

Unser Netz trägt



GEWALTPRÄVENTION UND GEWALTSCHUTZ

RAHMENKONZEPT

*für den Caritasverband der Stadt Erlangen
und den Landkreis Erlangen- Höchstadt a.d. Aisch e.V.
sowie für die Caritas regio gGmbH*

www.caritas-erlangen.de



I M P R E S S U M

Herausgeber:

Caritasverband für die Stadt Erlangen und den Landkreis
Erlangen-Höchstadt a.d. Aisch e.V./ Caritas regio gGmbH

Mozartstraße 29
91052 Erlangen

Telefon: 09131 88 56 0

Telefax: 09131 88 56 10

E-Mail: info@caritas-erlangen.de

Homepage: www.caritas-erlangen.de

Version 1; Dezember 2022

Erstellt unter Zuhilfenahme des Manuals „Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas“
des DiCV Bamberg, 2.Version, März 2022

INHALTSVERZEICHNIS

<i>Vorwort der Geschäftsführung</i>	4	2.5. Maßnahmen bei nicht zu klärenden Fällen und fälschlicher Beschuldigung	31
<i>Einführung</i>	5	2.6. Nachsorge	33
<i>Das Gewaltschutzkonzept des Gesamtverbandes</i>	16	2.6.1. Nachsorge für Betroffene	33
1. Gewaltprävention- Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt in unseren Einrichtungen	16	2.6.2. Nachsorge für Einrichtungen	34
1.1. Risiko- und Potentialanalyse	16	3. Datenschutzbestimmungen	34
1.2. Persönliche Eignung	16	4. Informations- und Protokollierungspflichten	35
1.3. Beschwerdemanagement und Partizipation	20	5. Qualitätssicherung	36
2. Handlungsleitlinien beim Auftreten von Gewaltfällen	22	<i>Links</i>	40
2.1. Ansprechpersonen	22	<i>Anhänge</i>	41
2.2. Handlungsleitfaden	26		
2.3. Hinweise zum Umgang mit Opfern nach Übergriffen ...	30		
2.4. Konsequenzen für Beschuldigte und Täter:innen	30		

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das folgende Gewaltschutzkonzept für den Caritasverband für die Stadt Erlangen und den Landkreis Erlangen-Höchstädt/Aisch e.V., sowie für die Caritas regio gGmbH wurde durch den Vorstand und die Gesellschafter verbindlich in Kraft gesetzt.

Lassen Sie mich Ihnen versichern, dass ich felsenfest davon überzeugt bin, dass sich Fälle von Gewalt in unseren Einrichtungen nicht zugetragen haben oder aktuell zutragen. Dieses Gewaltschutzkonzept ist demzufolge auch kein Ausdruck von Misstrauen Ihnen gegenüber.

Jedoch ist es für uns alle in der Hektik des Tagesgeschäftes nicht immer leicht, sowohl selbst die Ruhe zu bewahren, als auch zu sehen, ob möglicherweise jemand anderer eine Grenzüberschreitung begeht und diese selbst vielleicht gar nicht mehr wahrnimmt.

Jeder Mensch hat eine andere Wahrnehmung von Gewalt, jeder Mensch sieht und empfindet andere Grenzen, egal ob bei verbaler, körperlicher oder gar sexualisierter Gewalt. Es kommt deshalb darauf an, Gewalt niemals zu verharmlosen, sondern vielmehr in überhaupt keiner Ausprägung und Form zu tolerieren.

Dieses Konzept will Ihnen dabei eine Anleitung und Hilfe geben, wie Sie sich verhalten sollen, wenn Sie Gewalt sehen oder gar selbst erfahren. Wegsehen oder darüber hinweggehen ist das Schlechteste was man tun kann.

Wir haben in den vergangenen Jahren in schrecklicher und vor allem vielfältiger Art und Weise erlebt, was sich daraus ergibt, nämlich eine nicht endende Gewalt.

Scheuen Sie sich nicht, mit Ihren Vorgesetzten oder den Gewaltschutzbeauftragten zu sprechen, wenn Sie einen Verdacht haben, oder konkrete Beobachtungen gemacht haben.

Die Caritas toleriert Gewalt in keiner Weise. Die Einrichtungen der Caritas dienen und helfen den Menschen, die sich ihnen anvertrauen. Dieses Vertrauen dürfen wir nicht enttäuschen.

Markus Beck
Geschäftsführer

„Die Würde des Menschen ist unantastbar.“

Artikel 1 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Vor Ihnen liegt das Rahmengewaltschutzkonzept des Caritasverbandes für die Stadt Erlangen und den Landkreis Erlangen-Höchstädt/ Aisch e.V. und der Caritas regio gGmbH (im weiteren Text auch als „unser Verband“ bezeichnet).

Dieses Schutzkonzept regelt

1. Maßnahmen zur **Prävention von Gewalt** in unseren Einrichtungen und
2. **Handlungsabläufe beim Auftreten von Fällen von Gewalt** im Arbeitsumfeld.

Ziel dieses Schutzkonzeptes ist

1. die Installation einer **Kultur der Achtsamkeit** im Umgang mit uns anvertrauten Personen und im Umgang miteinander,
2. **Informationsvermittlung** zum Thema Gewalt im Kontext des Arbeitsalltags unseres Verbandes,
3. das **Verhindern von (sexualisierter) Gewalt** in unseren Einrichtungen und Diensten sowie
4. **der angemessene Umgang mit ggf. auftretenden Gewaltfällen**

Alle Einrichtungen unseres Verbandes schließen sich diesem Konzept an und setzen dieses in ihrem Alltag um. Ergänzend erarbeiten sie einrichtungsspezifische institutionelle Schutzkonzepte (ISK), die auf die jeweiligen besonderen Strukturen zugeschnitten, und Teil dieses Gewaltschutzkonzeptes sind.

Es richtet sich inhaltlich an den Vorlagen des Diözesancaritasverbandes Bamberg aus (siehe Rahmenkonzept und Manual, 2. Version, 2022, <https://caritas-bamberg.de/aktuelles/publikationen>).

Die Vereinbarungen des Gewaltschutzkonzeptes gelten verbindlich für alle Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und extern Beschäftigte unseres Verbandes (Leiharbeiter:innen, Honorarkräfte, Mitarbeiter:innen beauftragter Firmen) im Folgenden auch „tätige Personen“ genannt.

EINFÜHRUNG

Das Gewaltschutzkonzept regelt zuerst den Schutz von Minderjährigen und erwachsenen schutz- und hilfsbedürftigen Personen nach den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) und der Deutschen Bischofskonferenz.

„Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Ordnung sind Schutzbefohlene im Sinne des § 225 Abs. 1 StGB. Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlichen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieser Ordnung besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.“

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst Deutsche Bischofskonferenz vom 18.11.2019

StGB § 225 Abs.1/2 besagt:

„Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die 1. seiner Fürsorge oder Obhut untersteht, 2. seinem Hausstand angehört, 3. von dem Fürsorgepflichtigen seiner Gewalt überlassen worden oder 4. ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, quält oder roh misshandelt, oder wer durch böswillige Vernachlässigung seiner Pflicht, für sie zu sorgen, sie an der Gesundheit schädigt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft. (2) Der Versuch ist strafbar. (...).“

Darüber hinaus muss jeder soziale Träger der **Garantenpflicht** im Sinne des §13 StGB nachkommen. Demnach ist er gesetzlich dazu verpflichtet, das körperliche und seelische Wohlbefinden von Schutzbedürftigen zu gewährleisten. Ein kontinuierlicher Gewaltschutz ist die Grundlage für die Sicherstellung der Garantenpflicht und entsteht, indem ein Träger sein Vorgehen zur Prävention von und Intervention bei Gewalt beschreibt und systematisiert.

Hier sollen Klient:innen, Bewohner:innen, Patient:innen und Schutzbefohlene überwiegend vor Übergriffen durch Mitarbeitende in kirchlichen Einrichtungen geschützt werden.

Darüber hinaus erfüllt unser Schutzkonzept zusätzlich die Anforderungen des Diözesancaritasverbandes Bamberg, der hier einen *erweiterten Gewaltbegriff* zugrunde legt. Dabei werden verschiedene Formen von Gewalt, sowie Gewalterfahrungen von Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen zusätzlich miteinbezogen, was den Adressatenkreis und den Schutzzumfang für den Caritasverband Erlangen erheblich erweitert.

Unser Gewaltschutzkonzept greift diesen erweiterten Rahmen auf und schafft somit Voraussetzungen um entschieden auf jede Form von Gewalt, Diskriminierung und Missbrauch in unserem Verband reagieren zu können.

Die konkrete und verbindliche Formulierung von Handlungsleitfäden und Regelungen schafft Handlungssicherheit für alle Beteiligten.

Gewaltprävention und ein restriktiver Umgang mit auftretenden Fällen von Gewalt im Arbeitsumfeld sollen einen festen Platz in unserem Arbeitsalltag und in unserer Betriebsgemeinschaft haben. Die Entwicklung und die Etablierung einer Haltung der gegenseitigen Achtsamkeit soll auch durch die Formulierung des Gewaltschutzkonzepts gezielt umgesetzt werden. Ein stets respektvoller Umgang miteinander und auch das angstfreie Einfordern von Respekt gegenüber der eigenen Person muss Grundlage unserer Arbeit mit Klient:innen/Bewohner:innen werden, aber auch die Zusammenarbeit unter Kolleg:innen und mit Vorgesetzten bestimmen. Transparenz und Rücksichtnahme sollen das Fundament dieser Haltung sein.

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich dem durch die Unterzeichnung eines Verhaltenskodex (siehe Anhang).

In diesem Konzept soll deutlich werden, welche Haltung unser Verband nach innen und nach außen einnehmen möchte- an welchen Werten wir uns orientieren.

Das Gewaltschutzkonzept wird gemeinschaftlich mit allen Einrichtungen des Verbandes erstellt. Neben dem Rahmenkonzept des Gesamtverbandes sind alle institutionellen Schutzkonzepte der einzelnen Einrichtungen für Mitarbeitende, anvertraute Personen und deren Angehörige/Betreuer:innen, sowie alle Interessierte einsehbar (z.B. unter www.caritas-erlangen.de oder in gedruckter Form direkt in den Einrichtungen).

Wir bringen unsere Vereinbarungen in eine konkrete und verbindliche Form, wir legen Arbeitsabläufe, Regelungen und Herangehensweisen fest, im Umgang mit den uns anvertrauten Personen und im zwischenmenschlichen Umgang miteinander.

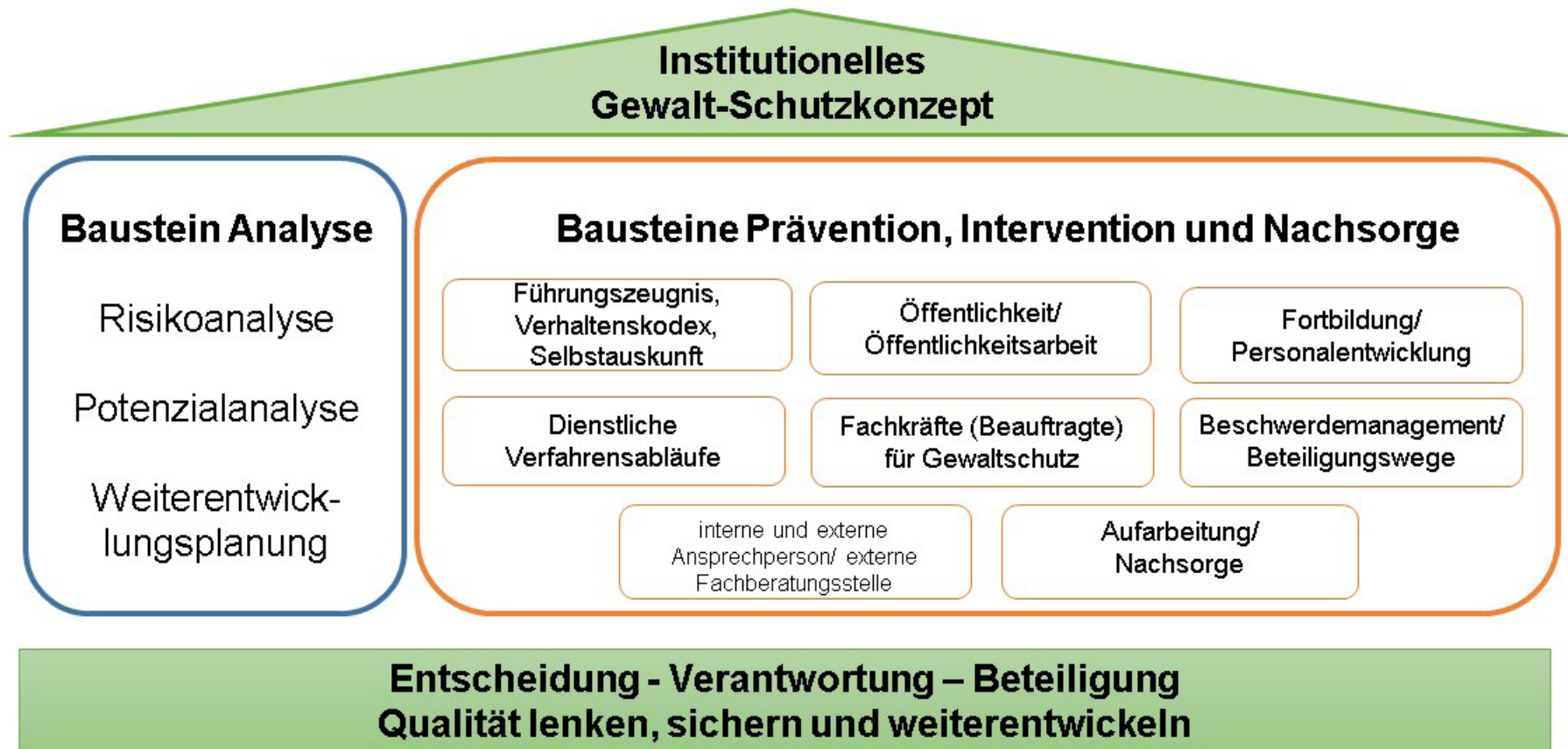
Das Gewaltschutzkonzept wird allen Mitarbeiter:innen bekannt gemacht. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig in Schulungen sensibilisiert und über Gewaltschutz und Präventionsmöglichkeiten aufgeklärt.

Unser Schutzkonzept wird laufend angepasst und aktualisiert.

EINFÜHRUNG

Das Modell des Diözesancaritasverbandes Bamberg bildet die Bausteine des Gewaltschutzes für seine Verbände ab:

Institutionelles Gewalt-Schutzkonzept für die Caritas in der Erzdiözese Bamberg zur Schaffung einer Kultur der Achtsamkeit



Konkret werden nach diesem Konzept folgende **Konstellationen** von Gewalterfahrungen erfasst:

- Gewalt ausgehend von im Verband tätigen Personen an anvertrauten Personen
- Gewalt ausgehend von anvertrauten Personen an im Verband tätigen Personen
- Gewalt zwischen tätigen Personen
- Gewalt zwischen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzten
- Gewalt ausgehend von Angehörigen oder an Angehörigen im Umfeld unseres Verbandes
- Gewalt von anvertrauten Personen untereinander

Zwischen Mitarbeitenden und schutz- und hilfebedürftigen Menschen besteht im Arbeitsalltag häufig ein Abhängigkeitsverhältnis bzw. ein einseitiges Machtgefälle. Dies ist auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen der Fall. Auf eine Sensibilisierung diesbezüglich ist dringend ein Augenmerk zu legen.

Die Thematisierung dieser Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse in den Einrichtungen und Transparenz bei Entscheidungen ist ein wichtiges Instrument der Gewaltprävention.

Gewalt an bestimmten Personengruppen-Besonderheiten

Gewalt an Kindern und Jugendlichen:

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen muss besonders engmaschig und aufmerksam reguliert werden. Diese vulnerable Gruppe ist besonders gefährdet, Opfer von Gewalthandlungen, sei es sexuell, psychisch oder physisch zu werden, da hier das Machtgefälle und die Beziehungsbedürftigkeit am Stärksten ist. Kinder können sich häufig schlechter mitteilen und tun dies oftmals auch nicht, selbst wenn sie dazu in der Lage sind. Sie sind in Beziehungen oftmals nicht auf Augenhöhe mit Erwachsenen und somit leichter zu unterdrücken, auszunutzen und zu manipulieren. Neben einem (Macht)missbrauch durch Erwachsene besteht auch immer die Gefahr des Missbrauchs unter Kindern. Hier werden besonders bei Gruppenveranstaltungen oder Ausflügen Schutzmaßnahmen ergriffen. Auch auf Gefahren durch Cybermobbing, Cybergrooming und andere Formen des Missbrauchs durch digitale Medien ist ein Augenmerk zu legen.

Ziel ist es Kindern auf Augenhöhe zu begegnen, ihre Bedürfnisse ernst zu nehmen, Handlungen konsequent zu begründen und Partizipation zu fördern. Hierzu sollen in den Einrichtungen die entsprechenden Leitfäden und Bedingungen vorhanden sein, dies muss fortlaufend reflektiert werden.

Unsere Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten sind sich der besonderen Schutzbedürftigkeit dieser Personengruppe bewusst und legen in Ihren institutionellen Schutzkonzepten konkrete Maßnahmen dar, wie Kinder und Jugendliche in unserem Verband vor Missbrauch geschützt werden können.

EINFÜHRUNG

Gewalt an erwachsenen anvertrauten Personen:

Unser Schutzkonzept deckt nicht nur den Schutz von Kindern und Jugendlichen ab, sondern setzt sich auch mit dem Schutz erwachsener Personen vor Missbrauch auseinander, welche in unseren Einrichtungen beraten, betreut und gepflegt werden. Auch wenn diese Personen Erwachsene sind, stehen sie trotzdem oftmals in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu den Tätigen in unserem Verband oder auch zu anderen Betreuten. Während in unseren Pflegeeinrichtungen stark körperlich und geistig beeinträchtigte Personen sozusagen „ausgeliefert“ sind, besteht in allen Einrichtungen eine große Gefahr von emotionaler Abhängigkeit und einem damit verbundenen Machtgefälle, was wiederum ein Nährboden für Missbrauch darstellen kann. Das Spektrum von Gewalthandlungen dieser Personengruppe gegenüber reicht von unbedachten Grenzverletzungen über Vernachlässigung, Grobheit und Beschimpfungen bis hin zu Manipulation, körperlichen Misshandlung und sexueller Gewalt in all seinen Erscheinungsformen.

Wir sind uns bewusst, dass wir den uns anvertrauten Personen gegenüber eine besondere Verantwortung haben. Auch wenn diese erwachsen sind, müssen wir achtsam mit Abhängigkeiten und emotionalen Bindungen umgehen. Nähe und Distanz gilt es ständig bewusst auszutarieren und dies durch Vereinbarungen und Regelungen auf ein verbindliches Fundament zu stellen, damit also den Rahmen für den Umgang mit dieser Personengruppe zu setzen.

Gewalt an im Verband tätigen Personen:

Auch die Mitarbeitenden in unserem Verband können Gewalthandlungen und Grenzverletzungen ausgesetzt sein. Wenn dies vor Allem in der Pflege und in stationären Einrichtungen für psychisch kranke Personen durch die körperliche Nähe und den ständigen engen persönlichen Kontakt thematisiert werden muss, ist auch in den anderen Tätigkeitsbereichen Gewalt im Arbeitsalltag nicht auszuschließen. Hier sei vor Allem die Arbeit mit psychisch kranken oder suchtkranken Menschen zu nennen, die in allen Einrichtungen stattfindet. Aber auch Aggressionen aufgrund von Verzweiflung, z.B. durch finanzielle Not treffen unsere Mitarbeiter:innen in ihrem Arbeitsalltag. Durch spezifische Regelungen bei Arbeitsabläufen (z.B. nicht allein in der Einrichtung arbeiten) und in räumlichen Gegebenheiten (z.B. bei offener Tür arbeiten) wird verhindert, dass im Verband Tätige Opfer von Gewalt werden. Auch Fortbildungsmaßnahmen, z.B. zu Deeskalationsstrategien, sowie Teambesprechungen und Supervision tragen dazu bei, die Gefahren, die das Tätigkeitsfeld unvermeidbar mit sich bringt, zu erkennen und ihre Auswirkungen zu minimieren.

Unsere Mitarbeitenden in den Einrichtungen erkennen gefährdende Bereiche im Arbeitsumfeld indem sie eine Risikoanalyse durchführen und Konsequenzen daraus ziehen. Schwachstellen werden erkannt und möglichst vollständig behoben.

Für alle Personengruppen gilt, dass wir in unseren Strukturen Hindernisse abschaffen wollen, die die uns anvertrauten Personen und Mitarbeiter:innen daran hindern könnte, Grenzverletzungen und Grenzüberschreitungen zu thematisieren. Die Angst, dass einem Meldenden nicht geglaubt wird oder er negative Konsequenzen fürchten muss - sei es formell oder informell - gilt es in allen Einrichtungen durch konkrete Maßnahmen abzubauen (siehe z.B. Beschwerdemanagement, Mitarbeiterfortbildungen, Mitarbeitergespräche).

Begrifflichkeiten und Definitionen

Zu Beginn der Auseinandersetzung mit dem Thema Gewaltprävention steht die Klärung einiger Begrifflichkeiten, die uns auch im Schutzkonzept immer wieder begegnen werden.

Der DiCV Bamberg definiert Gewalt in seinem Manual, 2022, S.11 wie folgt:

„Von Gewalt wird dann gesprochen, wenn einem Menschen im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen gegen dessen Willen, im Sinne eines reflektierten Einverständnisses, ein Verhalten oder Tun aufgezwungen wird bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst bzw. ungewollt.“

Der erweiterte Gewaltbegriff bezieht sich nach der Definition des Deutschen Caritasverbandes (DCV) auf strafbare, sowie auch auf nicht strafbare Handlungen. Gewalthandlungen können spontan oder systematisch erfolgen. Mit oder ohne Schädigungsintention.

Wenn unser Verband einen erweiterten Gewaltbegriff zugrunde legt, bedeutet dies, dass alle Formen von Gewalt, die zwischen o.g. Personengruppen möglich sind, in unseren Einrichtungen verhindert werden sollen. Die folgende Beschreibung von Gewaltformen ist nicht als vollständig zu betrachten.

- *Physische Gewalt*

Alle Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit eines Menschen, auch Körperverletzung, z.B. schubsen, treten, schlagen, etc. Aber auch Festhalten oder Einschränken des körperlichen Wohlbefindens durch Vernachlässigung oder Verweigerung von Pflege, Nahrung und Fürsorge. Zu körperlicher Gewalt gehören auch Strafen, die körperlich erfahrbar werden (z.B. zu heiß oder zu kalt baden, ruppig zupacken) oder freiheitseinschränkende Maßnahmen und Zwangsmaßnahmen (z.B. Zwangsmedikation, Zwangsernährung, Angurten).

- *Psychische Gewalt*

Seelische oder emotionale Gewalt findet oft auf verbaler Ebene statt und zielt auf die Gefühle, die Selbstsicherheit, das Selbstbewusstsein eines Menschen, z.B. Mobbing, Stalking, demütigen, verängstigen, kontrollieren, beschimpfen, absichtliches systematisches Übersehen, Übergehen oder Vernachlässigen, Verweigern von notwendiger Fürsorge, erpressen, bedrohen, einschüchtern, isolieren, herabsetzen, Machtmissbrauch zur Erfüllung eigener Interessen oder Bedürfnisse, systematische Manipulation.

EINFÜHRUNG

- Sexualisierte Gewalt

Hier sind alle sexuellen Handlungen gemeint, die gegen den Willen eines anderen Menschen geschehen, an Kindern (sexueller Missbrauch), an Menschen, die aus verschiedenen Gründen nicht zustimmen oder ablehnen können. Hier ist insbesondere darauf zu achten, dass Zustimmung oder nicht ablehnen auch durch Machtausübung und Manipulation erfolgen kann und somit in einem solchen Fall auch sexuelle Gewalt darstellt - dies sind Straftatbestände. Hierzu zählen auch sexuelle Belästigung und Besitz/Verbreitung/Erzeugung von Kinderpornografie.

Auch verbale Formen sexueller Belästigung werden in unserem Verband nicht geduldet.

Täterstrategien sexualisierte Gewalt

Täter:innen handeln nach bestimmten Strategien, um ihre Tat erst möglich zu machen. Täterstrategien richten sich nach außen, um ein Eingreifen auszuschließen und nach innen an das Opfer, um es gefügig zu machen.

Sexualisierte Gewalt ist häufig das Ergebnis einer langen Planung. Beobachtung, Ausspähung des geeigneten Opfers, einer Annäherung, eines sich Vertraut machens, sich Engagierens- dem Aufbau einer Beziehung. Es werden Abhängigkeiten konstruiert, Ängste erzeugt, die Bedürfnisse des Opfers (Anerkennung, Zuwendung, Sicherheit, Orientierung) für die eigene Bedürfnisbefriedigung genutzt. Die Wehrlosigkeit und auch die Unwissenheit des Opfers bzgl. Sexualität werden ausgenutzt, Grenzen ausgelotet.

So werden scheinbar zufällige Berührungen ggf. vom Opfer toleriert, es wird getestet wie weit man gehen kann. Ein schrittweiser Einbau des Missbrauchs in alltägliche, pflegerische oder spielerische Situationen, ein sich herantasten, bestimmt das Vorgehen des Täters (Anita Heiliger, Täterstrategien und Prävention, 2000, München, Frauenoffensive).

Auch das Anpassen der äußeren Bedingungen an das Ziel (z.B. Zugriff auf ein Kind/eine hilfebedürftige Person sichern durch Wechsel des Einsatzbereiches oder gar des Arbeitsplatzes, Schaffung von Situationen in welchen man allein mit dem Opfer sein kann) ist eine Strategie.

Scham und Schuldgefühle werden als Stillmacher eingesetzt. Unwissenheit über das erfahrene Unrecht und zur Verfügung stehende Hilfsmöglichkeiten, sowie Drohungen und Entzug von Aufmerksamkeit und Zuwendung erschweren das Beenden der Situation für das Opfer.

Die Glaubwürdigkeit des Opfers wird bereits im Vorfeld geschädigt („da hat sie doch auch schon gelogen“ oder „wieder eine seiner Lügengeschichten“), eine sogenannte „Täterlobby“ installiert (A. Heiliger, 2000, zitiert Russell, Finkelhor).

Das Vorhandensein eines Machtgefälles, welches in unserem Arbeitsumfeld fast immer vorhanden ist, öffnet diesen Strategien Tür und Tor.

Die Ursachen für sexualisierte Gewalt liegen ausschließlich beim Täter/der Täterin!

Das Ausmaß einer Gewalttat kann sich unter anderem äußern in

- **Grenzverletzungen**

sind ein oft unabsichtliches Überschreiten der persönlichen psychischen oder physischen Grenze einer anderen Person. Geschieht meist aus Unachtsamkeit, Unwissenheit oder aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“ heraus. Grenzverletzungen sind grundsätzlich korrigierbar (z.B. durch eine Entschuldigung).

oder

- **Grenzüberschreitungen**

sind bewusste körperliche oder psychische Übergriffe. Hier ist sich der Täter bewusst, dass er die Grenze einer anderen Person überschreitet. Er tut dies geplant oder spontan. Die Taten sind oft strafrechtlich relevant.

