



# **Rahmenschutzkonzept der Caritas im Norden für die Abteilung soziale Sicherung und Teilhabe**

**vorgelegt von Eckhard Zierep**

**Präventionsbeauftragter der Caritas im Norden in Zusammenarbeit mit der  
Abteilung soziale Sicherung und Teilhabe im März 2021**

## Inhalt

1	Leitbild – Verankerung des Themas Prävention im Leitbild der Caritas im Norden.....	3
2	Begriffsklärung .....	3
2.1	Macht und Machtmissbrauch .....	3
2.2	Misshandlung von Schutzbefohlenen.....	4
2.3	Grenzverletzungen/Übergriffe .....	4
2.4	Sexualisierte Gewalt .....	4
3	Gesetzliche Grundlagen.....	5
3.1	UN-Behindertenrechtskonvention .....	5
3.2	Das Bundesteilhabegesetz .....	5
3.3	Deutsche Bischofskonferenz - Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen.....	5
3.4	Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen .....	5
4	Risikoanalyse.....	6
4.1	Zielgruppen.....	6
4.2	Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse.....	7
4.3	Räumliche Gegebenheiten.....	7
5	Bestehende Schutzmaßnahmen .....	8
5.1	Verhaltenskodex .....	8
5.2	Personalauswahl .....	9
6	Prävention als Grundhaltung.....	10
6.1	Beratungs- und Beschwerdewege .....	10
7	Intervention – Vorgehen bei Verdachtsfällen bezüglich (sexualisierter ) Gewalt.....	11
7.1	Fragen zur Selbstreflexion und Vergewisserung (zitiert aus der Arbeitshilfe: Hinsehen – Handeln – Schützen (2018): S. 91).....	11
7.2	Verfahren bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt .....	11
8	Beratungsstellen .....	12
8.1	Beratungsstellen in Hamburg.....	12
8.2	Beratungsstellen in Schleswig-Holstein.....	14
8.3	Beratungsstellen in Mecklenburg .....	15

# Entwurf für ein Rahmenschutzkonzept der Caritas im Norden für die Abteilung soziale Sicherung und Teilhabe

## 1 Leitbild – Verankerung des Themas Prävention im Leitbild der Caritas im Norden

Das Leitbild der Caritas orientiert sich am christlichen Menschenbild. Eine der wichtigsten Komponenten des christlichen Menschenbildes ist die Annahme, dass jeder Mensch ein wertvolles Geschöpf darstellt; er oder sie ist Ebenbild Gottes. Das heißt, dass jeder Mensch einmalig als Person ist und eine ihm von Gott gegebene unveräußerliche Würde besitzt. Daraus ergibt sich die Verpflichtung, menschliches Leben grundsätzlich zu achten, zu schützen und wo Not ist, helfend einzugreifen. Im konkreten Arbeitsalltag bedeutet das, Menschen, insbesondere Benachteiligte und Schwache, vor Ausnutzung, Unterdrückung, Ausgrenzung und vor Vereinnahmung zu schützen und ihre Kräfte zur Selbsthilfe anzuregen. Damit verweist bereits das Leitbild der Caritas auf die grundlegende Bedeutung, die dem Schutz von Kindern, Jugendlichen oder anderen erwachsenen Schutzbefohlenen wie auch dem der Mitarbeiter/innen selbst vor jeder Form von Gewalt zuzuweisen ist. Prävention von Gewalt ist somit nicht nur ein wichtiges Anliegen, es ist quasi eine Grundhaltung, mit der Christinnen und Christen (und andere Personen) ihren Mitmenschen begegnen (sollten). Wie diese Grundhaltung nun konkret aussieht und im alltäglichen Handeln umgesetzt werden kann, wird in dem nachfolgenden Rahmenschutzkonzept näher ausgeführt.

## 2 Begriffsklärung

### 2.1 Macht und Machtmissbrauch

Ganz allgemein bezeichnet Macht *„die Fähigkeit einer Person oder Gruppe, auf das Denken und Verhalten einzelner Personen, sozialer Gruppen oder Bevölkerungsteile so einzuwirken, dass diese sich ihren Ansichten oder Wünschen unterordnen und entsprechend verhalten.“* ([https:// www. wikipedia.org/wiki/Macht/Allgemeines](https://www.wikipedia.org/wiki/Macht/Allgemeines)) Macht ist somit immer eine mindestens zweiseitige Beziehung. Dabei lässt sich die Macht einer Person immer nur in Relation zu ihrem Gegenüber einschätzen. Macht lässt sich in fast allen menschlichen Beziehungen finden, die durch gegenseitige Abhängigkeiten charakterisiert sind, z.B. Eltern-Kind, Lehrer-Schüler, Chef-Mitarbeiter(in) und eben auch in der Beziehung zwischen Betreuer und Betreuten sowie Berater\*in und Beratendem, Helfer und Hilfesuchendem (siehe hierzu [www.wikipedia.org/wiki/Macht/Allgemeines](http://www.wikipedia.org/wiki/Macht/Allgemeines) sowie Crott 1979). Die Nutzung von Macht kann sowohl im positiven als auch im negativen Sinn erfolgen. Hat die Anwendung von Macht negative Auswirkungen, z.B. bei der Anwendung oder Androhung von Zwang oder Gewalt, spricht man von Machtmissbrauch. Jedes Betreuungs- und Beratungsverhältnis ist prinzipiell anfällig für Machtmissbrauch, insbesondere dann, wenn ein gewisses Machtgefälle bzw. Über-/Unterordnungsverhältnis zwischen den beteiligten Akteuren besteht. Von einem Machtgefälle spricht man z.B. dann, wenn einer der Beteiligten über besonderes Wissen, besondere Informationen oder über eine besondere Position verfügt, die ihm oder ihr bestimmte Einfluss- oder sogar Sanktionsmöglichkeiten eröffnet. So kann ein Betreuer\*in/Berater\*in, mit dem oder mit

