



HILDEGARD
STIFTUNG

PRÄVENTION GEGEN GEWALT UND GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT

in der Hildegard-Stiftung Trier und
ihren Unternehmenstöchtern



**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ctt und der ctt Reha,**

im Januar 2017 hat der Vorstand der Hildegard-Stiftung erstmals eine Verfahrensrichtlinie vorgelegt. Sie trägt den Titel »Maßnahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der Hildegard-Stiftung«. Seither ist viel geschehen: Die MHG-Studie (2018)¹ und die Forschungen auf den unterschiedlichen wissenschaftlichen Feldern haben neue Erkenntnisse zutage gefördert, vor allem die Konfrontation mit diesem Thema im Alltag unserer Einrichtungen hat uns wichtige – darunter auch schmerzliche – Erkenntnisse erschlossen. Diese unterschiedlichen Entwicklungsstränge haben dazu beigetragen, die einzelnen Rollen in Prävention und Intervention konzeptionell und personell auszudifferenzieren. Auf der Grundlage der neuen kirchlichen Richtlinien sind seit jüngstem die Einrichtungen gefordert, eine »Risiko- und Potentialanalyse« durchzuführen. Sie bildet eine Grundlage für das örtliche Institutionelle Schutzkonzept.

Hinter allen Bemühungen steht für uns die ethische Verpflichtung, den Menschen, die sich uns und unseren Einrichtungen anvertrauen oder bei uns haupt-, neben- und ehrenamtlich tätig sind, sichere Orte zu schaffen. Damit wollen wir Kindern und Jugendlichen in den Einrichtungen der Jugendhilfe, den Bewohner*innen in unseren Altenhilfeeinrichtungen sowie den Patient*innen in Akuthäusern und Reha-Fachkliniken und nicht zuletzt den eigenen Mitarbeitenden einen höchstmöglichen Schutz zur Wahrung ihrer Würde und Integrität gewähren.

Ein herzliches Dankeschön sprechen wir als Stiftungsvorstand denen aus, die als Mitglieder der Präventionstreffen an der Erstellung dieser Broschüre mitgewirkt haben.

Der Vorstand der Hildegard-Stiftung setzt hiermit diese neue Verfahrensrichtlinie in Kraft. Inhaltlich haben wir uns dabei weitgehend an der Broschüre des Caritasverbandes für das Bistum Trier e. V. und der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Trier »Empfehlungen. Prävention gegen sexualisierte Gewalt und andere Formen von Gewalt in den Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens« (Praktische Empfehlungen des Caritasverbandes für das Bistum Trier e. V.) orientiert.

Wir bitten alle Mitarbeitenden in den Einrichtungen der Hildegard-Stiftung Trier, dieses Dokument sorgfältig zu lesen. Neben dieser Druckversion wird es auf der Homepage auch eine elektronische Fassung geben. In ihr werden neueste Entwicklungen eingearbeitet.

Trier, 31. Januar 2024

Dr. Rüdiger Fuchs

Vorsitzender
des Vorstandes der
Hildegard-Stiftung

Prof. Dr. Martin Lörsch

Stellvertretender
Vorsitzender des Vorstandes der
Hildegard-Stiftung

Maria Theresia Opladen

Mitglied des Vorstandes
der Hildegard-Stiftung

Josef Schwarz

Mitglied des Vorstandes
der Hildegard-Stiftung

An wen richtet sich diese Verfahrensrichtlinie und was soll sie bewirken?

Diese Verfahrensrichtlinie richtet sich an die haupt-, neben und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den Einrichtungen der *ctt* und *ctt Reha* in der Kinder- und Jugend- sowie der Altenhilfe, in den Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen und nicht zuletzt in unseren Verwaltungszentralen. Sie gibt strukturelle und prozessorientierte Hinweise zur Prävention von Gewalt und sexualisierter Gewalt. Sie bietet eine Orientierungshilfe für die Erstellung und Pflege des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) in den Einrichtungen der Hildegard-Stiftung und ihren Unternehmenstöchtern. Nicht zuletzt regelt sie das Interventionsverfahren bei einem Verdacht bzw. der Anzeige von Gewalt und sexualisierter Gewalt.

Auf der Basis von Nulltoleranz gegenüber Gewalt will diese Handreichung eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung und der Achtsamkeit sicherstellen, fördern und bewahren. Denn Minderjährige, Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene sollen sich in unseren Einrichtungen wohl und sicher fühlen.

Die vorgeschlagenen präventiven Maßnahmen sollen auch dazu beitragen, bei Grenzverletzungen rechtzeitig, kompetent und angemessen einzuschreiten, um sexualisierte und andere Formen von Gewalt zu verhindern.

Darüber hinaus sind sie dafür gedacht, Betroffenen zeitnah Unterstützung und Hilfe anzubieten.

Rechtsgrundlage sind die im Bistum Trier in Kraft gesetzten Regelwerke in der jeweils geltenden Fassung²:

- »Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst«,
- »Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz«,

- »Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen (Interventionsleitlinien)«,
- und die »Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bistums Trier«.

