowohl Handlungsempfehlungen als auch Mustervorlagen zur Anwendung in Ihrer Einrichtung/Institution. Bitte beachten Sie, dass die Bereiche Altenhilfe, Behindertenhilfe und Psychiatrie in der Umsetzung unterschiedliche Schwerpunkte haben. So ist bei Einrichtungen der Behindertenhilfe, die Kinder und Jugendliche betreuen auch der § 8a KJHG zu beachten, auch wenn dies nicht vorgeschrieben ist. Im Bereich Altenhilfe oder Krankenhäuser kommt dem Aspekt der Gewaltprävention eine zusätzliche besondere Bedeutung zu.

Die Ausführungen sind als Hilfestellung gedacht. Die Paragraphen der Präventionsverordnung, die erläutert werden, sind eingefügt, so dass Sie jederzeit Bezüge zum Wortlaut der Verordnung herstellen können.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Präventionsordnung liegt beim jeweiligen Rechtsträger.

Bei Rückfragen wenden Sie sich gerne an die zuständigen Mitglieder, der Koordinierungsstelle „Prävention Sexueller Missbrauch“. Wir unterstützen Sie gerne, das Präventionskonzept gemäß Ihren Bedingungen vor Ort zu optimieren.

## **Stationäre Einrichtungen und Krankenhäuser**

### **Erwachsene Schutzbefohlene**

Benno Rehn

Tel: 06131 / 28 26 274

Mobil: 0170 / 7674023

E-Mail: [benno.rehn@caritas-bistum-mainz.de](mailto:benno.rehn@caritas-bistum-mainz.de)

## I. erweitertes Führungszeugnis

### Weshalb kein erweitertes Führungszeugnis bei erwachsenen Schutzbefohlenen?

Ein erweitertes Führungszeugnis, stellt einen von vielen Bausteinen zur Prävention von Gewalt und sexualisierter Gewalt gegen Schutzbefohlene dar und sendet in alle Richtungen (Mitarbeitende, betreute Menschen und Angehörige) das deutliche Signal, dass Täter/-innen im Rahmen der Kirche nicht geduldet werden. Aber zurzeit ist das **rechtlich bei erwachsenen Schutzbefohlenen nicht umsetzbar**. Nur für die Arbeit mit Minderjährigen, darf ein erweitertes Führungszeugnis beantragt werden.

### Wer muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?

Der Träger hat von Personen, die im beruflichen Kontakt mit **Minderjährigen** stehen, ein erweitertes Führungszeugnis einzufordern. Dabei kann es sich auch um Schülerpraktikanten oder Auszubildende handeln:

- alle haupt- und nebenamtlich Beschäftigten
- Freiwilligendienstleistende (FSJ, BFD)
- Ehrenamtliche gemäß staatlicher Bestimmungen

Für Ehrenamtliche gilt die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts der Personen mit Kindern und Jugendlichen (vgl. SGB VIII, §72a(4))

Wenn Mitarbeiter auch mit Kindern und Jugendlichen arbeiten bzw. im dienstlichen Zusammenhang, Gelegenheit besteht, Straftaten nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB zu verüben, ist zu empfehlen, sich mit den zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörden in Verbindung zu setzen, ob in diesem Fall die Einholung eines erweiterten Führungszeugnis angezeigt ist.

**Zurzeit gibt es noch keine gesetzlichen Vorschriften für ein erweitertes Führungszeugnis bei erwachsenen Schutzbefohlene. Diese werden aber zurzeit von verschiedenen Verbänden, so auch vom Deutschen Caritasverband, von der Politik eingefordert.**

§ 4 Auswahl des Personals;

Erweitertes Führungszeugnis§

(1) Kirchliche Rechtsträger dürfen nur solche Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einsetzen, die dazu fachlich und persönlich geeignet sind.

(2) Es dürfen keine Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden, die bereits rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB verurteilt wurden.

(3) Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 2 haben sich Kirchliche Rechtsträger von haupt- und nebenamtlich Beschäftigten, Honorarkräften sowie Zivil- und Freiwilligendienstleistenden unverzüglich nach Inkrafttreten dieser Verordnung und sodann vor jeder Neueinstellung bzw. Umsetzung/Versetzung in den kinder- und jugendnahen Bereich sowie regelmäßig alle fünf Jahre ein Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorlegen zu lassen. Die Kosten für die erstmalige Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses im Rahmen einer Einstellungsbewerbung trägt der Bewerber/die Bewerberin; in allen anderen Fällen hat der Kirchliche Rechtsträger der vorlagepflichtigen Person die Kosten zu ersetzen.

(4) Von ehrenamtlich tätigen Personen, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden, hat sich der Kirchliche Rechtsträger abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern ab einer Altersgrenzen von 16 Jahren und regelmäßig alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen; die Kosten hierfür trägt der Kirchliche Rechtsträger, soweit keine Kostenübernahme durch staatliche Stellen erfolgt.

(5) Bestehen Vereinbarungen mit kommunalen Leitungsträgern über die Einholung von Führungszeugnissen, gelten die in diesen Vereinbarungen genannten Altersgrenzen und Fristen.

Zur Abgrenzung, ob ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich ist, können derzeit folgende Punkte dienen:

Auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kann verzichtet werden, wenn mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllt ist:

- Die Aktivitäten richten sich ausschließlich an Volljährige
- es handelt sich um spontane Aktivitäten, die nicht regelmäßig wiederholt werden
- die Aktivitäten (Betreuung, Beaufsichtigung, Behandlung usw.) werden nicht über Nacht und von einem kollegialen Team ausgeführt oder
- finden im Rahmen reiner Selbstorganisation minderjähriger Gleichaltriger statt.

### **Was steht in einem erweiterten Führungszeugnis?**

Im Unterschied zum einfachen polizeilichen Führungszeugnis enthält es auch „Bagatellstrafen“ (Geldstrafen unter 90 Tagessätzen, Freiheitsstrafen unter drei Monaten) und Jugendstrafen im Bereich von Sexualstraftaten und Straftaten, gegen die persönliche Freiheit nach §§ 171, 180a, 181a, 183 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235, 236 StGB; es enthält diesbezüglich, unter Umständen auch Einträge über Verfahren, die ohne eine Verurteilung beendet wurden.

### **Wie wird ein erweitertes Führungszeugnis eingefordert?**

Die Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses wird durch § 30a BZRG (Bundeszentralregistergesetz) ermöglicht. Die Beantragung des Zeugnisses im zuständigen Bürgerbüro ist möglich unter Vorlage einer schriftlichen Aufforderung und des Personalausweises. Wenn ausschließlich mit erwachsenen Schutzbefohlenen gearbeitet wird, kann das erweiterte Führungszeugnis nicht eingefordert werden.

### **Wer trägt die Kosten?**

Die Kosten erstattet der jeweilige Rechtsträger bzw. die Stelle, die die Vorlage verlangt. Einzig die anfallenden Kosten im Rahmen einer Einstellungsbewerbung müssen von den Bewerberinnen und Bewerbern selbst getragen werden. Sowohl das Erweiterte als auch das "einfache" Führungszeugnis kosten ca. 13 Euro Gebühr. Das Bundesamt für Justiz kann bei freiwillig Engagierten, die ihr Engagement nachweisen können, von der Gebührenerhebung für das Führungszeugnis absehen. Voraussetzung für die Gebührenbefreiung ist die Vorlage einer Bestätigung, dass das Engagement ohne die Zahlung einer Aufwandsentschädigung wahrgenommen wird bzw. werden soll und die Vorlage des polizeilichen Führungszeugnisses notwendig ist. Ein Musteranschreiben zur Befreiung liegt bei.

### **Wie wird das erweiterte Führungszeugnis nach Sichtung dokumentiert?**

Die Stelle, bei der das Zeugnis vorzulegen ist, ist der schriftlichen Aufforderung zu entnehmen. Der/die Personalverantwortliche sichtet das Zeugnis. Die Aufbewahrung erfolgt daraufhin im verschlossenen Umschlag in der jeweiligen Personalakte. Auf dem Umschlag ist das Ausstellungsdatum vermerkt.

Erweiterte Führungszeugnisse von Ehrenamtlichen werden nur vorgelegt. Das entsprechend der Präventionsverordnung relevante Ergebnis, der Einsicht wird dokumentiert dabei sind: Name der Person, Datum des erweiterten Führungszeugnisses, Datum der

Einsichtnahme, Einsicht nehmende Person und die Tatsache, dass keine relevanten Eintragungen vorliegen zu dokumentieren. Das Zeugnis darf nicht zu den Akten genommen werden.

**Wie lange ist ein erweitertes Führungszeugnis gültig?**

Nach Ablauf von fünf Jahren muss vom Träger ein neues Zeugnis angefordert werden.

Beiliegend:

- Musteranschreiben zur Anforderung eines Erweiterten Führungszeugnisses
- Musteranschreiben zur Bestätigung ehrenamtlicher Tätigkeit

## II. Selbstverpflichtungserklärungen

Alle haupt- und nebenamtlich Beschäftigten sowie Ehrenamtliche, die nicht nur vorübergehend tätig sind, müssen eine Selbstverpflichtungserklärung zum Umgang mit erwachsenen Schutzbefohlenen unterzeichnen. Auch wenn die Präventionsordnung an dieser Stelle, nur Kinder und Jugendliche nennt, ist sie dennoch mit gleicher Intension für die Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen anzuwenden. Die Anwendung ergibt sich aus § 1 Abs. 1 letzter Satz.

Es wird empfohlen, die Selbstverpflichtung im Rahmen einer Schulung oder eines Mitarbeitergesprächs zur Prävention unterschreiben zu lassen. Denn sie setzt die Kenntnis der Präventionsverordnung und der internen Regelungen des Rechtsträgers voraus.

Neben rechtlichen Aspekten bewirkt die Selbstverpflichtungserklärung einen Prozess der Selbstwahrnehmung und -reflexion eigenen Verhaltens und Handelns im Umgang mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen.

In Einrichtungen, die noch keine Verhaltensregeln entwickelt haben, fungiert die Selbstverpflichtung als verbindlich-festgeschriebener Verhaltenskodex für ein achtsames Miteinander. Es wird jedoch dringend empfohlen, eigene Verhaltensregeln für jeden Einrichtungstyp eines Trägers zu entwickeln. An dieser Entwicklung, sind die betroffenen erwachsenen Schutzbefohlenen, in angemessener Art und Weise zu beteiligen.

Die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung ist dem Rechtsträger von den Mitarbeitenden einzureichen. Ihre Dokumentation erfolgt analog zum erweiterten Polizeilichen Führungszeugnis in der Personalakte des/der Mitarbeitenden. Ein erneutes Unterschriften nach einer bestimmten Frist ist nicht erforderlich.

Die Dokumentation der Selbstverpflichtungserklärungen von Ehrenamtlichen erfolgt analog.

Beiliegend:

- Muster einer Selbstverpflichtungserklärung

### § 6 Selbstverpflichtungserklärungen

Verpflichtete Personen haben gegenüber dem jeweiligen Kirchlichen Rechtsträger, eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben. Darin haben sie insbesondere zu erklären, jegliche Grenzverletzungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen zu vermeiden, insbesondere die körperliche Unversehrtheit und die sexuelle Integrität, der von ihnen betreuten/beaufsichtigten bzw. zu betreuenden/zu beaufsichtigenden Kinder und Jugendlichen zu wahren und auf die Einhaltung eines fachlich gebotenen Nähe-Distanz-Verhältnisses zu diesen zu achten.

### III. Vorstellungsgespräch und Personalführung

Sie sollten von Beginn an deutlich machen, dass in ihrer Einrichtung eine achtsame, wertschätzende Kultur herrscht, in der Grenzüberschreitungen schnell entdeckt und nicht duldet werden.

Hier ein Formulierungsvorschlag, wie dies im Vorstellungsgespräch in angemessener Form geschehen und umgesetzt werden kann:

**„In unserer Einrichtung ist es vorrangiges Ziel, die ungestörte Entwicklung von Menschen, die uns anvertraut sind, zu gewährleisten. Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch sind für uns grundlegender Bestandteil unserer Arbeit. Dazu zählen ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander, sowie transparente Strukturen und Prozesse in unserer Einrichtung. Zur konkreten Umsetzung haben wir Schutz- und Beteiligungskonzepte sowie Verfahrenswege entwickelt, die ich Ihnen gerne aushändige. Wir laden Sie ein, sich im Rahmen Ihrer künftigen Tätigkeit bei uns beständig mit dem Thema auseinanderzusetzen und diesbezüglich Fort- und Weiterbildungen zu besuchen.“**

Natürlich ist dieser Text nicht wortwörtlich von Ihnen zu übernehmen, er dient vielmehr als Anregung für Ihre konkrete mündliche Ausformulierung im Gespräch. Diese Hinweise sind auch nur dann wirksam und glaubhaft, wenn das auch in Ihrem Verantwortungsbereich gelebt wird.

Weisen Sie die Bewerbenden darauf hin, dass bei einer Einstellung gegebenenfalls ein erweitertes Führungszeugnis verlangt werden kann. Eine unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung ist Bedingung für eine Einstellung.

Erläutern Sie den Bewerbenden auch, dass jeder Mitarbeiter an einer Schulung zum Thema teilnimmt und das unbeabsichtigte Grenzverletzungen im Arbeitskontext zu besprechen sind.

Scheuen Sie sich nicht, das Thema anzusprechen! Es soll klar werden, dass achtsamer Umgang und transparente Arbeitsprozesse hier eine Selbstverständlichkeit sind. Sie machen damit deutlich, dass Ihre Einrichtung über Qualitätsmerkmale und –Management verfügt.

Der Fachverband Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. empfiehlt zu Personalakquise, Personalentwicklung und Personalführung in seinen Leitlinien:

- Träger und Einrichtungsleitung haben dafür Sorge zu tragen, dass ein Klima der Offenheit besteht und Teammitglieder sicher sein können, dass sie Fragen professioneller Nähe und Distanz und zu sexueller Gewalt freimütig aussprechen und als Gesprächsthema anmelden können. Außerdem müssen alle Mitarbeitenden verpflichtet werden, einschlägige Wahrnehmungen und Beobachtungen konkreter Verdachtsmomente einer hierzu beauftragten Vertrauensperson (*in der Diözese Mainz Präventionkraft genannt*) mitzuteilen.
- Im Vorstellungsgespräch oder bei anderen Formen der Personalauswahl für berufliche und ehrenamtlich/freiwillige Mitarbeitende, die im Kontakt zu Menschen mit Behinderung und anderen Schutzbefohlenen stehen, sowie im Dienstvertrag ist der Umgang mit *körperlicher und psychischer Gewalt*, sexueller Gewalt und deren Sanktionierung konkret anzusprechen. Dies wirkt der Tabuisierung entgegen und kann zudem möglicherweise dazu beitragen, dass sich Bewerbende mit gewaltbereiter sexueller Orientierung abschrecken lassen.
- Die Einarbeitung muss so gestaltet sein, dass den Mitarbeitenden die Standards der Einrichtung und der Verhaltenskodex zum professionellen Handeln in der Einrichtung bekannt sind. Im Verhaltenskodex sollten explizit Hinweise und Anforderungen für den Umgang mit Sexualität und Gewaltpotenzialen benannt sein. Ebenso ist darin festzulegen

dass ungewollte Grenzverletzungen im Arbeitskontext durch den Dienstgeber nicht sanktioniert werden, aber offen besprochen werden müssen.