der sich ein betreuter Klient stark identifiziert, durch den gezielten Einsatz von Belohnungen diesen einerseits in seiner Entwicklung fördern. Er kann ihn aber auch, wenn er sich seiner Machtposition nicht bewusst ist, gezielt manipulieren und gefügig machen. Jeder Mitarbeiter\* in sollte sich somit seiner/ihrer besonderen Machtposition bewusst sein und diese immer wieder reflektieren. Besonders gefährlich bezüglich eines möglichen Machtmissbrauchs sind Überlastungs- und Überforderungssituationen im Betreuungs- oder im Beratungsverhältnis sowie Situationen, in denen die beteiligten Akteure angesichts einer pädagogisch herausfordernden Situation, der sie sich nicht hinreichend gewachsen fühlen, mit ihrer eigenen Ohnmacht und Hilflosigkeit konfrontiert werden. Gerade in solchen Situationen erweist sich ein Vertrauensverhältnis gegenüber Kolleg/inn/en und/oder Vorgesetzten als sehr wichtig sowie die Möglichkeit, die Problematik anzusprechen und darauf entsprechend zu reagieren.

## 2.2 Misshandlung von Schutzbefohlenen

Der § 225 StGB regelt das strafrechtliche Vorgehen bei der Misshandlung von Schutzbefohlenen. *Danach ist u.a. festgelegt, dass derjenige, der eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die der Fürsorge oder Obhut untersteht oder ihm/ihr im Rahmen eines Dienstes oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, misshandelt, mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen muss.*

## 2.3 Grenzverletzungen/Übergriffe

*„Hier geht es um Handlungen unterhalb der Grenze der Strafbarkeit, die im pädagogischen, pflegerischen, betreuenden oder seelsorgerlichen Kontakt mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen“ auftreten können. „Diese Handlungen können Tätern zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexualisierter Gewalt dienen.“ (Erzbistum Hamburg (2018): a.a.o.:S.27).*

*„Beispiele für Grenzverletzungen:*

- *Unterschreitung einer körperlichen Distanz (Zunahetreten im Gespräch, unaufgeforderter Körperkontakt beim Reden)*
- *Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (z.B. Fragen über sexuelle Erfahrungen, Bericht über (eigene) sexuelle Probleme)*
- *Missachtung der Intimsphäre (z.B. Betreten des Duschraums, während ein Mädchen oder ein Junge duscht oder Beobachten des Ankleidens) (Erzbistum Hamburg (2018): S.27)*

## 2.4 Sexualisierte Gewalt

Von sexualisierter Gewalt sprechen wir bei *„jeder sexuellen Handlung, die an, mit oder vor Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können.“ (Erzbistum Hamburg(2018): Arbeitshilfe Hinsehen – Handeln - Schützen: S. 26)* Typisch für sexualisierte Gewalt ist, dass *„der Täter seine Macht- und Autoritätsposition ausnutzt, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Kindes oder Jugendlichen bzw. des Schutzbedürftigen zu befriedigen.“ (ebenda)*

### **3 Gesetzliche Grundlagen**

#### **3.1 UN-Behindertenrechtskonvention**

Am 3. Mai 2008 ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Kraft getreten. Die Konvention konkretisiert bestehende Menschenrechte für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung mit dem Ziel, ihre Chancengleichheit in der Gesellschaft zu fördern. Dabei wird besonders betont, dass jede Diskriminierung eine Verletzung der Würde und des Wertes eines Menschen darstellt. Ebenso wird die aktive Mitwirkung von behinderten Menschen an gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen gefördert.

#### **3.2 Das Bundesteilhabegesetz**

Das Bundesteilhabegesetz ist ein aus mehreren Stufen bestehendes Gesetzespaket, das in Anlehnung an die UN-Behindertenrechtskonvention zum Ziel hat, Menschen mit Behinderungen mehr Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Von Bedeutung ist dabei u.a., dass die Leistungen sich stark am persönlichen Bedarf der Betroffenen orientieren. Menschen, die Eingliederungshilfe beziehen, können beispielsweise mehr von ihrem Einkommen bzw. Vermögen behalten als zuvor und sie werden stärker als individuelle Subjekte in ihre Bedarfsplanung einbezogen.