Die Verfahrensrichtlinie bezieht sich auf den Umgang von Mitarbeitenden mit minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen, von Mitarbeitenden untereinander, Schutzbefohlenen untereinander und externen Fachkräften in der Institution. Sie bezieht sich jedoch nicht auf Übergriffe von Schutzbefohlenen oder von Dritten auf Mitarbeitende, denen sie im Kontext ihres Dienstes ausgesetzt sein können. Dazu sind in den Einrichtungen gesonderte Regelungen zu erlassen (vgl. Stellungnahme des Ethikrats im Bistum Trier: »Gewalt an Pflegenden« – ein sensibles und komplexes Thema, nicht zuletzt der Arbeitssicherheit unserer Mitarbeitenden)³.

Für die Umsetzung der Verfahrensrichtlinie setzen wir eine gestufte Verantwortung voraus, angefangen bei der Leitung der örtlichen Einrichtung, so dann bei der *ctt*-Geschäftsleitung der Altenhilfe und letztlich bei der Geschäftsführung von *ctt* und *ctt Reha*.

I. Maßnahmen der Hildegard-Stiftung Trier als Rechtsträger

1.

Die Hildegard-Stiftung Trier als kirchlicher Rechtsträger von Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens entwickelt mit ihren Unternehmensstöchtern *ctt* und *ctt Reha* für ihre Bereiche Institutionelle Schutzkonzepte (ISK) auf der Grundlage einer Risiko- und Potenzialanalyse. Diese werden regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre, überprüft und weiterentwickelt.

2.

Die Hildegard-Stiftung Trier positioniert sich eindeutig zur Prävention von sexualisierter und anderer Formen von Gewalt an Minderjährigen, Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen oder Mitarbeitenden und publiziert diese Positionierung an prominenter Stelle. In der Positionierung soll zum Ausdruck kommen, dass sie den Betroffenen die volle Unterstützung zusagt und der Arbeitgeber keine Täter*innen schützt.

3.

Die Hildegard-Stiftung Trier sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden zielgruppengerecht hinsichtlich Umfang, Inhalt und Methoden der Prävention geschult werden. Personen in Leitungsfunktionen werden zusätzlich in Bezug auf ihre Verantwortung bei der Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) eingewiesen und mit den Verfahrensrichtlinien im Fall einer Intervention vertraut gemacht. Verantwortlich für diese Aufgaben ist die*der von der Hildegard-Stiftung nominierte Präventionsbeauftragte.

4.

Im Rahmen der Institutionellen Schutzkonzepte (ISK) regelt die Hildegard-Stiftung Trier, in welcher Form mit Verdachtsfällen und mit tatsächlich aufgetretenen sexuellen Übergriffen und Gewaltanwendungen umgegangen wird. Dazu hat sie den vorgeschriebenen Interventionsplan erlassen (Anlage 1) sowie eine*n Interventionsbeauftragte*n nominiert. Dieser Person steht jeweils ein Interventionsteam zur Seite.

Zudem benennt sie mindestens zwei Personen, jeweils eine Frau und einen Mann, als externe unabhängige Ansprechpersonen (EUA)⁴.

Darüber hinaus soll mindestens eine nichtkirchliche Fachberatungsstelle als unabhängige Anlaufstelle für von Gewalt betroffene Personen benannt werden⁵.

Das Schutzkonzept ist im Sinne einer nachhaltigen Präventionsarbeit gemäß PDCA-Zyklus⁶ nach der Auswertung eines Verdachtsfalls oder Vorfalles auf erforderliche Anpassungen hin zu überprüfen und ins QM zu integrieren.

5.

In den Einrichtungen der *ctt* und der *ctt Reha* gibt es geschulte und qualifizierte Ombudspersonen. Ihre Namen, sowie die Namen und Kontaktdaten der externen unabhängigen Ansprechpersonen (EUA), sind bekannt und werden an geeigneter Stelle (Ausgang, Intranet, Webseiten) veröffentlicht. Der Rechtsträger sorgt dafür, dass relevante Vorwürfe, Beobachtungen oder Handlungen der zuständigen Ombudsperson oder einer der beiden externen unabhängigen Ansprechpersonen (EUA) des Trägers mitgeteilt werden können.

6.

Von Gewalt Betroffene oder Zeug*innen, die einen Vorfall wahrnehmen, haben das Recht der direkten Kontaktaufnahme mit der für die Einrichtung zuständigen Ombudsperson, einer externen unabhängigen Ansprechperson (EUA) oder der*dem Interventionsbeauftragten. Jede Meldung wird ernst genommen.

7.