- *Ein Verhaltenskodex ist partizipativ zu erstellen und verbindlich für alle Haupt- und Ehrenamtlichen Mitarbeitenden einzuführen.*
- In jeder Einrichtung muss es Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zum Umgang mit Situationen geben, in denen die körperliche und seelische Unversehrtheit von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen gefährdet sein könnten.
- Träger und Einrichtungsleitungen müssen sicherstellen, dass jeder Mitarbeitende an einschlägigen Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema Gewalt und sexuelle Gewalt in Einrichtungen und Diensten teilnimmt. Auch Qualifizierungsmaßnahmen zum Umgang mit der gelebten Sexualität von erwachsenen Schutzbefohlenen, sollten immer wieder ermöglicht werden.

Folgende Materialien sollten Sie den Bewerbende im Rahmen des Einstellungsgespräches aushändigen:

- Präventionsordnung des Bistums
- Selbstverpflichtungserklärung
- CBP: Leitlinien zum Umgang mit und zur Prävention von sexuelle Gewalt
- Vorgaben zur Meldung von Verdachtsfällen
- Regelungen zum Umgang mit ungewollten Grenzverletzungen.
- ggf. weitere Materialien der Einrichtung

## IV. Verhaltensregeln, Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

Der Verhaltenskodex, sowie die darin enthaltenen Verhaltensregeln, enthalten grundsätzliche Aussagen zu wertschätzendem und achtsamen Umgang mit erwachsenen Schutzbefohlenen, zum Verhalten in Konfliktsituationen und zum Agieren im Fall von Verdachtsmomenten.

Gehen Sie bei der Erstellung von einem Verhaltenskodex, für erwachsene Schutzbefohlene davon aus, dass in unserer Kultur die grundlose Berührung unter Erwachsenen, immer als Verletzung der Intimsphäre angesehen wird. Daher entschuldigen sich Erwachsene, wenn sie sich absichtlich oder unabsichtlich, so nahe kommen, dass es für einen anderen unangenehm sein kann, z.B. in der Straßenbahn, im Restaurant, im Konzert oder Kino. Körperliche Nähe hat immer einen Grund und setzt das beiderseitige Einverständnis voraus. Alle Berührungen von Mitarbeitern an erwachsenen Schutzbefohlenen, im beruflichen Kontext, müssen ihren Grund in der Hilfe für den erwachsenen Schutzbefohlenen haben. Jeder Körperkontakt, der nicht mit dem Bedürfnis der betreuten Person begründet werden kann, hat ein Missbrauchspotential. Ebenso stellt das Ansehen von Nacktheit und Wehrlosigkeit, das nicht für die Hilfe und Unterstützung des Schutzbefohlenen notwendig ist, einen Missbrauch dar. Auch in der Sprache und durch die Gewährung oder Verweigerung von Vergünstigungen können gewaltsame Situationen hervorgerufen werden. Achtsamer Umgang ist daher eine Notwendigkeit für eine wirksame Präventionsarbeit.

Dennoch kommt es immer wieder zu unbeabsichtigten Grenzverletzungen. Das ist in einem gewissen Rahmen normal. Um versehentliche Grenzverletzungen besser von absichtlichen Grenzverletzungen unterscheiden zu können, sind alle diese Vorkommnisse im Arbeitskontext in geeigneter Weise zu besprechen. Unbeabsichtigte Grenzverletzungen werden durch den Dienstgeber nicht sanktioniert. Wenn alle unbeabsichtigten Grenzverletzungen besprochen werden ist klar, dass alle anderen Grenzverletzungen mit Absicht erfolgt sind. Absichtliche Grenzverletzungen erfordern unabhängig von ihrer strafrechtlichen Relevanz eine Reaktion der Institution. Sie werden sanktioniert.

Als weitere Hinweis haben wir Auszüge aus den Leitlinien des CBP mit abgedruckt.

Den vollständigen Text finden Sie unter:

<http://www.cbp.caritas.de/53606.asp?id=1407&page=2&area=efvkelg>

Der Fachverband Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. (CBP) empfiehlt zur organisatorischen Umsetzung in seinen Leitlinien:

### Organisation und Struktur

- Der Träger und die Einrichtungsleitung stellen sicher, dass die sexuelle Selbstbestimmung und Privatsphäre der Betreuten respektiert wird. Ausgangs-, Besuchs- und Übernachtungsregelungen sind auf ihre Rechtmäßigkeit hin zu überprüfen. Die räumlichen Begebenheiten müssen den Bewohnern möglichst viel Privatsphäre lassen.

### § 3 Verhaltenskodex, Dienstanweisungen, hausinterne Regelungen

1) Die Kirchlichen Rechtsträger stellen sicher, dass in ihren Einrichtungen ein respektvoller Umgang geübt und das fachlich gebotene Distanz-Nähe-Verhältnis gewahrt wird.

(2) Zu diesem Zweck wird ein Verhaltenskodex für den jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt. Kinder und Jugendliche sowie erwachsenen Schutzbefohlene werden angemessen in dessen Entwicklung einbezogen.

Der Verhaltenskodex beinhaltet Verhaltensregeln zum respektvollen Umgang sowie Aussagen zu einer offenen Kommunikationskultur.

Er wird durch Unterschrift von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen anerkannt und in geeigneter Form bekannt gegeben werden.

3) Soweit erforderlich, können die Kirchlichen Rechtsträger für ihre Einrichtungen Dienstanweisungen mit arbeitsrechtlicher Wirkung für verpflichtete Personen sowie hausinterne Regelungen (z. B. Hausordnungen) mit Wirkung für die verpflichteten Personen und die betreuten um das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen weiter zu verbessern.

(4) Die Kirchlichen Rechtsträger haben in den Regelungen/Anweisungen nach den Absätzen 2 und 3 darauf hinzuweisen, dass ein Verstoß die jeweils gebotenen Sanktionen auslösen kann.

### § 7 Qualitätsmanagement

(3) Die Kirchlichen Rechtsträger haben alle Personen, die in ihren Einrichtungen regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, umfassend über das Thema Prävention von sexuellem Missbrauch zu informieren und diese für etwaige Grenzverletzungen durch die in der Einrichtung tätigen Personen oder durch die in der Einrichtung betreuten/beaufsichtigten Kinder bzw. Jugendlichen zu sensibilisieren.

- Der Träger und die Einrichtungsleitung sind dafür verantwortlich, dass in der Einrichtung Strukturen bestehen, die Gefährdungsmomente minimieren. Dazu gehört auch die Überprüfung der baulichen Gefasstheit von Einrichtungen.
- Träger, Einrichtungs- und Dienstleitung stellen sicher, dass es je entsprechende Verfahrensabläufe bei den juristisch relevanten Verdachtsgraden (vager, hinreichender und dringender Verdacht) auf sexuelle Gewalt gibt, die einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen werden.
- Ein internes und externes Beschwerdemanagement gewährleistet, dass Bewohnerinnen und Bewohner entsprechende Ansprechpartner bei grenzverletzendem Verhalten haben.
- Bei jedem Träger, jeder größeren Einrichtung und jedem größeren Dienst sollte ein(e) extern geschulte(r) Ansprechpartner(in) zur Verfügung stehen, der/die nicht in die Linienstrukturen eingebunden ist und zweifelsfrei den Interessen der Betreuten verpflichtet ist. Diese Vertrauens- beziehungsweise Ombudsperson ist beauftragt, Fragen der sexuellen Gewalt und Gefährdungspunkte kontinuierlich in die interne öffentliche Diskussion zu bringen und so die Aufmerksamkeit des Teams für diese Fragen wachzuhalten.
- Einrichtungen und Dienste verfügen intern über Präventionsfachkräfte oder können auf solche zurückgreifen, die auch für die Betroffenen als Ansprechpartner(in) zur Verfügung stehen.
- Heim- und Werkstattbeiräte werden regelmäßig zum Thema sexuelle Gewalt informiert und geschult. Bei der Besetzung der Beiräte sollte auf eine nach Geschlechtern ausgewogene Besetzung geachtet werden. In den Beiräten wäre es wünschenswert, Ansprechpartner(innen) zum Thema sexuelle Gewalt zu haben.
- Fachliches Verhalten muss regelmäßig reflektiert werden, so dass ein adäquater Umgang mit Distanz, Nähe und Respekt zwischen den Mitarbeitenden und den Betreuten sichergestellt ist. Die Sinnhaftigkeit und Reichweite des jeweiligen Umgangs muss immer wieder neu einer Prüfung und gegebenenfalls Novellierung unterzogen werden.
- Bei Teamgesprächen ist die Thematisierung von Grenzüberschreitungen, von Nähe und Distanz, erotischer Anziehung, aber auch die Besprechung von Beobachtungen im Kollegenkreis möglich und ausdrücklich erwünscht. Dabei sind der Datenschutz und die mögliche Verletzung von persönlicher Integrität zu beachten. Betroffene sind vorab einzubinden.
- Träger sind verantwortlich für die Integration der Prävention in das Qualitätsmanagement von Einrichtungen und Diensten.
- Es braucht Vernetzung und Kooperation mit Fachberatungsstellen und medizinischen Einrichtungen, die entsprechend für das Thema sexuelle Gewalt bei Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren sind.

Wird die Selbstverpflichtungserklärung analog zu Verhaltensregeln eingesetzt, empfiehlt es sich, diese nicht nur zur rechtlichen Absicherung, sondern auch als pädagogisches Instrument zu nutzen. Sie sollten sich Zeit nehmen, die Erklärung durchzusprechen und darüber mit den Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen. Die Präventionsvereinbarung sieht diese Form der Beschäftigung in §7,3 vor.

Entscheidet sich ein Rechtsträger für die Einführung von Verhaltensregeln, sollten in Analogie zu den Selbstverpflichtungserklärungen (s. Hilfen zur Ausführung, III. Selbstverpflichtungserklärung) entwickelt werden. Sie können diese noch um einrichtungsspezifische Besonderheiten (Umgang im Nachtdienst, bei Ferienfahrten etc.) ergänzen. Der Gewinn von Verhaltensregeln, die vor Ort, möglichst unter Mitwirkung von Haupt-, ggf. Ehrenamtlichen und Betreuten entwickelt werden, liegt in der hohen Identifikation. Hier wird Prävention aktiv eingeübt.

Der Fachverband Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. empfiehlt zur konzeptionellen Umsetzung in seinen Leitlinien:

### Konzeptionelle Festlegungen

- Der Schutz und die Förderung des Wohls der Schutzbefohlenen ist eine zentrale Aufgabe aller Dienste und Einrichtungen der Caritas.
- Die Mitarbeitenden müssen auf folgende Grundlagen verpflichtet werden: Sie orientieren sich an Standards zur Wahrung der Spannung von Nähe und Distanz. Sie wissen um die Problematik des Verhältnisses von Macht, Machtgefälle und Machtmissbrauch. Sie sind der Balance zwischen beruflichem Engagement und persönlicher Abgrenzung verpflichtet.
- Die Träger und Mitarbeitenden sind aufgefordert, einen kontinuierlichen Prozess zu organisieren mit dem Ziel der Konsensbildung von Fachkräften und Betreuten über ethische Grundhaltungen, Regeln sowie Formen des Umgangs miteinander.
- Die Dienste und Einrichtungen sind aufgefordert zu kommunizieren, dass sie die einschlägigen Dokumente, die die Rechte der Schutzbefohlenen betreffen, anerkennen: wie beispielsweise die UN-Kinderrechtskonvention, die UN-Behindertenrechtskonvention oder die Charta der Rechte von alten und hilfebedürftigen Menschen. Diese sind verbindliche Grundlage in der Arbeit und die Einrichtungen und Dienste wirken aktiv an deren Umsetzung im beruflichen Alltag mit.
- Die Einrichtungen und Dienste sollen ein an der Prävention und aktivem Kinder- und Jugendschutz orientiertes Konzept der Sexualpädagogik praktizieren. Leider gibt es bislang wenig sexualpädagogische Konzepte für erwachsene Menschen mit Behinderung. Die vorhandenen sind aufzunehmen und wo möglich mit Unterstützung von Experten weiterzuentwickeln. Menschen mit Behinderung und psychischen Erkrankungen sind, wo das möglich ist, so zu fördern und zu stärken, dass sie körperliche Übergriffe und Grenzverletzungen als Unrecht erkennen und thematisieren.
- Sexualpädagogische Angebote und Angebote zur Gewaltprävention (beispielsweise Selbstbehauptungstrainings) gehören zum Standard der Einrichtungen und Dienste.
- Einrichtungen und Dienste halten entsprechende geschlechtshomogene Angebote vor.
- Eine offene Eltern- und Angehörigenarbeit fördert die Prävention, wenn das Thema Sexualität und sexuelle Gewalt in Veranstaltungen aufgegriffen wird.
- Einrichtungen und Dienste tragen dafür Sorge, dass rechtliche Betreuer(innen) entsprechend sensibilisiert und geschult sind.
- Für den Fall eines Übergriffs durch einen Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung gibt es ein entsprechendes Konzept dafür, wie in dieser Situation mit dem/der Täter(in) umgegangen wird, beziehungsweise ob und welche Hilfsangebote es gibt.

Da vergleichbare Leitlinien für die Altenhilfe nicht existieren, wird empfohlen, sich an diesen Leitlinien zu orientieren.

**Wichtiger Hinweis:** Wichtiger als ein schnelles umfangreiches Regelwerk in den Einrichtungen ist es, das Thema auf der Tagesordnung von Teams und Leitungsrunden zu halten, denn die Sensibilisierung und die offene Kommunikation über ungewollte Grenzverletzungen, ist der wichtigste Baustein in der Prävention. Es ist nicht möglich ein perfektes System zu schaffen, aber wir haben den Auftrag, dieses Risiko so gering wie möglich zu halten.

Beiliegend: Empfehlungen für Verhaltensregeln im Bereich erwachsene Schutzbefohlene

## V. Schulungen

Die Schulungsangebote erfolgen nach Dienstauftrag und Intensität unmittelbaren der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen gestaffelt.

### Leitungspersonal ...

... in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, in Schulen sowie stationäre Einrichtungen für Erwachsene Schutzbefohlene werden zweitägig zu Fragen der Prävention geschult.

### Alle hauptamtlichen Mitarbeiter in den Diensten und Einrichtungen

... werden 4 stündig geschult. Die Schulung ist dienstverpflichtend. Die Schulung und die Teilnahme sind zu dokumentieren. Sie kann im Rahmen der bestehenden Besprechungsstruktur stattfinden und auf mehrere Termine aufgeteilt werden.

Die Schulung ist verbindlicher Bestandteil der Fortbildungen für die Mitarbeiter. Verantwortlich für die Durchführung der Schulungen ist die Präventionskraft.

(siehe auch Dokument 23)

### Ehrenamtliche / Freiwillige, in der Arbeit mit Erwachsenen Schutzbefohlenen ...

... werden durch die Fachkräfte Prävention der jeweiligen Einrichtung, entsprechend ihrem Aufgabengebiet geschult. Je nach Arbeitsintensität besteht die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Info-Veranstaltung (2 Unterrichtsstunden) bzw. einer Intensivschulung (4 Unterrichtsstunden).

Die Schulungstermine sollen in geeigneter Weise bekannt gegeben werden.

Im Rahmen der Schulungen erfolgt die Übergabe der Selbstverpflichtungserklärungen, der internen Regelungen, sowie weiterer Materialien zur Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch.