Für den Umgang mit den Gefährdungen von Schutzbefohlenen gibt es weniger klare Regelungen. Die in dem folgenden Abschnitt skizzierte Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz geht hingegen explizit auch auf erwachsene Schutzbefohlene ein.

#### **3.3 Deutsche Bischofskonferenz - Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen**

Am 18. November 2019 wurde vom Ständigen Rat der Bischofskonferenz in Würzburg die o.g. Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen beschlossen. Sie regelt die grundlegenden Anforderungen an die Präventionsarbeit in den Einrichtungen der Erzbistümer in Deutschland, der Caritas und den verwandten Wohlfahrtsverbänden. So sollen die entsprechenden Einrichtungen beispielsweise auf der Basis einer Schutz- und Risikoanalyse ein institutionelles Schutzkonzept entwickeln. Diese Schutzkonzepte werden in Abstimmung mit der diözesanen Koordinationsstelle ausgestaltet. Sie enthalten neben der schon erwähnten Risikoanalyse einen Verhaltenskodex für die Mitarbeiter/innen, Hinweise bezüglich Personalauswahl und –entwicklung, Überlegungen zur Zielgruppe der jeweiligen Einrichtung und deren wirksamen Schutz, Handlungsleitlinien im Verdachts- oder Beschwerdefall sowie zum Qualitätsmanagement und zu Präventionsschulungen für alle Mitarbeiter/innen (siehe hierzu die Homepage der Deutschen Bischofskonferenz zum Stichwort Rahmenordnung Prävention).

#### **3.4 Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen**

Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen gelten als gleichwertig im Verhältnis zu der unter 3.1 beschriebenen Rahmenordnung. Die

Leitlinien heben unter anderem die Stärkung der Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit bei Verdachtsfällen hervor und betonen die Wichtigkeit der Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung unter den einzelnen Beschäftigten einer Einrichtung. Darüber hinaus wird hervorgehoben, dass sexualisierte Gewalt lediglich eine Form von Gewalt darstellt neben struktureller, psychischer und körperlicher Gewalt sowie der während der letzten Jahre zunehmend bedeutsamer gewordenen Gewalt, die über digitale Medien ausgeübt wird. Schließlich enthalten die Richtlinien wichtige Hinweise zum konkreten Umgang mit Verdachtsfällen. Dabei wird vor allem der Schutz des Opfers und die sofortige Trennung von Täter und Opfer betont. Auf die genannten Fragen wird ausführlich unter Punkt 7 eingegangen.

#### **4 Risikoanalyse**

Ziel der Risikoanalyse ist es, ausgehend von einer genaueren Betrachtung der Zielgruppe der entsprechenden Einrichtung, die Risiken zu analysieren, denen die betreuten Personen potentiell unterliegen. Dabei geht es sowohl um Risiken, die sie bereits von sich aus mitbringen (z.B. familiäre Belastungen, Verhaltensprobleme, psychische Beeinträchtigungen u.ä.) als auch um Risiken, denen sie in der entsprechenden Einrichtung begegnen (z.B. aufgrund der baulichen Gegebenheiten oder aufgrund der besonderen Situation der pflegerischen oder pädagogischen Fachkräfte).

##### **4.1 Zielgruppen**

Die Zielgruppe im Bereich der Angebote der Bereiche Existenzsicherung und Migration sind (in Abhängigkeit von der jeweiligen Einrichtung) in der Regel Menschen im jungen und mittleren Erwachsenenalter ohne gesicherte Wohnung oder ausreichende Unterkunft. Viele von ihnen verfügen nur über ein unregelmäßiges Einkommen oder beziehen staatliche Transferleistungen in Form von ALG I oder II, Grundsicherung oder Sozialhilfe. Manche von ihnen sind verschuldet. Viele der betreuten Personen haben in ihrem Leben schon mehrfach schwere biographische Brüche erlebt infolge zahlreicher Belastungen und Entbehrungen in Kindheit und Jugendalter (z.B. Gewalterfahrung, Flucht, Vertreibung u.ä.) Manche von ihnen verfügen über kein zuverlässiges soziales Netzwerk zur Unterstützung in Notlagen. Viele von ihnen haben bereits mehrfach schwere, unbewältigte Verlusterfahrungen machen müssen. Als Folge der genannten Belastungen leiden viele von den betreuten Personen unter chronifizierten psychischen Erkrankungen in Form von Depressionen, Angst- und Persönlichkeitsstörungen, Psychosen und Traumafolgestörungen. Infolge ihres oft schwächeren Immunsystems sowie schlecht ausgeheilte Vorerkrankungen entwickeln einige von ihnen vermehrt Herz-Kreislaufkrankungen sowie Atemwegsinfekte. Bei einigen der genannten betreuten Personen tritt ein erhöhter Konsum von Alkohol oder illegalen Drogen hinzu und die damit verbundenen Folgeerkrankungen (Delir, hirnorganische Psychosyndrome, Korsakow-Syndrom) Viele von ihnen begegnen Behörden und allgemein Hilfsangeboten aufgrund schlechter Vorerfahrungen mit einer Mischung aus Abwehr und Skepsis sowie oft mit einer Grundhaltung von Hilf- und Hoffnungslosigkeit. Das betrifft in besonderer Weise diejenigen Menschen, bei denen aufgrund der Einschränkung von Sprache und Denken die soziale Teilhabe nur begrenzt möglich ist. Für sie wie aber auch für alle anderen betreuten Personen ist es von fundamentaler Bedeutung, dass sie die Einrichtung, die sie besuchen oder in der sie sich vorübergehend aufhalten, als absolut sicheren Ort erfahren können.