Die Hildegard-Stiftung Trier hat ein Präventionskonzept gegen Gewalt erstellt, das im Rahmen von Verdachtsäußerungen greift und Handlungssicherheit bietet (siehe Interventionsplan Seite 12). Die Kommunikation nach innen und außen wird durch die Verantwortlichen der betroffenen Organisation aktiv geführt und professionell dokumentiert. Dabei ist die Nulltoleranz gegenüber jeglicher Art von Gewalt grundlegend für das Handeln und konstitutives Element der Unternehmenskultur. Sie stellt eine professionelle Kommunikation sicher, die der Fürsorgepflicht gegenüber den betroffenen Minderjährigen und ihrer Sorgeberechtigten,



Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen und Mitarbeitenden dient. Zudem sorgt sie dafür, dass in der Kommunikation auch die Fürsorgepflicht gegenüber Beschuldigten berücksichtigt wird. Ziel ist es, eine größtmögliche Transparenz des Verfahrens herzustellen. Die Verantwortlichkeiten und die Kommunikationswege sind klar geregelt. Dabei ist auch die Dynamik, die sich durch soziale Medien ergeben kann, mit zu berücksichtigen.

8.

Die Maßnahmen der Institutionellen Schutzkonzepte (ISK) sind Elemente der Qualitätssicherung. Sie sind in den Unternehmen der Hildegard-Stiftung Trier und ihren Einrichtungen entsprechend sorgfältig zu behandeln.

II. Maßnahmen bei ctt und ctt Reha und ihren Einrichtungen

1.

Die Einrichtungen entwickeln für alle Bereiche, in denen mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, ein Institutionelles Schutzkonzept (ISK) zur Prävention von sexualisierten Übergriffen und anderen Formen von Gewalt. Dieses enthält Verhaltensregeln zum Schutz vor Grenzverletzungen und Übergriffen. In einer Risiko- und Potenzialanalyse werden zum einen Orte und Gelegenheiten identifiziert, die ein Gefährdungspotenzial enthalten und zum anderen Ressourcen für eine Kultur der Achtsamkeit aufzeigen.

Bei den Institutionellen Schutzkonzepten (ISK) sind Überlegungen primärer, sekundärer und tertiärer Prävention in den Blick zu nehmen und umzusetzen. Die Schutzkonzepte umfassen Vorgaben für Personalauswahl und Personalentwicklung. Die Schulungsmaßnahmen werden umgesetzt, wie es in der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz vorgesehen ist. Die Schulungsmaßnahmen sollen dazu beitragen, das Thema Gewalt und besonders sexualisierte Gewalt aus der Tabuzone zu holen, die Kommunikation untereinander diesbezüglich zu intensivieren und verbesserte Kommunikationsstrukturen aufzeigen. Sie beinhalten auf die Arbeitsfelder zugeschnittene Verhaltensregeln und hausinterne Regelungen. Sie regeln Beschwerdewege und legen fest, wie die nachhaltige Aufarbeitung von Vorfällen in Einrichtungen sichergestellt werden kann.

2.

Jede Einrichtung hat eine oder mehrere Ombudspersonen⁷ als Vertrauenspersonen zur Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt zu benennen. Hierbei soll es sich um außerhalb der Einrichtungsleitung stehende Personen handeln, die niedrigschwellig in der Einrichtung erreichbar sind. Für mehrere benachbarte Einrichtungen kann eine gemeinsame Ombudsperson benannt werden. Die Ombudspersonen werden für ihre Aufgabe geschult und sollen in der Regel mindestens einmal pro Jahr an themenspezifischen Fortbildungen teilnehmen.

Auf Trägerebene stehen den Ombudspersonen neben dem*der Interventionsbeauftragten die externen unabhängigen Ansprechpersonen (EUA) zur Verfügung. Ihre Erreichbarkeit wird gewährleistet. Sie können bei jeglichen Formen von Gewalt kontaktiert werden.

3.

In den Einrichtungen wird in angemessener Weise (Aushang, Intranet, Webseiten) auf die Ombudsperson, die externen unabhängigen Ansprechpersonen (EUA) und die*den Interventionsbeauftragten hingewiesen. Um einen niedrigschwelligen Zugang zu ermöglichen, wird der Ombudsperson die Möglichkeit gegeben, sich den Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen persönlich bekannt zu machen.

4.

Nehmen Minderjährige, Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene oder Mitarbeitende eine Handlung wahr, die sie als Gewalt und/oder sexualisierte Gewalt erfahren und/oder interpretieren, so haben sie die Möglichkeit, diese Wahrnehmung mit der Ombudsperson der Einrichtung, der externen unabhängigen Ansprechperson (EUA) oder der*dem Interventionsbeauftragten zu erörtern. Wenn Mitarbeitende einen konkreten Verdacht haben oder wenn sich in Folge der Erörterung der Verdacht erhärtet, haben die Mitarbeitenden oder die Ombudsperson diesen an die*den Interventionsbeauftragte*n der Hildegard-Stiftung Trier zu melden. Bei einer Anzeige setzt der*die Interventionsbeauftragte die externe unabhängige Ansprechperson (EUA) als Wächter des Verfahrens in Kenntnis.

Ist die Meldung eines grenzüberschreitenden Verhaltens oder einer Straftat über die Ombudsperson, die externe unabhängige Ansprechperson (EUA) oder den*die Interventionsbeauftragte*n erfolgt, sollte unmittelbar nach der Prüfung eine Mitteilung an die Einrichtungsleitung, Geschäftsleitung oder Geschäftsführung erfolgen.