### Präventionskräfte ...

... erhalten nach Ernennung durch den Rechtsträger eine Einführungsschulung und begleitende Angebote zur Weiterqualifizierung durch die Koordinierungsstelle Prävention. Die Schulungen und weiterqualifizierenden Angebote sind Teil der Dienstzeit. Hinweise auf diese Schulungsangebote erfolgen schriftlich per Einladung. Ein Erfahrungsaustausch unter den Fachkräften Prävention wird durch die Rechtsträger und die Koordinierungsstelle Prävention sichergestellt.

### § 7 Qualitätsmanagement

(1) Kirchliche Rechtsträger haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen in ihren Einrichtungen nachhaltig Beachtung findet und fester Bestandteil des Qualitätsmanagements ist.

(2) Alle in leitender Verantwortung hauptneben- oder ehrenamtlich tätigen Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen sowie alle weiteren in diesem Bereich Verantwortlichen, sind zu Fragen der Prävention von sexuellem Missbrauch zu schulen oder aus- bzw. fortzubilden. Die Schulungen bzw. Aus- oder Fortbildungen befassen sich insbesondere mit Fragen zu

- Täterstrategien,
- Psychodynamiken der Opfer,
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz sowie
- konstruktiver Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.

Dabei bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern und Jugendlichen sowie Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten einen Schwerpunkt.

Die Schulungen bzw. Aus- oder Fortbildungen sollen auch dazu befähigen, Dritte über diese Themen zu informieren.

(3) Die Kirchlichen Rechtsträger haben alle Personen, die in ihren Einrichtungen regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, umfassend über das Thema Prävention von sexuellem Missbrauch zu informieren und diese für etwaige Grenzverletzungen durch die in der Einrichtung tätigen Personen oder durch die in der Einrichtung betreuten/beaufsichtigten Kinder bzw. Jugendlichen zu sensibilisieren. Im Sinne eine Erziehungspartnerschaft bespricht der Kirchliche Rechtsträger das Thema Prävention von sexuellem Missbrauch auch mit Eltern und Angehörigen der Kinder und Jugendlichen.

## VI.b Präventionskräfte in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und Psychiatrie sowie weitere Bereiche in denen erwachsene Schutzbefohlene betreut werden.

Der Träger ist zuständig für die Benennung der Präventionskraft.

Es obliegt somit dem Träger zu entscheiden, für welche Organisationseinheit (Einrichtung, Region, Bezirks Caritasverband) er die Präventionskraft benennt. Alle Präventionskräfte eines Trägers müssen in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen. Größere Einrichtungen z.B. Kliniken oder große Heime, können nicht in Regionen zusammengefasst werden, hier ist eine eigene Präventionskraft zu benennen.

Die Präventionskraft muss den Schutzbefohlenen und Mitarbeitern bekannt und für diese leicht ansprechbar sein.

Die Präventionskraft erhält eine schriftliche Benennung in der ihre Aufgaben und der Zuständigkeitsbereich benannt sind.

### Folgende Kriterien sollten zur Benennung von Fachkräften zugrunde liegen:

- ✓ Präventionsarbeit ist Netzwerkarbeit: Austausch und Vernetzung sind wesentliche Erfolgsfaktoren präventiver Arbeit. Um transparent, effektiv, nachhaltig und glaubhaft arbeiten zu können, bedarf es der Bereitschaft, im offenen Austausch mit anderen Stellen zu arbeiten, die mit dem Thema befasst sind. Dazu gehört die Koordinationsstelle Prävention ebenso wie z.B. eine Beratungsstelle vor Ort.
- ✓ Hoher Grad an Bekanntheit: Eine Präventionskraft wird nur als Kontaktperson wahrgenommen, wenn sie einen angemessenen Grad an Bekanntheit sowie eine Verwurzelung im jeweiligen Zuständigkeitsbereich hat.
- ✓ Ausgewogenes Geschlechterverhältnis: Es wäre der Sache wenig dienlich, wenn allein Frauen zu Fachkräften ernannt würden. Die männliche Perspektive auf das Thema ist ein wichtiger Beitrag in Sachen Prävention – auch zur Vermeidung einer Gleichsetzung von Frauen = Opfer und Männer = Täter. Zudem sollten beiderlei Geschlechter als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. So wird die Hürde, sich zu melden, für Betroffene möglichst gering gehalten.
- ✓ Gewährleistung von mittelfristiger Kontinuität: Die Arbeit einer Präventionskraft ist wesentliche Vernetzungsarbeit. Um nachhaltig arbeiten zu können, sollte die Präventionskraft sicherstellen, ihr Amt zumindest mittelfristig (in einem Zeitraum von ca. 3 Jahren) ausüben zu können.

### Die Aufgaben der Präventionskraft:

Sie kennt die Präventionsverordnung und die dazu gehörenden Ausführungsbestimmungen und

- ✓ unterstützt und berät die Leitung bei der Umsetzung der Präventionsverordnung.

### §7 Qualitätsmanagement

(4) Jede Einrichtung benennt eine nach Absatz 2 geschulte bzw. aus-/fortgebildete Präventionskraft, die in einem Arbeitsverhältnis zur Einrichtung steht. Pfarreien, Pfarrgruppen und Pfarreiverbände können gemeinsam eine Präventionskraft benennen. Auf der Ebene des Dekanats kann die Aufgabe der Präventionskraft einem Präventionsteam übertragen werden, dessen Zusammensetzung die Dekanatsstruktur berücksichtigt. Präventionskräfte nach Satz 2 und 3 müssen in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen.

(5) Die Präventionskraft entwickelt in Absprache mit dem jeweiligen Kirchlichen Rechtsträger Präventionsmaßnahmen zur Aufgabenerfüllung nach Absatz 3 und begleitet die Umsetzung. Über jeden Verdacht auf sexuellen Missbrauch oder Grenzverletzung, der der Präventionskraft durch andere Personen als dem Kirchlichen Rechtsträger bekannt gemacht wird, hat sie den Kirchlichen Rechtsträger unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) zu informieren. Die Präventionskraft informiert die Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch über  
a) die Planung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen und  
b) Einzelfälle, die ihr nach dieser Ordnung bekannt werden.

- ✓ ist ansprechbar für fachliche Fragen rund um die Umsetzung der Präventionsverordnung.
- ✓ trägt Sorge dafür, dass das Thema Prävention in den entsprechenden Arbeitsbereichen des Trägers langfristig implementiert wird.
- ✓ schult die hauptamtlichen und ehrenamtlicher Mitarbeiter
- ✓ ist Teil des Beschwerdeweges vor Ort im Verdachtsfall.

Die Präventionskraft muss nicht in jedem Fall alle inhaltlichen Aufgaben selbst erfüllen. Sie kann dazu fachliche Unterstützung von außen hinzuziehen.

Die Arbeit als Präventionskraft wird in der Regel im Rahmen der bereits vorhandenen Stundenkapazität erbracht, es sei denn der Zuständigkeitsbereich bezieht sich auf eine Region oder mehrere Einrichtungen. Bei großen Zuschnitten ist der Zeit-Aufwand hoch und demnach zusätzlich vorzuhalten.

Zur Qualifizierung für die Tätigkeit als Präventionskraft bietet das Bistum Schulungen und Treffen zum Erfahrungsaustausch an. Informationen zu den Schulungen erhalten Sie bei der Abteilung Personal- und Organisationsförderung des Bistums. Die Angebote sind für die Fachkräfte kostenlos, die Fahrtkosten übernimmt der Träger. Der Träger trägt Sorge für die Weiterqualifizierung der Präventionskraft für den Bereich Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch. Sei es durch Verankerung des Themenkomplexes im internen Fortbildungsangebot oder durch externe Angebote.

Wenn bei einem Träger eine nach § 8a, SGB VIII anerkannte Präventionskraft tätig ist und entsprechende Kenntnisse im Bereich der Betreuung und Pflege von erwachsenen Schutzbefohlenen vorliegen, können dieser auch die Aufgaben der Präventionskraft für erwachsene Schutzbefohlene nach Präventionsordnung übertragen werden.

Leitungspersonal kann die Aufgabe der Präventionskraft nicht übernehmen, da bei einem Vorfall der Beschwerdeweg und der Dienstweg entkoppelt sein müssen. Die Präventionskraft übernimmt die Rolle der Unterstützung des Opfers und der Angehörigen.

Bei Bedarf erfährt die Präventionskraft fachliche und beratende Unterstützung aus der Koordinationsstelle Prävention. Ansprechpersonen sind die jeweiligen Bereichsverantwortlichen bzw. die Leitung.

## VII. Beschwerdewege

Die Beobachtung/Aufdeckung von Grenzverletzungen fordert alle Beteiligten. Gerade deshalb ist es wichtig, im Verdachtsfall verlässliche Kommunikationsregeln zu kennen.

Für die Einrichtungen und Dienste sind die Beschwerdewege, soweit sie nicht durch die Präventionsordnung vorgegeben sind, zu regeln. Soweit die Präventionskraft nicht unmittelbar dem Rechtsträger unterstellt ist, ist zu regeln, wie die Vorgesetzten in den Beschwerdeweg einzubeziehen sind.

In stationären oder teilstationären Einrichtung ist es sinnvoll, an geeigneter Stelle die Präventionskraft als Ansprechperson durch Aushang zu benennen und alle Kontaktdaten, Telefon, E-Mail und ggf. Sprechzeiten zu benennen. In ambulanten Diensten (z.B. Sozialstationen) kann die Funktion der Präventionskraft und deren Kontaktdaten auch durch eine schriftliche Information zu Beginn der ambulanten Maßnahme bekannt gemacht werden. Dies geschieht durch Aufdruck auf schon vorhandene Informationsblätter oder durch ein eigenes Informationsblatt (siehe Muster).

Die Präventionskraft ist in besonderer Weise geschult und unterstützt und koordiniert verantwortlich den Aufklärungsprozess. Sie steht dem vermutlichen Opfer bei und unterstützt die Kommunikation mit der Leitung der Einrichtungen, bzw. dem Träger. Regeln Sie im Vorfeld schriftlich wer, wen zu informieren hat.

### Wichtiger Hinweis: Nicht laienhaft ermitteln!

Alte, Kranke oder Behinderte und deren Angehörige benötigen ein offenes Ohr und Verständnis. Zuhören ist daher die wichtigste Aufgabe der Präventionskraft in einem Verdachtsfall vor Ort. Es gehört nicht zur den Aufgaben der Präventionskraft Ermittlungen durchzuführen. Die Leitung der Einrichtung bzw. der Träger bleibt für die Klärung von Sachverhalten verantwortlich. Der Träger klärt anhand der ihm vorliegenden Unterlagen und Berichte und leitet ggf. weitere Schritte ein. Beachten sie aber laienhafte Ermittlungen wie z.B. Befragungen erschweren die Aufgabe von Polizei und Staatsanwaltschaft und müssen unterbleiben.

### Dokumentation

Die Präventionsverordnung sieht unter §8,4 vor, dass Beschwerden an die Koordinationsstelle weitergeleitet werden können. Das setzt eine schriftliche Dokumentation des Falles implizit voraus.

Um von Anfang an möglichst umfassend über Vorfälle berichten zu können, empfehlen wir, Grenzverletzungen bei Bekanntwerden oder Beobachtung unmittelbar anonymisiert zu dokumentieren. Die Dokumentation unterstützt die eigene Wahrnehmung, dient darüber hinaus aber auch als hilfreiches Instrument, falls der Verdachtsfall sich erhärtet und ggf. Ermittlungen von den zuständigen Behörden aufgenommen werden.

### § 8 Beschwerdewege

(1) Die in einer Einrichtung betreuten/beaufsichtigten Kinder und Jugendlichen, deren Angehörige, sowie den in der Einrichtung tätigen Personen, können sich über alle Formen selbst erlebter oder beobachteter Grenzverletzungen, durch die in der Einrichtung tätigen Personen oder durch die dort betreuten/beaufsichtigten Kinder und Jugendlichen beim Rechtsträger der Einrichtung, der nach § 7 Absatz 4 ernannten Präventionskraft, den Missbrauchsbeauftragten im Bistum Mainz oder unmittelbar dem Ordinarius beschweren. Diese Möglichkeit, die auch Dritten offen steht, ist in geeigneter Form bekannt zu machen.

(2) Der Rechtsträger und die Präventionskraft setzen sich unverzüglich gegenseitig über Beschwerden nach Absatz 1 in Kenntnis. Der Rechtsträger entscheidet über die gebotenen Maßnahmen und Sanktionen und informiert die Präventionskraft.

(3) Sofern der Rechtsträger mit seiner Einrichtung eine Leistung im Sinne des SGB VIII erbringt, ist der Präventionskraft jeder Einzelfall zu melden, bei dem nach § 8a) SGB VIII

- a) eine Kindeswohlgefährdung wegen sexuellen Missbrauchs festgestellt ist, die nur durch die Einschaltung des Jugendamtes abgewendet werden kann.
- b) eine Kindeswohlgefährdung wegen sexuellen Missbrauchs festgestellt ist, die ohne Einschaltung des Jugendamtes abgewendet werden kann.

Der Rechtsträger kann die Präventionskraft auch ohne die Feststellung einer Kindeswohlgefährdung im Verfahren nach SGB VIII über Einzelfälle informieren, wenn er dies für die Präventionsarbeit für notwendig erachtet.

(4) Hilft der Kirchliche Rechtsträger der Beschwerde nicht oder nicht angemessen ab, kann die Beschwerdeführende Person sich an die diözesane Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2010, S. 150, Nr. 154) wenden. Diese legt die Beschwerde dem Generalvikar zur abschließenden Entscheidung vor. Die Beschwerdeführende Person wird über die getroffene Entscheidung in Kenntnis gesetzt.

(5) Betroffene Personen erhalten zur Nachsorge, Begleitung und Aufarbeitung bei einem entsprechenden Vorfall Hilfe und Unterstützung durch ausgebildete Fachleute.