## 4.2 Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse

Wie in Abschnitt 2.2 bereits ausgeführt birgt jede Beziehung, die im Rahmen eines Beratungs- oder Betreuungsverhältnisses eingegangen wird, prinzipiell die Gefahr des Machtmissbrauchs in sich. Berater, die über längere Zeit mit einem Ratsuchenden eine 1:1- Beratung in einem abgeschirmten Raum durchführen, gehen ein Verhältnis ein, das ein maximales Vertrauen auf beiden Seiten voraussetzt. Dabei kann es immer wieder passieren, dass sich ein sehr enges Verhältnis zwischen beiden Personen entwickelt und der/die Berater/in oder Betreuer/in zur Projektionsfläche von intensiven Gefühlen, Vorlieben, Erwartungen, aber auch Enttäuschungen wird und er oder sie eine elternähnliche Rolle zugewiesen bekommt. Der Berater sollte durch umfangreiche Gespräche im Rahmen von Dienstberatungen und Supervisionen sich immer wieder seine eigene Rolle vergegenwärtigen. Besonders gefährdet sind Personen, die bereits Grenzverletzungen oder sogar Traumatisierungen erlebt haben. Die entsprechenden Menschen (meist Ratsuchende, aber auch pädagogische Fachkräfte) erscheinen im Kontakt oft sehr bedürftig, d.h. sie wirken sehr hungrig nach Liebe und Zuwendung. Beim Vorliegen entsprechender Triggerreize, die sie an bereits erfahrene, schwer belastende Situationen erinnern, kann es zu Übertragungen bzw. Reinszenierungen auf der Täter- oder der Opferebene kommen. In solchen Fällen kann eine Beratungs- oder Betreuungssituation zur ungewollten Wiederholung eines Missbrauchsgeschehens führen. Um derartige Situationen zu vermeiden, benötigt jeder Mitarbeiter/in eine gute Teameinbindung und gute, fundierte Kenntnisse über den Entstehungszusammenhang von körperlicher, seelischer oder sexualisierter Gewalt. Ähnlich problematisch sind Überlastungssituationen infolge einer hohen Arbeitsdichte aber auch aufgrund von Personalmangel. Wird ein Mitarbeiter/in in einer derartigen Situation durch einen belasteten Klienten/in in einen schweren Konflikt verwickelt, können Situationen eine Eigendynamik entwickeln, dass sie eskalieren und Mitarbeiter/innen selbst grenzüberschreitende Verhaltensmuster entwickeln. Um solchen Situationen vorzubeugen, benötigen Fachkräfte je nach den Möglichkeiten der Einrichtung mindestens eine(n) zweiten Kollegen/in an ihrer Seite, ggf. im Hintergrunddienst als Entlastung in Krisensituationen. Näheres regelt die jeweilige Einrichtung.

## 4.3 Räumliche Gegebenheiten

Jede Einrichtung untersucht genauer, welche sensiblen Situationen oder Gefährdungsmomente aufgrund der räumlichen Gegebenheiten vor Ort vorliegen (z.B. schlecht einsehbare Räumlichkeiten, besondere Merkmale des Außengeländes, Mangel an Privatsphäre aufgrund des Fehlens von Rückzugsräumen, Mehrbettzimmer, 1:1 - Betreuungssituationen u.a.). Die Ausgangsbasis für die Analyse der räumlichen Gegebenheiten bildet eine Befragung der Mitarbeiter/innen, in welcher jeder Beschäftigte eigenständig sensible Situationen oder Gefährdungsmomente benennt, die aus seiner/ihrer Sicht in der entsprechenden Einrichtung bestehen. Ebenso sollten die betreuten Personen nach ihrer Sichtweise befragt werden. Klient/innen nehmen oft Räume ganz anders wahr als Betreuer/innen.