Wird die Einrichtungsleitung, Geschäftsleitung oder Geschäftsführung über einen Verdachtsfall zuerst informiert, hat diese die Tathinweise umgehend und auf direktem Weg dem*der Interventionsbeauftragte*n mitzuteilen. Der*die Interventionsbeauftragte trägt dafür Sorge, den Schutz der von Gewalt betroffenen Personen sicherzustellen. Von diesem Zeitpunkt an erfolgt die Kommunikation in enger Abstimmung mit der Stabsstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der ctt-Zentrale in Trier mit dem Interventionsbeauftragten als federführenden Person und in enger Abstimmung mit dem Interventionsteam.

5.

Bei Bewerbungsverfahren ist auf die Bedeutung der Prävention in der Einrichtung hinzuweisen. Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen wird das Thema »Gewalt und sexualisierte Gewalt« standardisiert besprochen und auf die Verfahrensrichtlinien hingewiesen. Die Personalverantwortlichen sensibilisieren regelmäßig und in angemessener Weise für das Thema, z.B. in Mitarbeiter- oder Betriebsversammlungen und bei Dienstgesprächen. Sie motivieren zur Teilnahme an den Präventionsschulungen.

6.

Als Instrument des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) ist für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden (bestehende und neue Arbeitsverhältnisse) und für Ehrenamtliche ein erweitertes Führungszeugnis anzufordern (Anlage 2). Kooperationspartner verpflichten sich, das Schutzkonzept mitzutragen.

7.

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind auf die geltenden Verhaltensregeln hinzuweisen. Das wird dokumentiert in einer Selbstverpflichtungserklärung, diese wird in Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag direkt unterschrieben. Ein Muster findet sich in der Anlage 3.

Alle Personen, die mit minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen (Schutzbefohlene im Sinne von § 174 und § 225 StGB) arbeiten, haben zusätzlich eine Selbstauskunft abzugeben (Anlage 4).

Das Thema »Prävention gegen Gewalt« ist Bestandteil der Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende und ist in das Einarbeitungskonzept der Einrichtungen zu integrieren (QM).

8.

Jede Einrichtung hat darüber hinaus geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den entsprechenden Arbeitsfeldern unter Beteiligung der relevanten Gruppen zu entwickeln und umzusetzen. In den pädagogischen Einrichtungen ist eine Sexualpädagogik zu vermitteln, die Selbstbestimmung und Selbstschutz stärkt. In allen anderen Einrichtungen sind Konzepte zum Umgang mit Sexualität partizipativ zu erarbeiten und umzusetzen. Dabei sind die Lebenswirklichkeit und das Recht auf Selbstbestimmung der Minderjährigen, Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu respektieren und zu berücksichtigen.

9.

Die Maßnahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) sind integraler Bestandteil der Qualitätssicherung, verankert im Qualitätsmanagement, und angepasst an die Erfordernisse der einzelnen Einrichtungen innerhalb der ctt und der ctt Reha umzusetzen. Die Verantwortung für diese Tätigkeit obliegt dem*der jeweils zuständigen Qualitätsmanager*in.

III. Erläuterung zu den Schlüsselbegriffen

Definitionen vgl. »Prävention gegen sexualisierte Gewalt und andere Formen von Gewalt in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens (Praktische Empfehlung des Caritasverbandes für die Diözese Trier e.V.)«, online abrufbar unter: https://www.praevention.bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/Benutzer/praevention/Broschure-Pravention-im-Caritas-Bereich.pdf

Gewalt

Gewalt ist jedes Mittel, mit dem auf den Willen oder das Verhalten einer anderen Person eingewirkt wird, und zwar in einer Weise, dass sie es als Zwang wahrnimmt. Gewalt ist eine schädigende Einwirkung auf eine andere Person durch Worte, Taten und/oder Unterlassung.

Formen von Gewalt

Gewalt hat viele verschiedene Formen. Dazu gehören psychische Gewalt, beispielsweise Demütigung oder Mobbing, soziale Gewalt durch Isolation oder Ignorieren, materielle Gewalt durch Ausbeutung oder Ausnutzung eines Menschen. Zur körperlichen oder physischen Gewalt gehören alle Angriffe auf den Körper oder die Gesundheit eines Menschen. Dazu gehören zum Beispiel schubsen, treten, schlagen, verbrühen, vergiften, fesseln, usw. Daneben gibt es Formen digitaler Gewalt wie Diffamierung, Beleidigung oder rufschädigende sexistische Einträge in sozialen Netzwerken, sozialen Medien oder im Chatverlauf bei Online-Spielen. Nicht selten trifft man auf Mischformen oder auf Eskalationsstufen der Gewalt, in der eine Ausdrucksform der anderen folgt.