Diese Formen von Gewalt können sich im Arbeitsumfeld unterschiedlich äußern (aus dem Rahmenkonzept des DiCV Bamberg, 2022):

Direkte oder personale Gewalt

Hier gibt es einen Handelnden. Täter und Opfer stehen in einer direkten Beziehung. Dies kann sich ausdrücken durch

- Unterlassung
- Vernachlässigung
- Unterversorgung
- Körperliche Gewalt
- Misshandlung
- Freiheitsentziehende Maßnahmen (mechanisch, medikamentös) ohne richterlichen Beschluss etc.

Indirekte oder strukturelle Gewalt

Hier ist die Gewalt als solche meist nicht sichtbar. Es tritt keine Person in Erscheinung, die einen anderen Menschen direkt schädigt. Es handelt sich um eine ständig wirkende Gewalt ohne konkrete „Täter:in“.

Bei der Umsetzung von Normen und Regelungen in Institutionen wird dennoch Gewalt ausgeübt, wenn Strukturen für wichtiger erachtet werden als menschliche Bedürfnisse..

EINFÜHRUNG

Beispiele hierfür sind:

- Nicht verhandelbare Zeitpläne und Arbeitsablauforganisationen (z. B. Duschpläne)
- Reglementierende Hausordnung
- Übertriebene Sicherheit vor Lebensqualität
- Mitarbeiterbezogene Faktoren wie personelle Engpässe, belastende Arbeitsbedingungen, bürokratischer Aufwand
- Beeinträchtigung von Lebensraum und Mangel an Privatsphäre

Hier ergeben sich in der Praxis häufig Interessenskonflikte und Spannungen aufgrund gegenläufiger Bedürfnisse und Notwendigkeiten. Uns ist bewusst, dass diese oft nicht vollständig beseitigt werden können. Sensibilisierung, Thematisierung und konkrete, nachprüfbarere Lösungsbemühungen, partizipativ und unter transparenten Bedingungen, müssen jedoch in jedem Fall erfolgen.

Gewalt als alltäglicher Zustand:

Institutionelle Gewalt kann seit langer Zeit zur Regel in einer Einrichtung, einem Team geworden sein ohne, dass sie von den Teilnehmenden bewusst wahrgenommen wird, so kann diese Form von Gewalt zu einem alltäglichen Zustand werden, der Leiden verursacht ohne benannt zu werden. Beispiele hierfür sind systematisches ausgrenzen, vertuschen, verheimlichen, benachteiligen, ruhigstellen, lästern, bestrafen.

Gewalt findet oft Rechtfertigungen z.B. in kulturellen, rituellen oder pädagogischen Aspekten. Dies führt dazu, dass der oder die Täter:innen kein Schuldbewusstsein empfinden oder Schuldhaftigkeit verdrängen. Dies ermöglicht es, dass z.B. ein Team, eine ganze Struktur oder sogar eine Bevölkerungsgruppe gewalttätig handelt.

Ein Beispiel hierfür ist die kulturelle Gewalt, die Diskriminierung von Ausländern oder homosexuellen Menschen beinhaltet und ideologisch gerechtfertigt wird. Ein Beispiel für pädagogische Gewalt ist Erziehung mittels Strafe.

Wir wollen Strukturen schaffen, die das Auftreten von Gewalt in all seinen Erscheinungsformen möglichst ausschließen oder deren Auftreten zumindest erschweren- täterunfreundliche Strukturen schaffen. Hierfür ist es notwendig, dass alle Beteiligten ein Bewusstsein hierfür entwickeln, informiert und bereit sind, zu reagieren, sollten sie Zeuge von Gewaltanwendung werden oder selbst betroffen sein.

Um das Auftreten von Grenzverletzungen zu minimieren, werden Handlungen an, und die anvertrauten Personen betreffend stets sorgfältig mit diesen kommuniziert, angekündigt und begründet. Ein „nein“ der anvertrauten Person ist in jedem Fall zu respektieren. Bei dennoch notwendigen Handlungen (z.B. in der Pflege) wird versucht ein Konsens herbeizuführen. Sollte dies trotz aller Bemühungen nicht möglich sein, muss es in den Einrichtungen Leitlinien für das Verhalten in solchen konkreten Situationen geben. Darüber hinaus werden Arbeitsschritte entsprechend der Vorgaben in den Einrichtungen sorgfältig dokumentiert. Dies kann auch im Falle von Meldungen die Aufklärung erleichtern.

Wir achten auch uns selbst

Neben der Achtung unserer Mitmenschen im Arbeitsalltag soll in unserem Verband auch der Eigenschutz einen hohen Stellenwert erhalten. Wer seine eigenen Grenzen kennt und verteidigt, kann Gewalthandlungen eher abwehren, teilt sich leichter anderen mit und trägt dazu bei, dass Täter:innen frühzeitig gesehen und Konsequenzen gezogen werden.

Auch führt ein Vernachlässigen der eigenen Bedürfnisse, das Hinnehmen von Ungerechtigkeit und Überforderung der eigenen Person, das Fehlen von Transparenz und Selbstwirksamkeit zu Wut, Stress und Aggressionen, was wiederum ein Ventil braucht und somit Gewalt ggf. fördert. Dies kann sich zum Beispiel in ruppiger Kommunikation oder in festerem Zupacken äußern.

Diese Selbstfürsorge der Mitarbeitenden kann allerdings durch formelle und informelle Strukturen in den Einrichtungen erschwert werden. Hier besteht auch eine besondere Verantwortung von Vorgesetzten, die dafür Sorge tragen müssen, dass Überlastung und Intransparenz, Versagensängste und andere Belastungen bei ihren Mitarbeiter:innen im Arbeitsalltag minimalisiert werden. Eine offene, angstfreie Kommunikation, vertrauensbildende Maßnahmen und konsequentes Bekämpfen von Missständen sind eine besondere Aufgabe aller Vorgesetzten, um Aggression und Gewalt in ihrem Verantwortungsbereich vorzubeugen.

Achtsam zu sein der eigenen Person gegenüber führt auch dazu, dass Täter:innen nicht mehr über längere Zeit unbemerkt in sensiblen Bereichen eingesetzt werden, Menschen ihren Umgang miteinander verstärkt reflektieren und Strukturen sich laufend verbessern.

Fortbildung von Mitarbeitenden und die Thematisierung in Teamsitzungen und Mitarbeitergesprächen sollen die eigene Grenzachtung stärken und angstfreie Kommunikation fördern.

So wird der achtsame Umgang mit der eigenen Person zur Voraussetzung für ein erfolgreiches und zufriedenstellendes Tätig sein in unserem Verband.

Folgende konkrete Instrumente werden im Caritasverband Erlangen einrichtungsübergreifend angewandt um den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt in unserem Verband weit möglichst zu gewährleisten. Verschiedene Bausteine der Analyse, Gewaltprävention, Intervention und Nachsorge sollen hier ineinander greifen.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

1. Gewaltprävention-Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt in unseren Einrichtungen

1.1. Risiko- und Potentialanalyse

Unsere Einrichtungen überprüfen mittels einer Analyse, welche Risiken in ihrem Einsatzbereich den Gewaltschutz betreffend vorliegen. Außerdem werden bereits vorhandene Mechanismen zur Verhinderung von Gewalt festgehalten, überprüft und ggf. weiter ausgebaut. Hier werden die alltägliche Arbeit und ihre festgefahrenen Abläufe und Strukturen auf den Prüfstand gestellt. Auch räumliche Gegebenheiten werden hinsichtlich ihrer „Täterfreundlichkeit“ überprüft. Risiken werden aufgespürt und möglichst ausgeschaltet. Es wird ermittelt, wo Schutzmechanismen installiert werden müssen. Dieser Prozess wird gemeinsam mit den verschiedenen Akteuren in der Einrichtung durchlaufen. Neben der Einrichtungsleitung, die verantwortlich für die Analyse und die Umsetzung der Ergebnisse ist, werden also Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen der Einrichtung, sowie Mitarbeitervertreter:innen und Bewohnerräte oder Klientenvertreter:innen und Angehörige mit einbezogen. In den institutionellen Schutzkonzepten werden die aus den Risikoanalysen gezogenen Schlüsse beschrieben und in konkrete Regelungen umgesetzt. Für die Risikoanalysen wurde die Vorlage des DiCV Bamberg (2022) als Richtschnur verwendet.

Alle Einrichtungen führen in regelmäßigen Abständen, spätestens alle drei Jahre oder nach Auftreten einer Gewalthandlung, eine Risiko- und Potentialanalyse durch und überarbeiten ihr Schutzkonzept entsprechend. Die Risikoanalyse wird anhand des Vor-

drucks im Anhang durchgeführt. Dieser wird in der Einrichtung aufbewahrt. Die Ergebnisse der Analysen werden dokumentiert und in die Schutzkonzepte eingearbeitet. Wenn Risiken festgestellt wurden und aus bestimmten Gründen nicht behoben werden können, muss dies besonders dokumentiert werden.

Mindestens einmal jährlich ist das Thema Gewaltschutz und Gewaltprävention als Tagesordnungspunkt in einer Teamsitzung/ Reflexionstag oder dergleichen aufzunehmen und mit den Mitarbeitenden zu thematisieren. Hier soll es um die aktuelle Wahrnehmung von Risiken und die Umsetzung der Gewaltschutzregelungen in der Praxis gehen.

Auch dies ist zu dokumentieren. Die Dokumentation ist in der Einrichtung aufzubewahren.

1.2. Persönliche Eignung

Personalauswahl

Mit der sorgsamen Personalauswahl beginnt die wirksame Gewaltprävention in den Einrichtungen. Wenn möglich soll eine zweite Person den Gesprächen vor der Einstellung hinzugezogen werden. Bereits im Bewerbungsgespräch muss auf die Grundsätze des Verbandes zum Gewaltschutz und den daraus resultierenden Verpflichtungen (z.B. Unterzeichnung eines Verhaltenskodex, erweitertes Führungszeugnis, Selbstauskunft, Fortbildungen zum Thema) hingewiesen werden. Die Haltung der Einrichtung zum Umgang miteinander soll verdeutlicht werden. Unser Leitfaden zur Implementierung des Gewaltschutzes in den Einstellungsprozess strukturiert den Prozess.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Spätestens am ersten Arbeitstag sollen den neuen Mitarbeitenden Beschwerdewege, Handlungsleitfäden und die Ansprechpersonen mitgeteilt werden. Das Gewaltschutzkonzept wird ausgehändigt und auf dessen Verbindlichkeit hingewiesen. Die wichtigsten Verhaltensregeln zum Gewaltschutz werden durch die Unterschrift des Verhaltenskodex konkretisiert.

Die Bereitschaft sich den Grundsätzen unseres Verbandes anzuschließen ist Voraussetzung für die Einstellung.

Mitarbeitergespräche

Regelmäßige Mitarbeitergespräche, besonders während der Einarbeitungszeit, sind ein notwendiger Baustein der Gewaltprävention in unserem Verband. Unter diesem Aspekt sind hier folgende Themen anzusprechen:

- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Betriebsklima und Konflikte
- Umgang mit Stresssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fortbildungsbedarf im Themenfeld Grenzachtung, Gewaltprävention und sexualisierte Gewalt

Diese Fragestellungen zum Thema Gewaltprävention sind in bestehende Gesprächsleitfäden für Mitarbeitergespräche einzuarbeiten.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex listet die wichtigsten Verhaltensregeln im Umgang miteinander und im Umgang mit Gewalthandlungen im Arbeitsumfeld auf. Er legt fest, dass es verpflichtend ist zu handeln, wenn ein Mitarbeitender Gewalt beobachtet oder selbst Opfer von Gewalt wird.

Auch die Verpflichtungen des Dienstgebers in diesem Zusammenhang werden hier festgehalten.

Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden, auch ehrenamtlich Tätige, verpflichtend. Diese Unterschrift ist Voraussetzung für eine Einstellung, Weiterbeschäftigung oder die Aufnahme, bzw. Weiterführung einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Neue Mitarbeiter:innen unterschreiben den Verhaltenskodex bei der Einstellung. Bereits in Verband Tätige unterzeichnen diesen zeitnah nach Inkrafttreten des Gewaltschutzkonzeptes.

Der Verhaltenskodex wird in der Personalakte aufbewahrt. Mit der Unterschrift verpflichtet sich der Mitarbeitende, die vom Verband und der Einrichtung festgelegten Grundsätze und Verhaltensregeln einzuhalten. Der Verhaltenskodex besteht aus einem allgemeinen Teil, der für alle Mitarbeiter:innen des Caritasverbandes Erlangen und der Caritas regio gGmbH gilt und einem einrichtungsspezifischen Teil, der als Ergänzung Regelungen und Vereinbarungen in der jeweiligen Einrichtung festlegt.

Der Verhaltenskodex unseres Verbandes ist im Anhang zu finden. Die besonderen Vereinbarungen in den Einrichtungen, die den Verhaltenskodex ergänzen sind in den Schutzkonzepten der Einrichtungen aufgeführt.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Die Einhaltung der im Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensregeln ist bindend und kann arbeitsrechtlich relevant werden. Dienstanweisungen können davon abgeleitet werden.

Beschäftigte externer Firmen, die im Verband tätig sind unterzeichnen vor Dienstantritt eine Erklärung („Informationsblatt für externe Dienstleister“), in welcher Sie sich unseren wichtigsten Verhaltensregeln verpflichten und über die Ansprechpersonen informiert werden. Die Einrichtungsleitung muss sicherstellen, dass der Inhalt der Erklärung gelesen und verstanden wurde. Das einrichtungsinterne Schutzkonzept wird vor Dienstantritt ausgehändigt.

Unser Verhaltenskodex stellt eine Richtlinie dar nach der wir uns im betrieblichen Alltag ausrichten wollen. Er legt wichtige Werte und Verhaltensregeln fest, erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Der Verhaltenskodex ist ein Gerüst an dem wir unser Handeln ausrichten, er gibt Orientierung und Verbindlichkeit für alle Beteiligten. Der Verhaltenskodex muss vor Unterschrift mit den Mitarbeitenden besprochen werden.

Leitungskräfte und Führungspersonen sollen sich ihrer besonderen Verantwortung bewusst sein, die Einhaltung der Regelungen in ihrem Einsatzbereich sicherzustellen, sie sind außerdem Vorbilder in ihrem Verhalten.

Der Verhaltenskodex wird regelmäßig, spätestens alle 3 Jahre überprüft und ggf. überarbeitet.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft

Um die persönliche Eignung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin zu überprüfen, bevor diese in Rahmen ihrer Anstellung mit schutzbedürftigen Personen in Kontakt tritt, ist die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis durch den Dienstgeber zu gewährleisten.

Alle Mitarbeiter:innen des Caritasverbandes und der Caritas regio gGmbH, alle Ehrenamtlichen und aus anderen Firmen für den Verband Tätige, sowie Honorarkräfte, die in Ihrer Arbeit für unseren Verband Kontakt zu Minderjährigen oder schutzbedürftigen Erwachsenen haben, müssen vor der Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis (eFZ) nach §30a BZRegG vorlegen. Eine Befreiung von dieser Pflicht ist nicht möglich.

Das eFZ muss vor der Aufnahme der Tätigkeit vorliegen.

Sollte eine Person aus dringenden Gründen, um gesetzliche Vorgaben zu erfüllen, vor Einsichtnahme des eFZ eingestellt werden müssen, ist der Arbeitsvertrag bis zur Vorlage des eFZ schwebend unwirksam,

Alle notwendigen Formulare sind im Anhang zu finden.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Eine Wiedervorlage des eFz soll nach spätestens 5 Jahren erfolgen. Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitenden rechtzeitig über die Pflicht zur Wiedervorlage.

Bei, nach den Vorlagen des Caritasverbandes Erlangen zum eFZ, relevanten Einträgen im eFZ erfolgt ein Tätigkeitsausschluss. Alle weiteren Einträge werden einzelfallbezogen auf ihre Relevanz für den Schutz der uns anvertrauten Personen, der Mitarbeitenden und unseres Verbandes hin überprüft.

Ergänzend zum eFZ wird von **zukünftigen** Mitarbeitenden eine Selbstauskunft mit Verpflichtungserklärung unterzeichnet. Hier wird eine Lücke geschlossen, die das eFZ nicht abzudecken vermag. Die Mitarbeiter, die Mitarbeiterin verpflichtet sich darin dem Dienstgeber umgehend mitzuteilen, sollte aufgrund relevanter Straftatbestände ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet oder ein Strafverfahren eröffnet werden.

Minderjährige Mitarbeiter:innen, Auszubildende und Praktikant:innen

- Praktikant:innen werden spätestens am ersten Arbeitstag über unser Gewaltschutzkonzept informiert, sie nehmen an den Mitarbeiterfortbildungen teil und unterschreiben den Verhaltenskodex.
- Es ist ein eFZ vorzulegen und eine Selbstauskunft zu unterzeichnen.

- Ausnahme: Kurze Praktika, z.B. Schülerpraktikant:innen: Da diese sich oft nur kurzzeitig in den Einrichtungen aufhalten, gelten o.g. Regelungen zur Fortbildung für sie nicht. Eine Information über unsere Gewaltschutzrichtlinien muss auch hier vor Beginn des Praktikums erfolgen. Der Verhaltenskodex, sowie eine Selbstauskunft muss unterzeichnet werden, das eFZ wird eingesehen.
- Bei Praktikant:innen, die nur wenige Tage in der Einrichtung sind, kann auf diese Vorgaben verzichtet werden, allerdings dürfen diese Kurzzeitpraktikant:innen niemals eigenverantwortlich und unbeaufsichtigt mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Erwachsenen arbeiten.
- Für Auszubildende gelten die Gewaltprävention betreffend dieselben Regeln wie für alle Mitarbeitenden.

Da es sich bei dieser Personengruppe oft um sehr junge und unerfahrene Menschen handelt, sollen die Mitarbeiter:innen, die mit der Betreuung von Auszubildenden und Praktikant:innen betraut sind, besondere Handlungsleitlinien befolgen. In diesem Bereich kann es durch ein starkes Machtgefälle und großen Altersunterschied leichter zu Grenzverletzungen oder Grenzüberschreitungen kommen, die dann im Anschluss seltener kommuniziert werden (täterfreundliche Situation).

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Verhaltensregeln im Umgang mit Auszubildenden und Praktikant:innen

- Die Kommunikation ist stets respektvoll und auf Augenhöhe zu führen.
- Es werden gemeinsame Absprachen zum Siezen und Duzen getroffen.
- Es ist stets eine Ansprechperson greifbar.
- In Situationen im Rahmen der Tätigkeit, in der sich diese Mitarbeiter:innen nicht wohlfühlen, kann jederzeit eine Vertrauensperson begleiten.
- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse werden im Handeln von Vorgesetzten und Kolleg:innen stets achtsam berücksichtigt.
- Es wird besonders sensibel auf Nähe und Distanz geachtet.
- Arbeitsbeziehungen werden vertrauensvoll und nachvollziehbar gestaltet.
- Es ist besonders auf die Möglichkeit offener und angstfreier Kommunikation bei Problemen und Konflikten zu sorgen.
- Ein Ausnutzen der Arbeitskraft dieser besonders vulnerablen Gruppe von Mitarbeitenden ist zu keiner Zeit zu tolerieren.
- Es werden regelmäßige Gesprächstermine mit einer vertrauten Ansprechperson vereinbart.

1.3. Beschwerdemanagement und Partizipation

Unser Verband folgt in Hinblick auf sein Beschwerdemanagement folgenden Grundsätzen:

- Niedrigschwelligkeit
- Transparenz
- Kontakt auf Augenhöhe

Um vulnerable Personen, aber auch im Verband Tätige und Angehörige dabei zu unterstützen ihre Bedürfnisse offen zu äußern und ihre Rechte geltend zu machen, sind niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten von entscheidender Bedeutung.

Alle Menschen werden durch Partizipation kompetent in eigener Sache. Weg von der Position des Ausgeliefertseins, hin zu einer selbstbewussten Position in Kenntnis der eigenen Rechte und der Möglichkeit sich einzubringen, mit zu gestalten, sich ohne Scham und Angst zu beklagen und schließlich auch zu sehen, dass dem was zu beklagen war Abhilfe geschaffen wird und dass Konsequenzen aus dem gezogen werden, was nicht befriedigend funktioniert.

Dies zu ermöglichen ist Teil einer Haltung, die die Einhaltung der Grundrechte eines jeden Menschen und die Achtung der Menschenwürde in jeder Situation gewährleistet.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Wenn Beschwerden konsequent beachtet, aufgegriffen und sich transparent um Veränderung bemüht wird, entsteht eine Kultur in welcher Kritik, Streit und Beschwerde nicht gefürchtet werden muss, sondern angenommen und produktiv genutzt wird, um ein System zu weiterzuentwickeln. Beschwerden werden so zur wertvollen Chance strukturelle Verbesserungen herbeizuführen.

Das Beschwerdemanagement unseres Verbandes soll folgenden Empfehlungen folgen:

- Alle anvertrauten Menschen, aber auch Mitarbeitende, sowie deren Angehörige müssen Zugang zum Beschwerdeverfahren haben.
- Niedrigschwellige Beschwerdewege werden etabliert (gut sichtbare Installation auf der Homepage www.caritas-erlangen.de, anonyme Meldungen ermöglichen, Auslegen des Formulars „Ihre Meinung ist uns wichtig“, Auslegen unseres Flyers zum Gewaltschutz, Kummerkasten“).
- Das Beschwerdemanagement einer Einrichtung befasst sich nicht ausschließlich mit (vermuteten) Gewalttaten, sondern ist offen für alle Themen (Formular „Ihre Meinung ist uns wichtig“).
- Ein Organigramm beschreibt Zuständigkeiten mit Namen und evtl. auch Foto (bei Zustimmung) aller Mitarbeitenden und Funktionsträger:innen und wird in der Einrichtung für alle einsehbar veröffentlicht (Aushang).
- Ein allgemeines Bewusstsein für die Rechte der uns anvertrauten Personen wird gestärkt (z.B. in Teamsitzungen, Schulungen).
- Hemmungen sich zu beschweren werden durch aktives Nachfragen abgebaut (z.B. „Gibt es irgendwelche Probleme?“)
- Beschwerden werden willkommen geheißen (bestärkende Reaktion).
- Persönlicher Kontakt wird unkompliziert ermöglicht.
- Externe und interne Beschwerdemöglichkeiten sind allen bekannt.
- Vertrauen in das Personal und Entscheidungsträger wird gefördert (z.B. durch Transparenz und Offenheit bei Entscheidungen, Abbau von Mechanismen, die auf Misstrauen fußen)
- Entscheidungen werden möglichst transparent und partizipativ getroffen und auch kommuniziert.
- Die Beschwerdeführer werden über das weitere Vorgehen und die Ergebnisse informiert.
- Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe für die Entgegennahme und Sichtung von Beschwerden und deren weitere Bearbeitung sind klar geregelt.
- Beschwerden und deren weitere Bearbeitung werden konsequent dokumentiert.
- Mitwirkungsmöglichkeiten aller Beteiligten (Mitarbeitende, Bewohnerbeiräte, regelmäßige Klienten/Bewohnerbefragungen) werden unterstützt.
- Es werden Orte für Dialog geschaffen (z.B. Reflexionstage, Mitarbeiterversammlungen, Vollversammlungen)
- Beschwerdeverfahren in den Einrichtungen werden weiter ausgebaut und regelmäßig überprüft.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

- Die Auswertung des Beschwerdemanagements wird regelmäßig evaluiert.
- Das Beschwerdemanagement ist selbstverständlicher Teil unserer offenen Fehlerkultur und dient der Verbesserung unseres professionellen Handelns

2. Handlungsleitlinien beim Auftreten von Gewaltfällen

Neben der Gewaltprävention behandelt das vorliegende Konzept auch die Maßnahmen, die getroffen werden müssen, wenn es zu Fällen von Gewalt in einer Einrichtung unseres Verbandes kommen sollte.

Gewalt hat viele Gesichter

Was z.B. tun, wenn jemand....

- körperlich angegriffen oder misshandelt wird?
- beleidigt oder erniedrigt wird?
- (sexuell) belästigt oder bedrängt wird?
- sexuell missbraucht wird?
- systematisch gemobbt wird?
- systematisch ausgenutzt wird?
- Hilfe braucht und ihm diese böswillig oder aus wiederholter Unachtsamkeit verweigert wird?

Durch die Unterschrift des Verhaltenskodex verpflichten sich alle Mitarbeiter:innen unseres Verbandes, Gewaltbeobachtungen im Verband zu melden. Da sich der Caritasverband Erlangen und die Caritas regio gGmbH dem erweiterten Gewaltbegriff des DiCV Bamberg angeschlossen haben, ergibt sich ein wesentlich weiter gefasster Bereich von verschiedenen Erfahrungen mit unterschiedlichen Gewaltformen. Uns ist bewusst, dass es sich im Einzelfall um Grenzfälle handeln kann, der erweiterte Gewaltbegriff keine geschlossene Definition ermöglicht und somit eine Handlungsunsicherheit installiert wird, die in diesem Konzept und auch durch den Verhaltenskodex nicht gänzlich aufgelöst werden kann.

Beratend stehen allen Beteiligten verschiedene Ansprechpersonen zur Verfügung. Hier sei darauf zu achten, dass diese unterschiedlichen Funktionen und Meldepflichten unterliegen. Diese werden in den folgenden Abschnitten beschrieben und im Anhang („Zuständigkeiten“) noch einmal konkretisiert.

2.1. Interne (iAP) und externe (eAP) Ansprechpersonen

Für schutzbedürftige Klient:innen und Bewohner:innen, Angehörige und Besucher:innen sowie allen Mitarbeitenden stehen verschiedene Ansprechpersonen zur Verfügung. Diese Personen unterstützen bei eigenen Gewalterfahrungen oder bei der Beobachtung von Gewalt nach dem erweiterten Gewaltbegriff im Arbeitsumfeld unserer Einrichtungen.

Die Kontaktdaten dieser Ansprechpersonen werden allen Bewohner:innen, Klient:innen, Angerhörigen oder Besucher:innen sowie

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Dies hat zumindest durch Aushänge, Rundmails und Einträge auf der Homepage zu geschehen. Spätestens am ersten Arbeitstag neuer Mitarbeiter:innen und bei Teamsitzungen soll auf die Kontaktmöglichkeiten hingewiesen werden. Wir richten uns nach unserem Leitfaden für die Implementierung des Gewaltschutzes im Einstellungsprozess.

Die Gewaltschutzbeauftragte

Die Gewaltschutzbeauftragte des Caritasverbandes Erlangen und der Caritas regio gGmbH

- koordiniert die Gewaltprävention in unserem Verband und ist Ansprechperson bei Problemen und Fragen für alle Beteiligten
- ist Schnittstelle zum Diözesancaritasverband Bamberg beim Gewaltschutz
- Erstellt und evaluiert das Schutzkonzept für den Gesamtverband
- Unterstützt und berät die Einrichtungen bei der Erstellung, Umsetzung und Evaluation des institutionellen Gewaltschutzkonzepts
- ist zuständig für die Installation der verpflichtenden Mitarbeiterfortbildungen
- berät und unterstützt die internen Ansprechpersonen in den Einrichtungen

Die Gewaltschutzbeauftragte ist Angestellte des Caritasverbandes Erlangen.