## **5 Bestehende Schutzmaßnahmen**

### **5.1 Verhaltenskodex**

#### **5.1.1 Nähe und Distanz**

(1) Alle Mitarbeiter/innen begegnen denen ihnen anvertrauten Personen sowie den Kolleg/innen mit einer Grundhaltung von Achtsamkeit, Respekt und Wertschätzung.

(2) Die betreuten Personen werden möglichst nur mit Worten getröstet. Über Ausnahmen und Besonderheiten entscheidet jede Einrichtung für sich-

(3) Körperkontakt sollte grundsätzlich nur dann erfolgen, wenn er von beiden Seiten gewollt ist und wenn die Intimsphäre aller Beteiligten dabei gewahrt bleibt. Beobachten, Fotografieren und Filmen von Unbekleideten sind grundsätzlich verboten.

(4) Darüber hinaus darf Körperkontakt nur bei Versorgung, Pflege und im Rahmen von Erster Hilfe erfolgen.

(5) Die Körperpflege und das Umkleiden sollten grundsätzlich in nach den Geschlechtern getrennten Räumen stattfinden.

#### **5.1.2 Sprache und Wortwahl**

(1) Verbale bzw. seelische Grenzverletzungen, wie z.B. Ausgrenzen, Diskriminieren oder Demütigen, sollten grundsätzlich vermieden werden. Das gilt sowohl für den Umgang mit den zu betreuenden Personen als auch für den Umgang miteinander, natürlich auch für die zu Betreuenden sowie für das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen.

(2) Empfohlen wird die Anrede mit „Sie“ ab dem vollendeten 17. Lebensjahr.

(3) Sexualisierte Sprache widerspricht dem gegenseitig wertschätzenden Umgang miteinander.

(4) Der Umgang mit den betreuten Personen sollte grundsätzlich gewaltfrei sein. Drohungen, Demütigungen und Ausgrenzungen sollten grundsätzlich vermieden werden.

#### **5.1.3 Geschenke und Belohnungen**

(1) Der Umgang mit Geschenken sollte gut durchdacht sein. Geschenke an einzelne Schutzbefohlene sind möglich, wenn der Wert des Geschenks angemessen ist und zu der Beziehung passt.

(2) Geschenke von einzelnen Schutzbefohlenen können angenommen werden. Der Berater oder Betreuer sollte sich über die Bedeutung des Geschenks im Klaren sein und diese angemessen reflektieren.



#### **5.1.4 Freizeiten und Fahrten**

- (1) Die betreuten Personen übernachten nicht in den Räumlichkeiten der Betreuungspersonen. Dasselbe gilt umgekehrt für Betreuer/innen. Ausnahmen gelten bei schwer pflegebedürftigen Personen und werden von der jeweiligen Einrichtung genau festgelegt. Der alleinige Aufenthalt einer Betreuungsperson mit einer einzelnen betreuten Person in Schlaf- oder Sanitärräumen sollte weitgehend vermieden werden. Hier gilt (soweit möglich) das „Zwei-Betreuer-Prinzip“.
- (2) Näheres regelt die jeweilige Einrichtung eigenständig.

## **5.2 Personalauswahl**

### **5.2.1 Persönliche Eignung der Mitarbeiter/innen**

Die Caritas im Norden trägt die Verantwortung dafür, dass nur Mitarbeiter\*innen mit der Betreuung und Begleitung von hilfsbedürftigen Menschen beauftragt werden, die sowohl über die erforderliche fachliche als auch über eine persönliche Eignung verfügen. Daher wird bei der Auswahl, Einstellung und Begleitung von ehrenamtlich und hauptberuflich Tätigen grundsätzlich deren Eignung überprüft. Die Prävention von Gewalt (verbale, körperliche und sexualisierte) wird in Bewerbungs- und Personalgesprächen thematisiert. Alle haupt-, ehrenamtlich und nebenberuflich tätigen Personen sowie Honorarkräfte, die bei der Caritas im Norden arbeiten, werden im Rahmen von Präventionsschulungen entsprechend geschult und fachlich gut begleitet. Wichtige Inhalte der Schulungen sind verschiedene Formen von Gewalt und deren Entstehungszusammenhang, speziell bei sexualisierter Gewalt, die Psychodynamik von Opfern, Täterstrategien sowie wirksame Vorgehensweisen für Prävention und Intervention. Die Schulungen werden alle fünf Jahre aufgefrischt.