Sexualisierte Gewalt

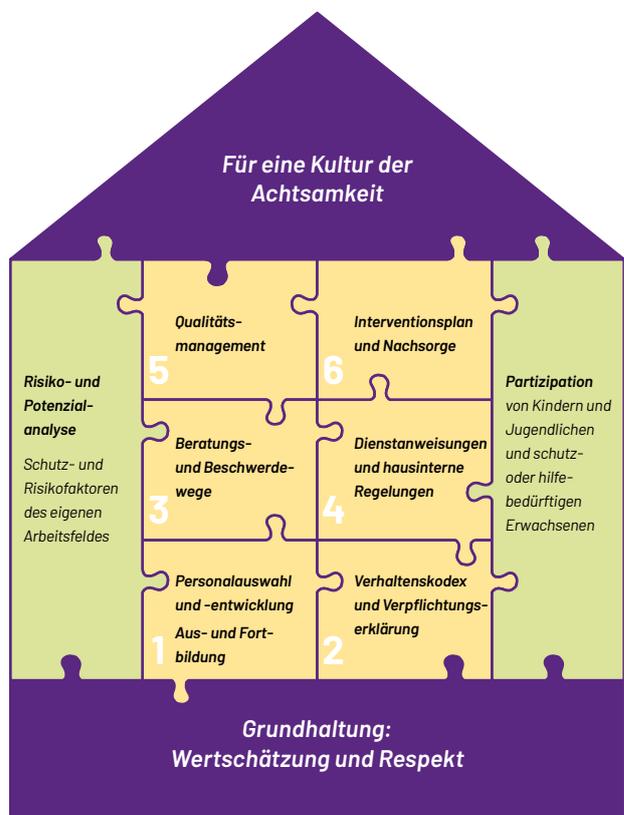
Sexualisierte Gewalt umfasst ein breites Spektrum an verschiedenen Formen sexueller Handlungen, von verbaler sexueller Belästigung bis hin zur Vergewaltigung. Sexualisierte Übergriffe und Gewalt geschehen bewusst und nicht zufällig. Sie können mit oder ohne Körperkontakt stattfinden. Abwehrende Reaktionen der betroffenen Menschen werden ebenso missachtet wie die Kritik Dritter. Die Täter*innen nutzen ihre Macht und Autoritätsposition aus, um ihre eigenen Bedürfnisse auf Kosten der Minderjährigen, Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen oder Mitarbeitenden zu befriedigen. Die Betroffenen sind in der Regel körperlich, psychisch, kognitiv, strukturell und/oder sprachlich unterlegen.

Cybergrooming, d. h. der Anbahnungsprozess von

Täter*innen über soziale Netzwerke oder Chats, um Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen herzustellen, bildet eine weitere Form der sexualisierten Gewalt.

Darüber hinaus spricht man von institutioneller und/oder struktureller Gewalt, wenn Gewalt gebilligt, von der Institution trotz Anzeige geduldet oder vertuscht wird.

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)



Auf der Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt bauen sich die Bausteine des ISK auf und verpflichten die Institutionen zu einem gewaltfreien Miteinander. Bedeutsam für die Erarbeitung sämtlicher Bausteine ist die Partizipation der Schutzbefohlenen: Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Ebenfalls ist die für die Einrichtung zuständige Ombudsperson einzubeziehen. Arbeitsrechtlich wichtig ist auch die Einbeziehung der örtlichen Mitarbeitervertretung bzw. des zuständigen Betriebsrates. Aufbauend auf der Risiko- und Potentialanalyse werden die Bausteine



erarbeitet. Die Bausteine 1–5 sind primär der Prävention und dem*der Präventionsbeauftragte*n zugeordnet. Der Baustein 6 der Intervention und dem*der Interventionsbeauftragten (vgl. Grafik Fachstelle <https://www.praevention.bistum-trier.de/institut-schutzkonzept/das-schutzkonzept>).

Risiko- und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse ist ein wesentliches Element bei der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzepts, geprägt von der Grundhaltung der wechselseitigen Wertschätzung und des Respekts. Mithilfe einer partizipativ angelegten Risikoanalyse ermittelt die Einrichtung die im Arbeitsfeld vorhandenen potenziellen Gefahren (Orte, Zeiten, Gelegenheiten) für Mitarbeitende sowie für schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Kinder und Jugendliche. Auf der anderen Seite werden aber auch die vorhandenen Potentiale identifiziert.

Ombudsperson, Interventionsbeauftragte*r, Interventionsteam

Bei einem Verdachts- oder Beschwerdefall von Übergriffigkeit, sexualisierter Gewalt oder Gewalt in der Pflege wird ein Interventionsverfahren eröffnet. Die einzelnen Vorgänge werden in verbindlich geregelten Verfahren dokumentiert. Die Grundlage für das Handeln der einbezogenen Akteure im Interventionsverfahren bildet der Interventionsplan (Anlage 1).