Kontaktdaten der Gewaltschutzbeauftragten:

Stefanie Grunow

Dipl. Sozialpädagogin (FH)

Gewaltschutzbeauftragte für den Caritasverband Erlangen und Landkreis Erlangen- Höchstadt e.V. und die Caritas regio gGmbH

Mozartstraße 29

91052 Erlangen

Tel.: 09131 88 56 0 oder Tel.: 0176 128 117 42

Mail: gewaltschutz@caritas-erlangen.de

Interne Ansprechperson

Die interne Ansprechperson ist Mitarbeitende unseres Verbandes und hat Lotsenfunktion für Opfer und Beobachter von Gewalt-handlungen in den Tätigkeitsbereichen des Caritasverbandes Erlangen und der Caritas regio gGmbH. Sie muss allen anvertrauten Personen und Angehörigen, sowie allen in der jeweiligen Einrichtung Tätigen bekanntgemacht werden.

Die interne Ansprechperson muss Verfahrens- und Strukturkenntnisse haben, sich über ihre Rolle im Klaren sein und soziale Kompetenzen (z.B. Einfühlungsvermögen, Kenntnisse zu Gesprächsführung) vorweisen können.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Die interne Ansprechperson

- unterliegt in ihrer Funktion nicht der Schweigepflicht
- muss die ihr geschilderten Informationen zu Übergriffen weiterleiten an den Leiter/ die Leiterin der Betroffenen Einrichtung, den Träger oder an die externe Ansprechperson
- diese Informationen müssen die meldenden Personen vorab erhalten!
- führt keine Plausibilitätsprüfungen durch
- führt keine Gespräche mit Opfern und Tätern zu Ermittlungszwecken
- informiert Betroffene, Leitungen und Beschäftigte über Verfahrensweisen und Akutmaßnahmen
- steht in regelmäßigem Kontakt zur Einrichtungsleitung

Anonyme Hinweise können nur bei hinreichendem Kenntnisgewinn verfolgt werden.

„Anonyme Hinweise oder Gerüchte sind dann zu beachten, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen enthalten.“

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst Deutsche Bischofskonferenz vom 18.11.2019

Alle Anfragen und Hinweise an die interne Ansprechperson werden wie folgt schriftlich nach Vorlage (siehe Anhang „Situationsanalyse“) dokumentiert: Datum, Name und Funktion der/des Meldenden, Inhalt der Meldung.

Diese Meldung wird an die Einrichtungsleitung und den Vorstand weitergeleitet.

Reine Informationsanfragen müssen nicht weitergeleitet werden.

Unsere Einrichtungen ernennen eine geeignete Person aus dem Kreis der Mitarbeitenden, die als interne Ansprechperson in der Einrichtung zur Verfügung steht und bereit ist, sich für diese Aufgabe entsprechende Kenntnisse anzueignen. Darüber hinaus steht die Gewaltschutzbeauftragte als interne Ansprechperson für den gesamten Verband und die Caritas regio gGmbH zur Verfügung.

Externe Ansprechpersonen

Als Ansprechpersonen für Betroffene und Beobachter von Gewalt-handlungen stehen neben der internen Ansprechperson externe Ansprechpersonen außerhalb unseres Verbandes zur Verfügung.

Die Kontaktdaten der externen Ansprechpersonen sind allen anvertrauten Personen und Angehörigen, sowie allen im Verband Tätigen bekannt zu machen.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Der DiCV Bamberg beschreibt die Aufgaben der externen Ansprechpersonen wie folgt:

- Sie nehmen Hinweise entgegen und gehen diesen nach.
- Sie entscheiden, ob ein aktueller oder vergangener Fall vorliegt.
- Sie informieren den Träger umgehend über einen Verdacht oder werden vom Träger über einen solchen informiert (siehe Anhang „Meldevorlage“).
- Sie prüfen die Plausibilität eines Verdachtes.
- Sie führen Gespräche mit Betroffenen und deren gesetzlichen Vertretern.
- Sie sprechen mit Beschuldigten.
- Sie informieren die Betroffenen über die beschlossenen Maßnahmen.
- Sie informieren den Träger und unterstützen ihn bei der Dokumentation.
- Sie wirken im Fall eines anzeigepflichtigen Verbrechens beim verantwortlichen Rechtsträger auf eine Anzeige bei der Strafverfolgungsbehörde hin.

Ziel ihrer Aufgaben ist, aktuelle und vergangene Fälle zu bearbeiten bzw. aufzuarbeiten.

Externe Ansprechpersonen:

Eva Hastenteufel-Knörr

Rechtsanwältin

Ringstrasse 31
96117 Memmelsdorf

Telefon: 0951 / 407 35 52 5
Handy: 0176 / 992 15 08 9
Fax: 0951 / 407 35 52 6

eva.hastenteufel@kanzlei-hastenteufel.de
www.kanzlei-hastenteufel.de

Thomas Venten

Rechtsanwalt

Schützenstraße 20a
96047 Bamberg

Telefon: 0 951 / 519 32 29 0
Fax: 0 951 / 519 32 29 99

info@braun-venten.de
www.braun-venten.de

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Unabhängige Beratungsstellen

Im Einzugsgebiet unseres Verbandes können außerdem z.B. folgende unabhängige, nicht kirchliche Beratungsstellen genannt werden, die Betroffenen und Beobachtern zur Verfügung stehen, der Schweigepflicht unterliegen und auch anonym und ohne Meldepflichten beraten und unterstützen.

Auch die Kontaktdaten der unabhängigen Beratungsstellen sind allen anvertrauten Personen und Angehörigen, sowie allen im Verband Tätigen bekannt zu machen.

Unabhängige Beratungsstellen:

Weisser Ring Erlangen/ Erlangen-Höchstadt

Telefon: 09195 / 79 99

erlangen@mail.weisser-ring.de

www.erlangen-hoechstadt-kreis-erlangen-stadt-bayern-nord.weisser-ring.de

Notruf und Beratung für Frauen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben

Hauptstr. 33

91054 Erlangen

Tel: 09131 / 209 72 0

info@frauennotruf-erlangen.de

www.frauennotruf-erlangen.de

2.2. Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt

Wird ein Fall von (sexualisierter) Gewalt an die interne Ansprechperson oder die Einrichtungsleitung, den Vorstand gemeldet, ist nach einem Handlungsleitfaden vorzugehen, welcher auf den folgenden Seiten und auch noch einmal im Anhang zu finden ist.

Unser Handlungsleitfaden richtet sich nach den Vorgaben des DiCV Bamberg. Der Handlungsleitfaden enthält Verweise auf im Anhang befindliche Ausführungen zu den Abläufen.

Der Handlungsleitfaden ist bei allen Formen von gemeldeter Gewalt anzuwenden.

Die im Handlungsleitfaden als „Träger“ bezeichnete Person ist der Geschäftsführer des Caritasverbandes Erlangen und der Caritas regio gGmbH. Alle Gewalttaten, die der internen Ansprechperson oder einer Einrichtungsleitung gemeldet werden, müssen umgehend und sorgfältig dokumentiert an den Träger weitergegeben werden (siehe Vordruck „Meldevorlage“).

Einen vereinfachten Handlungsleitfaden zum Aushang und zur Information auch für anvertraute Personen befindet sich ebenfalls im Anhang.

Alle Informationen und Vorlagen sind auch auf unserer Homepage www.caritas-erlangen.de abrufbar.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt

Alle Schritte sind mit Datum zu dokumentieren!

Tätige Person beobachtet akute, gewaltsame Handlungen gegenüber Betreuten/ Bewohnern:

Tätige Personen schreiten unverzüglich möglichst gewaltfrei ein oder holen Hilfe. Sie melden/ dokumentieren anschließend das Vorkommnis z.B. auf der Vorlage „**Situationsportrait**“ (wer, was, wann, wo, wie?) - **siehe auch Konzept: Formen von Gewalt.**

Tätige Person hat zureichende Hinweise/ /Anhaltspunkte/ Verdachtsmomente:

Dokumentation der Beobachtungen/ Hinweise / Verdachtsmomente und Erstellen einer Meldung/ Dokumentation z.B. auf der Vorlage „**Situationsportrait**“ (wer, was, wann, wo, wie?) - **siehe Konzept: Formen von Gewalt.**

oder

Tätige Person meldet unverzüglich (unabhängig von Plausibilitätsabwägungen) Weiterleitung der Dokumentation (Situationsportrait) an Vorgesetzte/ Einrichtungsleitung, interne oder externe Ansprechperson/ Träger (Geschäftsführer)

Kenntnisnahme über Verurteilungen, eingeleitete oder laufende Ermittlungsverfahren bei tätigen Personen, den § 72a SGB VIII betreffend, sind ebenfalls zu melden.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Aufgaben des Trägers (Geschäftsführer) – erste verpflichtende Maßnahmen unter Wahrung der Vertraulichkeit und Beteiligung der Betroffenen

- Sofortmaßnahmen, z.B. Unterbrechung des Kontakts
- Einleitung dienstrechtlicher Schritte (z.B. Verwarnungsgespräch, Abmahnung, Freistellung vom Dienst)
- Hierüber Information der MAV und ggf. deren Anhörung
- Einbezug der externen Ansprechperson und Plausibilitätsprüfung durch diese
- Information von Erziehungsberechtigten, gesetzlichen Vertretern der Beschuldigten und (vermuteten) Opfer
- Bei vermuteter (sexualisierter) Gewalt durch Kleriker oder Ordensangehörige: Information der Beauftragten des Bischofs
- Bei verdächtigen Personen, die nicht zur Einrichtung gehören: unverzügliche Meldung an Träger, bei dem diese Person beschäftigt ist.
- Klärung mit externer Ansprechperson, welche kirchlichen und nicht kirchlichen Behörden zu informieren sind.
- Ggf. Motivation der betroffenen Person zur ärztlichen Untersuchung

Aufgabe des Trägers (Geschäftsführer)– weitere verpflichtende Maßnahmen unter Wahrung der Vertraulichkeit und Beteiligung der Betroffenen und Schutz vor öffentlicher Informationspreisgabe

- Unter Wahrung der Sensibilität Initiierung eines Gespräches zwischen der externen Ansprechperson und betroffener, betreuter Person und Erziehungsberechtigten/gesetzlichen Vertretern/Angehörigen: Ermutigung der Betroffenen zur Strafanzeige, Anfertigung eines Protokolls, Aushändigen einer Protokollkopie an betroffene Person.
- Siehe Anhang zum Handlungsleitfaden: Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen über weiteres Vorgehen und Hilfemöglichkeiten, u.a.
- Betroffenen und/oder gesetzl. Vertreter auf externe Beratungsstelle und ggfs. weitere Unterstützungspersonen verweisen.
- Betroffenen und gesetzl. Vertretern das Gespräch mit der externen Ansprechperson anbieten.
- Betroffene über Stand des Verfahrens informieren.
- Betroffene über Hilfen aus „Verfahren zur Anerkennung des Leids“ informieren.
- Siehe Anhang zum Handlungsleitfaden: Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit beschuldigten Personen, u.a.
- Klärung des Trägers mit externer Ansprechperson, ob Gespräch mit beschuldigter, tätiger Person stattfinden kann
- Information der Personen, die für die beschuldigte Person Verantwortung tragen.
- Falls Gespräch stattfindet, Aufklärung des/ der Beschuldigten über seine/ ihre Rechte und Wahrung der Unschuldsvermutung.
- Anfertigung eines Protokolls und beschuldigter Person Möglichkeit der Einsichtnahme einräumen.
- Information des Trägers über das Gespräch, sofern er nicht selbst teilgenommen hat.
- Im Fall der Unschuld der beschuldigten Person hat der Träger der Person die entstandenen Kosten zu erstatten.



DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

2.3. Hinweise zum Umgang mit Opfern nach Übergriffen

- Ruhe bewahren!
- Ermöglichen Sie umgehend ein Gespräch in geschütztem Rahmen.
- Wertschätzen Sie die Offenheit des Opfers zu kommunizieren, auch wenn der Vorfall bereits länger zurückliegt.
- Zurückhaltung bei intimen Fragen.
- Akzeptieren Sie, wenn der/die Betroffene nicht weitersprechen will.
- Schützen Sie die/den Betroffenen von Anfang an vor weiterem Kontakt mit dem/der Beschuldigten.
- Versprechen Sie nichts was Sie nicht halten können.
- Tragen Sie den Vorfall nicht an Personen heran, die nicht zwingend informiert werden müssen.

Suchen Sie sich für sich selbst Hilfe, wenn Sie das Gehörte belastet.

Unterstützung und Adressen von Beratungsstellen erhalten Sie bei der Gewaltschutzbeauftragten oder den externen Ansprechpersonen.

2.4. Konsequenzen für Beschuldigte und Täter:innen

Wird eine Person beschuldigt eine Gewalthandlung begangen zu haben, tritt der Handlungsleitfaden (2.2.) und die Ausführung hierzu (siehe auch „Zuständigkeiten“ im Anhang) in Kraft.

Es gilt die Unschuldsvermutung bis das Gegenteil festgestellt wurde.

„Auch dem Beschuldigten gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Er steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.“

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst Deutsche Bischofskonferenz vom 18.11.2019

Wenn nach dem Handlungsleitfaden ein strafrechtlicher Tatbestand festgestellt wurde, wird der Täter entsprechend der geltenden Gesetze sanktioniert. Eine wegen sexualisierter Gewalt verurteilte Person kann nicht mehr in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sowie mit schutzbefohlenen Erwachsenen eingesetzt werden.

Ein nicht aufgeklärter Fall sexuellen Missbrauchs ist jedoch nicht zu ignorieren und hat weitere Aufklärungsbemühungen zur Folge.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

„Wenn der Verdacht des sexuellen Missbrauchs nach staatlichem Recht nicht aufgeklärt wird, z. B. weil Verjährung eingetreten ist, jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die die Annahme eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen rechtfertigen, haben sich die zuständigen kirchlichen Stellen selbst um Aufklärung zu bemühen.“

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst Deutsche Bischofskonferenz vom 18.11.2019

Alle weiteren Fälle gewaltsamen Handelns, werden nach der Rechtslage sowie nach Beratung mit den externen Ansprechpersonen behandelt und im Einzelfall entschieden. Es gilt das Vorgehen nach dem Handlungsleitfaden.

Verstorbene Täter

„Bei verstorbenen Beschuldigten bzw. Tätern ist der jeweils letzte Dienstgeber bzw. Auftraggeber zuständig. Falls dieser nicht mehr existiert, ist dessen Rechtsnachfolger oder der Diözesanbischof der Belegenheitsdiözese zuständig.“

„Ist der Beschuldigte verstorben, besteht für die zuständigen kirchlichen Stellen weiterhin die Pflicht zur Aufarbeitung.“

„Ist der Beschuldigte bereits verstorben, besteht weiterhin die Pflicht, seine Persönlichkeitsrechte zu wahren.“

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst Deutsche Bischofskonferenz vom 18.11.2019

Auch wenn der Täter verstorben ist müssen alle Möglichkeiten zur Aufklärung genutzt werden und dem Opfer entsprechende Hilfe zukommen.

2.5. Maßnahmen bei nicht zu klärenden Fällen und fälschlicher Beschuldigung

Unterlagen zu laufenden, nicht geklärten Verfahren werden in der Personalabteilung in einer separaten Akte „Fälle Gewaltschutz“ aufbewahrt und unter Verschluss gehalten. Einsicht wird nur bei besonderem Interesse gewährt, wenn es zur Klärung des Verfahrens notwendig ist. Digitale Akten werden besonders geschützt.

Notizen und Protokolle zu Verfahren, die nicht geklärt werden konnten, werden vernichtet, wenn der Verdacht durch Zeitablauf unerheblich geworden ist. Wann dies der Fall ist, ist auch abhängig von der Schwere des Verdachts.

Stellt sich nach gründlicher Prüfung ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der betreffenden Akte schriftlich festzuhalten.

Dazu gehören:

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

Unterlagen, die im Zusammenhang mit einer Beschuldigung oder einem Verdacht stehen, sind im bewiesenen Fall der Unbegründetheit oder Falschheit unverzüglich aus der Akte zu entfernen und zu vernichten.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Hierzu bedarf es jedoch der vorherigen Zustimmung des/der Beschuldigten. Ein Verbleib in der Akte mit o.g. Nachweisen der Unschuld des Beschuldigten ist somit auf dessen Wunsch möglich.

Wenn die beschuldigte Person sich als unschuldig herausstellt, hat der Träger außerdem die entstandenen Kosten des Verfahrens zu tragen.

Uns ist bewusst, dass bei nicht zu klärenden Fällen oder auch bei zu Unrecht Beschuldigten ggf. ein Schaden entsteht, der durch Maßnahmen wie Löschung von Protokollen und Aktennotizen und Aufklärung der Beteiligten, sowie Kostenübernahme nicht behoben werden kann. Ein Verbleib der Beteiligten im dienstlichen Verhältnis zueinander kann zu Spannungen und Unsicherheiten im Umgang führen. Dies kann den Arbeitsalltag stark belasten. Um diesen „informellen“ Schaden möglichst gering zu halten

- gehen wir zu jeder Zeit im Klärungsprozess gewissenhaft und verantwortungsbewusst mit Informationen um.
- Nur die Personen, die zwingend zur Klärung des Verdachts informiert werden müssen, werden miteinbezogen.
- Es gilt die Unschuldsvermutung.
- Im Nachgang werden im Team und mit allen Beteiligten Personen offene Gespräche geführt und nach Lösungen gesucht, ggf. unter Einbeziehung von externen Fachkräften, z.B. Supervision.

Trotz dieses Risikos zu Unrecht beschuldigten Personen mit Verdachtsäußerungen zu schaden, halten wir daran fest unsere Mitarbeitenden und anvertrauten Personen zu ermutigen Beobachtungen ernst zu nehmen und Mitarbeiter:innen sogar zu verpflichten Verdachtsfälle zu melden. Der Schaden, der entsteht, wenn Menschen unbehelligt Gewalt ausüben können und dies ggf. sogar über lange Zeit hinweg keine Konsequenzen nach sich zieht, weil bei Beobachtern und Opfern Ängste und Vorbehalte vorhanden sind dies zu melden, ist ungleich größer. Die Folgen sind an zahlreichen Beispielen, auch in der jüngeren Kirchengeschichte, abzulesen.

Die Ausweitung unseres Gewaltbegriffs über die sexualisierte Gewalt hinaus, stellt uns vor noch größere Herausforderungen. Auch hier besteht jedoch die Überzeugung, dass bei gewissenhafter und verantwortungsvoller Prüfung, ein größerer Schaden beim Opfer entsteht, das z.B. systematisch emotionaler Gewalt ausgesetzt ist. Diese Annahme gilt auch bei struktureller Gewalt in Einrichtungen, welche nicht nur den uns anvertrauten Personen, sondern auch dem Ansehen unseres Verbandes schadet und Mitarbeitende dauerhaft demotiviert und demoralisiert. Diese Haltung wird an alle Mitarbeitenden im Verband herangetragen.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

2.6. Nachsorge

2.6.1. Nachsorge für Betroffene

„Dem Betroffenen, seinen Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören insbesondere seelsorgliche und therapeutische Hilfen. Wenn der Wunsch nach einem Gespräch mit einem Leitungsverantwortlichen besteht, ist dem Rechnung zu tragen. Es können auch Hilfen nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch genommen werden. Diese Möglichkeit besteht auch bei Verjährung oder wenn der Beschuldigte verstorben ist ...“

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst Deutsche Bischofskonferenz vom 18.11.2019

Wenn ein uns anvertrauter Mensch oder eine in einer unserer Einrichtungen tätige Person Opfer von Gewalt wird, ist es unsere wichtigste Pflicht dafür zu sorgen, dass der Täter/die Täterin keinen weiteren Schaden anrichtet. Dies geschieht, indem strafrechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen werden. Sollte dies aus rechtlichen Gründen nicht möglich sein, wird unter Absprache mit allen Beteiligten ein Weg gefunden, den Täter/die Täterin an anderer Stelle einzusetzen, ihn unter Beobachtung zu stellen und durch engmaschige Gespräche, ggf. unter Hinzuziehung von externen Fachkräften eine Verhaltensänderung herbeizuführen (z.B. Therapie, Supervision). Die Koordination übernimmt der Träger gemeinsam mit der betroffenen Einrichtungsleitung.

Wenn Gewalthandlungen von uns anvertrauten Personen, Angehörigen oder Gästen ausgehen wird sichergestellt, dass diese keinen Zugang mehr zu unseren Einrichtungen und Diensten haben. Dies wird dokumentiert und allen Personen bekannt gemacht, die über den Zugang zu unseren Diensten entscheiden (z.B. Pforte, Sekretariat).

Durch Gespräche wird eruiert welche Hilfen Opfern zuteilwerden können und wie wir dem gerecht werden. Der Rehabilitation des Opfers ist besondere Priorität zuzuschreiben.

Eine Analyse der Faktoren, die die Taten ermöglichten wird angefertigt und Konsequenzen für die Zukunft gezogen. Änderungen beim Gewaltschutzkonzept sind ggf. nötig und werden unverzüglich durchgeführt.

Dies gilt auch für Fälle von institutioneller Gewalt und den notwendigen Konsequenzen für interne Strukturen. Die Einrichtungsleitungen und der Träger haben hier eine besondere Verantwortung Hinweise auf schädliche Strukturen frühzeitig wahrzunehmen, Ernst zunehmen und zügig entsprechende Veränderungen herbeizuführen. Als Nachsorge beim Auftreten von Fällen von Gewalt muss die Einrichtungsleitung gemeinsam mit dem Träger interne Strukturen überprüfen und notwendige Veränderungen umgehend in die Wege leiten. Dieser Prozess ist zu dokumentieren.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

2.6.2. Nachsorge für Einrichtungen

Durch einen Vorfall von Gewalt kann ein ganzes Team oder eine Einrichtung, in besonderen Fällen auch der ganze Verband Schaden nehmen.

Hier werden wir Maßnahmen einleiten, die eine Rehabilitation ermöglichen.

Eine besondere Verantwortung liegt hier beim Dienstgeber und den Vorgesetzten in den Einrichtungen.

- Supervision für ganze Teams,
- sowie regelmäßige, engmaschige Teamsitzungen und
- Mitarbeitergespräche sollen dazu führen, dass das Geschehene aufgearbeitet wird.
- Transparenz und Partizipation seitens des Dienstgebers sollten weiter gefördert werden, um das Vertrauen der Mitarbeiter:innen zu stärken.
- Eine Risikoanalyse wird unter Einbeziehung aller Mitarbeitenden durchgeführt.
- Weitere Instrumente wie Mitarbeiterbefragungen, Teambuildingmaßnahmen, verstärkte Fortbildungen zum Thema und Mitarbeiterversammlungen werden ggf. zur Aufarbeitung eingesetzt.

3. Datenschutzbestimmungen, Aufbewahrung und Akteneinsicht

„Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen: Dies betrifft insbesondere den Betroffenen, den Beschuldigten (...) und die meldende Person.“

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst Deutsche Bischofskonferenz vom 18.11.2019

Es gilt im gesamten Prozess der Grundsatz der Datensparsamkeit. Die Erhebung und Speicherung von Daten Beschuldigter und Betroffener wird nach dem kirchlichen Datenschutzgesetz (KDG) geregelt.

„Soweit diese Leitlinien auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen Sie den Vorschriften des Gesetzes über den kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung-KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die kirchliche Archivordnung (KAO)“ (DCV Leitlinien S. 14).

Bei der Weitergabe von personenbezogenen Daten an die externe Ansprechperson muss dies in das Verarbeitungsverzeichnis der Einrichtungen/Dienste eingetragen werden.

Die Dokumentation nach §8a SBGVIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) ist in den jeweiligen Einrichtungen geregelt.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Akteneinsicht, Auskunft Aufbewahrung

„Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen von Personalakten, Voruntersuchungsakten etc.. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern. Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen, die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderliche Löschung, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte des/der Betroffenen oder Dritter nicht beeinträchtigt werden. An Verfahren nach diesen Leitlinien beteiligte Personen haben Anspruch darauf, Auskunft über sie persönlich betreffende Informationen zu erhalten. Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte bestimmen sich nach den jeweils geltenden rechtlichen Vorschriften“. (DCV Leitlinien S. 14)

4. Informations- und Protokollierungspflichten

„Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe im Zusammenhang mit (sexualisierter) Gewalt, sind vom Träger sorgfältig zu dokumentieren. Der Träger ist verpflichtet, den vorliegenden Fall auszuwerten und Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prävention und der Intervention zu ziehen und diese umzusetzen“. (DCV Leitlinien S. 12)

Bei Beobachtungen oder Meldungen wird von der meldenden Person, bzw. der Person bei der die Meldung eingeht (z.B. iAP) in der Einrichtung umgehend ein Situationsprotokoll erstellt. Die Vorlage befindet sich im Anhang. Die Einrichtungsleitung trägt die Verantwortung dafür, dass die einzelnen Schritte während des Verfahrens dokumentiert werden.

Auch bei Meldungen an die interne Ansprechperson wird protokolliert. Im Anschluss wird unser Handlungsleitfaden angewandt.

Die interne Ansprechperson (iAP) dokumentiert für den Fall, dass sie eingeschaltet wird:

- das Datum der Meldung
- den Namen und Funktion der meldenden Person
- den allgemeinen Inhalt der Meldung (z. B. Verdacht auf verbale Gewalt von MA in der stat. Pflege gegen Bewohner (Name des/ der Betroffenen)

und leitet diese Informationen an den Träger (Geschäftsführung) weiter.

Eine Meldevorlage wird erstellt (siehe Anhang „Meldevorlage“).

Geht die Meldung schriftlich bzw. per E-Mail ein, kann diese an den Träger weitergeleitet werden

Der Träger informiert umgehend die externe Ansprechperson. Im weiteren Verfahren fungieren er bzw. die eAP als Lotsen. Er dokumentiert gewissenhaft alle Gespräche mit den Betroffenen, protokolliert Anhörungen und dokumentiert die Entscheidungsfindung und den Ablauf bei der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. Die Beteiligten werden namentlich genannt.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

Die Gesprächsprotokolle werden von den Beteiligten unterzeichnet und in Kopie an diese ausgehändigt.

Der Träger unterrichtet den/die Betroffene und ihre Vertreter über alle Ergebnisse der einzelnen Verfahrensschritte.

Presse und Öffentlichkeit

Im gesamten Verfahren ist der Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen sicherzustellen.

Die Kommunikation von Fällen an die Öffentlichkeit, Meldungen an die Presse obliegt dem Vorstand oder wird ausschließlich von diesem angewiesen. Dabei ist ein besonderes Augenmerk auf die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen zu legen.

5. Qualitätssicherung

Damit unsere Bemühungen das Auftreten von Gewalthandlungen in jeder Erscheinungsform in unseren Einrichtungen zu verhindern nachhaltig wirken und praktikabel bleiben, ist es notwendig die getroffenen Regelungen immer wieder zu überprüfen und ggf. anzupassen. Alle Mitarbeitenden sollen hierzu beitragen, indem sie sensibel auf Risiken und schädliche Strukturen reagieren und dies offen kommunizieren, sowie ihr eigenes Befinden und Verhalten reflektieren. Ebenso sollen anvertraute Personen eingebunden werden, was z.B. durch das Beschwerdemanagement oder Befragungen möglich wird.