Beiliegend:

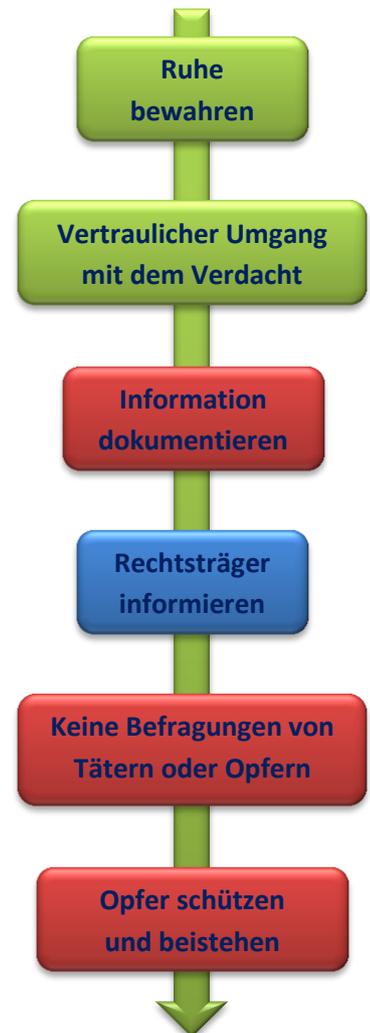
- Hilfestellungen/schematische Verfahrensabläufe im Verdachtsfall
- Musterformulare zur Dokumentation
- Musterformular Aushang

## Verhaltensempfehlungen und Kommunikationswege bei Verdachtsfällen in Einrichtungen und Diensten für erwachsene Schutzbefohlene

### A Verdachtsfälle aus dem familiären/sozialen Umfeld, von denen die Präventionskraft Kenntnis erhält

1. Ruhe bewahren und nicht überstürzt handeln!  
Das ist nicht einfach, aber sehr wichtig. Denn überstürzte Handlungen können die Situation für das Opfer eventuelle sogar verschlimmern. Wenn sich ein Opfer anvertraut: Zuhören und ermutigen, sich mitzuteilen.  
Das Erzählte vertraulich behandeln aber dem Opfer erklären, dass man sich Unterstützung holen wird.  
Ganz wichtig für die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt innerhalb der Familie: auf keinen Fall zuerst mit den Eltern sprechen! Dies führt unter Umständen dazu, dass das Opfer sich und seine Aussagen zurückzieht und seine Lage dadurch verschlimmert wird. Eltern oder Betreuungspersonen von erwachsenen Schutzbefohlenen, können die Herausnahme aus der Einrichtung herbeiführen.  
**Vorsicht!** Bei falschem Verdacht, könnten die Eltern oder Betreuer auch eine Anzeige gegen Mitarbeiter der Einrichtung stellen, die diesen Verdacht ausgesprochen haben.
2. Fachliche/Professionelle Hilfe holen!  
In einem solchen Fall sind Sie als Präventionskraft i.d.R. überfordert. Deshalb ist es sinnvoll und möglich sich Unterstützung zu holen. Besprechen Sie den Fall anonymisiert mit einer anderen Präventionskraft, einer/einem Mitarbeiter/in im pädagogischen oder pflegerischen Team der/dem Einrichtungsleiter/in.
3. Protokollieren Sie die Inhalte der Gespräche schriftlich.
4. Ggf. Beratung einholen!  
Die Fachberatung (z.B. durch eine Erziehungsberatungsstelle des Caritasverbandes, Wildwasser o.ä.) dient zunächst dazu, Ihnen bei der Einschätzung der Situation zu helfen und Verfahrenswege aufzuzeigen die nötig sind. Protokollieren Sie auch dieses Gespräch.
5. Klärung des weiteren Verfahrensweges  
Verhärtet sich der Verdacht auf strafbare Handlungen bezüglich Gewalt oder sexualisierte Gewalt und besteht ggf. eine Meldepflicht an die Polizei oder das Betreuungsgericht, informiert die Präventionskraft die Koordinationsstelle für Prävention im Bistum Mainz und spricht die weiteren Schritte ab.

Wichtig ist, alle Handlungsschritte mit dem/der Betroffenen entsprechend seinen kognitiven und emotionalen Fähigkeiten abzusprechen!



**B Verdachtsfälle aus dem Kreis der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung, von denen die Präventionskraft Kenntnis erhält**

1. Auch hier gilt Ruhe bewahren und nicht überstürzt handeln!  
Überstürzte Handlungen können die Situation für das Opfer eventuelle sogar verschlimmern. Wenn sich ein Opfer anvertraut: Zuhören und ermutigen, sich mitzuteilen.  
Das Erzählte vertraulich behandeln aber dem Opfer erklären, dass man sich Unterstützung holen wird.  
Wenden sich Kollegen an die Präventionskraft, gilt das Gleiche.
2. Nehmen Sie auf keinem Fall selbst Kontakt mit dem/der beschuldigten Mitarbeiter/-in oder einem möglichen Opfer auf, das sich nicht an Sie gewandt hat.
3. Befragen Sie keine Kollegen oder erzählen Sie von Ihren Informationen.
4. Fachliche/Professionelle Hilfe holen!  
Wenn es schwer fällt den Sachverhalt zu bewerten ist es sinnvoll und möglich sich Unterstützung zu holen.  
Besprechen Sie den Fall anonymisiert mit einer anderen Präventionskraft, dem/der Einrichtungsleiter/in.
5. Protokollieren Sie die Inhalte der Gespräche schriftlich.
6. Ggf. Beratung einholen!
7. Begründete Vermutung gegen eine/n haupt- oder ehrenamtliche/n Mitarbeiter/in umgehend an den Träger der Einrichtung melden. Alle weiteren Schritte liegen in der Verantwortung des jeweiligen Rechtsträgers.
8. Mögliche Opfer schützen indem Sie eine Änderung des Dienstplans veranlassen oder das mögliche Opfer vorübergehend in andere Betreuungsformen geben.  
Diese Maßnahmen sind mit dem Rechtsträger abzustimmen.
9. Supervision für die Beteiligten bereitstellen, wenn diese Kenntnis erlangt haben.



**Aufgaben des Rechtsträgers**

1. Bei unklarem Verdacht Maßnahmen zum Schutz des Opfers einleiten.
2. Weitere Informationen sammeln ohne Befragungen anzustellen.
3. Bei konkretem Verdacht Mitarbeiter vorübergehend suspendieren.
4. Bei konkretem Verdacht Bischöfliches Ordinariat bzw. Koordinationsstelle Prävention informieren.
5. Bei eindeutigem Verdacht, sofort Staatsanwaltschaft informieren und weiteres Vorgehen abstimmen.
6. Eventuell notwendige Öffentlichkeitsarbeit ebenfalls mit der Staatsanwaltschaft und dem Bischöflichen Ordinariat abstimmen.

## Häufig gestellte Fragen zur Präventionsverordnung für den Bereich erwachsene Schutzbefohlene

### 1. Wie wird die Schulung der Beschäftigten in den Kirchlichen Rechtsträgern nach § 2,1 organisiert und durchgeführt?

Die Schulungen werden von der Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Mainz organisiert. Geschult werden Leitungen katholischer Einrichtungen, sowie die von der Einrichtung zu benennende Präventionskraft gemäß §7,4. Die Veranstaltungsorte und Termine werden durch schriftliche Einladung bekannt gegeben. Die Schulungen begannen im Herbst 2011. Die Teilnahme ist verpflichtend und wird bescheinigt.

Für neue Mitarbeiter/innen werden turnusgemäß Schulungen angeboten. Mitarbeiter die nicht Leitungskraft und nicht Präventionskraft sind, werden durch den Rechtsträger geschult, der diese Aufgabe in der Regel an die Präventionskraft delegiert.

### 2. Was heißt in § 2,2 Präventionsverordnung „Nicht nur vorübergehend ehrenamtlich tätig?“

Vorübergehend ehrenamtlich tätig sind z.B. Personen, die kurzfristig meist ad hoc eingesetzt werden. Vorübergehende Tätigkeit ist z. B. der kurzfristig einspringende Fahrdienst. Angehörige von Bewohnern die spontan beim Sommerfest helfen usw.

### 3. Wer erarbeitet den in § 3,2 benannten Verhaltenskodex?

Der Rechtsträger ist für die Erarbeitung des Verhaltenskodex verantwortlich. In der Regel wird dies vom Rechträger an die Präventionskraft delegiert. Die Erarbeitung erfolgt partizipativ, d.h. unter Einbeziehung der betroffenen Schutzbefohlenen und der Mitarbeiter. Ein Verhaltenskodex ist einrichtungstypspezifisch zu erstellen. Differenzierte Rechtsträger haben daher unterschiedliche Regelungen zu erarbeiten.

### 4. Was ist zu tun, wenn Einrichtungen bereits hausinterne Regelungen getroffen haben?

Es wird empfohlen, bestehende Verhaltensregeln, Dienstanweisungen und andere hausinterne Regelungen mit der Präventionsordnung, sowie den Verhaltensregeln der Koordinationsstelle abzugleichen und die in Gebrauch befindlichen gegebenenfalls anzupassen bzw. zu ergänzen. Verantwortlich dafür, sind die jeweiligen Träger der Einrichtungen unter Hinzuziehung der benannten Fachkraft, sowie gegebenenfalls der jeweiligen Ansprechpartner aus der Koordinationsstelle.

### 5. Was sind nach § 3,4 „gebotene Sanktionen“ bei Verstoß gegen Verhaltensregeln durch verpflichtete Personen?

Soweit die Verhaltensregeln, Dienstanweisungen und hausinternen Regelungen arbeitsrechtliche Wirkung haben, gelten bei gravierenden Verstößen als „gebotene Sanktionen“ die arbeitsrechtlich vorgesehenen Instrumente bis hin zur Abmahnung und fristloser Kündigung.

### 6. Wie ist das Thema im Vorstellungsgespräch gemäß § 5,1 zu thematisieren?

Das Thema Prävention soll angemessen – im Sinne einer Mitteilung –

angesprochen werden, damit es die Bewerbenden nicht abschreckt. Das Thema ist am Besten unter dem Punkt aufgehoben, bei dem über die Qualität der Einrichtung gesprochen wird, bei der sich der Bewerber um eine Anstellung bemüht. Hier ist der Hinweis zu setzen, dass Prävention von Missbrauch dem Träger/der Einrichtung/der Gemeinde ein wichtiges Thema ist und welche Instrumente zur Umsetzung der Präventionsverordnung zum Einsatz kommen. Zu diesen gehören die Verhaltensregeln, Dienstanweisungen o.ä. Sinnvoll ist auch der namentliche Hinweis auf die jeweilige Präventionskraft als Ansprechpartner/in. Die genannten Informationen, werden den Bewerberinnen und Bewerbern schriftlich zur Verfügung gestellt.

**7. Wo finde ich die in § 6 genannte Selbstverpflichtungserklärung?**

Die Selbstverpflichtungserklärung gehört zu den Materialien, die über die Homepage der Koordinationsstelle, für die verschiedenen Arbeitsbereiche abzurufen sind. Sie finden die Selbstverpflichtungserklärung für erwachsene Schutzbefohlene auch im Anhang dieser Broschüre. Eigenes entwickelte Selbstverpflichtungserklärungen des Rechtsträgers, sollten mindestens die in diesem Muster vorgegeben Punkte enthalten.

**8. Wie wird die Selbstverpflichtungserklärung dokumentiert und aufbewahrt?**

Die Selbstverpflichtungserklärung wird in der Personalakte hinterlegt bzw. dort, wo die Zugangsdaten des betroffenen Personenkreises aufbewahrt werden (betrifft z.B. Ehrenamtliche oder nebenberufliche Referentinnen und – Referenten im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit).

**9. Was sind die nach §7,1-3 genannten Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit?**

Im Sinne des Qualitätsmanagement sind die Kirchlichen Rechtsträger aufgefordert, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fragen der Prävention aus- und fortzubilden. In Einrichtungen, in denen solche Schulungen eingeführt sind, sollte der Inhalt mit den Anforderungen, die sich aus der Präventionsordnung und den Verhaltensregeln ergeben, abgeglichen werden. Bei Bedarf können die jeweiligen Fachaufsichten, Träger, Verbandsleitungen, bzw. die Koordinationsstelle unterstützend und beratend hinzugezogen werden.

**10. Was sind die Aufgaben der nach §7,4 genannten Präventionskraft? Wer ist geeignet?**

Auf der Homepage der Koordinationsstelle sind die Aufgaben der Präventionskraft separat beschrieben. Auch im Muster zur Benennung der Präventionskraft sind die Aufgaben beschrieben. Zur Eignung: Präventionskräfte sollen persönlich geeignet sein. Ist eine Person bereits im Bereich Prävention geschult, liegt es bei persönlicher Eignung nahe, ihr die Aufgabe der Präventionskraft zu übertragen. Voraussetzung ist dies jedoch nicht, da das Bistum Schulungen und Erfahrungsaustausch vorsieht. Das Curriculum dieser Fortbildungen richtet sich nach den in § 7, 2 der Präventionsordnung genannten Themenstellungen. Die Präventionskraft darf keine Leitungsfunktion mit Bedeutung für die ganze Einrichtung haben, da dies im Missbrauchsfall in der Einrichtung zu Interessenkollisionen führen kann.

**11. Wer leistet die Schulungen und Begleitung?**

Die Schulungen werden von der Koordinationsstelle für Prävention im Bistum Mainz, in Verbindung mit der Fortbildungsabteilung des Bischöflichen Ordinariats organisiert, die die Fachkräfte und Leitungen in geeigneter Form zu Schulungen einlädt.

**12. Wer leistet den Informationsfluss zu den rechtlichen Betreuern?**

Es wird empfohlen, die allgemeine Zusammenarbeit mit den rechtlichen Betreuern, zur Information über das Präventionskonzept, den Verhaltenskodex bzw. Präventionsarbeit zu nutzen. Darüber hinaus obliegt es den Trägern, Einrichtungsleitungen etc., gegebenenfalls unter Hinzuziehung der Fachaufsichten und der Koordinationsstelle für Prävention, für Transparenz vor Ort zu sorgen. Gute Kommunikation vor Ort ist wesentlich verantwortlich dafür, eine Kultur des Hinschauens, der Aufmerksamkeit und der Sensibilität zu schaffen. Sie dient der Gefahrenvermeidung durch Themenpräsenz.

**13. Wie sollen die Informationen aus den Schulungen vor Ort weitergeleitet werden?**

Der an der Schulung verpflichtend teilnehmende Personenkreis trägt dafür Sorge, die Information im Stil der kollegialen Beratung / Schulung intern in einer der Einrichtung angemessenen Form weiterzugeben.

**14. Gibt es weitere Materialien zur Unterstützung?**

Die Koordinationsstelle ergänzt die Materiallisten, die über die Homepage abgerufen werden können. Für den Bereich der Caritas sind auch die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes hilfreich. Ebenso für Einrichtungen in Hessen die Vorgaben des Hessischen Sozialministeriums.

**15. Wie wird der Prozess weitergeführt? Welche Rolle spielt die Bistumsebene? Was soll vor Ort geleistet werden?**

Die Grundstruktur des Präventionskonzeptes ist geprägt von zwei sich ergänzenden Bewegungen: Einerseits koordinierte und vernetzte Schulungen und Weiterbildungen, die durch die Koordinationsstelle des Bistums initiiert werden. Ihr Ziel ist die nachhaltige Weiterentwicklung der Präventionsarbeit in der Fläche des Bistums. Zum anderen geht es um die Thematisierung präventionspraktischer Fragestellungen in den Einrichtungen und Diensten vor Ort. Beide Bewegungen gemeinsam sind Gefahrenvermeidung durch Themenpräsenz. Die geschulten Fachkräfte, stellen das Bindeglied zwischen den beiden Ebenen dar. Das Präventionskonzept wird nach den Erfahrungen in seiner Umsetzung aktualisiert und angepasst.

**16. Wer ist ein Erwachsener Schutzbefohler?**

Als „erwachsene Schutzbefohlene“ werden Personen bezeichnet, die wegen Gebrechlichkeit oder wegen Krankheit wehrlos sind. Dabei kann die Wehrlosigkeit auch nur vorübergehend sein. Erwachsene, widerstandsunfähige Personen sind z. B. Kranke, Behinderte, Hilfsbedürftige, Gefangene. (vgl. Wikipedia)

**17. Was ist sexueller Missbrauch an erwachsenen Schutzbefohlenen?**

Von sexuellem Missbrauch wird dann geredet, wenn dies ohne deren Einverständnis des Erwachsenen geschieht. Im Kontext spezieller

Behandlungs- und Betreuungsverhältnisse, z. B. Psychotherapie, bei der Betreuung geistig behinderter oder dementer Personen werden sexuelle Kontakte auch mit Einverständnis des Klienten, als Missbrauch seitens des professionellen Helfers gewertet. (vgl. Wikipedia)

**18. Wie lässt sich die Intimpflege von einem sexuellen Übergriff unterscheiden?**

Die Unterscheidung ist schwer zu treffen. Wenn die Pflegebedürftigen nicht Intimpflege erkennbar, als unangenehm empfinden und selbst nicht in der Lage sind die Intimpflege durchzuführen, sollte zum Schutz der Mitarbeitenden regelmäßig eine 2. Person die ordnungsgemäße Durchführung überwachen und dokumentieren. Bei Hinweisen auf unangenehme Gefühle und unangemessene Handlungen sind geeignete Maßnahmen zu treffen.