Ombudsperson: Die Ombudsperson ist eine kompetente, fachlich geschulte und durch die Leitung beauftragte Vertrauensperson in der Einrichtung bzw. für diese seitens der Leitung nominiert. Sie ist erste Ansprechperson für Jugendliche, Patient*innen, Bewohner*innen, hilfebedürftige erwachsene Menschen und ihre Angehörigen sowie für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende und Leitungskräfte bei einem Verdacht auf Gewalt oder sexualisierte Gewalt. Sie steht in Kontakt mit dem*der Interventionsbeauftragten sowie den externen unabhängigen Ansprechpersonen (EUA) der Hildegard-Stiftung und arbeitet mit ihnen zusammen. Die Ombudsperson ist kein Mitglied des Interventionsteams.

Interventionsbeauftragte: Der*die Interventionsbeauftragte handelt im Auftrag der Hildegard-Stiftung auf der Grundlage der geltenden Regelwerke der Bischofskonferenz sowie des vom Stiftungsvorstand in Kraft gesetzten aktuellen Konzepts.

Diese Person ist weisungsunabhängig. Kern der Aufgabe der Intervention ist es, dafür Sorge zu tragen, dass den Anliegen der Betroffenen ausreichend Aufmerksamkeit gegeben und Rechnung getragen wird. In einem Interventionsfall nimmt er*sie die Leitung bei allen Formen von Gewalt, insbesondere von sexualisierter Gewalt und Gewalt in der Pflege, wahr. Er*sie ist in diesen Fachangelegenheiten Ansprechperson für die Ombudspersonen, die externe unabhängige Ansprechperson (EUA), für die Geschäftsführung der ctt beziehungsweise der ctt Reha, für die Geschäftsleitung der ctt-Altenhilfe, für die Einrichtungs-, Pflegedienst- und Wohnbereichsleitung sowie den Vorstand der Hildegard-Stiftung Trier.

Seitens der Geschäftsführung wird dem*der Interventionsbeauftragten Unterstützung sowie ein umfassender Zugang zu den für die Intervention relevanten Protokollen und Akten sichergestellt. Diese Person ist Moderator des Verfahrens von der offiziellen Meldung des Interventionsfalls bis zu seinem formellen Abschluss. Sie bestimmt die Mitglieder des Interventionsteams und leitet seine Sitzungen. Sie trägt dafür Sorge, dass die Unterlagen des Verfahrens gesetzeskonform aufbewahrt und archiviert werden.

Interventionsteam: Der*die Interventionsbeauftragte beruft das Interventionsteam. Es setzt sich zusammen aus einem Kernteam, bestehend aus: Interventionsbeauftragte*r, Geschäftsführung, Einrichtungsleitung/Direktorium, Vertreter*in der Stabstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und externer unabhängiger Ansprechperson (EUA). Je nach Anforderung und Komplexität des Falles wird das Team um folgende Personen erweitert: Justitiar*in bzw. eine autorisierte juristische Person (Arbeits- und/oder Strafrecht), Mitglied der zuständigen Mitarbeitervertretung (MAV) bzw. des Betriebsrates, Geschäftsleitung Altenhilfe, Vertreter*in der Personalabteilung.

Externe unabhängige Ansprechpersonen (EUA)

Die externen unabhängigen Ansprechpersonen (EUA) nehmen in einem Interventionsverfahren eine wichtige eigenständige Rolle wahr. Sie achten darauf, dass die bei ihnen eingegangene Meldung des Verdachts eines Missbrauchs, d. h. sexualisierter oder körperlicher Gewalt innerhalb einer Einrichtung der ctt oder der ctt Reha, zeitlich und sachlich

angemessen bewertet und bearbeitet wird. Sie sind seitens des Trägers nicht weisungsgebunden. Sie stehen in einem engen Austausch mit der jeweiligen Ombudsperson und dem*der Interventionsbeauftragten. Sie sind Mitglieder des Interventionsteams und nehmen in einem Interventionsverfahren die fachbezogene Außenperspektive wahr.

Primäre, sekundäre und tertiäre Prävention

In der Präventionsarbeit unterscheidet man zwischen primärer, sekundärer und tertiärer Prävention. Es wird ein »zeitliches Verlaufsmodell steigender Intensitäts- und Verfestigungsgrade von Problemlagen« zugrunde gelegt⁸.

Primärprävention umfasst alle Maßnahmen, die sexuelle Gewalt und Gewalt in der Pflege in den Einrichtungen der *ctt* und der *ctt Reha* vorbeugen. Dazu zählen Aufklärung und Fortbildung der Verantwortungsträger*innen und Mitarbeitenden in den Einrichtungen und Verwaltungszentralen. Grundlegend ist hierbei eine Haltung, die von Aufmerksamkeit und Wertschätzung gegenüber der Würde und den Rechten von Minderjährigen, Patient*innen, Bewohner*innen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen geprägt ist.

Sekundärprävention beschreibt alle Aktivitäten, die geeignet sind, z. B. in den Einrichtungen sexuelle Gewalthandlungen zu unterbinden oder zu verunmöglichen. Hierzu gehören alle Maßnahmen des Institutionellen Schutzkonzepts (ISK), die dazu beitragen, sexuelle Gewalt und Gewalt in der Pflege möglichst frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu reagieren. Des Weiteren zählen dazu auch Maßnahmen für einen fairen Umgang mit Machtgefälle und Hierarchien sowie die Förderung einer von Offenheit und Transparenz geprägten Kommunikations- und Konfliktkultur.