Verantwortlich für die Durchführung der Qualitätssicherungsmaßnahmen ist der Träger in Zusammenarbeit mit der Einrichtungsleitung. Die Gewaltschutzbeauftragte unterstützt sie bei der Koordination und Umsetzung.

Folgende Maßnahmen sollen dies sicherstellen:

- Konsequente Umsetzung und Integration der Schutzkonzepte im Arbeitsalltag
- Positive Einbindung von Rückmeldungen und Reflexion in den Arbeitsalltag
- Partizipation aller Gruppen in einer Einrichtung bei möglichst vielen Entscheidungen
- Auswertung des Beschwerdemanagements

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

- Selbstfürsorge im Arbeitsalltag für alle Mitarbeitenden ermöglichen (z.B. Regelmäßige Teamsitzungen, Raum für informellen Austausch, Teambuilding Maßnahmen, Fortbildungen zur Selbstfürsorge und Deeskalation, Supervision)
- Regelmäßige verpflichtende Mitarbeiterfortbildungen zum Thema Gewaltschutz für alle Mitarbeitenden
- Bildung einer Arbeitsgruppe, die den Gewaltschutz im Verband regelmäßig evaluiert. An der Arbeitsgruppe beteiligen sich Mitarbeitende und Vertreter der im Verband installierten Gremien (z.B. Interne Ansprechpersonen, MAV, Bewohnerrat, etc.)
- Gewaltschutz soll als „tägliches Querschnittsthema“ im Arbeitsalltag präsent sein. Alle Maßnahmen zur Qualitätssicherung tragen dazu bei diesbezüglich zu sensibilisieren. Das Thema Gewaltschutz soll in regelmäßigen Teamsitzungen/Reflexionstagen einen festen Platz finden.
- Überarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes spätestens alle 3 Jahre oder bei Auftreten von Fällen

Mitarbeiterfortbildungen

Alle Personen, die in unserem Verband tätig sind, tragen dazu bei, dass Gewalterfahrungen in unseren Einrichtungen möglichst selten vorkommen, dass Grenzverletzungen minimiert werden und ein angenehmes Arbeitsumfeld herrscht, von dem nicht nur die uns anvertrauten Personen, sondern auch das Personal und somit der gesamte Verband profitiert. Viele Mechanismen müssen ineinandergreifen, um dies zu gewährleisten. Wenn Mitarbeiter:in-

nen sich mit dem Thema Gewalt und Grenzachtung auseinandersetzen wird ihre Kompetenz, ihr Wissen, ihre Sensibilität erhöht und somit ein wichtiger Baustein zu einem gewaltfreien Arbeiten und Leben im Verband hinzugefügt.

Deshalb stellen die Mitarbeiterfortbildungen zum Gewaltschutz eine notwendige Maßnahme zur Gewaltprävention dar.

Diese Fortbildungen sind für alle Mitarbeiter:innen unseres Verbandes verpflichtend und werden regelmäßig wiederholt. Wir werden dadurch der Wichtigkeit des Themas gerecht und weisen ihm einen festen Platz in unserem Arbeitsalltag zu.

Die Teilnahme an den Fortbildungen (erstmalige und wiederholte) wird von den Einrichtungsleiter:innen sichergestellt und dokumentiert. Teilnahmenachweise werden in der Personalakte hinterlegt. Ein Fortbildungskonzept regelt die genauen Rahmenbedingungen.

Folgende Regelungen werden getroffen:

- Alle neuen Mitarbeiter:innen werden bis spätestens sechs Monate nach Dienstantritt an einer Schulung zum Gewaltschutz teilnehmen.
- Bereits Beschäftigte werden nach Inkrafttreten des Schutzkonzeptes sukzessive geschult.
- Bei häufigem und engem Kontakt mit Minderjährigen und schutzbedürftigen Erwachsenen ist eine intensivere Schulung notwendig.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

- Führungskräfte werden ebenfalls umfangreicher geschult.
- Nach spätestens 5 Jahren sind die Fortbildungen zu wiederholen.

Inhalte der Schulungen sollen nach dem Manual des DiCV, 2022, S.17 sein:

- Der zugrundeliegende Gewaltbegriff
- Fragen von angemessener Nähe und Distanz
- Strategien von Täter:innen bei sexuellem Missbrauch
- Ursachen und Verlaufsformen von Gewalt
- Psychodynamiken der Opfer
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigende institutionelle Strukturen
- Straftatbestände und kriminologischen Ansätze sowie weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- eigene emotionale und soziale Kompetenz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- Verfahrenswege und Zuständigkeiten in der Organisation
- Elemente des institutionellen Gewaltschutzkonzeptes des Trägers

- (sexualisierte) Gewalt von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen
- Spezifika des Arbeitsfeldes
- (digitale) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/ Medienkompetenz
- Schnittstellenthemen, wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung, geschlechter- und kultursensible Bildung
- Regionale fachliche Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung

Leitende Verantwortliche werden darüber hinaus im Schwerpunkt fortgebildet zu

- Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen
- Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten
- Führungsverhalten

Der zeitliche Umfang der Fortbildungen ist abhängig vom Arbeitsbereich der zu schulenden Mitarbeiter:innen zu planen.

Die Einrichtungsleiter und die Gewaltschutzbeauftragte koordinieren und evaluieren die Maßnahmen.

DAS GEWALTSCHUTZKONZEPT DES VERBANDES

„Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und gleichzeitig zu hoffen, dass sich etwas ändert.“

ALBERT EINSTEIN

LINKS

- www.caritas-erlangen.de
- www.caritas-bamberg.de/ueber-uns/gewaltschutz
- www.praevention.erzbistum-bamberg.de
- www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-fuer-den-umgang-mit-sexualisierter-gewalt.de

- Verhaltenskodex - Allgemeiner Teil
- Flyer Gewaltschutz
- Handlungsleitfaden
- Handlungsleitfaden vereinfacht
- Formular „Ihre Meinung ist uns wichtig“
- Meldevorlage iAP EL GF
- Vorlagen Aushänge Ansprechpersonen
- Vorlage Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
- Vorlage Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis
- Vorlage Selbstauskunft
- Vorlage Situationsportrait
- Vorlage Risiko- und Potentialanalyse
- Zuständigkeiten (Ergänzende Erläuterungen zum Handlungsleitfaden)

Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung

für den Dienstgeber und tätige Personen¹ in Einrichtungen und Diensten sowie
in der Zentrale des Caritasverbandes für die Stadt Erlangen und den
Landkreis Erlangen- H \ddot{o} chst \ddot{a} dt a.d. Aisch e.V. und die Caritas regio gGmbH

(Nachname)	(Vorname)	(Geburtsdatum)
------------	-----------	----------------

tätig in

(Name von Träger, Einrichtung, Dienst)

Der Caritasverband Erlangen ist Träger von Einrichtungen und Diensten, in denen Menschen betreut, erzogen, gepflegt, beraten und ausgebildet werden. Alle Einrichtungen und Dienste des Trägers sind Orte, an denen christliche Werte gelebt werden und der Mensch im Mittelpunkt steht. Die Würde und Unverletzlichkeit seines Lebens prägen unser Menschenbild.

So sind Nähe und Beziehung unverzichtbar für die Arbeit mit Menschen. Die Einrichtungen und Dienste sollen geschützte Orte sein, an denen sich die ihm anvertrauten Menschen² angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für deren Schutz liegt beim jeweiligen Dienstgeber und allen Mitarbeiter:innen. Sie sind zu einem reflektierten Umgang mit den ihnen anvertrauten Menschen und zu einer unverzüglichen und angemessenen Reaktion auf Grenzverletzungen, übergriffiges Verhalten und (sexualisierte) Gewalt in allen Facetten verpflichtet. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

I. Verpflichtung des Dienstgebers

1. Der Dienstgeber verpflichtet sich, alle Mitarbeiter:innen in allen Arbeitsbereichen der Organisation über Aufgaben, Rechte und Pflichten zu informieren. Dabei werden die Mitarbeiter:innen auf die Grundsätze, die u.a. im Leitbild und der Grundordnung des kirchlichen Dienstes festgeschrieben sind, hingewiesen.

¹ Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Beschäftigten einschließlich der Leitungen, nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige, Freiwillige, Praktikanten, Auszubildende, im FSJ/BFD Tätige sowie Werksauftragsnehmer und Leiharbeiter gemeint

² Mit dem Begriff „anvertrauten Menschen“ sind alle Personen gemeint, die in Einrichtungen, Diensten, Schulen betreut, gepflegt, erzogen, beraten, vermittelt und ausgebildet werden.

2. Die Dienstgemeinschaft umfasst alle Mitarbeitenden in einer Caritas-Einrichtung und zwar **unabhängig von deren Beruf, fachlicher Kompetenz, Religionszugehörigkeit bzw. Konfessionslosigkeit oder ihrer arbeitsrechtlichen Stellung.**

Als Dienstgemeinschaft machen sich die Mitarbeiter:innen gemeinsam stark für Menschen in Not. Respekt und Achtung vor **allen** Menschen prägen den Geist unserer Dienstgemeinschaft, den Umgang mit den uns anvertrauten Personen, zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen und unter Kolleg:innen in allen Arbeitsfeldern.

3. Der Dienstgeber verpflichtet sich, strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die Grenzüberschreitung, Misshandlung und (sexualisierte) Gewalt möglichst verhindern und bei Verdacht oder im Gewaltfall einen adäquaten Umgang damit gewährleisten.
Er regelt in einem Gewaltschutzkonzept die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt und das Vorgehen bei Verdacht oder in Fällen von (sexualisierter) Gewalt. Die Regelungen haben Gültigkeit für alle Einrichtungen und Dienste des Trägers.
Der Dienstgeber stellt durch geeignete Maßnahmen zur Information und Qualifizierung der Mitarbeiter:innen sicher, dass diese das Gewaltschutzkonzept zur Prävention von und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt kennen und umsetzen können.
4. Der Dienstgeber benennt für mittelbar und unmittelbar Betroffene von Gewalt eine außerhalb der Hierarchie des Caritasverbandes stehende, fachlich fundierte Person als externe Ansprechperson und gewährleistet ihre Einbeziehung bei Verdacht oder in Fällen von Gewalt.

II. Verpflichtung der Mitarbeiter:innen

1. Ich verpflichte mich, gemeinsam mit allen Mitarbeitenden in der Einrichtung dazu beizutragen, dass die Einrichtung seine caritative Arbeit im Sinne des Caritas-Profiles erfüllen kann.

Im Konkreten heißt das:

- Wir handeln mit gegenseitigem Respekt, Offenheit und Vertrauen sowie zum Wohlergehen der uns anvertrauten Menschen und übernehmen so Verantwortung für die Qualität der Arbeit und den Auftrag der Caritas.
- Wir leisten Hilfe zur Selbsthilfe und helfen den uns anvertrauten Menschen möglichst professionell, kompetent und effizient.
Damit schützen wir vor allem Menschen in Not vor Ausgrenzung und Benachteiligung und stärken sie in ihrer Würde und Selbstbestimmung.
- Wir schaffen dazu strukturelle Rahmenbedingungen für ein würdevolles Leben gerade mit Blick auf die Menschen, die allein gelassen und vernachlässigt werden.
- Wir gehen respektvoll, achtsam und wertschätzend sowohl miteinander, als auch mit den uns anvertrauten Menschen um.
- Wir unterstützen die uns anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten.
- Wir versuchen authentisch, nachvollziehbar und gewissenhaft zu handeln.

Ich verpflichte mich somit, insgesamt in meiner täglichen Arbeit zu konkret sozialem und fairem Handeln nach christlichen Werten. Mir ist bewusst, dass ich **ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung,**

meine Konfession oder Zugehörigkeit zur Kirche und meine persönliche Lebensform einen wertvollen Beitrag leiste und für die Einrichtung, in der ich tätig bin, eine Bereicherung darstelle.

2. Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den uns in der Einrichtung/ im Dienst anvertrauten Menschen sowie den tätigen Personen seelische, körperliche oder (sexualisierte) Gewalt antut. Ich selbst übe keine (sexualisierte) Gewalt aus.³⁾
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Menschen und meine eigenen Grenzen. Ich setze mich aktiv und auf allen Ebenen für eine Kultur der Grenzachtung ein. Dies befolge ich auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy, Internet und sozialen Netzwerken.
4. Ich nehme jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahr. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Im Falle des Verdachts eines abwertenden, gewalttätigen oder sexuell übergriffigen Verhaltens setze ich mich für die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein.
5. Einen Verdacht oder eine erfolgte Gewalthandlung teile ich unverzüglich den unmittelbaren Vorgesetzten oder der externen Ansprechperson mit bzw. ziehe Unterstützung und Hilfe hinzu. Der Schutz der uns anvertrauten Menschen steht dabei an erster Stelle.
6. Ich kenne das Gewaltschutzkonzept und die darin beschriebenen Verfahrenswege und Dokumente und die interne und externe Ansprechperson für meine Einrichtung bzw. meinen Dienst. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.

III. Gemeinsame Verpflichtung von Dienstgeber und Mitarbeiter:innen

1. Orientiert am christlichen Menschenbild **respektieren** wir Menschen in ihrer Einzigartigkeit und Unterschiedlichkeit. Wir versuchen ohne Vorurteile miteinander umzugehen und Unterschiede wie z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Kultur und Lebensform als Chance und Bereicherung zu verstehen.
Wir wenden uns gegen jede Art von Rassismus, Diskriminierungen, Gewalt, Ausgrenzung und Abwertungen und treten für ein soziales Miteinander in einer offenen, toleranten und freiheitlich-demokratischen Gesellschaft ein.
2. Wir tragen dazu bei, dass Möglichkeiten geschaffen werden, sich mit dem eigenen Glauben, gelebter Spiritualität und deren Bedeutung für die Arbeit auseinanderzusetzen. Dazu können entsprechende Angebote, wie Besinnungstage oder Exerziten in Anspruch genommen werden.

Der Inhalt des Verhaltenskodex und die Folgen der Unterschrift wurden besprochen und verstanden.

³ Ausgenommen davon sind ausschließlich legitimierte Interventionen im Rahmen von Schutzmaßnahmen (<https://www.pflege-gewalt.de/?s=Fixierungen>)

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Dienstgeber

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Mitarbeiter:in

Wir tun was!

Unsere Mitarbeiter:innen verpflichten sich verbindlich, die Ihnen anvertrauten Personen, sowie alle anderen Mitarbeitenden zu achten, Grenzverletzungen zu thematisieren und ernst zu nehmen.

Besuchen Sie uns auf unserer Homepage

Dort finden Sie ein Formular über welches Sie sich (auch anonym) zu Beschwerden, Beobachtungen und Anregungen äußern können.



Scan me

Kontakt

Caritasverband für die Stadt Erlangen und den Landkreis Erlangen- H^ochst^ad/ Aisch e.V. sowie Caritas regio gGmbH

Mozartstraße 29
91052 Erlangen

Telefon: 09131 / 88 56 0
Fax: 09131 / 88 56 10

Mail: gewaltschutz@caritas-erlangen.de
Web: www.caritas-erlangen.de

Unser Netz trägt



Gewaltschutz und Gewaltprävention

des Caritasverbandes der Stadt Erlangen und des Landkreises Erlangen-H^ochst^ad/ Aisch e.V. sowie der Caritas regio gGmbH

www.caritas-erlangen.de

Sie sind ...

Klient:in • Bewohner:in • Patient:in • Besucher:in • Angehörige:r • Mitarbeiter:in • Externer Dienstleister:in • Ehrenamtlich Tätige:r

in unserem Verband und haben Gewalt in einem unserer Dienste beobachtet oder selbst erfahren?

Gewalt hat viele Gesichter!

Was z.B. tun, wenn jemand ...

- körperlich angegriffen oder misshandelt wird
- systematisch gemobbt wird
- beleidigt oder erniedrigt wird
- systematisch ausgenutzt wird
- (sexuell) belästigt oder bedrängt wird
- Hilfe braucht und ihm diese böswillig oder aus wiederholter Unachtsamkeit verweigert wird
- sexuell missbraucht wird

Holen Sie sich Hilfe!

Wenden Sie sich an die interne Ansprechperson Ihrer Einrichtung oder an die

Gewaltschutzbeauftragte des Caritasverbandes • Stefanie Grunow • Dipl. Sozialpädagogin (FH)
Mozartstraße 29 • 91052 Erlangen • Tel.: 09131 / 88 56 0 • Handy: 0176 / 128 117 42
Mail: gewaltschutz@caritas-erlangen.de

Weitere Ansprechpersonen und Beratungsstellen

Externe Ansprechpersonen:

Eva Hastenteufel-Knörr

Rechtsanwältin

Ringstrasse 31 • 96117 Memmelsdorf

Tel.: 0951 / 407 35 52 5

Handy: 0176 / 992 15 08 9

Fax: 0951 / 407 35 52 6

Mail: eva.hastenteufel@kanzlei-hastenteufel.de

Web: www.kanzlei-hastenteufel.de

Thomas Venten

Rechtsanwalt

Schützenstraße 20a • 96047 Bamberg

Tel.: 0 951 / 519 322 90

Fax: 0 951 / 519 322 99 9

Mail: info@braun-venten.de

Web: www.braun-venten.de

Unabhängige Beratungsstellen:

Weisser Ring Erlangen/ Erlangen-H^ochst^ad

Tel: 09195 / 799 9

Mail: erlangen@mail.weisser-ring.de

Web: www.erlangen-hoehstadt-kreis-erlangen-stadt-bayern-nord.weisser-ring.de

Notruf und Beratung für Frauen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben

Hauptstr. 33 • 91054 Erlangen

Tel: 09131 / 209 720

Mail: info@frauennotruf-erlangen.de

Web: www.frauennotruf-erlangen.de

www.caritas-erlangen.de

Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt

Alle Schritte sind von den Verantwortlichen mit Datum zu dokumentieren!

Tätige Person beobachtet akute, gewaltsame Handlungen gegenüber Betreuten/ Bewohnern:

Tätige Personen schreiten unverzüglich möglichst gewaltfrei ein oder holen Hilfe. Sie melden/ dokumentieren anschließend das Vorkommnis z.B. auf der Vorlage „Situationsportrait“ (wer, was, wann, wo, wie?)- siehe Konzept - Formen von Gewalt

oder

Tätige Person hat zureichende Hinweise/ /Anhaltspunkte/ Verdachtsmomente:

Dokumentation der Beobachtungen/ Hinweise / Verdachtsmomente und Erstellen einer Meldung/ Dokumentation z.B. auf der Vorlage „Situationsportrait“ (wer, was, wann, wo, wie?)- siehe Konzept - Formen von Gewalt

Tätige Person meldet unverzüglich (unabhängig von Plausibilitätsabwägungen) Weiterleitung der Dokumentation (Situationsportrait) an Vorgesetzte/ Einrichtungsleitung, interne oder externe Ansprechperson/ Träger (Geschäftsführer)

Kenntnisnahme über Verurteilungen, eingeleitete oder laufende Ermittlungsverfahren bei tätigen Personen, den § 72 betreffend, sind ebenfalls zu melden

Aufgaben des Trägers (Geschäftsführer) – erste verpflichtende Maßnahmen unter Wahrung der Vertraulichkeit und Beteiligung der Betroffenen

- Sofortmaßnahmen, z.B. Unterbrechung des Kontakts
- Einleitung dienstrechtlicher Schritte (z.B. Verwarnungsgespräch, Abmahnung, Freistellung vom Dienst)
- Hierüber Information der MAV und ggf. deren Anhörung
- Einbezug der externen Ansprechperson und Plausibilitätsprüfung durch diese
- Information von Erziehungsberechtigten, gesetzlichen Vertretern der Beschuldigten und (vermuteten) Opfer
- Bei vermuteter (sexualisierter) Gewalt durch Kleriker oder Ordensangehörige: Information der Beauftragten des Bischofs
- Bei verdächtigen Personen, die nicht zur Einrichtung gehören: unverzügliche Meldung an Träger, bei dem diese Person beschäftigt ist.
- Klärung mit externer Ansprechperson, welche kirchlichen und nicht kirchlichen Behörden zu informieren sind.
- Ggf. Motivation der betroffenen Person zur ärztlichen Untersuchung

Aufgabe des Trägers (Geschäftsführer)– weitere verpflichtende Maßnahmen unter Wahrung der Vertraulichkeit und Beteiligung der Betroffenen und Schutz vor öffentlicher Informationspreisgabe

- Unter Wahrung der Sensibilität Initiierung eines Gespräches zwischen der externen Ansprechperson und betroffener, betreuter Person und Erziehungsberechtigten / gesetzlichen Vertretern/ Angehörigen: Ermutigung der Betroffenen zur Strafanzeige, Anfertigung eines Protokolls, Aushändigen einer Protokollkopie an betroffene Person.
- **Siehe Anhang zum Handlungsleitfaden: Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen über weiteres Vorgehen und Hilfemöglichkeiten, u.a.**
- Betroffen und/ oder gesetzl. Vertreter auf externe Beratungsstelle und ggfs. weitere Unterstützungspersonen verweisen
- Betroffenen und gesetzl. Vertretern das Gespräch mit der externen Ansprechperson anbieten
- Betroffene über Stand des Verfahrens informieren
- **Siehe Anhang zum Handlungsleitfaden: Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit beschuldigten Personen, u.a.**
- Klärung des Trägers mit externer Ansprechperson, ob Gespräch mit beschuldigter, tätiger Person stattfinden kann.
- Information der Personen, die für die beschuldigte Person Verantwortung tragen.
- Falls Gespräch stattfindet, Aufklärung des/ der Beschuldigten über seine/ ihre Rechte und Wahrung der Unschuldsvermutung.
- Anfertigung eines Protokolls und beschuldigter Person Möglichkeit der Einsichtnahme einräumen.
- Information des Trägers über das Gespräch, sofern er nicht selbst teilgenommen hat.
- Im Fall der Unschuld der beschuldigten Person hat der Träger der Person die entstandenen Kosten zu erstatten.

Was passiert, wenn ...?

Sie beobachten oder erfahren, dass jemand oder Sie selbst körperlich angegriffen oder misshandelt, beleidigt oder erniedrigt, (sexuell) belästigt oder bedrängt, sexuell missbraucht, systematisch gemobbt oder ausgenutzt wird?

Melden Sie den Vorfall umgehend bei der internen Ansprechperson (siehe Aushang oder Homepage) oder der Einrichtungsleitung.

Die interne Ansprechperson oder Einrichtungsleitung meldet den Vorfall an den Träger (Geschäftsführung CV Erlangen). Dieser muss dafür sorgen, dass sich der Vorfall nicht wiederholen kann.

Der Träger meldet den Vorfall an die externe Ansprechperson (siehe Aushang oder Homepage).

Die externe Ansprechperson (unabhängige Rechtsanwältin in Bamberg) prüfen den Sachverhalt sorgfältig und entscheiden über das weitere Vorgehen. Sie führen Gespräche mit den Beteiligten und informieren bei Gesetzesverstößen die Strafverfolgungsbehörden.

Der Träger informiert alle Beteiligten über die Verfahrensschritte.
Der Vorgang wird fortlaufend dokumentiert

Der Träger ist für die Nachsorge verantwortlich. Er sorgt dafür, dass Opfer Unterstützung und Hilfestellungen erhalten und zu Unrecht Beschuldigte rehabilitiert werden. Auch Mitarbeitende / Teams erhalten Unterstützung um das Geschehene zu verarbeiten. Das Gewaltschutzkonzept wird ggf. überarbeitet und Strukturen angepasst, um eine Wiederholung möglichst auszuschließen.

Unser Netz trägt



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Für Kritik, Beschwerden, Wünsche und Anregungen füllen Sie bitte diesen Fragebogen aus.

Meine Rückmeldung betrifft folgende Caritas-Einrichtung:

Ich bin:

- Klient:in
- Besucher:in
- Bewohner:in
- Angehörige:r
- Mitarbeiter:in
- Sonstige: _____

Meine Beobachtung, Beschwerde, Kritik:

Was ist Ihnen aufgefallen? Was ist wann geschehen? Was hat Ihnen nicht gefallen?

Meine Rückmeldung, Anregung, konkreter Verbesserungsvorschlag:

Was können wir ändern oder besser machen?