**19. Liegt ein Missbrauch vor, wenn ein erwachsener Schutzbefehlener das Pflege- oder Betreuungspersonal sexuell belästigt?**

Übergriffe von Schutzbefohlenen an Pflege- oder Betreuungspersonal kommen vor und sind für die Mitarbeitenden unangenehm. Dies sind Risiken im Rahmen der Berufstätigkeit sie werden nicht durch die Präventionsordnung erfasst. Dennoch: Der Arbeitgeber trägt, im Rahmen seiner Fürsorgepflicht, dafür Sorge, dass die Mitarbeiter keinen unnötigen Risiken ausgesetzt werden. Dies kann auch die Kündigung des Betreuungsverhältnisses zur Folge haben. Soweit die zu pflegende Person dafür rechtlich zur Verantwortung gezogen werden kann, obliegt es der Pflegekraft, dies zu betreiben. Der Arbeitgeber, kann dies im Rahmen seiner Möglichkeiten mit unterstützen.

Deeskalationstrainings können bei Betreuten mit Gewaltpotential, eine hilfreiche Unterstützung für die Mitarbeiter sein. Eine gelebte Kultur der Achtsamkeit in der Einrichtung reduziert auch das Risiko von Mitarbeitenden selbst Opfer von Übergriffen zu werden.

**20. Wie lassen sich die Regelungen des Zusammenlebens in einer Einrichtung von Gewalt / Körperverletzung unterscheiden.**

Gewalt kann durch quälen, misshandeln oder unterlassen ausgeübt werden. Gewalt bezieht sich auf körperliche und auf seelische Tatbestände. Ein vorsätzliches Herbeiführen von Gewalt in diesem Sinne, die nicht einem höheren Schutzbedürfnis (Leben oder wesentliche Beeinträchtigung der Gesundheit) dient, ist Körperverletzung.

Regeln des Zusammenlebens (Hausordnung), dürfen Geweltaspekte enthalten (z.B. geschlossene Station/Zimmer, Fixierung, kurzzeitiges Festhalten, medikamentöse Ruhigstellung), soweit sie richterlich angeordnet sind oder im akuten Fall, dem berechtigten Schutz anderer Personen (Notwehr) oder der Person selbst (Selbstgefährdung) dienen.

Das Betreiben von Fixierungen und medikamentöser Ruhigstellung aus Personalmangel oder zur Arbeitserleichterung, kann als Gewalt ausgelegt werden und ist ein Verstoß gegen die ethischen Grundlagen guter Pflege und Betreuung.

Vorlagen

Formulare

Muster

Benennung der

---

**Präventionsfachkraft**

---

(§ 7 Nr. 4 der Verordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Mainz)

Bezeichnung des Kirchlichen Rechtsträgers
---

ernennt hiermit

Herr/ Frau.....

für die Einrichtung/Zuständigkeitsbereich ..... zur Präventionsfachkraft (§7 Abs.4  
Präventionsverordnung Bistum Mainz).

Zu den Aufgaben der Präventionsfachkraft gehören

Nach § 1 Abs. 1 Für Kirchliche Rechtsträger von Einrichtungen, in denen mit erwachsenen  
Schutzbefohlenen gearbeitet wird, gilt diese Verordnung entsprechend.

*Angelehnt an § 7 Absatz 3* bedeutet dies:

Die Kirchlichen Rechtsträger haben alle Personen, die in ihren Einrichtungen regelmäßig mit  
„erwachsenen Schutzbefohlenen“ arbeiten, umfassend über das Thema Prävention von *Gewalt und*  
sexuellem Missbrauch zu informieren und diese für etwaige Grenzverletzungen durch die in der  
Einrichtung tätigen Personen oder durch die in der Einrichtung betreuten erwachsenen  
Schutzbefohlenen zu sensibilisieren. Im Sinne einer „*ganzheitlichen Betreuung*“ bespricht der Kirchliche  
Rechtsträger das Thema Prävention von „Gewalt und“ sexuellem Missbrauch auch mit Eltern und  
Angehörigen und „*rechtlichen Betreuern*.“

§ 7 Abs. (5)

Die Präventionskraft entwickelt in Absprache mit dem jeweiligen kirchlichen Rechtsträger  
Präventionsmaßnahmen zur Aufgabenerfüllung nach § 7 Absatz 3 (s.o) und begleitet die Umsetzung.  
Über jeden Verdacht auf sexuellen Missbrauch oder Grenzverletzung, der der Präventionskraft durch  
andere Personen als dem Kirchlichen Rechtsträger bekannt gemacht wird, hat sie den kirchlichen  
Rechtsträger unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) zu informieren.

Die Präventionskraft informiert die Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch über

- a) die Planung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen und
- b) Einzelfälle, die ihr nach dieser Ordnung bekannt werden.

- Die Präventionskraft nimmt Beschwerden nach § 8 Absatz 1 entgegen
- Die Präventionskraft informiert den Rechtsträger nach § 8 Abs. 2 umgehend über Beschwerden  
nach Abs. 1 und wird vom Rechtsträger über Beschwerden und die Entscheidungen zu geboten  
Maßnahmen und Sanktionen in Kenntnis gesetzt.

.....den,.....

zur Kenntnis genommen

Unterschrift der vertretungsbefugten Person  
des Kirchlichen Rechtsträgers

Unterschrift der Präventionsfachkraft

**Eine Kopie der Beauftragung erhält die Koordinierungsstelle Prävention**

Zuständig für den Bereich Caritas:

Frau Böhm für den Bereich Einrichtungen und Dienste für Minderjährige,

Herr Rehn für den Bereich Einrichtungen und Dienst für erwachsene Schutzbefohlene

Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.

Bahnstrasse 32, 55128 Mainz

**Kinder und Jugendliche haben – ebenso wie Erwachsene Schutzbefohlene – (alternativ: Die Bewohner bzw. Besucher unserer Einrichtung haben...) ein Recht auf körperliche Unversehrtheit und Wahrung ihrer sexuellen Integrität. Diesem Recht weiß sich die katholische Kirche im Bistum Mainz in besonderer Weise verpflichtet.**

**Ihr Ansprechpartner für alle Fragen zu Gewalt und sexualisierter Gewalt in der Einrichtung XXXXX ist:**

(Hier am Beispiel des Bereichsverantwortlich in der Koordinationsstelle)

**Benno Rehn**



Bahnstrasse 32  
55128 Mainz

Telefon: 06131 2826-274  
E-Mail: [benno.rehn@caritas-bistum-mainz.de](mailto:benno.rehn@caritas-bistum-mainz.de)

Ggf. Sprechzeiten in der Einrichtung

# Selbstverpflichtungserklärung

für die Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen

\_\_\_\_\_  
(Nachname)

\_\_\_\_\_  
(Vorname)

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
(Geburtsdatum)

Die katholische Kirche bietet alten Menschen, Menschen mit Behinderungen und anderen Menschen die nicht oder nicht mehr voll für sich selbst sorgen können Hilfe und Schutz an. Diese Hilfe ist so zu gestalten, dass Vertrauen und Offenheit ein liebevolles Miteinander ermöglichen. Die Verantwortung dafür liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen (pflegebedürftige und behinderte Menschen). Jeder Mitarbeiter ist zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kolleginnen und Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten erwachsenen Schutzbefohlenen begangen worden sind. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Schutzbefohlenen (pflegebedürftige kranke und behinderte Menschen) seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich achte und unterstütze alte, kranke und behinderte Menschen in ihrem Recht auf ein selbstbestimmtes Leben. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
2. Meine Arbeit mit alten, kranken und behinderten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Dies bezieht sich insbesondere auf die Privat- und Intimsphäre von Schutzbefohlenen. Ich beachte dies auch im Umgang mit Medien, insbesondere bei der Nutzung von Foto, Film, Handy und Internet.
4. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert.
5. Ich achte auf jede Form persönlicher Grenzverletzung und leite die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der anvertrauten Schutzbefohlenen ein. Verhalten sich die in der Arbeit mit alten, kranken und behinderten Menschen tätigen Personen oder die Schutzbefohlenen selbst sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Betroffenen ein. Ich höre zu, wenn sie mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt nicht nur von männlichen, sondern auch von weiblichen Tätern verübt wird und jeder zum Opfer werden kann.
6. Im Konfliktfall ziehe ich (professionelle) fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informiere die Verantwortlichen. Die mir anvertrauten Informationen behandle ich sensibel. Der Schutz der Betroffenen steht dabei an erster Stelle.

7. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber alten, kranken und behinderten Menschen bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
8. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.
9. Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner für mein Bistum, meinen Verband oder meinen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.
10. Ich wurde zu Fragen des Schutzes von alten, kranken und behinderten Menschen unter Berücksichtigung der Vorgaben der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch meines Bistums durch eine Handreichung informiert, habe diese sorgsam gelesen und habe Kenntnis, dass ich mich stets aktuell auf der Bistumshomepage [www.bistum-mainz.de/praevention](http://www.bistum-mainz.de/praevention) über Fort- und Weiterbildungsangebote und zu präventionspraktischen Fragestellungen informieren kann.
11. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat<sup>1</sup> im Sinne der oben stehenden Regeln rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

---

Ort und Datum

---

Unterschrift

---

<sup>1</sup> §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (siehe ggf. <http://www.gesetze-im-internet.de> (> Gesetze/Verordnungen > S > StGB).

## **Musterbrief bzgl. Einforderung erweitertes Führungszeugnis**

### **Erweitertes Führungszeugnis**

Sehr geehrte/geehrter Frau/Herr .....

das Bistum Mainz hat eine Verordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch erlassen; diese Verordnung wurde im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz veröffentlicht und kann bei uns eingesehen werden.

Nach der Verordnung müssen die Träger kirchlicher Einrichtungen von allen Personen, die sie in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einsetzen, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG einfordern; für ehrenamtlich tätige Personen gilt diese Verpflichtung derzeit jedoch nur in Ausnahmefällen. Das erweiterte Führungszeugnis ist nicht nur bei Neueinstellungen, sondern auch gegenüber den in der Einrichtung bereits tätigen Personen einzufordern, und zwar regelmäßig alle fünf Jahre.

Da auch Sie zu dem vorgenannten Personenkreis zählen, werden Sie hiermit aufgefordert, das erweiterte Führungszeugnis bei Ihrer Meldebehörde zu beantragen und uns dieses sodann vorzulegen/vorlegen zu lassen.

Für die Beantragung bestätigen wir Ihnen hiermit, dass die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses benötigt wird für

- die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe –
- eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger.
- eine Tätigkeit, die in einer dem zuvor genannten Punkt vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

**Kosten** für die Beantragung werden Ihnen gegen Vorlage einer Quittung erstattet (nicht bei Neueinstellungen). Ehrenamtlich tätige Personen können bei der Meldebehörde einen Antrag auf Gebührenbefreiung stellen; eine schriftliche Bestätigung über die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit stellen wir Ihnen bei Bedarf aus.

**Bitte legen Sie Ihrer Meldebehörde dieses Schreiben vor!**

Mit freundlichen Grüßen

.....  
*Vertreter des Rechtsträgers der Einrichtung*

**Hinweise sofern in Einrichtungen für erwachsene Schutzbefohlene auch Minderjährige betreut, beaufsichtigt oder in einer sonstigen Weise Verantwortung durch Mitarbeiter der Einrichtung übernommen werden.**

## **Musterbrief zur Bescheinigung des ehrenamtlichen Engagements Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis**

Gemäß § 12 des Gesetzes über Kosten im Bereich der Justizverwaltung, kann das Bundesamt für Justiz von der Erhebung der Gebühr für das Führungszeugnis absehen, wenn dies mit Rücksicht auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen (Mittellosigkeit) oder sonst aus Billigkeitsgründen (besonderer Verwendungszweck) geboten erscheint.

Ein sonstiger Billigkeitsgrund bzw. besonderer Verwendungszweck liegt vor, wenn das Führungszeugnis zum Zwecke des Ausübens einer **ehrenamtlichen Tätigkeit in einer gemeinnützigen Einrichtung** benötigt wird.

### **Optionalen Text (nichtzutreffendes bitte weglassen):**

#### **1. Antrag auf ein Führungszeugnis (§ 30 Bundeszentralregistergesetz)**

Hiermit wird bescheinigt, dass Herr/Frau.....geb. am ....., für die .....(*Angabe der gemeinnützigen Einrichtung*) ohne die Zahlung einer Aufwandsentschädigung ehrenamtlich tätig ist oder sein wird. Für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit, wird ein Führungszeugnis benötigt.

#### **2. Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis (§ 30a Bundeszentralregistergesetz)**

Hiermit wird bescheinigt, dass Herr/Frau.....geb. am ....., für die .....(*Angabe der gemeinnützigen Einrichtung*) ohne die Zahlung einer Aufwandsentschädigung ehrenamtlich tätig ist oder sein wird. Für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit, wird ein Führungszeugnis nach § 30a, 31 Bundeszentralregistergesetz benötigt. Die entsprechenden Voraussetzungen liegen vor.

**Hinweise sofern in Einrichtungen für erwachsene Schutzbefohlene auch Minderjährige betreut, beaufsichtigt oder in einer sonstigen Weise Verantwortung durch Mitarbeiter der Einrichtung übernommen werden.**

### Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher gemäß § 72a SGB VIII

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung, wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

**Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend der oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.**

Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

\_\_\_\_\_  
Vorname des/der Mitarbeiters/in

\_\_\_\_\_  
Nachname des/der Mitarbeiters/in

\_\_\_\_\_  
Anschrift

Der/die oben genannte Mitarbeiterin/Mitarbeiter hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

\_\_\_\_\_  
Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich, mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII, ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung, der Tätigkeit für den Träger zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit, sind die Daten unverzüglich zu löschen.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der für die Einsichtnahme  
zuständige Person des Trägers

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des/der Mitarbeiters/in

**Das vorliegende Schema kann sinngemäß für die Beurteilung herangezogen werden, ob bei einem Hauptamtlichen der auch dienstlichen Kontakt zu Minderjährigen hat, ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen ist.**

### Prüfschema nach §72a SGB VIII

Das nachstehende Prüfschema unterstützt die Träger bei der Entscheidung, welche ehrenamtlich Tätigen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet sind.

Je nach Art, Dauer und Intensität entfallen auf die Tätigkeit zwischen null und zwei Punkten.

Die Tätigkeit...	0 Punkte	1 Punkt	2 Punkte	Anzahl
ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	Nein	Vielleicht	Gut möglich	
beinhaltet eine Hierarchie, ein Machtverhältnis	Nein	Nicht auszuschließen	Ja	
berührt die persönliche Sphäre des/der Minderjährigen (sensible Themen, Körperkontakte)	Nie	Nicht auszuschließen	Immer	
wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen	Ja	Nicht immer	Nein	
findet in der Öffentlichkeit statt	Ja	Nicht immer	Nein	
findet mit Gruppen statt	Ja	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein	
hat folgende Zielgruppe	Über 15 Jahre	12-15 Jahre	Unter 12 Jahre	
findet mit regelmäßig wechselnden Minderjährigen statt	Ja	Teils, teils	Nein	
hat folgende Häufigkeit	Ein bis zweimal	Mehrfach (z.B. auch mehrere Tage hintereinander)	Regelmäßig	
hat folgenden zeitlichen Umfang	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht	
<b>= Summe</b>				

**Achtung!** Ab einer Gesamtzahl von 10 Punkten sollte für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis angefordert werden.