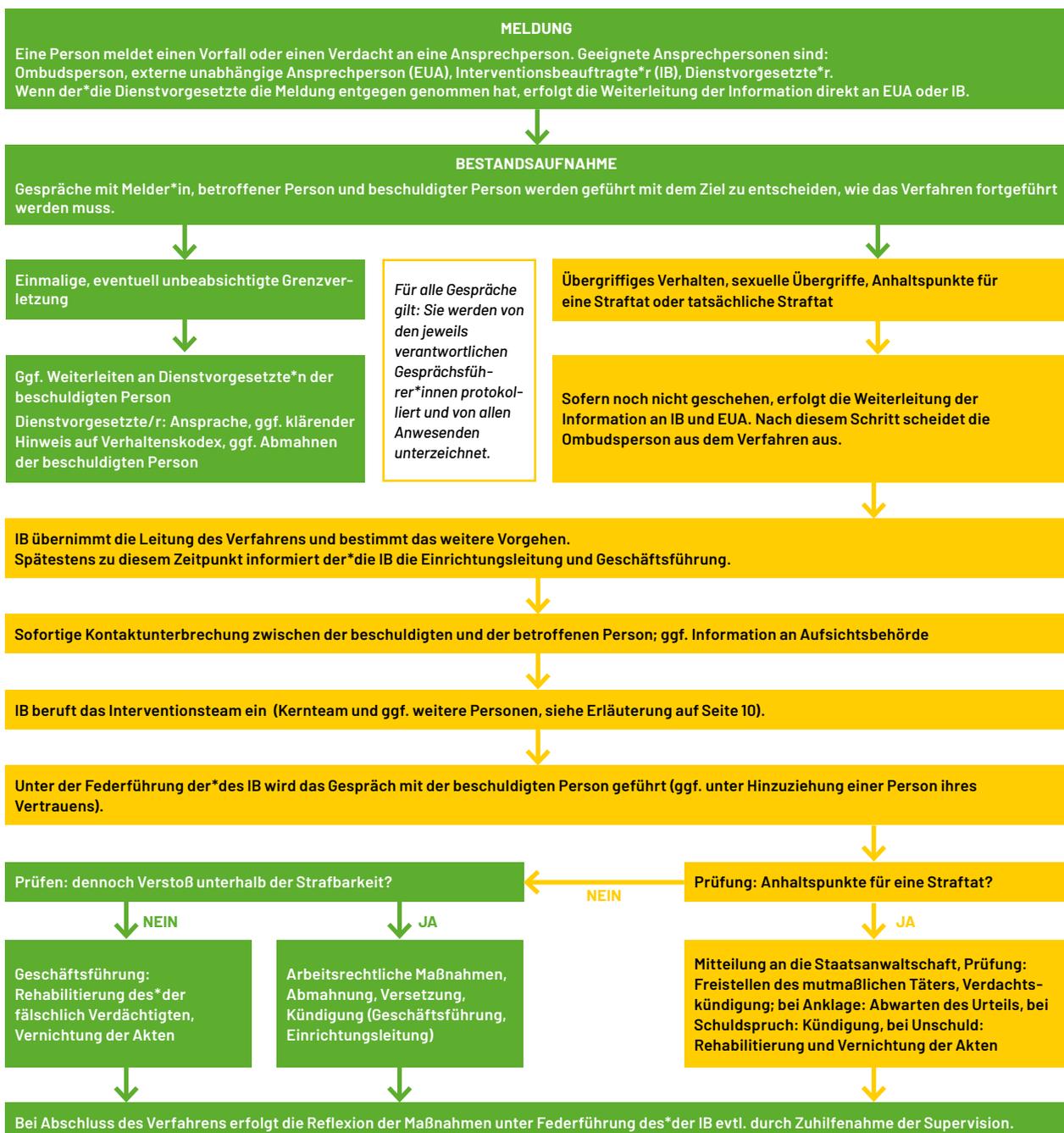
Tertiärprävention zielt darauf ab, den Schutz der schon von sexueller Gewalt Betroffenen sicherzustellen, ihnen Unterstützung und ggf. therapeutische Hilfe bei der Aufarbeitung sexueller Gewalterfahrungen anzubieten und zugleich eine weitere Verletzungsgefahr zu verhindern.

IV. Anlagen

Anlage 1 – Interventionsplan: Vorgehen im Verdachts- oder Beschwerdefall

Nach der Rahmenordnung »Prävention« der Deutschen Bischofskonferenz ist die Beschreibung der Vorgehensweise im Verdachtsfall Teil des Schutzkonzeptes. Die vorgelegte Verfahrensweise zeigt verbindlich, wie die Einrichtung im Sinne des Trägers im Falle einer Intervention vorzugehen hat. Über die vorgesehene Verfahrensweise sind alle Mitarbeitenden zu informieren und auf die Verpflichtung hinzuweisen, diese einzuhalten. Die Information muss verständlich und die Verfahrensweise für die Mitarbeitenden im Anwendungsfall umsetzbar sein, damit der Interventionsplan arbeitsrechtliche Wirksamkeit gewinnt. In geeigneter Form sind Minderjährige, Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren Angehörige über die Verfahrensweise und über die festgelegten Ansprechpersonen zu informieren.