Name, Vorname:

Telefon:

E-Mail:

Sie können uns diese Meldung anonym zukommen lassen, dann sind keine weiteren Angaben erforderlich. Möchten Sie eine Antwort von uns? Dann bitten wir um folgende Angaben:

Meine Rückmeldung soll gehen an:

- Gewaltschutzbeauftragte
- MAV
- Einrichtungsleitung
- Vorstand

**Caritasverband
für die Stadt Erlangen
und den Landkreis
Erlangen-Höchstadt/Aisch
Caritas regio gGmbH**
Gewaltschutz und Gewaltprävention

unser Netz trägt



**Ansprechpersonen bei Fällen von
sexueller, physischer oder psychischer Gewalt
in Einrichtungen oder im sonstigen dienstlichen Tätigkeitsbereich des
Caritasverbandes Erlangen und der Caritas regio gGmbH**

Interne Ansprechperson in der Einrichtung:

Gewaltschutzbeauftragte CV Erlangen

Stefanie Grunow

Dipl. Sozialpädagogin (FH)

Mozartstraße 29

91052 Erlangen

Tel.: 09131 8856 0 oder Tel.: 0176 12811742

Mail: gewaltschutz@caritas-erlangen.de

Externe Ansprechpersonen:

Eva Hastenteufel-Knörr

Rechtsanwältin

Ringstrasse 31

96117 Memmelsdorf

Tel.: 0951/40735525 oder 0176 99215089

Fax: 0951/40735526

eva.hastenteufel@kanzlei-hastenteufel.de

www.kanzlei-hastenteufel.de

Thomas Venten

Rechtsanwalt

Schützenstraße 20a

96047 Bamberg

Tel.: 0 951 / 519 32 29 - 0

Fax: 0 951 / 519 32 29 – 99

www.braun-venten.de

info@braun-venten.de

Unabhängige Beratungsstellen:

Weisser Ring Erlangen/

Erlangen-Höchstadt

Telefon: 09195/7999

erlangen@mail.weisser-ring.de

www.erlangen-hoehstadt-kreis-erlangen-

stadt-bayern-nord.weisser-ring.de

Notruf und Beratung für Frauen, die

sexualisierte Gewalt erlebt haben

Hauptstr. 33

91054 Erlangen

Tel: 09131/209720

info@frauennotruf-erlangen.de

<https://www.frauennotruf-erlangen.de>

**Caritasverband
für die Stadt Erlangen
und den Landkreis
Erlangen-Höchstadt/Aisch
Caritas regio gGmbH
Gewaltschutz und Gewaltprävention**

unser Netz trägt



**Ansprechpersonen bei Fällen von
sexueller, physischer oder psychischer Gewalt
in Einrichtungen oder im sonstigen dienstlichen Tätigkeitsbereich des
Caritasverbandes Erlangen und der Caritas regio gGmbH**

Interne Ansprechperson in der Einrichtung:

Stefanie Grunow

Dipl. Sozialpädagogin (FH)

Mozartstraße 29

91052 Erlangen

Tel.: 09131 8856 0 oder Tel.: 0176 12811742

Mail: gewaltschutz@caritas-erlangen.de

Externe Ansprechpersonen:

Eva Hastenteufel-Knörr

Rechtsanwältin

Ringstrasse 31

96117 Memmelsdorf

Tel.: 0951/40735525 oder 0176 99215089

Fax: 0951/40735526

eva.hastenteufel@kanzlei-hastenteufel.de

www.kanzlei-hastenteufel.de

Unabhängige Beratungsstellen:

Weisser Ring Erlangen/

Erlangen-Höchstadt

Telefon: 09195/7999

erlangen@mail.weisser-ring.de

[www.erlangen-hoechstadt-kreis-erlangen-](http://www.erlangen-hoechstadt-kreis-erlangen-stadt-bayern-nord.weisser-ring.de)

[stadt-bayern-nord.weisser-ring.de](http://www.erlangen-hoechstadt-kreis-erlangen-stadt-bayern-nord.weisser-ring.de)

**Notruf und Beratung für Frauen, die
sexualisierte Gewalt erlebt haben**

Hauptstr. 33

91054 Erlangen

Tel: 09131/209720

info@frauennotruf-erlangen.de

<https://www.frauennotruf-erlangen.de>

Thomas Venten

Rechtsanwalt

Schützenstraße 20a

96047 Bamberg

Tel.: 0 951 / 519 32 29 - 0

Fax: 0 951 / 519 32 29 – 99

www.braun-venten.de

info@braun-venten.de

Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§ 30 a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätigen wir,

Name der Organisation
Anschrift: (PLZ, Ort, Straße, Haus-Nr.)

dass bei

Name	Vorname	Geburtsdatum
Anschrift: (PLZ, Ort, Straße, Haus-Nr.)		

die Voraussetzungen für die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 des BZRG vorliegen:

Die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses ist in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen

Oder

Dieses Führungszeugnis wird benötigt für

- a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger **oder**
- b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

Kurze Beschreibung der Tätigkeit:

Bei ehrenamtlicher Tätigkeit - Bestätigung zur Ausnahme von der Gebührenpflicht:

Die Tätigkeit von
(Name)

entspricht einer ehrenamtlichen Tätigkeit, für die kein Anspruch auf Vergütung besteht.

die Tätigkeit wird für eine gemeinnützige Einrichtung ausgeübt

die Tätigkeit wird im Rahmen eines Dienstes i.S.d. § 32 Abs. 4 Nr. 2 d EStG ausgeübt, wie z.B. als FSJ, BFD i.S. des Bundesfreiwilligendienstgesetzes, Freiwilligendienst aller Generationen

Ort, Datum

Stempel, Unterschrift der Organisation

Dokumentation der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, wenn dieses nicht zur Personalakte genommen wird

erstmalige Vorlage Wiedervorlage; letzte Vorlage am _____

Grund der Prüfung (nach § 30a Abs. 1 BZRG): _____

(Name) (Vorname)

(Geburtsdatum) (Geburtsort)

hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Die oben genannte Person ist tätig

haupt-/nebenberuflich als Honorarkraft ehrenamtlich

Datum der Ausstellung: _____

Ergebnis der Einsichtnahme:

Oben genannte Person ist wegen einer Straftat/Straftaten nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 185, 201a Abs.3, 211 bis 217, 221, 223, 224, 225, 226, 226a, 227, 231, 232 bis 233a, 234 bis 237, 238, 241, 249 bis 255, 323a, 323c StGB oder §§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG rechtskräftig verurteilt.

ja nein

Tag der erneuten Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (spätestens nach 5 Jahren):

(Datum)

Das Führungszeugnis wurde ohne Anfertigung einer Kopie zurückgegeben¹.

(Unterschrift)

Diese Dokumentation ist unverzüglich zu vernichten, wenn keine Tätigkeit aufgenommen wird. Im Falle der Ausübung einer Tätigkeit ist diese Dokumentation spätestens drei Monate nach der letzten Ausübung der Tätigkeit zu löschen².

¹ Sofern eine Personalakte existiert, wird das Original des EFZ dort abgelegt/ gespeichert.

² Bitte legen Sie die Dokumentation zur Vorlage der EFZ in Ihrem Dienst/ in Ihrer Einrichtung eigenständig fest.

Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für tätige Personen¹⁷ zur persönlichen Eignung in Einrichtungen, Diensten, Schulen sowie in der Zentrale des Caritasverbandes der Stadt Erlangen und des Landkreises Erlangen- Höchststadt a.d. Aisch e.V. oder der Caritas regio gGmbH in denen Personen betreut, gepflegt, erzogen, beraten, vermittelt und ausgebildet werden.

Name, Vorname

Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht gerichtlich bestraft¹⁸ bin wegen der Vollendung oder des Versuchs folgender Straftaten:

- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (171StGB);
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung § 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l StGB);
- Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereiches und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen (§ 201a Abs.3 StGB)
- vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 217 StGB);
- Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
- Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
- Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger, Kinderhandel, Zwangsheirat (§§ 234 bis 237 StGB);
- Nachstellung (§ 238 StGB);
- Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz, für die eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr angedroht ist. (§§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG);
- vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 226a, 227, 231 StGB), Raubdelikte (§§ 249 bis 255 StGB), Aussetzung (§ 221 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB) auf sexueller Ebene zum Nachteil von

Minderjährigen;

- Strafbarer Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten.
- Unterlassene Hilfeleistung oder Behinderung von Hilfeleistung (323c StGB)

¹⁷ Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Beschäftigten einschließlich der Leitungen, nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige, Freiwillige, Praktikant*Innen, Auszubildende, im FSJ/BFD Tätige sowie Werksauftragsnehmer*Innen und Leiharbeiter*Innen gemeint.

¹⁸ Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt sind im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG)

Hiermit erkläre ich, dass ich wegen folgender oben genannter Straftat/-en gerichtlich bestraft bin:

Straftatbestand: _____

Datum der Verurteilung / des Erlasses des

Strafbefehls: _____

Weiter erkläre ich, dass

ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der Straftaten, die oben genannt sind, ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.

oder

wegen des Verdachts der Begehung folgender der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist:

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat/-en werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

Ich werde auf Verlangen des Arbeitgebers gegen Kostenerstattung meine persönliche Eignung im Sinne des § 72a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG – sofern erforderlich – in regelmäßigen Abständen nachweisen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

Ort, Datum

Unterschrift

Situationsportrait: Gewaltanwendung gegenüber Personen

Von der Person auszufüllen, die eine erfolgte Gewaltanwendung wahrgenommen hat, selbst erlebt hat oder eine Gewaltanwendung vermutet (Verdachtsmomente, zureichende Hinweise). Diese kann eine Person im Dienst oder eine betreute Person sein.

Das Situationsportrait kann eigenständig oder zusammen mit der internen Ansprechperson (iAP) ausgefüllt werden.

Name der meldenden Person: _____

Name der betroffenen Person (betreute Person, Bewohner:in, Mitarbeiter:in): _____

Datum/ Uhrzeit	Name beobachtende Person/ betroffenen Person	Neutrale Situationsbeschreibung	Reaktion/Intervention/ Empfindungen/subjektive Einschätzungen der beobachtenden/betroffenen Person	Unterschrift

Beteiligte Personen an der Beobachtung: _____

Risikoanalyse als Fragebogen

Risikoanalyse der Einrichtung _____ vom _____

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der Organisation bzw. der jeweiligen Einrichtung bewusst zu werden. Sie beantwortet die Frage ob, wo und wodurch welche Gegebenheiten in welchen Situationen in der alltäglichen Arbeit Schwachstellen bestehen oder entstehen, die die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen. Daneben wird zu den jeweiligen Risikopotenzialen auch nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren. Startet eine Organisation den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen Auseinandersetzungsprozess in der Organisation anzustoßen.

Bearbeitung der Risikoanalyse:

- In einem ersten Schritt soll eine kurze Beschreibung der Situationen und Gegebenheiten erstellt werden.
- In einem zweiten Schritt, bewerten Sie bitte jede Situation nach den Kriterien **Häufigkeit, Schwere, Auswirkungen**.
- In einem dritten Schritt leiten Sie bitte Maßnahmen ab, um dem Gefahrenpotential entgegen zu wirken.

Mit welcher Zielgruppe wird in der Einrichtung gearbeitet?	Beschreibung der Zielgruppe
---	-----------------------------

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Spezifika der Zielgruppe und des Arbeitsfeldes				
Spezifische Gefahrenmomente Ihrer Zielgruppe, Opfer von Gewalt zu werden oder selbst Gewalt auszuüben (sehr junge, sehr alte Menschen, Behinderungen, Defizite...).	1. 2. 3.			
Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Betreuten und Beschäftigten. (z.B. Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse)	1. 2. 3.			

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Gibt es Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder darf dies individuell entschieden werden?				
Gibt es rechtlich legitimierte Formen von Gewalt? (z.B. freiheitseinschränkende oder freiheitsbeschränkende Maßnahmen)				
In welchen Situationen können der Wille der Betreuten und der Wille der Beschäftigten konflikthaft aufeinandertreffen? (z.B. Essenssituationen, Anziehen, Waschen)				
Bauliche Gegebenheiten				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
	Gewaltsituationen, die auf Grund baulicher Begebenheiten entstehen können (z.B. Keller, Dachboden, abgelegene Zimmer, Gestaltung der Bewohnerzimmer, Toilette / Bad, Untersuchungsräume, Therapieräume).			
	Situationen in denen die Intimsphäre nicht gewahrt wird (z.B. Rückzugsmöglichkeiten, abschließbare Zimmer).			

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Gefahrenpotentiale aufgrund (fehlender) technischer/räumlicher Ausstattung?				
Risikozeiten				
Gibt es in der Einrichtung Zeiten mit besonderem Risikopotential? (z.B. nachts, allein im Dienst, personelle Unterbesetzung, Übergabe, emotional aufgeladene Zeiten bzw. Betreuungsphasen wie Eingewöhnung, Feste wie z.B. Weihnachten)				
Wo ergeben sich aufgrund von 1:1-Situationen besondere Risiken (z.B. Fahrdienst/ Transportsituationen,				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
	Einzelförderung, Nachtdienst, Beratungsgespräche, Beratungen am Wochenende, Übernachtungen)?			
Organisation				
	Wie geht man in der Organisation mit Fehlern und Fehlverhalten um? Wie wird die Fehlerkultur in der Einrichtung gestaltet? (z.B. Äußern von und Umgang mit Kritik, Unterstützung, Fehler zugeben dürfen, Verschweigen, Sanktionen, Macht/-missbrauch)			
	Welche Gefahrensituationen können sich durch externe Personen entstehen (z.B. Handwerker, Besuch von			

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Angehörigen)				
Wie wird grenzüberschreitendes Verhalten reflektiert (z.B. bei Pflegehandlungen, An- bzw. Ausziehen, Beziehungsarbeit, Situationen, in denen die Intimsphäre berührt wird, in beschützende Abteilungen).				
Wenn eine Person dezidiert Gewalt ausüben will: Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe in Ihrer Einrichtung könnten bei der Planung und Umsetzung genutzt werden?				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Qualitätsmanagement				
Gibt es klare Zuständigkeiten und Verfahren, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist? (z.B. Meldewesen, Beschwerdewege, Meldebögen, informelle Strukturen)				
Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation bei festgestellter Gewalt? (Interne Ansprechperson, externe Ansprechperson, Krisenteam, Kommunikation bezogen auf Betroffene, Täter*in, Umfeld, Öffentlichkeit)				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Welche Möglichkeiten haben Betreute und Beschäftigte in der Einrichtung, kritische Verhältnisse und Verhaltensweisen anzusprechen bzw. mitzuteilen? (z.B. Beschwerdemanagement, MAV, Bewohnerrat, Kinderparlament)				
Wie können sich Betreute und Beschäftigte an der Gestaltung der Prozesse in der Einrichtung beteiligen? Gibt es eine Kultur der Partizipation? Werden Sie zur Beteiligung ermuntert und geschult?				
Gibt es Notfallpläne, Krisenleitfäden... in der				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Einrichtung? Welche?				
Finden sich im Leitbild Anknüpfungspunkte für die Präventionsarbeit und die Intervention bei Gewalt? (Z.B. Achtsamkeit, Respekt, Wertschätzung)				
Träger				
Wie positioniert sich der Träger in seiner Einrichtung zum Thema Gewalt? (z.B. in Vorstellungsgesprächen, Öffentlichkeitsarbeit, interne Kommunikation)				
Wissen				
Gibt es auf allen Ebenen der Einrichtung ein Grundwissen				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
über das Thema Gewalt und ein Bewusstsein darüber, dass Handlungsabläufe, Strukturen, Arbeitsabläufe Gewalt begünstigen können? („Was man sich nicht vorstellen kann, sieht man auch nicht.“) (z.B. Teambesprechungen, interne Fortbildungen, Informationsmaterial)				
Wird dieses Wissen regelmäßig aufgefrischt?				
Gibt es eine jährliche, gezielte Fortbildungsplanung?				
Kennen alle Betreuten und Beschäftigten die interne und die externe Ansprechperson?				

	Beschreibung der Situationen, Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Aufarbeitung				
Gab es in der Einrichtung bereits Vorfälle von Gewalt? Wie war Umgang damit/ die Aufarbeitung und welche Konsequenzen hat der Träger daraus gezogen?				

Anhang zum Handlungsleitfaden:

Zuständigkeiten und Verfahrenswege beim Auftreten von (sexualisierter) Gewalt

1. Aufgaben und Verantwortung des Diözesan-Caritasverbandes

Der Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V. hat nach den Leitlinien des DCV vom 19.2.2021 folgende Regelungen zur Zusammenarbeit mit dem Bistum zu treffen.

Hierzu gehören folgende Aufgaben:

- Zusammenarbeit mit den ausgewählten externen Ansprechpersonen (eAP)
- Meldung von Fallzahlen
- Mitwirkung in Gremien (in Bamberg Mitwirkung der Koordinatorin und des Koordinators im „Fachausschuss Prävention“ des Erzbistums)
- Entweder Mitwirkung im Bischöflichen Beraterstab zur Beratung in Fragen des Umgangs mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und Schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener

oder

- Einrichtung eines eigenen ständigen Beraterstabes, dem folgende Personen angehören:
 - externe Ansprechperson
 - Koordinator und Koordinatorin des DiCV

- eine Fachperson mit psychologischem/ psychotherapeutischem Hintergrund
- eine von Missbrauch betroffene Person (Betroffenenrat)
- Träger oder Trägerbeauftragter der betroffenen Organisation/ des betroffenen Dienstes

Dem Beraterstab können auch Personen angehören, die im kirchlichen Dienst beschäftigt sind. Darüber hinaus ist eine externe Fachberatung hinzuzuziehen oder im Einzelfall weitere fachlich geeignete Personen. Es können auch interdiözesane Beraterstäbe gebildet werden.

Darüber hinaus hat der DiCV folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Beschreibung der Aufgaben der externen Ansprechpersonen
- Bildung eines Kriseninterventionsteams

2. Aufgaben und Verantwortung der Träger und Einrichtungen

Im Fall von (sexualisierter) Gewalt sind die Vorgaben und Verfahrensabläufe, wie sie in diesem Manual beschrieben werden, einzuhalten.

Träger von Diensten und Einrichtungen haben die Organisationsverantwortung für den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt sowie für den Umgang mit bekanntgewordenen Fällen und auch für die Meldung von Fällen aus der Vergangenheit an die externe Ansprechperson. Träger sind dafür verantwortlich, dass das Vorgehen und die Maßnahmen zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt im Schutzkonzept festgeschrieben und in den Diensten und Einrichtungen veröffentlicht und umgesetzt werden. Der Träger ist im Fall des Caritasverbandes Erlangen und der Caritas regio gGmbH der Geschäftsführer.

In ihren Schutzkonzepten beschreiben die Träger folgendes:

- die einzelnen Interventionsschritte
- die Verantwortlichkeiten
- die Wege zur Bearbeitung des Verdachts

Im Falle einer Straftat gemäß Ziffer I der Leitlinien des DCV (Definition siehe auch **6. Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit beschuldigter Person**) sind durch den Träger unverzüglich die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten.

Vorgehen in Fällen des § 8 a SGB VIII

Träger, die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe betreiben oder Maßnahmen nach dem SGB VIII durchführen, weisen im Gewaltschutzkonzept darauf hin, dass sie bei Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung nach den Vorgaben des § 8 a SGB VIII vorgehen und verwenden die dazu gehörenden Vorlagen. Diese Vorgaben sind in der Arbeitshilfe des Diözesan-Caritasverbandes beschrieben. Sie können diese auf der Homepage des DiCV abrufen. Die Arbeitshilfe enthält konkrete Verfahrensanweisungen, ein Flussdiagramm und entsprechende Vorlagen für die Dokumentation. Bei erwiesenen bzw. hinreichend überprüften Fällen von (sexualisierter) Gewalt an Schutzbefohlenen durch tätige Personen sind die caritativen Träger verpflichtet, die externen Gewaltschutzbeauftragten, Frau Eva Hastenteufel-Knörr, Herr Thomas Venten über die Tatsachen in Kenntnis zu setzen.

Gewalt durch Kleriker, Ordensangehörige und weitere Mitarbeitende der Erzdiözese in caritativen Einrichtungen

Liegen Hinweise bzw. Fälle von (sexualisierter) Gewalt durch Kleriker und Ordensangehörige oder weitere Mitarbeitende der Erzdiözese Bamberg

vor, informiert der Träger oder die vom Träger benannte Person der caritativen Organisation die Beauftragte des Erzbischofs, Frau Hastenteufel-Knörr. Das weitere Verfahren erfolgt in diesen Fällen entsprechend den Ausführungsbestimmungen der Erzdiözese Bamberg.

3. Umgang und Entgegnahme von Hinweisen und Informationsweitergabe

Insbesondere die interne und die externe Ansprechperson und der Träger selbst bzw. die von ihm benannte Person, die den Träger rechtlich nach innen und nach außen vertritt, nehmen Hinweise auf (sexualisierte) Gewalt entgegen. „Allen Hinweisen, Anhaltspunkten, und Verdachtsmomenten muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen werden“. „Alle Beschäftigten sind verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen unverzüglich mindestens eine der oben genannten Personen über einen Verdacht (sexualisierter) Gewalt, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt, zu informieren“.

Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) zu beachten. „Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen oder kirchlichen Stellen, wie z. B. (Landes-) Jugendamt oder Schulaufsicht sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt. Anonyme Hinweise sind dann zu beachten, wenn nachprüfbar Hinweise vorgebracht werden, die zureichende tatsächliche Anhaltspunkte enthalten. Für den Fall, dass die Anhaltspunkte zureichend sind, informieren die Ansprechpersonen oder andere Verantwortliche den Träger (oder die Person, die den Träger

vertritt), bei dem die beschuldigte Person tätig ist. Sollte diese Person nicht auch bei diesem Träger beschäftigt sein, muss der Träger (oder die Person, die den Träger vertritt), bei dem die Person beschäftigt ist, informiert werden. „Der Dienstgeber der beschuldigten Person hat unter Wahrung der Sorgfaltspflichten dafür Sorge zu tragen, dass Andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen sowohl über den Verdacht (sexualisierter) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden“.

4. Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit Betroffenen

Schutz und Unterstützung

„Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen. Dies betrifft insbesondere die/den Betroffenen, die meldende Person und die beschuldigte Person.

Wenn die/der Betroffene bzw. gesetzliche Vertreter*innen über erfahrene (sexualisierte) Gewalt informieren möchten, bietet der Träger ein Gespräch mit der externen Ansprechperson an.“ (DCV Leitlinien S. 7)

„Bei Hinweisen auf (sexualisierte) Gewalt sind bei Kindern die Personensorgeberechtigten zu informieren und über das weitere Vorgehen aufzuklären. Bei Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einzelfall unter Abwägung des Selbstbestimmungsrechts von Jugendlichen und dem Sorgerecht ihrer Eltern bzw. ihres Vormunds geprüft werden, wer zu informieren ist, z. B. Sorgeberechtigte, Angehörige oder gesetzliche Betreuer, die/der zuständige Mitarbeiter*In des Jugendamtes. Die Weitergabe von

Informationen durch den Träger an das Jugendamt zur Abwendung von Gefährdungssituationen für das Wohl des Kindes bzw. des/der Jugendlichen ist zulässig (§ 8 a Abs. 4 SGB VIII, § 4 Abs. 3 KKG).

Die/der Betroffene ist zu Beginn des Gesprächs darüber zu informieren, dass tatsächliche Anhaltspunkte in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten sind. Ebenso ist in geeigneter Weise auf das weitere Vorgehen hinzuweisen.“ (DCV Leitlinien S. 8)

„Die/der Betroffene wird über das mögliche weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann. Zu diesem Gespräch ist seitens der beauftragten Ansprechperson eine weitere Person hinzuzuziehen. Inhalte und Rahmenbedingungen des Gespräches: Betroffene bzw. deren/dessen gesetzliche*r Vertreter*in kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen. Zum Schutz der betroffenen Person sind eine entwicklungsangemessene Gesprächssituation und eine traumasensible Durchführung des Gesprächs sicherzustellen. Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Strafverfolgungsbehörden nicht beeinträchtigen. Betroffene bzw. deren gesetzliche Vertreter*in wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt. Bei Bedarf wird die dazu notwendige Unterstützung in angemessener Form gewährleistet, z. B. wird über die Möglichkeit psychosozialer Prozessbegleitung informiert.

Das Gespräch, bei dem auch die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von dem/der Protokollführenden und dem/der Betroffenen bzw. dem/der gesetzlichen Vertreter*in zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des Protokolls wird der betroffenen Person ausgehändigt. Die vom Träger benannte Person wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.“ (DCV Leitlinien S.8)

Anonyme Anzeigen sind mit großer Vorsicht zu behandeln und nur zu beachten, wenn nachprüfbar Hinweise vorgebracht werden. Allgemeine Verdächtigungen dürfen nicht zu Ermittlungen führen. Insofern müssen „zureichende tatsächliche Anhaltspunkte“ für das Vorliegen von (sexualisierter) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien vorhanden sein. Die internen Ansprechpersonen, die Externen Ansprechpersonen oder die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person müssen den Hinweis in tatsächlicher Hinsicht prüfen und dabei wesentliche be- und entlastende Umstände in Gestalt einer Gesamtschau abwägen. Beruht der Hinweis auf konkreten Tatsachen, muss vorgegangen werden

5. Vorgehen des Trägers für das Gespräch mit beschuldigter Person

Anhörung

Als beschuldigte Personen gelten, solche, die einer Handlung nach Ziffer I oder Ziffer II der Leitlinie Sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverbandes beschuldigt werden:

- I. Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten
- II. unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit,

die im erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden, pflegenden, pastoralen, medizinischen Umgang oder anderen professionellen Kontexten mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung.

Im gesamten Verfahren ist der Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen sicherzustellen.

Es ist nur dann ein Gespräch mit der beschuldigten Person zu führen, wenn die Aufklärungs- und Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert wird. Das Gespräch wird von der vom Träger beauftragten Person oder der externen Ansprechperson geführt. Es ist immer eine zweite Person, in der Regel ein*e Jurist*in, zu dem Gespräch hinzu zu ziehen.

Darauf muss vor dem Gespräch hingewiesen werden:

- Die beschuldigte Person ist berechtigt eine Person des Vertrauens und/oder einen juristischen Beistand hinzu zu ziehen.
- Die beschuldigte Person darf die Aussage verweigern.

Inhalte und Rahmenbedingungen des Gespräches:

- Anhaltspunkte für eine Straftat müssen den Strafverfolgungsbehörden mitgeteilt werden – hierauf ist im Gespräch hinzuweisen.
- Die beschuldigte Person muss über die Möglichkeit einer Selbstanzeige aufgeklärt werden.
- Es ist ein schriftliches Protokoll zu verfassen.
- Die beschuldigte Person hat das Recht, dieses Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen.
- Zusätzlich kann die beschuldigte Person eine Gegendarstellung verfassen und dem Protokoll beilegen.
- Die beschuldigte Person erhält eine schriftliche Ausführung des Protokolls, die vom Protokollierenden zu unterzeichnen ist.
- Die vom Leitungsorgan benannte Person wird über das Gespräch informiert, sofern sie nicht selbst teilgenommen hat.

- Jede Beschuldigung muss in Hinblick auf die Unschuldsvermutung überprüft werden. Es wird keine Vorverurteilung der schuldigten Person geben, noch dürfen Äußerungen der beschuldigten Person infrage gestellt werden.

Im Falle der Unschuld der beschuldigten Person, hat der Träger entstanden Kosten zu erstatten.

6. Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene

„Der Träger unterrichtet den/die Betroffene/n bzw. deren gesetzliche Vertreter*In selbst oder durch die externe Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den Stand der Umsetzung. Der betroffenen Person, den Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt.“ Das Hilfsangebot orientiert sich am Einzelfall. Auch die Begleitung bei der Inanspruchnahme der Hilfen (Vermittlung, Antragstellung) können zu den Hilfsangeboten gehören. Auch Hilfeangebote nichtkirchlicher Einrichtungen können in Anspruch genommen werden.

„Unabhängig davon können Betroffene ggf. Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde, beantragen, siehe https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2020/2020-ORDNUNG-Verfahren-zur-Anerkennung-des-Leids_final.pdf Hilfsangebote sind:

Beratende, therapeutische, ggfs. seelsorgliche oder auch finanzielle Hilfen. Die Betroffenen können weitere, entsprechende Leistungen beantragen. „Die Möglichkeit zur Beantragung von Hilfen besteht auch bei Verjährung oder wenn die beschuldigte Person verstorben ist“.

<https://beauftragter-missbrauch.de/themen/hilfeangebote-fuer-betroffene-von-sexualisierter-gewalt>

„Für die Entscheidung zur Gewährung von konkreten Hilfen ist bei selbständigen caritativen Einrichtungen deren Träger zuständig“. Bei der Umsetzung der Hilfen arbeitet der Träger eng mit dem zuständigen Jugendamt und anderen Fachstellen zusammen. Hierfür stellt der Träger diesen Stellen alle erforderlichen Informationen zur Verfügung. Dem Wunsch nach einem Gespräch mit einer leitungsverantwortlichen Person ist nachzukommen.

7. Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter*innen

„Gegen im kirchlich-caritativen Dienst Beschäftigte, die (sexualisierte) Gewalt ausgeübt haben oder bei denen tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen. Täter*Innen, die nach einer Tat gemäß Ziffer I dieser Leitlinie verurteilt wurden, werden nicht in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt. Bei Täter*Innen, bei denen nachgewiesene Handlungen nach Ziffer II (Definition siehe Kapitel 4.2.3) dieser Leitlinien vorliegen, wird im Einzelfall über den weiteren Einsatz entschieden“. (DCV Leitlinien S. 12).

8. Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erweislich falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- „Der Dienstgeber ist im Einvernehmen mit dem / der beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige

Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.

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

Dazu gehören:

- Eine kurze Sachverhaltsschilderung
- Das Ergebnis der Untersuchung

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren und die Zugriffsrechte hierfür sind zu regeln.

Im Fall der erwiesenen Unbegründetheit oder Falschheit eines Verdachts sind die Unterlagen, die damit im Zusammenhang stehen, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Es bedarf hierbei der vorherigen Zustimmung des/der Betroffenen (vgl. DCV Leitlinien S. 12).