### **5.2.2 Erweitertes Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex**

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt wurden oder durch weitere vergleichbare Straftaten auffällig geworden sind, dürfen auf keinen Fall bei der Caritas im Norden beschäftigt werden. Um das zu gewährleisten, ist die Caritas verpflichtet, von ehrenamtlich und hauptberuflich Tätigen alle fünf Jahre das erweiterte Führungszeugnis einzusehen. Die Einsichtnahme wird dokumentiert. Anschließend wird das Führungszeugnis zurückgegeben, ohne vorher eine Kopie anzufertigen. Darüber hinaus müssen alle Beschäftigten einmalig eine

Selbstverpflichtungserklärung zu dem im Bereich der Caritas im Norden gültigen Verhaltenskodex unterschreiben. Das erweiterte Führungszeugnis wird im entsprechenden Bürgerbüro beantragt. Es ist für ehrenamtlich Beschäftigte kostenlos, wenn sie eine Bescheinigung der Caritas vorlegen. Die Verantwortung für den Einsatz von ehrenamtlich Tätigen liegt bei der Caritas im Norden. Diese benennt eine oder mehrere Personen, die für die Einweisung und ggf. Begleitung der ehrenamtlich Beschäftigten zuständig sind. Ehrenamtliche werden bei ihrer Tätigkeit bei Bedarf von hauptberuflichen Mitarbeiter\*innen unterstützt.

## 6 Prävention als Grundhaltung

Wie in den vorangegangenen Abschnitten bereits angedeutet, setzt ein Schutz von betreuten Personen, aber auch von Mitarbeiter/innen ein Klima von Vertrauen, Achtsamkeit und Wertschätzung voraus. Das sind Grundhaltungen oder innere Einstellungen, die nicht von oben her durch eine Autorität verordnet werden können. Sie entstehen eher im Laufe der Zeit, wenn Arbeitsteams einen guten Zusammenhalt entwickelt haben und sich regelmäßig und intensiv über anstehende Fragen und Konflikte verständigen. Als besonders günstig erweist sich eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit. Eine solche Kultur ermöglicht es, Sachverhalte „*nicht nur als richtig oder falsch zu bewerten, sondern einen Dialog zu eröffnen über das Entstehen von Fehlern und die Möglichkeiten des zukünftigen Vermeidens. (...) Grundlagen für eine fehlerfreundliche Atmosphäre sind*

- *Eine wechselseitig wertschätzende Haltung*
- *Transparenz über Motive und Absichten des Handelns*
- *Team- und Selbstreflexion*
- *Bereitschaft, sich mit den eigenen Grenzen auseinanderzusetzen und diese ernst zu nehmen*
- *Bereitschaft als Leitungsverantwortlicher, Fehler als Entwicklungschancen wahrzunehmen und nicht nur als Mangel.“ (Arbeitshilfe: Hinsehen, Handeln, Schützen 2018: S. 67)*

Von besonderer Bedeutung ist schließlich Transparenz. „*Transparenz bedeutet Prävention, denn Täter, die Regeln verletzen, setzen alles daran, dass darüber nicht gesprochen wird. Zu Transparenz gehört die regelmäßig gepflegte Kommunikation, z.B. Dienstbesprechungen und der Austausch über alle dienstlichen Belange.“ (Arbeitshilfe: Hinsehen, Handeln, Schützen (2018): S. 68)*

### 6.1 Beratungs- und Beschwerdewege

Zentral für jede Einrichtung ist die Einführung eines Beratungs- und Beschwerdeverfahrens. Dazu gehört ein transparentes System von internen und externen Ansprechpartnern, an die sich Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, aber auch Mitarbeiter/innen wenden können bei Sorgen oder Gefährdungslagen. Wichtig ist, dass die Ansprechpartner Vertrauenspersonen sind und nicht zugleich die Rolle des oder der Dienstvorgesetzten einnehmen. Näheres wird von den jeweiligen Einrichtungen geregelt.

## 7 Intervention – Vorgehen bei Verdachtsfällen bezüglich (sexualisierter ) Gewalt

### 7.1 Fragen zur Selbstreflexion und Vergewisserung (zitiert aus der Arbeitshilfe: Hinsehen – Handeln – Schützen (2018): S. 91)

- Was habe ich genau wahrgenommen?
- Was ist über die allgemeine Situation des Opfers/der Opfer bekannt?
- Wer hat welche Beobachtungen wann mitgeteilt?
- Mit wem habe ich mich über meine Beobachtungen ausgetauscht?
- Gibt es alternative Erklärungsansätze für das beobachtete oder benannte Verhalten?
- Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?
- Was würde ich am liebsten tun?
- Was – vermute ich – passiert, wenn ich nicht interveniere?
- Welche Einschätzung gibt es über die Gefährdung, Beteiligung und Betroffenheit von weiteren Opfern?
- Was würde ich mir in der Situation der betroffenen Person an Hilfe wünschen?
- Wer kann mir helfen, zum Wohle des Kindes/der Kinder bzw. des/der Jugendlichen bzw. des Schutzbefohlenen zu handeln?
- Was sind meine nächsten Schritte?