Vorschlag für einen Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Opfer an Mitarbeiter der Einrichtung. (schematische Darstellung)

„Was tun ... wenn erwachsene Schutzbefohlene von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung erzählen?“

Nicht drängen. Kein Verhör. Kein Forscherdrang. Keine überstürzten Aktionen.

- Ruhe bewahren!
- Keine überstürzten Aktionen.

Keine „Warum“-Fragen verwenden. Sie lösen leicht Schuldgefühle aus. Achten Sie auf die kognitiven und emotionalen Fähigkeiten des Betreuten...

- Zuhören, Glauben schenken und den betreuten Menschen ermutigen sich anzuvertrauen.
- Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Nicht bewerten, auch wenn Sie selbst das geschilderte als schlimm empfinden.

Keine logischen Erklärungen einfordern.

- Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des betreuten Menschen respektieren. Sich selbst der Unterscheidlichkeit von Erleben bewußt sein. Die Subjektivität von Wahrheit im Blick behalten.

Keinen Druck ausüben, auch keinen Lösungsdruck.

- Zweifelsfrei Partei für den betreuten Menschen ergreifen. „Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist!“
- Wiederholungen in den Erzählungen zu lassen und Varianten gleichrangig nebeneinander stehen lassen.

Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.

- Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. „Ich entscheide nicht über Deinen Kopf“ aber auch erklären „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“

Das Thema Strafanzeige im Gespräch nicht thematisieren.

- Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren. Das Erzählte anhand von Informationen aus der Pflege/Betreuungsdokumentation ergänzen/prüfen möglicherweise ist der Vorgang dokumentiert und begründet.

Keine Information an den/die potentielle(n) Täter/in.

- Kontaktaufnahme und Absprache zum weiteren Vorgehen zum Wohle des Betreuten mit der Präventionskraft des Trägers. Keine Kontaktaufnahme mit anderen Kollegen halten Sie den Kreis zunächst auf die Personen beschränkt, die damit befasst sind.

Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne Einbezug des erwachsenen Schutzbefohlenen und oder seiner rechtlichen Vertreter.

- Fachliche Beratung einholen. Bei einem Verdacht Präventionskraft informieren. Bei umgehender Interventionsnotwendigkeit sofort den Rechtsträger direkt informieren. Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten bei weiteren Handlungsschritten.

## Allgemeiner Handlungsleitfaden „Was tun ... bei der Vermutung, ein Schutzbefohlener ist Opfer sexualisierter Gewalt im Bereich der Fürsorgepflicht des Rechtsträgers?“ (schematische Darstellung)

Nichts auf eigene Faust unternehmen!	<ul style="list-style-type: none"><li>•Ruhe bewahren!</li><li>•Keine überstürzten Aktionen</li></ul>
Keine direkte Konfrontation des/der vermutlichen Täters/in mit der Vermutung!	<ul style="list-style-type: none"><li>•Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen!</li><li>•Verhalten des potenziell betroffenen Menschen beobachten.</li><li>•Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen</li></ul>
Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!	<ul style="list-style-type: none"><li>•Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!</li><li>•Präventionskraft informieren bei Gefahr in Verzug sofort den Rechtsträger informieren.</li></ul>
Keine eigenen Befragungen durchführen!	<ul style="list-style-type: none"><li>•Sich selber Hilfe holen!</li><li>•Mit der Präventionskraft ggf. mit dem eigenen Vorgesetzten sprechen. Nur diese werden tätig. Ihre Aufgabe ist beendet.</li></ul>
Präventionskraft informieren Keine Informationen an den/dievermutliche/n Täter/in!	<ul style="list-style-type: none"><li>•Mit der Präventionskraft Kontakt aufnehmen.</li><li>•Sich mit der Präventionskraft besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden.</li><li>•Die Präventionskraft legt die Handlungsschritte fest.</li></ul>
Zunächst keine Konfrontation der rechtlichen Betreuer des vermutlichen Opfers mit der Vermutung!	<ul style="list-style-type: none"><li>•Als Mitarbeiter sollten Sie sich selbst Unterstützung holen.</li><li>•Ungute Gefühle zur Sprache bringen und keine unabgesprochenen Schritte unternehmen.</li></ul>
Fachberatung durch die Präventionskraft einholen!	<ul style="list-style-type: none"><li>•Bei einer begründeten Vermutung eine Fachberatungsstelle hinzuziehen. Sie schätzen das Gefährdungsrisiko ein und beraten bei weiteren Handlungsschritten.</li></ul>

### **Merksätze:**

Begründete Vermutungsfälle innerhalb der Einrichtung gegen eine/n haupt- oder ehrenamtliche/n Mitarbeiter/in umgehend Präventionskraft und bei Gefahr in Verzug an den Rechtsträger, ggf. Polizei melden.

Begründete Vermutungsfälle außerhalb der Einrichtung Präventionskraft informieren, ggf. der Polizei melden. Wird der Betreute in einer anderen Einrichtung betreut ggf. Heimaufsicht, MDK, ... einschalten.

**Bitte nicht alleine handeln, immer die Absprache mit der Präventionskraft oder dem Träger suchen.**

## Empfehlungen für Verhaltensregeln zum achtsamen Umgang mit erwachsenen Schutzbefohlenen

Kirchliche Einrichtungen und Dienste in der Diözese Mainz sind sichere Orte. Alle Mitarbeitende lesen die Präventionsordnung, die hausinternen Regelungen und unterschreiben eine Selbstverpflichtungserklärung. Alle Mitarbeiter kennen die Inhalte der Schutzvorschriften der UN-Behindertenrechtskonvention insbesondere die Artikel:

- Artikel 10  
Recht auf Leben
- Artikel 14  
Freiheit und Sicherheit der Person
- Artikel 15  
Freiheit vor Folter oder grausamer, unmenschlicher  
oder erniedrigender Behandlung oder Strafe
- Artikel 16  
Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch
- Artikel 17  
Schutz der Unversehrtheit der Person
- Artikel 22  
Achtung der Privatsphäre

Die caritativen Dienste und Einrichtungen stellen geschützte Räume zur Verfügung. Diese sind so gestaltet, dass sich schutzbefohlene Menschen angenommen wissen und sich wohl und sicher fühlen. Die Angebote der kirchlichen Träger bieten Möglichkeiten, Autonomie und Selbstbestimmung zu wahren und eine geschlechtsspezifische Identität zu leben. Auf diese Weise werden die anvertrauten Schutzbefohlenen geachtet und können sich selbstbewusst für ihre Rechte einsetzen. Pflege, Betreuung und alle anderen Hilfsangebote der Einrichtungen und Dienste, unterstützen die Fähigkeit und Möglichkeit zur Selbstbestimmung.

### - „Hilf mir es selbst zu tun“-

Die unterstützende Hilfe/Pflege (Assistenz zur Selbstbestimmung) hat Vorrang vor der ersetzenden Hilfe/Pflege.

In der Pflege und Betreuung von erwachsenen Schutzbefohlenen ist zu unterscheiden:

- **Grenzverletzungen, die unabsichtlich verübt werden**
- **Grenzverletzungen, die absichtlich verübt werden** aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“ resultieren,
- **Übergriffe**, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber erwachsenen Schutzbefohlenen, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs sind,
- **strafrechtlich relevante Formen der Gewalt** (wie zum Beispiel körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung). (Vgl. Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt 2010)

### Pflichten der Mitarbeiter

1. Alle unabsichtlichen Grenzverletzungen sind in den jeweiligen Teams zu besprechen und in den dazugehörigen Protokollen zu dokumentieren.
2. Beabsichtigte Grenzverletzungen und Übergriffe sind immer zu besprechen und mit Sanktionen zu versehen. Sie sind meldepflichtig gegenüber der Präventionskraft.
3. Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt sind unverzüglich dem Rechtsträger und der Präventionskraft zu melden.
4. Bei Gefahr in Verzug ist die Polizei zu informieren.

Folgende Regeln unterstützen einen sicheren und transparenten Rahmen im Umgang mit erwachsenen Schutzbefohlenen:

- Die Persönlichkeit und Würde jedes Betreuten und jedes Mitarbeitendem ist unbedingt zu achten. Der Umgang mit Menschen in der caritativen Arbeit soll von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt sein.
- Die Personen, die ehrenamtlich oder hauptberuflich mit erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten, gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen sind zu respektieren. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre von erwachsenen Schutzbefohlenen. Zu beachten ist dies auch im Umgang mit Medien, insbesondere dem Internet und dem Handy.
- Der Schutz der Anvertrauten vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt, ist zu gewährleisten.
- Gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, wird aktiv Stellung bezogen werden. Abwertendes Verhalten wird bei Beobachtung benannt und nicht toleriert. Dazu gehört auch jede Form persönlicher Grenzverletzung durch andere, seien es Mitarbeiter/innen oder Gleichaltrige.
- Körperliche Berührungen oder verbale Äußerungen beim Begrüßen, Ermuntern, Trösten oder Anbieten von Geborgenheit dürfen sich nicht an den eigenen Bedürfnissen orientieren. Ein vernünftiges, dem Zweck der jeweiligen Begegnung des/der von Mitarbeitern mit den Schutzbefohlenen, angemessenes Verhalten, orientiert sich ausschließlich an den Bedürfnissen der Schutzbefohlenen und überschreitet nie die Grenze des normalen Miteinanders unter Erwachsenen.
- Einzelgespräche sind so zu gestalten, dass zum Schutz der Betroffenen ein ausreichendes Maß an Transparenz gewährleistet ist. Es ist nicht statthaft, Situationen herbeizuführen, in denen Schutzbefohlene/Klienten durch das Setting isoliert und dem Gesprächspartner/der Gesprächspartnerin ausgeliefert werden. Einzelgespräche dürfen nicht dazu dienen, um sich den Schutzbefohlenen/Klienten auf unangemessene Weise zu nähern und in der Folge eigene Bedürfnisse zu befriedigen.
- Ganztägige Ausfahrten und Ausflüge, mehrtägige Reisen, Veranstaltungen und auswärtige Aufenthalte mit Schutzbefohlenen sollen immer mit mindesten 2 Betreuern durchgeführt werden. Es sollten möglichst Begleitpersonen beiderlei Geschlechts als Ansprechpartner anwesend sein.
- Bei Übernachtungen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten ist darauf zu achten, dass die Unterbringung der betreuenden Erwachsenen und der Schutzbefohlenen so erfolgt, dass stets die unter erwachsenen übliche Intimsphäre gewahrt wird. Die Unterbringung erfolgt in der Regel nach Geschlechtern getrennt.
- Um Missverständnissen vorzubeugen, sind die Regeln bei Übernachtungen im Betreuer/innen/team zu besprechen und nach Möglichkeit vorher grundsätzlich zu klären.
- Bei der Pflege sind die auch in der Einrichtung geltenden Standards einzuhalten.
- Das Beobachten oder Fotografieren beim An- oder Auskleiden bzw. in unbekleidetem Zustand (z. B. in Sanitärräumen o. Ä.) ist zu unterlassen..
- Die Aufrechterhaltung der notwendigen Disziplin bei Gruppenveranstaltungen darf nur durch pädagogisch sinnvolle und zulässige Weise erfolgen. Jede Art körperlicher Bestrafung oder Disziplinierung ist verboten!
- Wenn eine persönliche oder/und körperliche Anziehung zu einem Schutzbefohlenen wahrgenommen wird, sind die professionellen Grenzen einzuhalten. Darüber hinaus ist dies im Team offen zu besprechen und ggf. eine andere Bezugsperson für den entsprechenden Schutzbefohlenen zu benennen.
- Eine exklusive freundschaftliche Beziehung mit einzelnen darf es in einem Betreuungs- und Schutzbefohlenen Verhältnis nicht geben. Sofern dies wahrgenommen wird ist dies im Team zu besprechen.

- Finanzielle Zuwendungen und Geschenke an einzelne Betreute, die in keinem Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe stehen, sind zu unterlassen.
- Bei der Auswahl von Filmen, Computersoftware, Spielen und schriftlichem Material ist darauf zu achten, dass diese den Bedürfnissen der Betreuten entsprechend angepasst werden. Bei Besprechung im Team ist dies anlassbezogen immer wieder zu überprüfen.
- Jede/r Mitarbeiter/in des Bistums Mainz hat in seiner/ihrer Tätigkeit die im jeweiligen Bundesland Schutzvorschriften zu beachten. Die Rechte nach der UN-Behindertenrechtskonvention sind in geeigneter Weise Teil der Fortbildungen der Mitarbeiter und der Besprechungen in den Teams.
- Für die Nutzung von Internetforen sind die allgemein gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen einzuhalten. Dies gilt auch für die Veröffentlichung von Fotomaterial, Texten etc. die im Zusammenhang der Betreuungsaufgabe entstanden sind.

**Merkblatt**  
**zum Antrag auf materielle Leistungen in Anerkennung des Leids,**  
**das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde**

**A. Grundsätzliches**

Alle Hilfen der katholischen Kirche haben das Ziel, zur Heilung der Folgen sexuellen Missbrauchs beizutragen. Die Bischöfe und Ordensoberen bringen durch das Angebot immaterieller und materieller Hilfen zum Ausdruck, dass sie das Leid der Opfer sehen und das Unrecht der Täter verurteilen. Ausgangspunkt und Maßstab sind die konkreten Bedürfnisse der Betroffenen, deren Traumatisierung soweit wie möglich behoben und in Bezug auf ihre Folgen gemildert werden soll.

Die katholische Kirche will den Opfern mit Empathie begegnen, die Aufarbeitung sexuellen Missbrauchs Minderjähriger vorantreiben, den Opfern bei der Bewältigung belastender Lebensumstände durch materielle Leistungen helfen und bestmögliche Prävention sicherstellen.

Das Antragsformular für materielle Leistungen behandelt ausschließlich Fälle sexuellen Missbrauchs Minderjähriger, bei denen eine Schmerzensgeld- oder Schadensersatzleistung aufgrund von eingetretener Verjährung rechtlich nicht mehr durchsetzbar ist.

**B. Freiwillige Leistungen**

**I. Übernahme von Kosten für Psychotherapie oder Paarberatung**

1. Die freiwillige Übernahme von Kosten für Psychotherapie oder Paarberatung erfolgt bei akutem therapeutischem Bedarf, d.h. für unmittelbar akute und künftige Therapien, wenn und soweit die Krankenkassen oder andere Kostenträger die Kosten nicht übernehmen.

2. Auf der Grundlage eines von einem approbierten Psychotherapeuten vorgelegten Behandlungsplans werden Behandlungskosten (max. 50 Sitzungen) bis zur Höhe des Stundensatzes erstattet, der bei einer verhaltenstherapeutischen Behandlung entsprechend der Gebührenordnung für Psychotherapeuten (GOP) gezahlt wird<sup>1</sup>, sofern die Krankenkasse oder ein anderer Kostenträger diese nicht übernimmt. Die Psychotherapeuten können eine Kostenübernahmezusage erhalten. Gegen Vorlage der von Psychotherapeut und Patient abgezeichneten Rechnung werden die Kosten erstattet.