9. Hilfe für betroffene Dienste und Einrichtungen

Die Leitungspersonen der betroffenen Dienste und Einrichtungen „(...) werden vom Träger unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert“ (DCV Leitlinien S.11). Der Träger hat dafür Sorge zu tragen, dass die Dienste und Einrichtungen unterstützt werden, um die Belastungen, die sich aus dem Verfahren und der Aufarbeitung ergeben, bewältigen zu können.

10. Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche und nicht kirchliche Stellen

„Der dringende Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien darf nur durch die vom Leitungsorgan des Trägers benannte Person bzw. durch einen Dritten nur im Einvernehmen mit dem Träger sowie nur dann an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergegeben werden, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann. Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung zur Weitergabe von Hinweisen an die Strafverfolgungsbehörden (DCV Leitlinien S. 6).

Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden und anderen zuständigen Behörden

Eine Zusammenarbeit mit den entsprechenden Behörden muss bei Handlungen, die nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) strafbar sind sowie bei weiteren sexualbezogenen Straftaten, zwingend erfolgen.

Bei tatsächlichen Anhaltspunkten auf eine Straftat sind die entsprechenden Informationen an die Strafverfolgungsbehörden und wenn nötig an weitere Behörden weiter zu leiten. Weitere Behörden können z.B. das Jugendamt, die Schulaufsicht, die Heimaufsicht etc. sein.

Die rechtlichen Pflichten anderer kirchlich-caritativer Stellen bleiben unberührt.

Die Pflicht, mit den Behörden zusammenzuarbeiten, gilt unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen auch für Berufsheimnisträger, die im Rahmen ihrer seelsorgerischen, beratenden oder therapeutischen Arbeit Hinweis auf (sexualisierte) Gewalt erlangen, bei der Gefahr für Leib und Seele besteht, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen die

Pflicht zur Verhinderung einer Straftat die Schweigepflicht wesentlich überwiegt.

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

Es erfolgt keine Weiterleitung von Informationen an Behörden, wenn:

- Leben oder Gesundheit der betroffenen Person zu schützen ist
- Eine gesetzliche Vertretung eine Verfolgung durch die Behörden ablehnt

Zu erfüllende Kriterien in der Zusammenarbeit mit den Behörden:

- Es muss eine externe Beratungsstelle hinzugezogen werden.
- Betroffenen Personen müssen Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt werden.
- Die betroffenen Personen müssen Gelegenheit haben, um etwaige Entscheidungen abzuwägen.
- Wenn Informationen nicht weitergeben werden, muss das vom Träger abgewogen worden sein.
- Alle Gespräche mit den betroffenen Personen, Entscheidungsgründe und Ergebnisse der externen Beratung

sind unter Angabe der Namen zu dokumentieren und von den Beteiligten zu unterschreiben.

Maßnahmen zur Aufklärung eines Falles

Wenn es konkrete Anhaltspunkte für einen Gewaltvorfall gibt, muss der Dienstgeber über das Vorgehen entscheiden. Dabei müssen arbeits-, dienst-, auftrags- und kirchenrechtliche Bestimmungen berücksichtigt werden.

Freistellung, Lohnfortzahlung, Mitarbeitervertretung Der Dienstgeber kann beschuldigtes Personal vom Dienst freistellen. In diesem Falle steht dem beschuldigten Personal aber eine Lohnfortzahlung zu.

Die Vertretung der Mitarbeitenden (z. B. MAV) muss über ein entsprechendes Vorgehen informiert und auf Wunsch angehört werden.

Der Dienstgeber muss durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass Handlungen nicht wiederholt werden können.

11. Aufklärung - Zuständigkeiten im weiteren Verlauf

Klarheit und Wahrheit sind bei der Aufklärung der Fälle unbedingt gefordert. „Die Träger der Dienste und Einrichtungen verpflichten sich, sich aktiv in der Aufarbeitung der Vergangenheit der Dienste und Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren. Dies gilt auch bei Fällen (sexualisierter) Gewalt in Institutionen, die staatlich nicht mehr verfolgbar sind (z. B. wegen Verjährung oder Tod der beschuldigten Person). Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen liegt beim Leitungsorgan des Trägers (oder der Person, die es vertritt). Bei verstorbenen Beschuldigten bzw. Täter*innen ist der jeweils letzte rechtlich verantwortliche Träger zuständig bzw. dessen Rechtsnachfolger. Die Träger sind aufgefordert, die Geschichte ihrer Einrichtungen und Dienste im Hinblick auf (sexualisierte) Gewalt zu betrachten. Träger, denen ein Fall von (sexualisierter) Gewalt bekannt wird, sind aufgefordert, ihre Dialogbereitschaft mit ehemaligen

betroffenen Personen beispielsweise über ihre Öffentlichkeitsarbeit aktiv mitzuteilen, Schuld anzuerkennen und ggf. weitere Unterstützung, wie beispielsweise beratende, therapeutische und ggf. seelsorgliche Begleitung oder finanzielle Hilfen, anzubieten oder zu vermitteln“ (DCV Leitlinien S. 13).

Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

Bei juristisch bzw. nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen (sexualisierter) Gewalt gegenüber Minderjährigen oder schutz- bzw. hilfebedürftigen Menschen, bei denen jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, haben sich kirchlich-caritative Stellen selbst um Aufklärung zu bemühen und eine angemessene Regelung zu finden. Das gilt auch, wenn die beschuldigte Person verstorben ist.

Aus dem Manual des DiCV Bamberg, Version 2, 2022, Kapitel 4- zur Verwendung für den Gewaltschutz des Caritasverbandes Erlangen und der Caritas regio gGmbH.



www.caritas-bamberg.de

Der Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

Arbeitshilfe zur Umsetzung der Vereinbarungen nach § 8a SGB VIII

Version 3.1

GEWALT
SCHUTZ
konkret



Das Leistungsnetzwerk der Caritas.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V.

Obere Königstraße 4b

96052 Bamberg

Telefon 0951 8604-0

Telefax 0951 8604-199

E-Mail: info@caritas-bamberg.de

Homepage: www.caritas-bamberg.de

Text: Ursula Kundmüller, Hildegard Thoma, Madlen Höhn, Cornelia Gürth, Michael Hösl

Erscheinungsdatum: Auflage 3.1 am 24.10.2022

Inhaltsverzeichnis

Arbeitshilfe zur Umsetzung der Vereinbarungen zwischen Jugendamt und Trägern zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII.....	4
Präambel.....	4
1. Hinweise und Erläuterungen zur Arbeitshilfe.....	5
1) Ziel der Arbeitshilfe	5
2) Zielgruppe der Arbeitshilfe	5
3) Gesetzlicher Auftrag und Grundlagen der Vereinbarung des Trägers mit dem Jugendamt ..	5
4) Gegenstand der Vereinbarungen	5
5) Mit wem schließen die Jugendämter die Vereinbarungen?.....	6
6) Welche Einrichtungen und Dienste sind von den Vereinbarungen erfasst?	6
7) Nicht erfasst von den Vereinbarungen sind z.B.	6
8) Wie ist die Rolle des Jugendamtes und des Trägers bezüglich des Schutzauftrages?.....	6
9) Wie sind die Eltern und Kinder/Jugendlichen zu beteiligen?	6
10) Wer trägt die Verantwortung für den Prozess?.....	7
2. Inhalte der Arbeitshilfe	7
3. Funktion der einzelnen Vorlagen	8
4. Erläuterungen zur Verwendung der Dienstanweisung	8
5. Überblick Kindeswohlgefährdungen	9
6. Die Bedeutung von Elterngesprächen im Verfahren zur Einschätzung des Kindeswohls.....	10
7. Rollen und Aufgaben der insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF), der Fallführenden Fachkraft und der Einrichtungsleitung	11
1) Die insoweit erfahrene Fachkraft (IseF):	11
2) Die Fallführende Fachkraft	12
3) Die Einrichtungsleitung	12
8. Dokumentation und Datenschutz.....	12
Anlage 1 Dienstanweisung zur Sicherstellung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII	14
Anlage 2 Flussdiagramm zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII.....	19
Anlage 3 Situationsportrait Beobachtungen bei vermuteter Kindeswohlgefährdung	21
Anlage 4 Checkliste gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung	22
Anlage 5 Dokumentationsvorlage bei Wahrnehmung von gewichtigen Anhaltspunkten für eine mögliche Kindeswohlgefährdung - Gespräch mit den Betroffenen (Personensorgeberechtigte/ Kind/ Jugendlicher).....	26
Anlage 6 Ressourcen-Landkarte des Familiensystems	27
Anlage 7 Verlaufsdocumentation zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos nach § 8a SGB VIII durch die Fallführende Fachkraft.....	28
Anlage 8 Gefährdungseinschätzung der insoweit erfahrenen Fachkraft.....	32
Anlage 9 Mitteilung an das Jugendamt über eine Kindeswohlgefährdung	35
9. Weitere Informationen, Links und Quellen.....	37

Arbeitshilfe zur Umsetzung der Vereinbarungen zwischen Jugendamt und Trägern zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII

Präambel

Kinder haben nach der Rechtsprechung ein Recht auf eine gewaltfreie Erziehung (§ 1631 BGB), und der Staat als „Wächter“ hat dafür zu sorgen, dass Ihnen dieses Recht auch zugesprochen wird. Wird nun festgestellt, dass eine Gefährdung des Kindeswohls (§ 1666 Abs. 1 BGB) gegeben ist, muss der Staat eingreifen und das betreffende Kind schützen (GG Art. 6 Abs. 2 und 3).

Der Begriff „Kindeswohl“ ist gesetzlich nicht eindeutig definiert (sogenannter „unbestimmter Rechtsbegriff“) und muss individuell betrachtet werden. Als Kriterien für das Kindeswohl gelten das gesamte Wohlergehen eines Kindes oder Jugendlichen sowie seine gesunde Entwicklung.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter beschreibt die beiden Begriffe „Kindeswohl“ und „Kindeswohlgefährdung“ wie folgt:

Quelle: Handlungsleitlinie 124 für Kinderschutzkonzepte zur Prävention und Intervention in Kindertageseinrichtungen der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter von 2016 <http://www.baajae.de/content/empfehlungen/> (Link aufgerufen am 17.08.2022)

„Kindeswohl“

„Werden die kindlichen Grundbedürfnisse ausreichend befriedigt und können die Kinder sich körperlich, geistig und seelisch gut entwickeln und ihrem Alter entsprechende Fähigkeiten und Fertigkeiten entfalten und ausbauen, so können wir in der Regel davon ausgehen, dass das Kindeswohl gesichert ist.“

„Kindeswohlgefährdung“

ist ein das Wohl und die Rechte eines Kindes (nach Maßgabe gesellschaftlich geltender Normen und begründeter professioneller Einschätzung) beeinträchtigendes Verhalten oder Handeln bzw. ein Unterlassen einer angemessenen Sorge durch Eltern oder andere Personen in Familien oder Institutionen (wie z. B. Heimen, Kindertagesstätten, Schulen, Kliniken oder in bestimmten Therapien) das zu nicht-zufälligen Verletzungen, zu körperlichen und seelischen Schädigungen und / oder Entwicklungsbeeinträchtigungen eines Kindes führen kann, (...)“

Für die Kinder und Jugendhilfe ist die zentrale Vorschrift im Kinderschutz der § 8a im achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII): „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“.

Abschnitt 4 des § 8a SGB VIII beschreibt Aufgaben und Vorgehen der Einrichtungen und Dienste von Trägern der freien Jugendhilfe. Das Jugendamt ist verpflichtet, das Einhalten der Aufgaben und des Vorgehens über Vereinbarungen sicherzustellen.

§ 8a SGB VIII: Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

(4)“ In Vereinbarungen der Jugendämter mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass

1. deren Fachkräfte bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von Ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vornehmen,
2. bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) beratend hinzugezogen wird, sowie

3. die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

... Daneben ist in die Vereinbarungen insbesondere die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann. (§8a SGB VIII (4))“.

1. Hinweise und Erläuterungen zur Arbeitshilfe

1) Ziel der Arbeitshilfe

Diese Arbeitshilfe soll Träger und Fachkräfte bei der Umsetzung ihrer **Vereinbarungen mit dem Jugendamt zum § 8a SGB VIII** unterstützen. Sie dient besonders der Prävention, Früherkennung und Intervention bei Risikofaktoren der Kindeswohlgefährdung.

2) Zielgruppe der Arbeitshilfe

Die Zielgruppe sind Träger und Fachkräfte, die mit Kindern und Jugendlichen im Geltungsbereich des SGB VIII arbeiten.

„Über den § 8b Abs. 1 SGB VIII ist gesetzlich bestimmt, dass jede Person, die im beruflichen Kontakt mit Kindern und Jugendlichen steht, bei der Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung im Einzelfall einen Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft hat.“

Quelle: https://www.fachstelle-kinderschutz.de/files/01_Fachstelle_Kinderschutz/Publikationen/Fachartikel/die%20insoweit%20erfahrene%20Fachkraft%20Aug.%202019.pdf (Link aufgerufen am 06.09.2022)

Für Fachkräfte die im Rahmen des SGB VIII in Arbeitsfeldern tätig sind, in denen das Angebot selbst eine Maßnahme des Jugendamtes zur Intervention einer Kindeswohlgefährdung darstellt (z.B. Sozialpädagogische Familienhilfe oder stationäre Jugendhilfe/ Heimerziehung), sind die entsprechenden ergänzenden fachlichen Arbeitsansätze und Instrumentarien zu berücksichtigen. Hier bieten die Anlagen dieser Arbeitshilfen z.B. Hinweise für vertiefte Diagnoseverfahren bei der Einschätzung des Kindeswohls (siehe Anhang).

Insoweit erfahrende Fachkräfte (IseF) im Sinne des § 8a SGB VIII können für ihre Tätigkeit auch diese Arbeitshilfe als Grundlageninformation zur Sicherstellung des Schutzauftrags im Sinne der Vereinbarungen mit dem Jugendamt verwenden.

3) Gesetzlicher Auftrag und Grundlagen der Vereinbarung des Trägers mit dem Jugendamt

Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz mit der entsprechenden Neufassung des § 8a SGB VIII vom 03.06.2021 sowie die fachlichen Empfehlungen des Landesjugendhilfeausschusses Bayern vom 10.07.2012 (www.blja.bayern.de) bilden die Grundlagen für den Abschluss der Vereinbarungen zwischen dem Jugendamt und dem Träger.

4) Gegenstand der Vereinbarungen

§ 8a SGB VIII konkretisiert den allgemeinen staatlichen Schutzauftrag für das Wohl von Kindern und Jugendlichen als Aufgabe der Jugendämter, verdeutlicht die Beteiligung der freien Träger an dieser Aufgabe und beschreibt Verantwortlichkeiten der Fachkräfte der Jugendhilfe. Die Vereinbarungen setzen also verbindliche Standards wie z.B. eine Gefährdungseinschätzung in Einrichtungen und Diensten eines freien Trägers der Jugendhilfe durchzuführen ist.

5) Mit wem schließen die Jugendämter die Vereinbarungen?

Die Vereinbarungen werden zwischen Jugendamt und Trägern von Einrichtungen und Diensten der Jugendhilfe abgeschlossen. Für den Träger ist zu beachten, dass in der Regel in einer Vereinbarung mit dem Jugendamt jede seiner Einrichtungen und Dienste, die Leistungen nach dem SGB VIII erbringen, einbezogen sind. Der Träger muss also sicherstellen, dass die Leitungen und Mitarbeiter*innen all seiner Einrichtungen und Dienste die Vereinbarung umsetzen.

6) Welche Einrichtungen und Dienste sind von den Vereinbarungen erfasst?

Nach § 8a Abs. IV SGB VIII ist diese Vereinbarung zwischen freien Trägern, die Leistungen nach den §§ 11-41 SGB VIII erbringen und hierbei Fachkräfte nach § 72a SGB VIII beschäftigen, und dem öffentlichen Träger abzuschließen.

Dazu gehören beispielsweise:

Heime der Erziehungshilfe, Heilpädagogische Tagesstätten, Erziehungsberatungsstellen, Sozialpädagogische Familienhilfe, soziale Gruppenarbeit, Erziehungsbeistandschaft, Familienpflege - soweit sie als Hilfe zur Erziehung erfolgt - und die Jugendsozialarbeit an Schulen (JaS). Es betrifft die Arbeit in Jugendwohnheimen sowie die Einrichtungen der Kindertagesbetreuung (Art. 9a BayKiBiG).

7) Nicht erfasst von den Vereinbarungen sind z.B. ...

... die Mittagsbetreuungen an Schulen, Angebote der offenen und gebundenen Ganztagschule sowie die Familienpflege als Leistung nach dem SGB V.

Schulen als Träger der Mittagsbetreuung und der Ganztagschulen orientieren sich am Art.

31 des bayerischen Erziehungs- und Unterrichtsgesetzes (EUG). Gleichwohl können Jugendämter auf die Träger solcher Maßnahmen zukommen, um mit ihnen individuell geeignete Vereinbarungen zur Sicherstellung des Kinderschutzes auszuhandeln und abzuschließen.

8) Wie ist die Rolle des Jugendamtes und des Trägers bezüglich des Schutzauftrages?

Das Jugendamt ist letztverantwortlicher Gewährleistungsträger für den staatlichen Schutzauftrag zum Kindeswohl. Es hat für den Schutzauftrag eine Garantenstellung. Die Träger von Einrichtungen und Diensten der Jugendhilfe stehen hierbei in der Garantenpflicht. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, gewichtigen Anhaltspunkten nachzugehen, unter Hinzuziehung der insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF) eine eigene Gefährdungseinschätzung zu treffen, Eltern und Kinder einzubeziehen, Hilfen anzubieten und ggf. das Jugendamt zu informieren.

Die Jugendämter sind verantwortlich, auf die freien Träger zuzugehen und die Vereinbarungen abzuschließen.

Weiterführende Informationen und eine Mustervereinbarung finden Sie unter Punkt II. auf der Seite <https://www.blja.bayern.de/service/bibliothek/vereinbarungen/Mustervereinbarung.php> (Link aufgerufen am 17.08.2022)

9) Wie sind die Eltern und Kinder/Jugendlichen zu beteiligen?

Die Vereinbarungen bringen hohe Anforderungen bezüglich der Transparenz und der Partizipation der Eltern und des Kindes oder Jugendlichen mit sich. Fachkräfte müssen ihre Wahrnehmungen und Einschätzungen mit den Eltern reflektieren, Hilfen aufzeigen und sie zur Inanspruchnahme der Hilfen ermutigen. Jeder Verfahrensschritt sollte für die Eltern transpa-

rent sein. Auch bei der Mitteilung an das Jugendamt sollte auf das Einverständnis der Eltern hingewirkt werden.

Wird eine Einwilligung von den Eltern nicht erteilt, hat die Unterrichtung des Jugendamtes zumindest mit Wissen der Eltern zu erfolgen. Ausnahmen von der Beteiligung der Eltern gibt es nur, soweit dadurch der Schutz des Kindes oder des Jugendlichen gefährdet wird.

10) Wer trägt die Verantwortung für den Prozess?

- ▶ Die Einrichtungen sind eigenständig dafür verantwortlich, die Gefährdungseinschätzung vorzunehmen, bei den Eltern auf Hilfen hinzuwirken und ggf. das Jugendamt über eine Kindeswohlgefährdung zu unterrichten. Dabei muss die Einschätzung des Gefährdungsrisikos unter Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF) erfolgt sein.
- ▶ Das Jugendamt ist unverzüglich zu unterrichten, falls eine akute Gefährdung besteht oder die Gefährdung nicht abgewendet werden kann. Dies gilt auch dann, wenn eine Gefährdungseinschätzung nicht verlässlich durchgeführt werden kann. Dies kann z.B. dann der Fall sein, wenn der Trä-

2. Inhalte der Arbeitshilfe

Die Arbeitshilfe umfasst Informationen, Empfehlungen und Hinweise zur Umsetzung des Schutzauftrags und der Vereinbarungen mit dem Jugendamt. Daneben enthält sie auch Vorlagen zu Ablauf und Dokumentation der einzelnen Anforderungen aus den Vereinbarungen.

Folgende Vorlagen gehören zur Arbeitshilfe:

- ▶ Dienstanweisung (Anlage 1)
- ▶ Flussdiagramm (Anlage 2)

ger sich keine Sicherheit darüber verschaffen kann, ob die mit den Eltern besprochenen Hilfen die Kindeswohlgefährdung tatsächlich beseitigen.

- ▶ Die Mitteilung an das Jugendamt muss schriftlich erfolgen.
- ▶ Das Jugendamt übermittelt dem Träger auf Verlangen eine schriftliche Bestätigung des Eingangs der Mitteilung.
- ▶ Bei der Hinzuziehung der insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF) ist zu beachten, dass die Falldaten anonymisiert bzw. pseudonymisiert werden.

Die Grundintention der Vereinbarungen der Jugendämter mit den Trägern ist es, das Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte bei der Einschätzung eines Gefährdungsrisikos für das Kindeswohl sicherzustellen.

Im Zusammenhang von (sexualisierter) Gewalt, die von Mitarbeiter*innen an Kindern oder Jugendlichen verübt wird, sei darauf hingewiesen, dass auch in diesen Fällen die insoweit erfahrene Fachkraft hinzuzuziehen und das Verfahren nach § 8a durchzuführen und zu dokumentieren ist. Zusätzlich sind in diesem Fall die beauftragten externen Ansprechpersonen des Spitzenverbandes DiCV einzubeziehen: <https://caritas-bamberg.de/ueberuns/gewaltschutz> (Link aufgerufen am 08.09.2022)

- ▶ Situationsportrait (Anlage 3)
- ▶ Checkliste gewichtige Anhaltspunkte (Anlage 4)
- ▶ Vorlage für Gespräch mit den Betroffenen (Anlage 5)
- ▶ Ressourcenlandkarte Familiensystem (Anlage 6)
- ▶ Verlaufsdocumentation (Anlage 7)
- ▶ Ergebnisbogen Gefährdungseinschätzung (Anlage 8)
- ▶ Dokumentation Mitteilung an das Jugendamt (Anlage 9)

3. Funktion der einzelnen Vorlagen

- ▶ Dienstanweisung → stellt den verbindlichen Arbeitsauftrag des Dienstgebers dar, beschreibt die innerbetriebliche Umsetzung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII und die Art und Weise der Dokumentation. Verantwortlich für die Festlegungen ist der Träger der Einrichtung bzw. des Dienstes.
- ▶ Flussdiagramm → veranschaulicht einrichtungsspezifisch die Verfahrensschritte und Verantwortlichkeiten von der Wahrnehmung von Gefährdungshinweisen bis zur Mitteilung an das Jugendamt.
- ▶ Checkliste der gewichtigen Anhaltspunkte → bildet die Grundlage für die Abschätzung des Gefährdungsrisikos durch die Fallführende Fachkraft.
- ▶ Situationsportrait → ermöglicht eine Erfassung und erste Einschätzung eines Risikos der Kindeswohlgefährdung durch Beobachtung.
- ▶ Vorlage für das Gespräch mit Betroffenen → dient dazu, die Gespräche mit den Personensorgeberechtigten, den Kindern und

4. Erläuterungen zur Verwendung der Dienstanweisung

- ▶ Die Dienstanweisung sowie das Flussdiagramm müssen möglichst präzise an die Organisationsstruktur und die Art der Einrichtung / des Dienstes angepasst werden. Zu definieren ist insbesondere bei Komplex-Einrichtungen der Begriff der „Leitung“.
- ▶ In der Dienstanweisung (siehe Anhang) hat der Träger folgende Aufgaben auf die Leitung der Einrichtung / des Dienstes übertragen:
 - Die Mitteilung an das Jugendamt (in Absprache mit der Fallführenden Fachkraft und dem Träger)
 - Die Unterrichtung der Mitarbeiter*innen über die gewichtigen Anhalts-

Jugendlichen im Rahmen der Dokumentationspflicht zu dokumentieren.

- ▶ Ressourcenlandkarte → sie unterstützt einen Stärkenorientierten Blick auf das Familiensystem.
- ▶ Verlaufsdocumentation → macht alle Verfahrensschritte im Prozess nachvollziehbar, wird fortlaufend bei jedem Verfahrensschritt erstellt.
- ▶ Ergebnisbogen Gefährdungseinschätzung der insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF) → ist die Grundlage für die Einschätzung der Gefährdung des Kindeswohls und für eine ggfs. erforderliche Mitteilung an das Jugendamt.
- ▶ Mitteilung an das Jugendamt → macht die wesentlichen Aspekte der Gefährdungseinschätzung nachvollziehbar und löst beim Jugendamt die Wahrnehmung des Schutzauftrages aus.

punkte für eine Kindeswohlgefährdung insbesondere bei Personalwechsel und Neueinstellungen

- Die Überprüfung und ggf. Anpassung der verwendeten diagnostischen Instrumente auf vollständige Berücksichtigung der gewichtigen Anhaltspunkte
- Die Einhaltung der Handlungsschritte bei der Einschätzung des Gefährdungsrisikos
- Die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten/ Erziehungsberechtigten und des Kindes oder der Jugendlichen
- Die Dokumentation der Verfahrensschritte

- Die Maßnahmen zur Qualitätssicherung

- ▶ Die Punkte 2.4 und 4. der Dienstanzweisung sind nur dann aufzunehmen, wenn

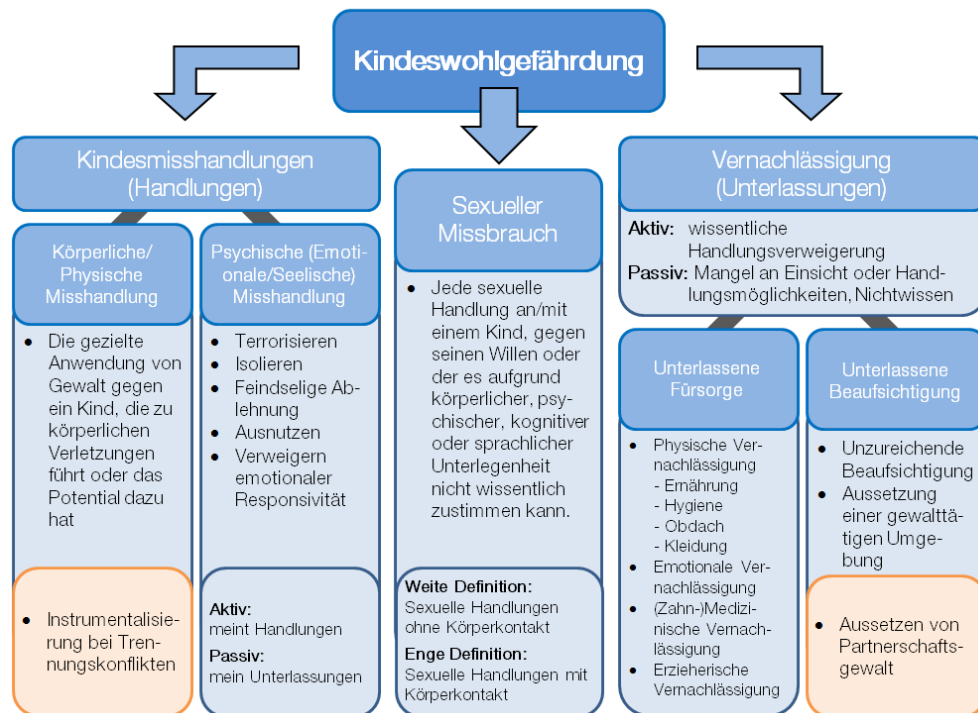
der Träger Einrichtungen und Dienste der Hilfen zur Erziehung nach §§ 27 ff SGB VIII betreibt bzw. insoweit erfahrene Fachkräfte selbst vorhält.