### 7.2 Verfahren bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt

^ (siehe hierzu die o.g. Arbeitshilfe S. 97)

Bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt durch Mitarbeiter/innen gilt der nachfolgende Verfahrensweg: Wird ein sexualisierter Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Handlung berichtet oder vermutet, so gelten die folgenden Regeln:

- Ruhe bewahren!
- Wenn sich jemand Ihnen anvertraut, ist es wichtig zuzuhören, den Betroffenen zu glauben und nicht zu werten
- Informieren Sie verständlich über die nächsten Schritte und verabreden Sie einen weiteren Gesprächstermin!
- Bleiben Sie mit Ihrer Sorge nicht allein! Sprechen Sie mit Ihrer Leitungskraft oder einem Ansprechpartner für Gewalt und Missbrauchsfragen bei der Caritas im Norden (§ 8a-Fachkraft, Präventionsbeauftragter)
- Leitungskräfte sind verpflichtet, die weiteren Handlungsschritte mit externer fachlicher Begleitung zu reflektieren.
- Das Hauptziel besteht in einer realistischen Einschätzung der Gefährdung und in der Entwicklung von geeigneten Schutzmaßnahmen

- Richtet sich der Verdacht gegen eine Leitungskraft, wenden Sie sich an die Stellvertretende Leitung und direkt an die Ansprechperson (z.B. den Präventionsbeauftragten)
- Der Schutz der betroffenen Person hat absoluten Vorrang
- Erweist sich der Verdacht als unbegründet, sollte geklärt werden, welche anderen Gründe hinter dem wahrgenommenen Verhalten liegen und ob ein Hilfebedarf besteht
- Im letztgenannten Fall muss ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet werden und der betreffenden Person muss soweit gewünscht ein anderer Arbeitsplatz bei der Caritas angeboten werden!

Wurde ein Übergriff oder eine andere strafrechtlich relevante Handlung direkt beobachtet, so sollte die Intervention sofort erfolgen:

- Ruhig und klar die Gewalt beenden
- Sofort den Schutz des oder der Opfer gewährleisten („safety first“)
- Trennung Täter/Opfer
- Hilfe organisieren
- Bei Bedarf medizinische und/oder traumatherapeutische Erstversorgung
- Information der Leitung und an weitere zuständige Personen beim Träger (z.B. Präventionsbeauftragter)
- Klärung und Absprache des weiteren Vorgehens mit dem Träger, einer Fachkraft und dem Präventionsbeauftragten
- Einleitung aller erforderlichen Schutzmaßnahmen (Schutz der Betroffenen, Klärung ob weitere Kinder/Jugendliche/Schutzbefohlene betroffen sind, ggf. Information der Sorgeberechtigten, Gespräch mit dem/der Beschuldigten durch die Personalverantwortlichen, Freistellung des/der Beschuldigten, Information der Behörden, Strafanzeige nur mit Einwilligung der Betroffenen und deren Sorgeberechtigten, Vermittlung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten) für Betroffene und deren Familien, Supervisionsangebot für betroffenes Team, Begleitung des institutionellen Aufarbeitungsprozesses).

## 8 Beratungsstellen

### 8.1 Beratungsstellen in Hamburg

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Eimsbüttel

Am Weiher 29, 20255 Hamburg

Tel.: (040) 24 65 24

[sekretariat@efl-hamburg.de](mailto:sekretariat@efl-hamburg.de) – [www.ehe-familien-lebensberatung.info](http://www.ehe-familien-lebensberatung.info)

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Harburg

Julius-Ludowieg-Str. 41, 21073 Hamburg-Harburg

Tel.: (040) 77 35 32

[sekretariat@efl-harburg.de](mailto:sekretariat@efl-harburg.de) – [www.ehe-familien-lebensberatung.info](http://www.ehe-familien-lebensberatung.info)

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Hamburg – Mitte

Lange Reihe 2, 20099 Hamburg

Tel.: (040)

[sekretariat@efl-hamburg.de](mailto:sekretariat@efl-hamburg.de) – [www.ehe-familien-lebensberatung.info](http://www.ehe-familien-lebensberatung.info)

Zündfunke

Max-Brauer-Allee 134, 22765 Hamburg

Tel.: (040) 890 12 15

[info@zuendfunke.com](mailto:info@zuendfunke.com) [www.zuendfunke-hh.de](http://www.zuendfunke-hh.de)

Dunkelziffer e.V.

Albert-Einstein-Ring 15, 22761 Hamburg

Tel.: (040) 421 07 00 10

[mail@dunkelziffer.de](mailto:mail@dunkelziffer.de) . [www.dunkelziffer.de](http://www.dunkelziffer.de)

Allerleirauh e.V.

Menckesallee 13, 22089 Hamburg

Tel.: (040) 29 83 44 83

[info@allerleirauh.de](mailto:info@allerleirauh.de) [www.allerleirauh.de](http://www.allerleirauh.de)

Zornrot e.V.

Vierlandenstr. 38, 21029 Hamburg

Tel.: (040) 721 73 63

[info@zornrot.de](mailto:info@zornrot.de)- [www.zornrot.de](http://www.zornrot.de)

Dolle Deerns e.V.

Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt

Neunhofer Marktplatz 16, 22459 Hamburg

Tel.: (040) 439 41 50

[beratung@dollederns.de](mailto:beratung@dollederns.de) [www.dollederns.de](http://www.dollederns.de) [www.dollederns-fachberatung.de](http://www.dollederns-fachberatung.de)

Präventionsambulanz am Universitätsklinikum Eppendorf

Behandlungsangebot im Rahmen des Netzwerks „Kein Täter werden“, Angebote der Diagnostik und Risikoeinschätzung für die Behandlung von Personen mit problematischen sexuellen Interessen oder Sexualstraftätern

Institut für Sexualforschung und Forensische Psychiatrie

Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

Martinistr. 52

Tel.: 0152 22 81 66 28

[praevention@uke.de](mailto:praevention@uke.de)

[www.uke.de](http://www.uke.de)

## 8.2 Beratungsstellen in Schleswig-Holstein

Ehe-, Familien- und Lebensberatung Kiel

Alter Markt 7, 24103 Kiel

Tel.: 0431 56 26 06

[sekretariat@efl-kiel.de](mailto:sekretariat@efl-kiel.de) [www.ehe-familien-lebensberatung.info](http://www.ehe-familien-lebensberatung.info)

Ehe-, Familien- und Lebensberatung Lübeck

Greveradenstr. 1, 23554 Lübeck

Tel.: 0451 78205

[sekretariat@efl-luebeck.de](mailto:sekretariat@efl-luebeck.de) [www.ehe-familien-lebensberatung.info](http://www.ehe-familien-lebensberatung.info)

Ehe-, Familien- und Lebensberatung Neumünster

Linienstr. 3, 24534 Neumünster

Tel.: 04321 14729

[Friedrich.tiesmeyer@efl-neumuenster.de](mailto:Friedrich.tiesmeyer@efl-neumuenster.de) [www.ehe-familien-lebensberatung.info](http://www.ehe-familien-lebensberatung.info)

Wendepunkt Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

Gärtnerstr. 10-14 25335 Elmshorn

Tel.: 04121 47573-0

[info@wendepunkt-ev.de](mailto:info@wendepunkt-ev.de) [www.wendepunkt-ev.de](http://www.wendepunkt-ev.de)

Präventionsbüro Petze  
Dänische Str. 3-5, 24103 Kiel  
Tel.: 0431 91185

Kinderschutzbund Schleswig-Holstein  
Sophienblatt 85, 24114 Kiel  
Tel.: 0431 666 67 90  
[info@kinderschutzbund-sh.de](mailto:info@kinderschutzbund-sh.de) [www.kinderschutzbund-sh.de](http://www.kinderschutzbund-sh.de)

### **8.3 Beratungsstellen in Mecklenburg**

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Schwerin  
Goetheallee 27, 19053 Schwerin  
Tel.: 0385 55 51 78  
[sekretariat@efl-schwerin.de](mailto:sekretariat@efl-schwerin.de) . [www.ehe-familien-lebensberatung.info](http://www.ehe-familien-lebensberatung.info)

Ehe-, Familien- und Lebensberatung Rostock  
Strandstr. 92, 18055 Rostock  
Tel.: 0381 490 40 85  
[sekretariat@efl-rostock.de](mailto:sekretariat@efl-rostock.de) . [www.ehe-familien-lebensberatung.info](http://www.ehe-familien-lebensberatung.info)

Caritas Beratungszentrum Dierkow  
Hannes-Meyer-Platz 27, 18146 Rostock  
Tel.: 0381 600 9110  
[Erziehungshilfen-hro@caritas-im-norden.de](mailto:Erziehungshilfen-hro@caritas-im-norden.de) . [www.caritas-im-norden.de](http://www.caritas-im-norden.de)

Frauen helfen Frauen e.V. Rostock  
Ernst-Haeckel-Str.1, 18059 Rostock  
Tel.: 0381 440 830 77

[fachberatungsstelle@fhf-rostock.de](mailto:fachberatungsstelle@fhf-rostock.de) . [www.fhf-rostock.de](http://www.fhf-rostock.de)

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Wismar

Turnerweg 10, 23790 Wismar

Tel. 03841 21 01 40

[sekretariat@efl-wismar.de](mailto:sekretariat@efl-wismar.de) . [www.ehe-familien-lebensberatung.info](http://www.ehe-familien-lebensberatung.info)

Caritas Beratungsstelle Neustrelitz

Strelitzer Str. 28a, 17235 Neustrelitz

Tel.: 03981 205 200

[www.caritas-im-norden.de/Beratungsstelle](http://www.caritas-im-norden.de/Beratungsstelle)

Caritas Beratungsstelle Neubrandenburg

Heidmühlenstr. 17, 17033 Neubrandenburg

Tel.: 0395 58 14 50

[Beratung-nbdg@caritas-im-norden.de](mailto:Beratung-nbdg@caritas-im-norden.de) . [www.caritas-im-norden.de](http://www.caritas-im-norden.de)