---

<sup>1</sup> Derzeit sind das 100,56 €

3. Auf der Grundlage des von einem Paarberater, der Psychologe oder Psychotherapeut sein muss, vorgelegten Behandlungsplans werden 25 Sitzungen für einen Stundensatz in Höhe von max. 100 € übernommen. Der Paarberater kann eine Kostenübernahmezusage erhalten. Gegen Vorlage der von dem Paarberater und den Klienten abgezeichneten Rechnung werden die Kosten erstattet.

4. Die Kosten für die Fahrt zur Psychotherapie oder zur Paarberatung können im Einzelfall übernommen werden.

## **II. Materielle Leistung in Anerkennung des Leids**

In den Fällen, in denen Opfer sexuellen Missbrauchs eine materielle Leistung in Anerkennung des Leids wünschen und wegen der eingetretenen Verjährung kein durchsetzbarer Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld besteht, soll eine materielle Leistung gewährt werden. Eine derartige Leistung soll der Täter persönlich erbringen. Subsidiär wird sie bis zu einem Betrag in Höhe von 5.000 € von der betroffenen kirchlichen Körperschaft gewährt, sofern der Täter nicht mehr belangt werden kann, nicht freiwillig leistet oder nicht leisten kann.

Der Betrag wird unabhängig von der Erstattung von Kosten für Psychotherapie oder Paarberatung (vgl. B. I) übernommen.

## **III. Regelung für besonders schwere Fälle**

In besonders schweren Fällen, bei denen aufgrund der Schwere der Tat oder der Schwere der Folgen für das Opfer, die materielle Leistung (vgl. B. II) unangemessen erscheint, sind andere oder zusätzliche Leistungen möglich. Die Zentrale Koordinierungsstelle (vgl. C. III) wird dies bei ihren Empfehlungen berücksichtigen.

## **C. Antragsverfahren**

### **I. Antragsberechtigung**

Antragsberechtigt für die Kostenerstattung gem. B. I sowie für materielle Leistungen gem. B. II und III sind Personen, die geltend machen, als Minderjährige Opfer sexuellen Missbrauchs durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Bereich geworden zu sein.

## **II. Antragsform**

1. Der Antrag ist schriftlich unter Verwendung des hierfür vorgesehenen Antragsformulars zu stellen. Bei Bedarf leisten die betroffenen Institutionen bei der Antragstellung Hilfe.
2. Die Richtigkeit aller Angaben ist an Eides Statt zu erklären. Der Antrag muss – sofern möglich – Angaben enthalten über Täter, Tatort, Tatzeit, Tathergang und die betroffene Institution sowie die Mitteilung, ob und ggf. in welcher Höhe der Antragsteller bereits eine anderweitige Leistung von Dritten (z. B. dem Täter) bzw. Kostenübernahme erhalten hat. Eine Versicherung an Eides Statt ist nicht erforderlich, wenn eine strafrechtliche Gerichtsentscheidung ergangen ist oder der Sachverhalt von der betroffenen Diözese oder Ordensgemeinschaft anerkannt wurde (z. B. aufgrund eines Geständnisses des Täters).
3. Soweit ein Antrag auf Übernahme der Kosten für Psychotherapie oder Paarberatung gestellt wird, sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen (vgl. B. I).

## **III. Antragsstelle**

1. Antragsteller wenden sich an die oder den Missbrauchsbeauftragten der betroffenen Diözese oder Ordensgemeinschaft, die für den Täter zum Zeitpunkt der Tat die kirchliche Verantwortung trug oder der er angehörte. Von dort aus wird der Eingang des Antrags bestätigt und die Unterlagen an die Zentrale Koordinierungsstelle beim Büro für „Fragen sexuellen Missbrauchs Minderjähriger im kirchlichen Bereich“ der Deutschen Bischofskonferenz weitergeleitet.
2. Der Antrag kann ausnahmsweise auch unmittelbar bei der Zentralen Koordinierungsstelle gestellt werden, wenn die verantwortliche kirchliche Trägerinstitution in der Zwischenzeit nicht mehr existiert und es keinen Rechtsnachfolger gibt.
3. Die Zentrale Koordinierungsstelle prüft, ob die in den Abschnitten C. I und II genannten Voraussetzungen für eine materielle Leistung nach B. II und III erfüllt sind, und leitet die Unterlagen mit dem Ergebnis der Prüfung und einer Empfehlung an die betroffene kirchliche Körperschaft zurück. Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Kostenerstattung nach B. I wird von der betroffenen kirchlichen Körperschaft unmittelbar und selbstständig geprüft.
4. Die Kostenerstattung sowie die Zahlung von anderen materiellen Leistungen erfolgen durch die betroffene kirchliche Körperschaft.

#### **IV. Rechtsweg**

Alle Leistungen sind freiwillige Leistungen, die ohne Anerkenntnis einer Rechtspflicht erfolgen. Für die freiwilligen Leistungen ist der Rechtsweg ausgeschlossen. Diese Leistungen können gegebenenfalls auf andere Leistungen angerechnet werden, die möglicherweise von Dritten oder im Rahmen einer vom am Runden Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“ der Bundesregierung beschlossenen Entschädigungsregelung oder vergleichbarer Abmachungen erbracht werden.

## Vorschlag für die Schulung von Mitarbeitern im Bereich erwachsenen Schutzbefohlenen

### Ziele der Schulung:

1. Sensibilisierung für Gewaltsituationen im Alltagshandeln
2. Sensibilisierung für Strukturen, die Gewalt und Missbrauch begünstigen
3. Raum geben für einen kritischen Austausch zur eigenen Praxis
  - a. Austausch und Auffrischung zum Selbstverständnis der Einrichtung/des Dienstes
  - b. Austausch und Auffrischung zu den fachlichen Standards der Einrichtung/des Dienstes zur Vermeidung von Missbrauch und Gewalt
4. Erläuterung der Präventionsverordnung und der vom Träger festgelegten Beschwerdewege
5. Gelegenheit zur Unterschrift der Selbstverpflichtungserklärung

### Schulungsaufbau (4 Stunden Schulungsdauer):

1. Sensibilisierung:

Hier eignen sich die Ausschnitte aus Reportagen und Berichte, die im Internet zu finden sind und von den Mediatheken der Fernsehanstalten zur Verfügung gestellt werden.

Z.B:

<http://www.br.de/mediathek/video/sendungen/abendschau/kinderheim-ermittlungen-au-100.html> oder

<https://www.youtube.com/watch?v=w1361fnYGiM>

alternativ können Erfahrungen von Grenzverletzungen in der Einrichtung in den letzten Jahren oder auch Selbsterfahrungsübungen mit Fixierungen eingesetzt werden.

2. Anschließend erfolgt durch die Leitung der Einrichtung/des Dienstes eine kurze Einführung zum Selbstverständnis der fachlichen Arbeit.
3. Sofern es eine/-n Qualitätsmanagementbeauftragter/-n gibt, sollten von dieser Person die Standards und ihre Bedeutung für die Vermeidung von Gewalt und Missbrauch deutlich gemacht werden. Falls kein QMB vorhanden ist, ist es Aufgabe der Leitung diese Inhalte zu verdeutlichen.  
Mit der ersten Positionierung übernimmt die Leitung, die Aufgabe die Bedeutung des Themas zu unterstreichen.

4. Anschließend erfolgt ein Austausch über die erlebte Realität der Einrichtung im Verhältnis zu den gewünschten Standards
  - a. Alles darf gesagt werden, allen Überlegungen und Erfahrungen wird wertschätzend Raum gegeben.
  - b. Ggf. wird eine systematische Risikoanalyse beschlossen und um Mitarbeit geworben bzw. soweit erfolgt, von deren Ergebnissen berichtet.
5. Informationen über die Präventionsverordnung des Bistums und die durch den Träger festgelegten Beschwerdewege. (Wird von der Präventionskraft übernommen)
6. Gelegenheit zur Unterschrift der Selbstverpflichtungserklärung bzw. zur Mitarbeit an einem Einrichtungsspezifischen Verhaltenskodex.

**Zeitbedarf:**

Schulungseinheit 1 Sensibilisierung:	Punkt 1 u.2 – 60 Minuten
Schulungseinheit 2 Praxis überprüfen:	Punkt 3 u. 4 – 120 Minuten
Schulungseinheit 3 Umsetzung Präventionsordnung:	Punkt 5 u. 6 – 60 Minuten

bei Bedarf kann der Punkt 3 ausgeweitet werden, wenn ein Verhaltenskodex erarbeitet oder überarbeitet wird. Zu diesen Punkt sind Nutzer und Angehörige mit einzubeziehen.

Die Schulung kann in die oben bezeichneten Einheiten aufgeteilt werden. Die Präventionsfachkraft moderiert die Schulungen. Jede/-r Mitarbeiter/-in hat diese Schulung im Verlauf von 2 Jahren mindestens einmal zu besuchen. Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Schulungseinheit 2 fließen in das Qualitätsmanagement ein.

Zu den Schulungen können auch externe Referenten hinzugezogen werden.

# Verordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Mainz

Verordnungstext & Hilfestellungen

## Impressum

Bistum Mainz  
Bischöfliches Ordinariat,  
Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Mainz  
Leitung: Ltd. Rechtsdirektor Prof. Dr. jur. Michael Ling  
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz

**Hinweis:** Alle Angaben in dieser Broschüre sind ohne Gewähr. Jede Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte sind vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Bistums Mainz

März 2015

## Grußwort des Generalvikars

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach vier Jahren der praktischen Arbeit mit der Verordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Mainz geben wir nun im Einklang mit der erneuerten Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz die zweite, überarbeitete Fassung dieser Verordnung heraus.

Hinter uns liegt eine intensive Zeit der Beschäftigung mit dem Thema des sexuellen Missbrauchs in Kirche und Gesellschaft. Die Aufgabe der Prävention, des Schutzes der Menschen, die an den unterschiedlichsten Stellen mit kirchlichen Einrichtungen in Berührung kommen, hat vielfältig Gestalt angenommen.

Dies betrifft zuerst und vor allem eine Veränderung der Gesprächskultur. Wir haben gelernt, Fragen von Distanz und Nähe, Sexualität und den unterschiedlichen Formen, die Missbrauch annehmen kann, sehr viel offener als in der Vergangenheit anzusprechen. Diese Offenheit und, wo es nötig ist, auch Schonungslosigkeit im Benennen von Gefahren und Geschehnissen ist die wichtigste Voraussetzung für eine gelingende Präventionsarbeit. Der beste Freund des Missbrauchs ist das Schweigen.

Fortschritte gibt es auch, was die Gestaltung unserer Arbeitsvorgänge und die Stärkung von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen betrifft. Es sind die vielen kleinen Schritte, die unsere Präventionsarbeit voran bringen. Hier war und ist es wichtig, die zahlreichen Rückmeldungen aus der Praxis unserer Pfarreien, Vereinen und Trägereinrichtungen einzubeziehen.

Ihnen allen, die Sie in diesen letzten Jahren an einer guten Prävention mitgearbeitet haben, gilt mein herzlicher Dank und zugleich meine Bitte, auch in Zukunft das Thema des Schutzes vor sexuellem Missbrauch im Blick zu behalten.

Mainz, im März 2015



Prälat Dietmar Giebelmann  
Generalvikar



# Verordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Mainz

## Präambel

Kinder und Jugendliche haben – ebenso wie erwachsene Schutzbefohlene – ein Recht auf körperliche Unversehrtheit und Wahrung ihrer sexuellen Integrität. Diesem Recht weiß sich die katholische Kirche im Bistum Mainz in besonderer Weise verpflichtet.

Prävention als Grundprinzip pädagogischen Handelns trägt dazu bei, die Kultur des achtsamen Miteinanders zu fördern. Prävention erschöpft sich nicht in Einzelmaßnahmen. Sie ist integraler Bestandteil der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen und eine dauerhafte Verpflichtung aller, die innerhalb der katholischen Kirche im Bistum Mainz Verantwortung im Umgang mit Kindern und Jugendlichen tragen.

Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein. Vor diesem Hintergrund ergeht die folgende Verordnung:

## § 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für alle Kirchlichen Rechtsträger in der Jurisdiktion des Bistums Mainz, soweit diese in ihren Einrichtungen für das Wohl und den Schutz von Kindern und Jugendlichen Verantwortung und Sorge tragen. Für Kirchliche Rechtsträger von Einrichtungen, in denen mit erwachsenen Schutzbefohlenen gearbeitet wird, gilt diese Verordnung entsprechend.

(2) Kirchliche Rechtsträger im Sinne dieser Verordnung sind neben dem Bistum Mainz

- die katholischen Kirchengemeinden im Bistum Mainz,
- die rechtsfähigen kirchlichen Stiftungen, Verbände und Vereinigungen, soweit sie der Aufsicht des Bistums Mainz unterstehen,
- alle sonstigen rechtsfähigen Körperschaften und Anstalten mit Sitz im Bistum Mainz, die kraft ihrer Verfassung und/oder kraft Kanonischen Rechts der Aufsicht durch das Bistum Mainz unterstehen.

(3) Einrichtungen sind Häuser, Stätten, Institutionen, Initiativen und sonstige Gruppierungen eines Kirchlichen Rechtsträgers oder mehrerer Kirchlicher Rechtsträger ohne eigene Rechtspersönlichkeit.

## **§ 2 Verpflichtete Personen**

(1) Die aus dieser Verordnung verpflichteten Kirchlichen Rechtsträger haben dafür zu sorgen, dass die in ihren Einrichtungen beschäftigten Personen diese Verordnung kennen und danach handeln. Soweit diese Verordnung Maßnahmen der Schulung bzw. Aus- oder Fortbildungen vorschreibt, haben die Kirchlichen Rechtsträger diese durchzuführen und die Durchführung in geeigneter Form zu dokumentieren.

(2) Verpflichtete Personen im Sinne dieser Verordnung sind außer den haupt- und nebenamtlich Beschäftigten auch

- Honorarkräfte des Kirchlichen Rechtsträgers,
- Personen, die beim Kirchlichen Rechtsträger Zivildienst oder Freiwilligendienst leisten,
- nicht nur vorübergehend ehrenamtlich tätige Personen.

## **§ 3 Verhaltenskodex, Dienstanweisungen, hausinterne Regelungen**

(1) Die Kirchlichen Rechtsträger stellen sicher, dass in ihren Einrichtungen ein respektvoller Umgang geübt und das fachlich gebotene Distanz-Nähe-Verhältnis gewahrt wird.

(2) Zu diesem Zweck wird ein Verhaltenskodex für den jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt. Kinder und Jugendliche sowie erwachsenen Schutzbedingte werden angemessen in dessen Entwicklung einbezogen.

Der Verhaltenskodex beinhaltet Verhaltensregeln zum respektvollen Umgang sowie Aussagen zu einer offenen Kommunikationskultur.

Er wird durch Unterschrift von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen anerkannt und in geeigneter Form bekannt gegeben werden.

(3) Soweit erforderlich, können die Kirchlichen Rechtsträger für ihre Einrichtungen Dienstanweisungen mit arbeitsrechtlicher Wirkung für verpflichtete Personen sowie hausinterne Regelungen (z. B. Hausordnungen) mit Wirkung für die verpflichteten Personen und die betreuten/beaufsichtigten Kinder und Jugendlichen erlassen, um das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen weiter zu verbessern.