5. Überblick Kindeswohlgefährdungen ¹

Nach Leeb et al. (2008): Child Maltreatment Surveillance. Uniform Definitions for Public Health and Recommended Data Elements. Atlanta.

Übersetzt von: Dieter Fischer 2009

Erweitert und kombiniert durch die Definitionen nach: Schone et al. 1997 und Kindler 2006.



Anmerkung zum Sprachgebrauch im Schaubild: Der DiCV verwendet den aktuellen Sprachgebrauch „Sexualisierte Gewalt“ anstelle von „Sexueller Missbrauch“

¹ Handlungsleitlinien für Kinderschutzkonzepte zur Prävention und Intervention in Kindertageseinrichtung, Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter, Mai 2016, abrufbar unter http://www.bagjgae.de/downloads/124_handlungsleitlinien-kinderschutzkonzepte-i.pdf (Link aufgerufen am 08.09.2022), Ergänzt durch Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V.

6. Die Bedeutung von Elterngesprächen im Verfahren zur Einschätzung des Kindeswohls

Bevor das Jugendamt eingeschaltet wird, hat die Leitung bei den Eltern auf Hilfen hinzuwirken. Das Zusammenwirken mit den Eltern ist die Grundlage für die Hilfe für das Kind. An zweiter Stelle steht die Meldung an das Jugendamt.

Eltern sind verantwortlich für das Wohl ihrer Kinder und für die Einrichtung die wichtigsten Kooperationspartner. Elterngespräche brauchen Sensibilität aber auch Klarheit durch die Fachkräfte, damit Vertrauen entstehen kann.

Das Gespräch mit den Eltern dient dazu, die Beobachtungen der Fachkraft sachlich darzustellen, die Perspektive der Eltern einzuholen und den Eltern Hilfe anzubieten. Damit Gespräche zu einer möglichen Kindeswohlgefährdung mit den Erziehungsberechtigten gelingen, sind Sensibilität und Standards für Elterngespräche und eine positive und wohlwollende Gesprächskultur der Einrichtung erforderlich. Gerade in Regeleinrichtungen sind diese Gespräche mit großer Sensibilität zu führen, da sich Eltern inkompetent in Bezug auf die Erziehung und Versorgung ihrer Kinder fühlen könnten.

In Hilfeplangesprächen im Rahmen der Hilfen zur Erziehung wird im Kontext des Hilfeverlaufs und der Entwicklungsberichte die Entwicklung des Kindes besprochen.

In Einrichtungen der stationären Hilfe spielt die Einschätzung des Kindeswohls eine entscheidende Rolle bei der Frage der Rückführung des Kindes in die Familie.

Weiterführende Informationen und Leitfäden zu Elterngesprächen im Kontext von Kindeswohlgefährdungen: https://www.netzwerk-kinderschutz-msh.de/media/A_02_FachWissen/InfoMaterialien/KWG-AH-MSH/8a_AH-3-02_ElternGespraeche.pdf

(Link aufgerufen am 17.08.2022)

Wichtige Elemente für das Elterngespräch im Kontext einer möglichen Kindeswohlgefährdung sind:

- ▶ Würdigung der Bereitschaft zum Gespräch
- ▶ Gemeinsames Anliegen von Einrichtung und Eltern betonen
 - „Uns und Ihnen geht es um das Wohl des Kindes; wir wollen, dass es (Name des Kindes) gut geht“.
 - Die Sorge benennen, dass es dem Kind derzeit nicht gut geht: „wir machen uns Sorgen um (Name des Kindes), weil...“ (Gründe benennen)
- ▶ Skalierung der Befindlichkeit z.B. auf einer Skala von 1 – 10.
 - Einschätzung der Befindlichkeit des Kindes durch die Eltern
 - Einschätzung der Befindlichkeit des Kindes durch die Fachkräfte
 - Einschätzung der Befindlichkeit des Kindes selbst, wie es ihm aktuell geht, sofern altersgemäß möglich
 - Die Fachkräfte begründen die Befindlichkeit des Kindes/ Jugendlichen anhand konkreter Anhaltspunkte (Checkliste gewichtige Anhaltspunkte) und Dokumentationen in relevanten Entwicklungsbereichen (z.B. aus dem Gespräch mit der IseF)
- ▶ Information der Eltern über vorangegangenes Gespräch mit der IseF
- ▶ Für Eltern müssen die Rollen beim Schutzauftrag transparent sein. Diese Rollenklärung sollte im Gespräch erfolgen. In jedem Fall jedoch sollte auf den Schutzauftrag in der Konzeption und im Betreuungsvertrag hingewiesen werden wie z.B.
 - Das Ablaufschema bei Gefährdungen (Flussdiagramm)

- ▶ Ressourcen der Eltern und des Kindes im Gespräch benennen (siehe Ressourcenlandkarte)
- ▶ Mit den Eltern sollten möglichst konkrete Vereinbarungen erarbeitet werden, welche Maßnahmen ergriffen werden, um die Situation und die Befindlichkeit des Kindes zu verbessern. Diese Vereinbarungen müssen dokumentiert werden, überprüfbar sein und überprüft werden.

- ▶ Folgende Maßnahmen können den Eltern empfohlen werden:
Besuche bei
 - der Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern (EB)
 - beim Kinderarzt
 - beim Kinderschutzbund
 - der Beratungsstelle Pro Familia
 - dem Jugendamt

7. Rollen und Aufgaben der insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF), der Fallführenden Fachkraft und der Einrichtungsleitung

1) Die insoweit erfahrene Fachkraft (IseF):

Die insoweit erfahrene Fachkraft hat per Gesetz den Prozess der Gefährdungseinschätzung fachlich beratend zu begleiten. Dies kann entsprechend den Anforderungen des Einzelfalls methodisch vielfältig geschehen. So kann dies inhaltlich erfolgen im Sinne einer:

- Fallberatung bzw. -reflexion
 - Fachberatung
 - Information
 - Moderation bzw. Gesprächsführung
 - Expertise
 - Qualitätssicherung und -entwicklung
- ▶ Die IseF trägt die Verantwortung für eine professionelle Gefährdungseinschätzung.
 - ▶ Die IseF wird in den Vereinbarungen des Jugendamtes mit dem Träger namentlich benannt.
 - ▶ Die IseF wird von der Fallführenden Fachkraft der Einrichtung zur Gefährdungseinschätzung hinzugezogen.
 - ▶ Die IseF wird tätig, sobald sie von einer Fachkraft aus einer Einrichtung angefragt wird.
 - ▶ Die IseF hat keine Fallverantwortung, diese bleibt bei der Fallführenden Fachkraft der anfragenden Einrichtung.
 - ▶ Die Erreichbarkeit der IseF, welche in den Vereinbarungen mit dem Jugendamt aufgeführt ist, muss gewährleistet sein. Hier

ist es sinnvoll, wenn bereits in den Vereinbarungen mit dem Jugendamt mehrere IseF aufgeführt sind, bzw. die Vertretung innerhalb der Stelle oder zwischen IseF-Stellen geregelt wird.

- ▶ Die IseF dokumentiert die Ergebnisse der Gefährdungseinschätzung.
- ▶ Die IseF berät auf der Grundlage anonymisierter bzw. pseudonymisierter Sozialdaten.

Die IseF ist keine Beschwerdestelle, Kontroll- oder Meldeinstanz. Sie hat keine Entscheidungskompetenz im zu beratenden Kontext.

IseF, die bei einem Träger der Jugendhilfe beschäftigt sind:

Träger von Diensten und Einrichtungen im Sinne dieser Arbeitshilfe können eine eigene IseF beschäftigen und nach den Vorgaben dieses Gesetzes ausbilden. Diese kann ebenfalls in der Vereinbarung mit dem Jugendamt namentlich benannt werden und die Aufgabe der Gefährdungseinschätzung und Begleitung der Fallführenden Fachkräfte in den eigenen Diensten und Einrichtungen übernehmen.

In der Anlage 1 dieser Arbeitshilfe („Dienst-anweisung zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach §8a SGB VIII“) ist unter Punkt 4. zu lesen:

„Diejenigen Fachkräfte aus eigenen Einrichtungen und Diensten des... (Träger), die die Voraussetzungen erfüllen (siehe Punkt 1.6.) und die vom ... (Träger) als insoweit erfahrene Fachkräfte in den Vereinbarungen mit dem Jugendamt namentlich benannt wurden, sind verpflichtet, die Anfragen aus den Einrichtungen und Diensten des ... (Träger) unverzüglich zu bearbeiten.“ (Anlage 1 Dienst-anweisung zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach §8a SGB VIII).
Auch die interne IseF weist die Anforderungen gemäß Punkt 1.6. der geltenden Dienst-anweisung nach.

- ▶ Für die bei einem Träger der Jugendhilfe tätigen IseF sollten Ressourcen vorhanden sein, damit diese den fachlichen Einschätzungsprozess zur Kindeswohlgefährdung akut und regelmäßig reflektieren können (IseF-Pool eines Trägers bzw. einer Region)
- ▶ Für IseF, die beim Träger selbst beschäftigt sind, ist im Anhang der Arbeitshilfe eine Vorlage zur Dokumentation des Ergebnisses einer Gefährdungseinschätzung eingefügt (Anlage 8).

2) Die Fallführende Fachkraft

Die Fallführende Fachkraft hat während der gesamten Prozessdauer die Verantwortung

- ▶ für den Prozessablauf (Anlage Flussdiagramm), die Fallbearbeitung und das Fallmanagement.
- ▶ für die Dokumentation des Falls/ der Gespräche.
„...Die Verantwortung für die Falldoku-

8. Dokumentation und Datenschutz

„Für die eigene Qualitätssicherung und -entwicklung z. B. im Sinne einer nachfolgenden Fallreflexion sowie für sich ggf. ergebende haftungsrechtliche Aspekte wird eine eigene Dokumentation der Beratungsergebnisse

mentation liegt ausschließlich bei der rat-suchenden bzw. fallzuständigen Fachkraft.“

Quelle: https://www.fachstelle-kinderschutz.de/files/01_Fachstelle_Kinderschutz/Publikationen/Fachartikel/die%20insoweit%20erfahrene%20Fachkraft%20Aug.%202019.pdf
(Link aufgerufen am 06.09.2022)

„Die Hinzuziehung (der IseF) initiiert grundsätzlich die fallzuständige Fachkraft. Die Form der Anfrage bzw. Beauftragung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, aber es empfiehlt sich dies entweder unmittelbar schriftlich zu tun bzw. die persönliche oder telefonische Anfrage bzw. Beauftragung aktenkundig zu dokumentieren.“ (ebenda)

3) Die Einrichtungsleitung

- ▶ Sie unterstützt und berät gemäß den in der Einrichtung gültigen Prozessvorgaben die Fallführende Fachkraft, die die gewichtigen Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung entdeckt hat.
- ▶ „Mit Verweis auf die Dienst- und Fachaufsicht ist auch vorstellbar, dass Leitungsverantwortliche die Hinzuziehung unmittelbar veranlassen. In diesem Zusammenhang wendet sich die fallzuständige Fachkraft mit ihrer Anfrage zunächst an die Leitung. Das konkrete Verfahren ist in einem internen Verfahrensablauf verbindlich festzuschreiben. Die Mitarbeiter*innen sind entsprechend regelmäßig über den aktuellen Verfahrensstand zu unterweisen“
Quelle: https://www.fachstelle-kinderschutz.de/files/01_Fachstelle_Kinderschutz/Publikationen/Fachartikel/die%20insoweit%20erfahrene%20Fachkraft%20Aug.%202019.pdf
(Link aufgerufen am 06.09.2022)

durch die insoweit erfahrene Fachkraft empfohlen. Diese ersetzt in keiner Weise die Dokumentation der fallzuständigen Fachkraft. Die eigene Dokumentation dient ausschließlich dem persönlichen Gebrauch und ist für Dritte unzugänglich aufzubewahren.

Die Ratsuchenden fallführenden Fachkräfte sind zu Beginn der Beratung darauf hinzuweisen, dass Beratung und Dokumentation aus datenschutzrechtlichen Gründen gemäß § 65 Abs. 1 Nr. 4 SGB VIII (Besonderer Vertrauensschutz in der persönlichen und erzieherischen Hilfe) in Verbindung mit § 64 Abs. 1 und 2a SGB VIII (Datenübermittlung und -nut-

zung) grundsätzlich anonymisiert bzw. pseudonymisiert durchzuführen ist, wenn nicht gemäß § 65 Abs. 1 Nr. 1 SGB VIII eine entsprechende Schweigepflichtentbindung der Personensorgeberechtigten vorliegt.“

Quelle: https://www.fachstelle-kinderschutz.de/files/01_Fachstelle_Kinderschutz/Publikationen/Fachartikel/die%20insoweit%20erfahrene%20Fachkraft%20Aug.%20202019.pdf
(Link aufgerufen am 06.09.2022)

Anlage 1

Dienstanweisung zur Sicherstellung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII

Präambel

Allgemeine Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe ist es, Kinder und Jugendliche davor zu bewahren, dass sie in ihrer Entwicklung durch den Missbrauch elterlicher Rechte oder eine Vernachlässigung Schaden erleiden. Kinder und Jugendliche sind vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 SGB VIII).

§ 8a SGB VIII konkretisiert diesen allgemeinen staatlichen Schutzauftrag als Aufgabe der öffentlichen und freien Jugendhilfe, verdeutlicht die Beteiligung der freien Träger an dieser Aufgabe und beschreibt Verantwortlichkeiten der beteiligten Fachkräfte der Jugendhilfe.

Der NAME DES TRÄGERS hat sich in Vereinbarungen, die mit den öffentlichen Trägern der Jugendhilfe abgeschlossen wurde, verpflichtet, in seinen Einrichtungen und Diensten den Schutzauftrag zu erfüllen. Damit übernimmt NAME DES TRÄGERS eine **Mitverantwortung**, ohne jedoch die Gesamt- und Letztverantwortung des öffentlichen Jugendhilfeträgers in Frage zu stellen.

Die vorliegende Dienstanweisung regelt die Umsetzung des Schutzauftrages gemäß § 8a SGB VIII und legt interne organisatorische Maßnahmen fest.

Mitgeltende Unterlagen zur Dienstanweisung

- Flussdiagramm
- Dokumentationsvorlagen: Situationsportrait, Checkliste Anhaltspunkte für Kindeswohlgefährdung, Gespräch mit den Betroffenen, Ressourcenlandkarte, Verlaufsdocumentation, Gefährdungseinschätzung der insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF), Mitteilung an das Jugendamt

Fachkräftebegriff

Fachkräfte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unmittelbar mit der Erbringung von Leistungen der Jugendhilfe befasst sind.

Geltungsbereich

Diese Dienstanweisung gilt für KONKRETE BENENNUNG DER EINRICHTUNGEN/DER DIENSTE DES TRÄGERS, die Leistungen nach SGB VIII erbringen.

1. Verantwortung und Aufgaben des Trägers

- 1.1 Der Träger schließt die Vereinbarung mit dem Jugendamt gemäß § 8a SGB VIII ab.
- 1.2 Der Träger ist für die Organisation der betrieblichen Abläufe des Sicherstellungsauftrages verantwortlich.
- 1.3 Der Träger unterrichtet die Leitung über die Verpflichtungen aus den abgeschlossenen Vereinbarungen gemäß § 8a SGB VIII und die Kontaktdaten der insoweit erfahrenen Fachkraft.

Dies gilt insbesondere bei der Einführung neuer Leitungen und bei Änderungen oder Neueinführung von Dienstleistungsanweisungen oder Handlungsleitlinien.

- 1.4 Die notwendigen internen Vorgabedokumente, Vereinbarungen, Informationsmaterialien und -quellen werden für die verantwortliche Leitung zur Verfügung gestellt.
- 1.5 Durch den Träger erfolgt die Benennung bzw. Änderungen der Person(en) der insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 6 (2) der Vereinbarungen gegenüber dem Jugendamt.
- 1.6 Der Träger benennt nur Personen als insoweit erfahrene Fachkräfte, die mindestens über folgende Qualifikation verfügen:
 - ▶ Einschlägiges Studium (z.B. Sozialpädagogik, Psychologie, Medizin)
 - ▶ Qualifizierung durch nachgewiesene Fortbildung
 - ▶ Praxiserfahrung im Umgang mit traumatisierten Kindern und Problemfamilien
 - ▶ Fähigkeit zur Kooperation mit den Fachkräften öffentlicher und freier Träger der Jugendhilfe, sowie mit weiteren Einrichtungen, z.B. der Gesundheitshilfe und der Polizei
 - ▶ Kompetenz zur kollegialen Beratung; nach Möglichkeit supervisorische oder Coaching-Kompetenzen
 - ▶ persönliche Eignung (z.B. Belastbarkeit, professionelle Distanz, Urteilsfähigkeit)
- 1.7 Die Erfahrungen mit den getroffenen Regelungen werden im Rahmen der Qualitätssicherung regelmäßig ausgewertet und deren Wirksamkeit überprüft (Evaluation).

2. Verantwortung und Aufgaben der Leitung

2.1 Regelhafte Aufgaben der Leitung unabhängig von einer konkreten Gefährdungseinschätzung

- 2.1.1 Die Leitung eines Dienstes oder einer Einrichtung unterrichtet die Fachkräfte über die Verpflichtungen aus der Vereinbarung gemäß § 8a SGB VIII. Dies gilt insbesondere bei der Einführung neuer Mitarbeiter*innen und bei Änderungen oder Neueinführung von Dienstleistungsanweisungen oder Handlungsleitlinien.
- 2.1.2 Die jeweiligen Vereinbarungen stehen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Einsicht zur Verfügung.
- 2.1.3 Die Leitung unterrichtet über die festgelegten Prozesse, Dokumentationsunterlagen und sonstige Informationsmaterialien, und stellt diese den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Hierbei ist auch eine Kontaktaufnahme mit dem Jugendamt am Wochenende zu berücksichtigen.
- 2.1.4 Die Leitung unterrichtet die Fachkräfte über die gewichtigen Anhaltspunkte, die eine Kindeswohlgefährdung erkennen lassen und stellt die zu verwendenden diagnostischen Instrumente zur Verfügung. Sie stellt sicher, dass hierbei mindestens die in der Checkliste „Katalog der gewichtigen Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung“ benannten Anhaltspunkte beachtet werden.

- 2.1.5 Die bereits verwendeten diagnostischen Instrumente, Beobachtungslisten und dergleichen werden von der Leitung auf die vollständige Berücksichtigung dieser Anhaltspunkte überprüft und ggf. angepasst.
- 2.1.6 Die Leitung stellt die Bearbeitung der Thematik in der regelhaften Besprechungsstruktur der Einrichtung und in der Fortbildungsplanung sicher.
- 2.1.7. Die Leitung ist verantwortlich für die Information der Fachkräfte über weitere Jugendhilfeleistungen und andere Hilfen (z.B. Gesundheitshilfe, Maßnahmen nach dem Gewaltschutzgesetz).

2.2 Aufgaben der Leitung bei Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung

- 2.2.1 Die Leitung hat bei Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung die Verantwortung für die Verfahrenssteuerung und die nachvollziehbare, lückenlose Dokumentation. Zur Dokumentation der Handlungsschritte sind die mitgeltenden Dokumentationsvorlagen in der jeweils gültigen Version zu verwenden.
- 2.2.2 Bei Kenntnisnahme von gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung ist die Leitung verantwortlich für eine unverzügliche Fallbesprechung/kollegiale Beratung.
- 2.2.3 Die Leitung zieht die insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzu, wenn ein Gefährdungsrisiko innerhalb der kollegialen Beratung nicht ausgeräumt werden kann. Die Hinzuziehung erfolgt soweit wie möglich mit anonymisierten bzw. pseudonymisierten Falldaten.
- 2.2.4 Die Leitung bezieht die Erziehungs- bzw. Sorgeberechtigten in jedem Verfahrensstadium einer Gefährdungseinschätzung ein, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.
- 2.2.5 Die Leitung stellt sicher, dass die Personensorgeberechtigten über Hilfen informiert sind und dass auf die Inanspruchnahme der für erforderlich gehaltenen Leistungen und Maßnahmen hingewirkt wird.
- 2.2.6 Die Leitung beachtet die altersgerechte Beteiligung des Kindes oder Jugendlichen, insbesondere die Aufklärung über dessen Rechte.
- 2.2.7 Die Leitung teilt dem Jugendamt eine Kindeswohlgefährdung unverzüglich mit, wenn die erforderlichen Maßnahmen zur Abwendung der Kindeswohlgefährdung nicht ausreichen, die jeweils Berechtigten nicht in der Lage oder nicht bereit sind, sie in Anspruch zu nehmen oder eine Gefährdungseinschätzung von der Einrichtung nicht verlässlich durchgeführt werden kann.
- 2.2.8 Die Leitung leitet eine Kopie der Mitteilung an das Jugendamt an NAME VORGESETZTE STELLE/TRÄGER weiter.

2.3 Aufgaben in der Nachbearbeitung und Auswertung

- 2.3.1 Nachdem eine Mitteilung an das Jugendamt erfolgt ist, beurteilt die Leitung kontinuierlich, ob die Kindeswohlgefährdung abgewendet ist und leitet ggf. eine erneute Gefährdungseinschätzung ein.
- 2.3.2 Die Leitung wertet die Erfahrungen mit den getroffenen Regelungen aus (Evaluation) und ist verantwortlich für die Einbeziehung weiterer fachlicher Erkenntnisse.

2.4 Sonderregelung für Einrichtungen und Dienste der Hilfen zur Erziehung (§§ 27 ff SGB VIII)

In Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe des NAME DES TRÄGERS kann die Leitung bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung die Verantwortung und die Aufgaben der Ziffern 2.2.1 bis 2.2.6 sowie der Ziffer 2.3.1 auf eine andere Fachkraft mit Leitungsfunktion übertragen.

3. Verantwortung und Aufgaben der Fachkraft

- 3.1 Kenntnis der Verpflichtungen aus den jeweiligen Vereinbarungen gemäß § 8a SGB VIII.
- 3.2 Kenntnis der internen Regelungen zum Prozess und den Dokumentationsunterlagen.
- 3.3 Kenntnis der gewichtigen Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung gemäß der Checkliste.
- 3.4 Wahrnehmung, Einschätzung und Gewichtung von gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung.
- 3.5 Verpflichtung zur Dokumentation der Beobachtungen in den jeweils gültigen Dokumentationsvorlagen „Checkliste der gewichtigen Anhaltspunkte“ sowie „Situationsportrait“.
- 3.6 Mitteilung von Beobachtungen zur Kindeswohlgefährdung an die Leitung.
- 3.7 Teilnahme an der Fallbesprechung/kollegialen Beratung.
- 3.8 Mitwirkung an den Handlungsschritten bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung in Absprache mit der Leitung bzw. in Einrichtungen der Erziehungshilfe mit der für diese Aufgaben delegierten Fachkraft mit Leitungsfunktion (siehe Punkt 2.4).

4. Insoweit erfahrene Fachkraft im Sinne des § 8a SGB VIII

- 4.1 Diejenigen Fachkräfte aus eigenen Einrichtungen und Diensten des NAME DES TRÄGERS, die die Voraussetzungen erfüllen (siehe Punkt 1.6) und die vom NAME DES TRÄGERS als

insoweit erfahrene Fachkräfte in den Vereinbarungen mit dem Jugendamt namentlich benannt wurden, sind verpflichtet, die Anfragen aus den Einrichtungen und Diensten des NAME DES TRÄGERS unverzüglich zu bearbeiten.

- 4.2 Insoweit erfahrene Fachkräfte des NAME DES TRÄGERS stehen den Einrichtungen anderer Träger zur Verfügung, wenn darüber Vereinbarungen mit dem NAME DES TRÄGERS abgeschlossen wurden.

5. Datenschutz und Verschwiegenheitsverpflichtungen

Die Regelungen in § 8a SGB VIII schaffen Rechtssicherheit für Träger und Fachkräfte. Es bestehen keine einschränkenden datenschutzrechtlichen Vorbehalte für die Weitergabe von Informationen an das Jugendamt, wenn dies zur Sicherstellung des Schutzauftrages erforderlich ist.

Bei der Hinzuziehung der insoweit erfahrenen Fachkraft müssen die Falldaten soweit möglich anonymisiert oder pseudonymisiert werden.

6. Inkrafttreten

Diese Dienstanweisung einschließlich der mitgeltenden Unterlagen tritt zum XX.XX.XXXX in Kraft.

Datum und Unterschrift

Datum und Unterschrift

Träger

Mitarbeitende

Anlage 2

Flussdiagramm zur Sicherstellung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII

Hinweis:

Bei jedem Verfahrensschritt sind die Eltern und Kinder/Jugendlichen (altersgemäß) zu beteiligen, insoweit dadurch nicht der Schutz des Kindes in Frage gestellt wird.

HZE: Hilfen zur Erziehung, die auf Grundlage eines Hilfeplans mit dem Jugendamt erfolgen, sowie Hilfen für Kinder und Jugendliche mit seelischer Behinderung bzw. die von seelischer Behinderung bedroht sind (§35a SGB VIII)

PSB: Personensorgeberechtigte (Eltern, Pflegeeltern, Vormund)


Zeichenerklärung:

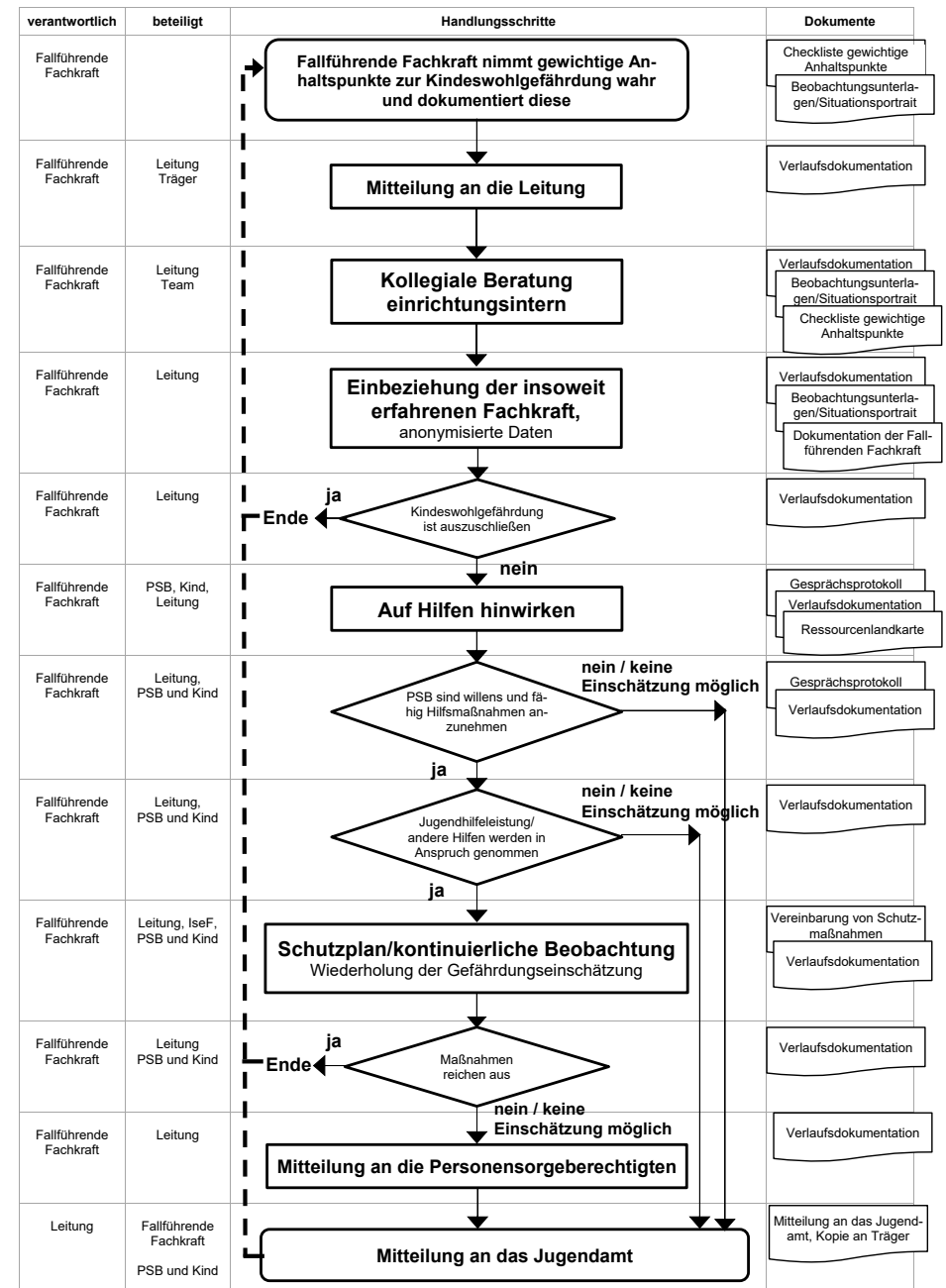
 Beginn, Ende

 Entscheidung

 Handlungsschritt

 Dokumente

 Kontinuierliche Beobachtung und Dokumentation im Rahmen des gesetzlichen Auftrags



Anlage 3

Situationsportrait Beobachtungen bei vermuteter Kindeswohlgefährdung

Name des Kindes/Jugendlichen bzw. Kenndaten: _____

Alter des Kindes/ Jugendlichen: _____

Datum/ Uhrzeit	Name MA/ Fachkraft	neutrale Situationsbeschreibung	eigene Reaktion/Intervention/ eigene Gefühle	Unterschrift

Beteiligte Personen:

Fazit der Beobachtung(en):

Übergabe an Einrichtungsleitung/ Fall führende Fachkraft

Name: _____

_____, _____

Ort, Datum

Unterschrift MA/ Fachkraft

Anlage 4 Checkliste gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung

Hinweise zur Handhabung

1. Was sind „Gewichtige Anhaltspunkte“?

Gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung sind Hinweise oder Informationen über Handlungen gegen Kinder und Jugendliche oder Lebensumstände, die das leibliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes oder Jugendlichen gefährden, unabhängig davon, ob sie durch eine missbräuchliche Ausübung der elterlichen Sorge, durch Vernachlässigung des Kindes oder Jugendlichen, durch unverschuldetes Versagen der Eltern oder durch das Verhalten eines Dritten bestehen (vgl. hierzu auch § 1666 BGB).

Als Kindeswohl gefährdende Erscheinungsformen lassen sich grundsätzlich unterscheiden

- ▶ körperliche und seelische Vernachlässigung
- ▶ körperliche und seelische Gewalt
- ▶ sexualisierte Gewalt

Anhaltspunkte für Fachkräfte zur besseren Erkennung von Gefährdungssituationen sind im Wesentlichen im Erleben und Handeln des jungen Menschen zu suchen sowie in der Wohnsituation, der Familiensituation, dem elterlichen Erziehungsverhalten, der Entwicklungsförderung, traumatisierenden Lebensereignissen sowie im sozialen Umfeld. Sie müssen in der Anwendung altersspezifisch betrachtet werden. Auf die besondere Situation (chronisch) kranker und behinderter Kinder ist Rücksicht zu nehmen. Eine große Rolle spielt auch die Fähigkeit und Bereitschaft der Personensorge- oder Erziehungsberechtigten zur Problemeinsicht, Mitwirkungsbereitschaft und der Motivation, Hilfe anzunehmen.

Auch Gewalt unter Partnern im häuslichen Umfeld des Kindes sind ein gewichtiger Anhaltspunkt für Kindeswohlgefährdung (physische Gewalt, psychische Gewalt und sexualisierte Gewalt).

2. Einschätzung des Gefährdungsrisikos (Gefährdungseinschätzung)

Die Verfahrensdauer von der ersten Wahrnehmung einer Gefährdung bis zur konkret notwendigen Reaktion (z. B. Gespräch mit den Personensorgeberechtigten, Angebot von Hilfen, Mitteilung an das Jugendamt) ist umso kürzer, je gravierender die Gefährdung ist. Bereits bei der ersten Gefährdungseinschätzung ist daher abzuwägen, ob ein sofortiges Handeln erforderlich ist oder ob und wie lange zugewartet werden kann.

Weiterhin ist die Schutzbedürftigkeit maßgeblich nach dem Alter, dem Entwicklungsstand und dem aktuellen gesundheitlichen Zustand zu beurteilen. Je jünger das Kind, desto höher ist das Gefährdungsrisiko einzuschätzen, ebenso wie bei bereits vorhandenen Entwicklungsverzögerungen, bei chronischer Krankheit oder einer Behinderung.

Das Ergebnis der Einschätzung des Gefährdungsrisikos ist durch die Fallführenden Fachkräfte umgehend schriftlich und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Checkliste der gewichtigen Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung

Hinweise zur Checkliste der gewichtigen Anhaltspunkte:

Die Liste ermöglicht eine erste Strukturierung erfolgter Beobachtungen oder Hinweise. Für eine fundierte Einschätzung des Gefährdungsrisikos ist eine Konkretisierung der gewichtigen Anhaltspunkte unter Berücksichtigung des Alters des Kindes/Jugendlichen und in Abwägung zu den Ressourcen der Familie notwendig.

In den vom Bayerischen Landesjugendamt herausgegebenen Sozialpädagogischen Diagnostiktabellen sind diese Anhaltspunkte berücksichtigt. https://www.blja.bayern.de/imperia/md/content/blvf/bayerlandesjugendamt/schriften/sozialpad_diagnose-tabelle_hilfeplan.anhang.pdf (Link aufgerufen am 17.08.2022)

Soweit beim Träger andere diagnostische Instrumente, Beobachtungslisten und dergleichen verwendet werden, sind sie auf Vollständigkeit zu überprüfen.

Anhaltspunkte in der Grundversorgung des jungen Menschen:	Beobachtung der Fallführenden Fachkraft
1. Verletzungen des jungen Menschen sind nicht plausibel erklärbar oder selbst zugefügt	
2. Ärztliche Untersuchungen und Behandlungen des jungen Menschen werden nicht oder nur sporadisch wahrgenommen	
3. Der junge Mensch bekommt nicht genug zu trinken und/oder zu essen	
4. Die Körperpflege des jungen Menschen ist unzureichend	
5. Die Bekleidung des jungen Menschen lässt zu wünschen übrig	
6. Die Aufsicht über den jungen Menschen ist unzureichend	
7. Der junge Mensch hält sich an jugendgefährdenden Orten oder unbekanntem Aufenthaltsort auf	
8. Der junge Mensch hat kein Dach über dem Kopf	
9. Der junge Mensch verfügt über keine geeignete Schlafstelle	

Anhaltspunkte in der Familiensituation:	Beobachtung der Fallführenden Fachkraft
10. Das Einkommen der Familie reicht nicht	
11. Finanzielle Altlasten sind vorhanden	
12. Der Zustand der Wohnung ist besorgniserregend	
13. Mindestens ein Elternteil ist psychisch krank oder suchtkrank	
14. Mindestens ein Elternteil ist aufgrund einer chronischen Krankheit oder Behinderung gehandicapt	
15. Das Erziehungsverhalten mindestens eines Elternteils schädigt den jungen Menschen	
16. Gefährdungen können von den Eltern nicht selbst abgewendet werden, bzw. es mangelt an der Problemeinsicht der Eltern	
17. Es mangelt an Kooperationsbereitschaft; Absprachen werden von den Eltern nicht eingehalten, Hilfen nicht angenommen	

Anhaltspunkte in der Entwicklungssituation des jungen Menschen:	Beobachtung der Fallführenden Fachkraft
18. Der körperliche Entwicklungsstand des jungen Menschen weicht von dem für sein Lebensalter typischen Zustand ab	
19. Krankheiten des jungen Menschen häufen sich	
20. Es gibt Anzeichen psychischer Störungen des jungen Menschen	
21. Es besteht Gefahr einer Suchterkrankung des jungen Menschen und/oder die Gesundheit gefährdende Substanzen werden zugeführt	
22. Dem jungen Menschen fällt es schwer, Regeln und Grenzen zu beachten	
23. Mit oder in Kindertagesstätte, Schule, Ausbildungs- oder Arbeitsstelle gibt es starke Konflikte	

Anhaltspunkte in der Erziehungssituation:	Beobachtung der Fallführenden Fachkraft
24. Die Familienkonstellation birgt Risiken	
25. In der Familie dominieren aggressive Verhaltensweisen	
26. Risikofaktoren in der Biographie der Eltern wirken nach	
27. Frühere Lebensereignisse belasten immer noch die Biographie des jungen Menschen	
28. Die Familie ist sozial und/oder kulturell isoliert	
29. Der Umgang mit extremistischen weltanschaulichen Gruppierungen gibt Anlass zur Sorge	

Sonstige Anhaltspunkte:

Quelle: Anlage zur Vereinbarung zwischen Jugendamt und Träger zur Sicherstellung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII vom 12.07.2012, Landesjugendamt Bayern
<https://www.blja.bayern.de/service/bibliothek/fachliche-empfehlungen/schutzauftrag8a.php>
(Link aufgerufen am 17.08.2022)

Anlage 5

Dokumentationsvorlage bei Wahrnehmung von gewichtigen Anhaltspunkten für eine mögliche Kindeswohlgefährdung - Gespräch mit den Betroffenen (Personensorgeberechtigte/ Kind/ Jugendlicher)

Gesprächstermin: _____

Gesprächsteilnehmer: _____

1. Was haben Sie den Personensorgeberechtigten/ dem Kind/ dem Jugendlichen geschildert?

Information an die Personensorgeberechtigten:

Information an das Kind/ den Jugendlichen:

2. Wie bewerten die Personensorgeberechtigten/ das Kind/ der Jugendliche die Situation?

Mutter: _____

Vater: _____

Kind/Jugendlicher: _____

3. Welche Hilfen und Unterstützungsmöglichkeiten haben Sie den Betroffenen angeboten?

Ist eine weiterführende Hilfe durch das Jugendamt erforderlich? ja nein

4. Welche Vereinbarungen haben Sie mit den Personensorgeberechtigten getroffen?

Vereinbarung und verantwortliche Person/en (bitte Absprache konkret benennen!)	Termin:

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Unterschrift(en) Personensorgeberechtigte: _____

Quelle: <https://www.ilm-kreis.de/%C3%84mter/Jugendamt/Kinderschutz/> (Link aufgerufen am 06.09.2022)

Anlage 6

Ressourcen-Landkarte des Familiensystems

Erläuterungen: Ressourcen im hier verwendeten Sinne bezeichnen die einem Menschen oder einem System (z.B. Familie) zur Verfügung stehende Fähigkeiten wie z.B. Talente, Kraft, Lebensmut, Hoffnung und Ideen. Diese Ressourcen können in unterschiedlichen Bereichen wirksam sein.

Hinweise auf Ressourcen ergeben sich aus Schilderungen der betroffenen Person selbst und/oder aus Beschreibungen und Erzählungen von Betreuenden, Helfer*Innen etc.

<p>Persönliche Ressourcen</p> <p>Was können Sie gut? Gab es ähnliche Situationen, die Sie gut gemeistert haben? Was haben Sie da genau getan? Was sagen andere über Sie, was Sie gut können? ...</p>	<p>Familiäre Ressourcen</p> <p>Wem vertrauen Sie in Ihrer Familie? (enger und weiterer Familienkreis) Auf wen können Sie bauen? Wer kann Ihnen beistehen? Wer hört Ihnen zu und glaubt Ihnen? ...</p>
<p>Materielle Ressourcen</p> <p>Einkommen, Mobilität, Schuldenfreiheit, Wohnsituation ...)</p>	<p>Sozialräumliche Ressourcen</p> <p>Nutzen Sie professionelle Hilfsangebote? Nutzen Sie Freizeitangebote (Jugendclub, Sportverein ...) Haben Sie zu Personen in verschiedenen Institutionen/Vereinen besonders guten Kontakt? Gibt es dort Personen, die Ihnen gut zuhören und Sie verstehen? Wem vertrauen Sie in Ihrem Freundeskreis? Wer hat Ihnen schon mal beigestanden?</p>

Quelle: Netzwerk Kinderschutz Mansfeld-Südharz
https://www.netzwerk-kinderschutz-msh.de/media/A_02_FachWissen/InfoMaterialien/KWG-AH-MSH/8a_AH-3-06_Ressourcen-LandKarte.pdf
 (Link aufgerufen am 17.08.2022)

Anlage 7

Verlaufsdokumentation zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos nach § 8a SGB VIII durch die Fallführende Fachkraft

Mit diesem Dokument beschreiben Sie, wie Sie anhand des Flussdiagrammes vorgegangen sind (siehe Prozessbeschreibung, Anlage 2)

<p>Name der Einrichtung: _____</p> <p>Name des Kindes / Kenndaten (z.B. Verwaltungs-oder Abrechnungsnummer des Kindes): _____ / _____</p> <p><input type="checkbox"/> Erstdokumentation <input type="checkbox"/> wieder aufgenommenener Fall Letzte Dokumentation von Datum: _____</p> <p>Verdacht auf</p> <p><input type="checkbox"/> körperliche Vernachlässigung <input type="checkbox"/> körperliche Misshandlung <input type="checkbox"/> seelische Vernachlässigung <input type="checkbox"/> seelische Misshandlung <input type="checkbox"/> sexualisierte Gewalt</p> <p>Wahrnehmung und Dokumentation gewichtiger Anhaltspunkte (mittels Situationsportrait)</p> <p><input type="checkbox"/> einmalig am Datum: _____ <input type="checkbox"/> mehrmals im Zeitraum von Datum: _____ bis Datum: _____</p>
<p>Mitteilung an die Leitung erfolgt am Datum: _____</p> <p>Mitteilung an den Träger erfolgt am Datum: _____</p>
<p>Kollegiale Beratung erfolgt am Datum: _____</p> <p>An der Kollegialen Beratung/ Gefährdungseinschätzung beteiligte Fachkräfte: _____</p> <p>Zu beurteilende Situation: _____</p> <p>Ergebnis der Einschätzung: _____</p> <p>Erforderliche Maßnahmen:</p> <p><input type="checkbox"/> Beratung durch die insoweit erfahrene Fachkraft (mit Beobachtungsprotokoll Anlage 3) <input type="checkbox"/> Gespräch mit Eltern, auf die Inanspruchnahme von Jugendhilfeleistungen und anderen Hilfen hinwirken <input type="checkbox"/> Gespräch mit dem Kind/Jugendlichen <input type="checkbox"/> weitere Beobachtung der Fallführenden Fachkraft <input type="checkbox"/> Mitteilung an das Jugendamt <input type="checkbox"/> Hilfeplangespräch mit dem Jugendamt</p>

<p><input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____</p>
<p>Einbeziehung/ Beratung durch die Insoweit erfahrenen Fachkraft (IseF) (Verwendung Ergebnisbogen Gefährdungseinschätzung) erfolgt am Datum: _____</p> <p>Name und Anschrift der IseF (bzw. der hinzugezogenen, fallführenden Fachkraft): _____</p> <p>Ergebnis der Beurteilung durch IseF:</p> <p>Eine Gefährdung des Kindeswohls <input type="checkbox"/> ist nicht festzustellen <input type="checkbox"/> ist abschließend (weiterhin) nicht auszuschließen <input type="checkbox"/> ist festzustellen</p> <p>Für notwendig gehaltene Maßnahmen:</p> <p><input type="checkbox"/> Gespräch mit Eltern, auf die Inanspruchnahme von Jugendhilfeleistungen und anderen Hilfen hinwirken <input type="checkbox"/> Gespräch mit dem Kind/Jugendlichen <input type="checkbox"/> weitere Beobachtung <input type="checkbox"/> Mitteilung an das Jugendamt <input type="checkbox"/> Hilfeplangespräch mit dem Jugendamt <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____</p> <p>Ggfs. weitere Beratung durch die Insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) (bzw. der hinzugezogenen, fallführenden Fachkraft) erfolgt am Datum: _____</p> <p>Ergebnis der Beurteilung durch IseF:</p> <p>Eine Gefährdung des Kindeswohls <input type="checkbox"/> ist nicht festzustellen <input type="checkbox"/> ist abschließend (weiterhin) nicht auszuschließen <input type="checkbox"/> ist festzustellen</p> <p>Von der IseF empfohlene Maßnahmen:</p> <p><input type="checkbox"/> Gespräch mit Eltern, auf die Inanspruchnahme von Jugendhilfeleistungen und anderen Hilfen hinwirken <input type="checkbox"/> Gespräch mit dem Kind/Jugendlichen <input type="checkbox"/> weitere Beobachtung <input type="checkbox"/> Mitteilung an das Jugendamt <input type="checkbox"/> Hilfeplangespräch mit dem Jugendamt <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____</p>

Information und Gespräch mit den Eltern/ Personensorgeberechtigten / Gesetzlichen Vertretern erfolgt am (Verwendung Vorlage Gesprächsprotokoll) Datum: _____

Inhalte und Vereinbarungen siehe Protokoll vom _____

Ggfs. weitere Gespräche mit den Eltern/ Personensorgeberechtigten erfolgt am Datum: _____

Inhalte und Vereinbarungen siehe Protokoll vom _____

Das Kind/ die/ der Jugendliche wurde einbezogen am Datum: _____

Inhalte und Vereinbarungen siehe Protokoll vom _____ (VL wie oben)

Abschließende Beurteilung durch die Fallführende Fachkraft/ Leitung am _____

Eine Gefährdung des Kindeswohls

ist nicht festzustellen

ist abschließend (weiterhin) nicht auszuschließen

ist festzustellen

Für notwendig gehaltene Maßnahmen

aktuell keine weiteren Maßnahmen erforderlich

weitere Beobachtung

Mitteilung an das Jugendamt und die Personensorgeberechtigten erforderlich

Verantwortlich für die für notwendig gehaltene Maßnahmen (Fallführende Fachkraft/ Leitung)

Name: _____

Mitteilung an die Personensorgeberechtigten erfolgt am Datum: _____

Mitteilung an das Jugendamt erfolgt am Datum: _____

Hilfeplangespräch mit dem Jugendamt erfolgt am Datum: _____

Sonstige Maßnahmen

_____, _____
Ort, Datum

Unterschrift der Leitung bzw. der Fallführenden Fachkraft

Mitgeltende Unterlagen:

- Situationsportrait (Anlage 3)
- Checkliste gewichtige Anhaltspunkte (Anlage 4)
- Dokumentationsvorlage Gespräch mit den Betroffenen (Anlage 5)
- Ggfs. Ergebnisbogen der Gefährdungseinschätzung der IseF (Anlage 8)
- Meldung an das Jugendamt (Anlage 9)
- Interner Hilfeplan (nur für Jugendhilfe)
- Protokoll Vorlage

Sonstige Unterlagen:

- _____
- _____

Anlage 8

Gefährdungseinschätzung der insoweit erfahrenen Fachkraft

(Für IseF, die beim Jugendhilfe-Träger beschäftigt sind!)

Die Einschätzung des Gefährdungsrisikos erfolgt stellenintern

Name, Vorname des Kindes/ Jugendlichen: _____

Geburtsdatum: _____

wohnhalt (Straße /bei): _____

Name, Vorname der Eltern, Erziehungs-/ Sorgeberechtigte: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____

Kenndaten des Kindes anonymisiert/ pseudonymisiert (z.B. Verwaltungs-oder Abrechnungsnummer des Kindes): _____

Die Gefährdungseinschätzung erfolgte:

Ort: _____ Datum: _____ Zeit: _____

Name und Funktion weiterer an der Gefährdungseinschätzung Beteiligter:

Kriterien für die Gefährdungseinschätzung:

Was führte zum Verdacht einer Kindeswohlgefährdung? Mit welchen Instrumenten wurden die Risiken erfasst (z.B. Checkliste gewichtige Anhaltspunkte, Sozialpädagogische Diagnosetabelle, Situationsportrait)?

Besteht in der Familie ein Problembewusstsein oder wird bagatellisiert?

Wird Hilfe angenommen oder abgewehrt?

Wie ausgeprägt sind die familiären Ressourcen zur Bewältigung der Problemlage?

Bei Hinweisen auf Gewalt: welche Position hat der/ die potentiellen Täter*In im Familiensystem?

Fehlen wichtige Informationen?

Ergebnis der Gefährdungseinschätzung:

Eine Gefährdung des Kindeswohls

ist nicht festzustellen

ist abschließend (weiterhin) nicht auszuschließen

ist festzustellen

kann nicht eingeschätzt werden (z.B. wegen Mangel an Informationen)

Weitere Bemerkungen/ Empfehlungen:

Der Ergebnisbogen wurde zur weiteren Veranlassung weitergeleitet an:

die Fallführende Fachkraft

die Einrichtungsleitung (Stellenleitung bei stelleninternem Verfahren) am _____

Das zuständige Jugendamt wurde informiert (bei stelleninternem Verfahren) am _____

Diese Gefährdungseinschätzung entbindet den Träger, bei dem der Fall auftritt, nicht von der Aufgabe der abschließenden Einschätzung des Gefährdungsrisikos in Kooperation mit der Fallführenden Fachkraft. Aus dieser Gefährdungseinschätzung ergeben sich auf der Grundlage der Vereinbarungen mit dem Jugendamt zur Sicherstellung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII ggfs. weitere Handlungsschritte.

_____, _____

Ort, Datum

Unterschrift der insoweit erfahrenen Fachkraft

Bezugnehmende Unterlagen:

Unterlagen der hinzuziehenden Stelle:

- Besprechungsprotokoll
- interner Hilfeplan
- Gesprächsprotokoll
-
-

Anlage 9

Mitteilung an das Jugendamt über eine Kindeswohlgefährdung

Name der Einrichtung: _____

Anschrift: _____

Tel.: _____

Ansprechperson: _____

Datum: _____

An das Jugendamt: _____

Abt.: _____

Es erfolgte vorab eine mündliche Mitteilung an das Jugendamt am: _____

Für das Kind/den Jugendlichen

Name, Vorname

Geburtsdatum

wohnhalt (Straße / bei)

Telefonnummer (bei Jugendlichen): _____

ist aufgrund des internen Verfahrens und der Einschätzung des Gefährdungsrisikos eine Kindeswohlgefährdung **nicht** auszuschließen bzw. es kann die Gefährdung nicht anders abgewendet werden.

Beobachtete gewichtige Anhaltspunkte:

Eltern, Personensorgeberechtigte/ Gesetzliche Vertreter:

Name, Vorname

Anschrift

Telefonnummer

_____, _____
_____, _____

Folgende Maßnahmen wurden bereits getroffen:

Folgende weitere Maßnahmen werden für erforderlich gehalten:

Die Beteiligung des Kindes / des Jugendlichen erfolgte:

ja nein

Ergebnis der Beteiligung:

Die Beteiligung der Eltern, Personensorgeberechtigten/ Gesetzlichen Vertreter erfolgte:

ja nein

Ergebnis der Beteiligung:

Beteiligte Fall führende Fachkräfte des Trägers, ggf. bereits eingeschaltete weitere Träger von Maßnahmen:

Weitere Beteiligte oder Betroffene:

Wir bitten um eine schriftliche Bestätigung des Eingangs der Meldung ja nein

(i.A.)

_____, _____
Ort, Datum

Unterschrift des Trägers/ der Einrichtungsleitung

Ggf. Kopie der Mitteilung an den Träger am: _____

Anlagen:

9. Weitere Informationen, Links und Quellen

Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V.

<https://caritas-bamberg.de/ueber-uns/gewaltschutz>

Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter

<http://www.bagljae.de/content/empfehlungen/>

http://www.bagljae.de/downloads/124_handlungsleitlinien-kinderschutzkonzepte-i.pdf

Bayerisches Landesjugendamt (BLJA)

<https://www.blja.bayern.de/service/bibliothek/fachliche-empfehlungen/schutzauftrag&a.php>

<https://www.blja.bayern.de/service/bibliothek/vereinbarungen/Mustervereinbarung.php>

https://www.blja.bayern.de/imperia/md/content/blvf/bayerlandesjugendamt/schriften/sozial-pad_diagnose-tabelle_hilfeplan_anhang.pdf

Netzwerk Kinderschutz Landkreis Mansfeld-Südharz

<https://netzwerk-kinderschutz-msh.de/>

https://www.netzwerk-kinderschutz-msh.de/media/A_02_FachWissen/InfoMaterialien/KWG-AH-MSH/8a_AH-3-02_ElternGespraech.pdf

https://www.netzwerk-kinderschutz-msh.de/media/A_02_FachWissen/InfoMaterialien/KWG-AH-MSH/8a_AH-3-06_Ressourcen-LandKarte.pdf

Jugendamt Landratsamt Ilm-Kreis

<https://www.ilm-kreis.de/%C3%84mter/Jugendamt/Kinderschutz/>

Jugendamt Landratsamt München

<https://formulare.landkreis-muenchen.de/cdm/cfs/eject/gen?MANDANTID=69&FORMID=6367>

<https://www.landkreis-muenchen.de/themen/familie-und-soziales/kinder-jugend-und-familie/beratung-und-hilfen/verdacht-auf-kindeswohlgefaehrung-isef/>

Fachstelle Kinderschutz im Land Brandenburg

https://www.fachstelle-kinderschutz.de/files/01_Fachstelle_Kinderschutz/Publikationen/Fachartikel/die%20insoweit%20erfahrene%20Fachkraft%20Aug.%202019.pdf

Medizinische Kinderschutzhotline: 0800 1921000

Alle Links aufgerufen am 08.09.2022



HERAUSGEBER

Caritasverband für die Stadt Erlangen und
den Landkreis Erlangen-Höchstadt a.d. Aisch e.V./ Caritas regio gGmbH

Mozartstraße 29
91052 Erlangen

Telefon: 09131 88 56 0
Telefax: 09131 88 56 10

E-Mail: info@caritas-erlangen.de
Homepage: www.caritas-erlangen.de