(4) Die Kirchlichen Rechtsträger haben in den Regelungen/Anweisungen nach den Absätzen 2 und 3 darauf hinzuweisen, dass ein Verstoß die jeweils gebotenen Sanktionen auslösen kann.

#### **§ 4 Auswahl des Personals; Erweitertes Führungszeugnis**

(1) Kirchliche Rechtsträger dürfen nur solche Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einsetzen, die dazu fachlich und persönlich geeignet sind.

(2) Es dürfen keine Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden, die bereits rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB verurteilt wurden.

(3) Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 2 haben sich Kirchliche Rechtsträger von haupt- und nebenamtlich Beschäftigten, Honorarkräften sowie Zivil- und Freiwilligendienstleistenden unverzüglich nach Inkrafttreten dieser Verordnung und sodann

- vor jeder Neueinstellung bzw. Umsetzung/Versetzung in den kinder- und jugendnahen Bereich sowie
- regelmäßig alle fünf Jahre

ein Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorlegen zu lassen. Die Kosten für die erstmalige Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses im Rahmen einer

Einstellungsbewerbung trägt der Bewerber/die Bewerberin; in allen anderen Fällen hat der Kirchliche Rechtsträger der vorlagepflichtigen Person die Kosten zu ersetzen.

(4) Von ehrenamtlich tätigen Personen, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden, hat sich der Kirchliche Rechtsträger abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern ab einer Altersgrenze von 16 Jahren und regelmäßig alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen; die Kosten hierfür trägt der Kirchliche Rechtsträger, soweit keine Kostenübernahme durch staatliche Stellen erfolgt.

(5) Bestehen Vereinbarungen mit kommunalen Leitungsträgern über die Einholung von Führungszeugnissen, gelten die in diesen Vereinbarungen genannten Altersgrenzen und Fristen.

## **§ 5 Vorstellungsgespräch**

Die Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen ist im Vorstellungsgespräch der einzusetzenden Person sowie in regelmäßigen Abständen während der Dauer des Einsatzes der verpflichteten Personen zu thematisieren; das Gespräch ist jeweils zu dokumentieren.

## **§ 6 Selbstverpflichtungserklärungen**

Verpflichtete Personen haben gegenüber dem jeweiligen Kirchlichen Rechtsträger eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben. Darin haben sie insbesondere zu erklären, jegliche Grenzverletzungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen zu vermeiden, insbesondere die körperliche Unversehrtheit und die sexuelle Integrität der von ihnen betreuten/beaufsichtigten bzw. zu betreuenden/zubeaufsichtigenden Kinder und Jugendlichen zu wahren und auf die Einhaltung eines fachlich gebotenen Nähe-Distanz-Verhältnisses zu diesen zu achten.

## **§ 7 Qualitätsmanagement**

(1) Kirchliche Rechtsträger haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen in ihren Einrichtungen nachhaltig Beachtung findet und fester Bestandteil des Qualitätsmanagements ist.

(2) Alle in leitender Verantwortung haupt- neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbe-fohlenen sowie alle weiteren in diesem Bereich Verantwortlichen sind zu Fragen der Prävention von sexuellem Missbrauch zu schulen oder aus- bzw. fortzubilden. Die Schulungen bzw. Aus- oder Fortbildungen befassen sich insbesondere mit Fragen zu

- Täterstrategien,
- Psychodynamiken der Opfer,
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz sowie
- konstruktiver Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.

Dabei bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern und Jugendlichen sowie Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten einen Schwerpunkt. Die Schulungen bzw. Aus- oder Fortbildungen sollen auch dazu befähigen, Dritte über diese Themen zu informieren.

(3) Die Kirchlichen Rechtsträger haben alle Personen, die in ihren Einrichtungen regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, umfassend über das Thema Prävention von sexuellem Missbrauch zu informieren und diese für etwaige Grenzverletzungen durch die in der Einrichtung tätigen Personen oder durch die in der Einrichtung betreuten/beaufsichtigten Kinder bzw. Jugendlichen zu sensibilisieren. Im Sinne einer Erziehungspartnerschaft bespricht der Kirchliche Rechtsträger das Thema Prävention von sexuellem Missbrauch auch mit Eltern und Angehörigen der Kinder und Jugendlichen.

(4) Jede Einrichtung benennt eine nach Absatz 2 geschulte bzw. aus-/fortgebildete Präventionskraft, die in einem Arbeitsverhältnis zur Einrichtung steht. Pfarreien, Pfarrgruppen und Pfarreiverbände können gemeinsam eine Präventionskraft benennen. Auf der Ebene des Dekanats kann die Aufgabe der Präventionskraft einem Präventionsteam übertragen werden, dessen Zusammensetzung die Dekanatsstruktur berücksichtigt.

Präventionskräfte nach Satz 2 und 3 müssen in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen.

(5) Die Präventionskraft entwickelt in Absprache mit dem jeweiligen Kirchlichen Rechtsträger Präventionsmaßnahmen zur Aufgabenerfüllung nach Absatz 3 und begleitet die Umsetzung.

Über jeden Verdacht auf sexuellen Missbrauch oder Grenzverletzung, der der Präventionskraft durch andere Personen als dem Kirchlichen Rechtsträger bekannt gemacht wird, hat sie den kirchlichen Rechtsträger unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) zu informieren.

Die Präventionskraft informiert die Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch über

- a) die Planung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen und
- b) Einzelfälle, die ihr nach dieser Ordnung bekannt werden.

(6) Personen mit Täter-Opfer-Kontakt erhalten kontinuierliche Supervision.

(7) Die Kirchlichen Rechtsträger haben in ihren Haushalten ausreichend Mittel für Maßnahmen nach den Absätzen 1 bis 6 vorzuhalten.

## **§ 8 Beschwerdewege**

(1) Die in einer Einrichtung betreuten/beaufsichtigten Kinder und Jugendlichen, deren Angehörige sowie in der Einrichtung tätige Personen können sich über alle Formen selbst erlebter oder beobachteter Grenzverletzungen durch die in der Einrichtung tätigen Personen oder durch die dort betreuten/beaufsichtigten Kinder und Jugendlichen beim Rechtsträger der Einrichtung, bei der nach § 7 Absatz 4 ernannten Präventionskraft, den Missbrauchsbeauftragten im Bistum Mainz oder unmittelbar bei dem Ordinarius beschweren. Diese Möglichkeit, die auch Dritten offen steht, ist in geeigneter Form bekannt zu machen.

(2) Der Rechtsträger und die Präventionskraft setzen sich unverzüglich gegenseitig über Beschwerden nach Absatz 1 in Kenntnis. Der Rechtsträger entscheidet über die gebotenen Maßnahmen und Sanktionen und informiert die Präventionskraft.

(3) Sofern der Rechtsträger mit seiner Einrichtung eine Leistung im Sinne des SGB VIII erbringt, ist der Präventionskraft jeder Einzelfall zu melden, bei dem nach § 8a SGB VIII

- a) eine Kindeswohlgefährdung wegen sexuellen Missbrauchs festgestellt ist, die nur durch die Einschaltung des Jugendamtes abgewendet werden kann.
- b) eine Kindeswohlgefährdung wegen sexuellen Missbrauchs festgestellt ist, die ohne Einschaltung des Jugendamtes abgewendet werden kann.

Der Rechtsträger kann die Präventionskraft auch ohne die Feststellung einer Kindeswohlgefährdung im Verfahren nach SGB VIII über Einzelfälle informieren, wenn er dies für die Präventionsarbeit für notwendig erachtet.

(4) Hilft der Kirchliche Rechtsträger der Beschwerde nicht oder nicht angemessen ab, kann die beschwerdeführende Person sich an die diözesane Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2010, S. 150, Nr. 154) wenden. Diese legt die Beschwerde dem Generalvikar zur abschließenden Entscheidung vor. Die beschwerdeführende Person wird über die getroffene Entscheidung in Kenntnis gesetzt.

(5) Betroffene Personen erhalten zur Nachsorge, Begleitung und Aufarbeitung bei einem entsprechenden Vorfall Hilfe und Unterstützung durch ausgebildete Fachleute.

### **§ 9 Inkrafttreten und Geltungsdauer**

Diese Verordnung tritt am Tage ihrer Veröffentlichung in Kraft. Sie gilt für fünf Jahre und wird vor einer Verlängerung ihrer Geltungsdauer einer Überprüfung unterzogen.

# Hinweise zur Präventionsverordnung

## An wen richtet sich die Verordnung?

Die Präventionsverordnung richtet sich neben dem Bistum Mainz an alle **katholischen Kirchengemeinden** im Bistum Mainz.

Darüber hinaus richtet sie sich an alle **kirchlichen Vereinigungen** im Bistum Mainz, die kraft ihrer Verfassung (Satzung, Gesellschaftsvertrag etc.) oder kraft kanonischen Rechts unter der Aufsicht des Bistums stehen.

*Beispiele:*

- Eingetragene (Träger-)Vereine;
- gemeinnützige Gesellschaften;
- Stiftungen.

► Diese Vereinigungen müssen Träger bzw. Betreiber von Einrichtungen sein, die für das Wohl und den Schutz von Kindern, Jugendlichen bzw. erwachsenen Schutzbefohlenen Verantwortung und Sorge tragen.

*Beispiele:*

- Kindertagesstätten und Kinderheime;
- Jugendgruppenstunden;
- Jugendabteilung eines Bläserchores;
- Schulen;
- Alten- und Pflegeheime.

## Wer hat jeweils für die Umsetzung der Präventionsverordnung zu sorgen?

- Für die Umsetzung der Verordnung ist immer **der Träger** der betreffenden Einrichtung zuständig, nicht die Leitung der Einrichtung (z. B. die Heimleitung, Kita-Leitung). Denn grundsätzlich kann nur der Träger der Einrichtung rechtsverbindliche Anordnungen mit Wirkung für die Einrichtung und die dort tätigen Personen treffen.
- Wer wiederum innerhalb des Trägers für die Umsetzung verantwortlich ist, beurteilt sich aufgrund **kirchlichen Rechts** (Kirchenvermögensverwaltungsgesetz, KVVG) oder aufgrund der **Verfassung** des Trägers (z. B. Satzung, Gesellschaftsvertrag).

*Beispiele:*

- **Kirchengemeinden:** Zuständig ist der Verwaltungsrat (§ 1 Abs.1 KVVG), der durch dessen Vorsitzenden (i.d.R. ist dies der Pfarrer) bzw. den stellv. Vorsitzenden, jeweils zusammen mit einem weiteren Mitglied (§ 14 KVVG) vertreten wird.
- **Vereine:** Zuständig ist i.d.R. der Vorstand, ggf. unter vorheriger Befassung der Mitgliederversammlung (bzw. Delegiertenversammlung).
- **Stiftungen:** Zuständig ist i.d.R. der Vorstand bzw. das die Stiftung vertretende Organ, ggf. unter Mitwirkung weiterer Stiftungsorgane (Kuratorium, Beirat etc.).

*Beachte:* Für die Umsetzung der Verordnung kann bzw. sollte der verfassungsmäßige oder gesetzliche Vertreter des Trägers fachliche Hilfe bei anderen Stellen in Anspruch nehmen.

*Beispiele:*

- **Kindertagesstätten:** Bei der Erstellung von Verhaltensregeln, Dienstanweisungen etc. für eine Kindertagesstätte empfiehlt es sich, wenn der Verwaltungsrat der Kirchengemeinde als Trägerin der Einrichtung die Leiterin/den Leiter der Einrichtung und die kirchliche Aufsichtsbehörde (Bischöfliches Ordinariat Mainz, Dezernat Finanz- und Vermögensverwaltung, Abteilung Kirchengemeinden) einbindet.
- **Schulen:** Hier empfiehlt sich eine Einbindung der Schulleitung und der kirchlichen Aufsichtsbehörde (Bischöfliches Ordinariat Mainz, Dezernat Schulen und Hochschulen) durch den Träger.
- **Örtliche Jugendvereinigung:** Es empfiehlt sich eine Einbindung der Verbandsleitung oder des BDKJ.
- **Pflegeheim:** Es empfiehlt sich eine Einbindung der Heimleitung oder der kirchlichen Aufsicht.

## **Was ist konkret zu tun?**

Die Träger von Einrichtungen im Bereich Kinder- und Jugendarbeit sowie Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen haben **insbesondere** Folgendes zu leisten:

- Aufstellen von verbindlichen **Verhaltensregeln gemäß § 3**, die einen ausreichenden Schutz der betreuten Kinder/Jugendlichen/erwachsenen Schutzbefohlenen vor grenzverletzenden, sexuell motivierten oder gar übergriffigen Verhaltensweisen garantieren. Diese Verhaltensregeln müssen für alle Personen, die in der Einrichtung regelmäßig mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen

Schutzbefohlenen arbeiten bzw. Kontakt haben, gelten. Sie sind den betreffenden Personen zur Kenntnis zu bringen und von diesen nach Möglichkeit gegenzuzeichnen. Die Regelungen gelten gleichermaßen für haupt- und ehrenamtlich beschäftigte Personen.

► Einholung von **Selbstverpflichtungserklärungen**, aus denen sich unter anderem ergibt, dass die betreffende Person nicht einschlägig vorbestraft ist bzw. künftig derartige Straftaten nicht begehen wird.

► Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, bei entsprechendem Bedarf flankierende **Dienstanweisungen** oder **hausinterne Regelungen** zu erlassen.

► Einforderung von **erweiterten Führungszeugnissen** von allen haupt- und nebenamtlich beschäftigten Personen sowie Zivildienstleistenden bzw. Freiwilligendienstleistenden innerhalb der Einrichtung, sofern die betreffende Person regelmäßig mit Kindern oder Jugendlichen tätig ist bzw. mit diesen Kontakt hat. Für *Ehrenamtliche* gilt diese Verpflichtung je nach Dauer, Art und Intensität der Tätigkeit.

Im Bereich der Betreuung von *erwachsenen Schutzbefohlenen* ist derzeit kein erweitertes Führungszeugnis einzuholen.

► Die Einrichtung muss über eine **qualifizierte Präventionskraft** verfügen, die einrichtungsintern und gegenüber dem Träger als Ansprechpartner rund um das Thema sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen fungiert. Wenn diese Präventionskraft nicht über einschlägige Kenntnisse verfügt, hat der Träger sie ausreichend schulen zu lassen.

► Darüber hinaus hat der Träger dafür zu sorgen, dass all diejenigen Personen, die in seiner Einrichtung eine besondere Verantwortung im Umgang mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen tragen, regelmäßig über Fragen der Prävention von sexualisierter Gewalt **geschult** werden. Diese Personen und auch die qualifizierten Präventionskräfte wirken einrichtungsintern als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, indem sie das auf diese Weise erworbene Wissen an das übrige Personal weitergeben und – zusammen mit dem Träger – die Präventionsarbeit weiterentwickeln und den jeweiligen Anforderungen anpassen.

## Weitere Hilfestellungen

### **Diözesane Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Mainz**

► Bei Fragen im Zusammenhang mit den Anforderungen und der Umsetzung der Präventionsverordnung können Sie sich an die *diözesane Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch* wenden:  
(E-Mail: [praevention-missbrauch@bistum-mainz.de](mailto:praevention-missbrauch@bistum-mainz.de)).

### **Internet**

► Weitere Hinweise und Hilfestellungen finden Sie auch auf der Website des Bistums Mainz ([www.bistum-mainz.de/praevention](http://www.bistum-mainz.de/praevention)) sowie der Deutschen Bischofskonferenz ([www.dbk.de](http://www.dbk.de)).