Im Sinne der vorgelegten Empfehlung ergibt sich folgendes Muster für eine Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall:



Anhand dieser Grafik lassen sich folgende Schritte ableiten:

Nehmen Minderjährige, Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Mitarbeitende oder sonstige Bezeugende eine Handlung wahr, die sie als Gewalt und/oder sexualisierte Gewalt erfahren und/oder interpretieren, so haben sie die Möglichkeit, diese Wahrnehmung mit der Ombudsperson der Einrichtung, der externen unabhängigen Ansprechperson (EUA), der zuständigen Leitungskraft oder mit der*dem Interventionsbeauftragten zu erörtern. Wenn sich in Folge der Erörterung der Verdacht erhärtet, haben die angesprochenen Personen diesen direkt an die*den Interventionsbeauftragte*n in der Hildegard-Stiftung zu melden. Mit der Meldung scheidet die Ombudsperson aus dem Verfahren aus, es sei denn, die betroffene Person nominiert diese für ihre weitere Begleitung im Verfahren.

Der*die Interventionsbeauftragte leitet ab diesem Zeitpunkt das Verfahren und bestimmt das weitere Vorgehen. Diese*r kontaktiert eine externe unabhängige Ansprechperson (EUA) als Wächter des Verfahrens, um weitere Gespräche mit dem*der betroffenen und dem*der beschuldigten Person zu führen. Bei Bestätigung des Verdachts wird zeitnah die Einrichtungsleitung, die Geschäftsführung bzw. die Geschäftsleitung Altenhilfe informiert.

Der*die Interventionsbeauftragte beruft das Interventionsteam. Dieses setzt sich zusammen aus einem Kernteam, bestehend aus Interventionsbeauftragte*r, Geschäftsführung, Einrichtungsleitung/Direktorium, Vertreter*in der Stabsstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und EUA. Je nach Anforderung und Komplexität des Falles wird dieses Team um folgende Personen erweitert: Justitiar*in bzw. autorisierte juristische Person, Mitglied der zuständigen MAV bzw. des Betriebsrates, Geschäftsleitung Altenhilfe, Personalabteilung.

Als erste Maßnahme wird dafür Sorge getragen, den Schutz der von Gewalt betroffenen Person sicher zu stellen. Das bedeutet, dass bis zur Aufklärung der Sachlage eine sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten und der betroffenen Person gewährleistet wird.

Rechtliche Hinweise:

Ab dem Zeitpunkt, an dem Personalverantwortliche von einem Verstoß in Kenntnis gesetzt sind, beginnt der Ablauf arbeitsrechtlicher Fristen. Die rechtlich verbindlichen Zeitvorgaben zwischen der Kenntnissnahme eines Verstoßes und den arbeitsrechtlichen Sanktionen sind in die konkrete Interventionsplanung einzutragen und im Verfahren strikt einzuhalten.

Die örtliche MAV bzw. der Betriebsrat muss ab dem Zeitpunkt in das Interventionsverfahren einbezogen werden, in dem möglicherweise arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten sind.

Bestätigt sich der Verdacht von strafrechtlicher Relevanz, ergeht in jedem Fall eine Information an die Staatsanwaltschaft. Die Staatsanwaltschaft ist zudem immer dann einzubeziehen, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind.

Bis zum Abschluss der Ermittlungen durch die staatlichen Behörden ruht das interne Verfahren. Es besteht die Möglichkeit, die beschuldigte Person für den Zeitraum der Ermittlungen von ihren Aufgaben freizustellen.

Bestätigen die Ermittlungen den Verdacht und kommt es zu einer Anklage, so ist der Urteilsspruch abzuwarten. Von der Bestätigung des Verdachts bis zu einem eventuellen Urteilsspruch muss geklärt werden, wie die beschuldigte Person daran gehindert wird, weiterhin im Tätigkeitsfeld zu arbeiten. Möglichkeiten sind: Freistellung, Beurlaubung und Hausverbot. Vor einer Verdachtskündigung sollten die weiteren Ermittlungen unbedingt abgewartet werden, da bei einer unberechtigten Kündigung immense Schadensersatzklagen zu erwarten sein können.

Besonderheiten:

Betroffene haben die Möglichkeit, neben der Ombudsperson direkte Gespräche mit der externen unabhängigen Ansprechperson (EUA) zu führen. Zu diesen Gesprächen kann die Ombudsperson hinzugezogen werden. Bei Gesprächen mit Kindern sind die Personensorgeberechtigten hinzuziehen, bei Jugendlichen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einzelfall mit den Betroffenen entschieden werden, wer am Gespräch teilnimmt.



Es ist sinnvoll, zu diesem Gespräch eine weitere Person hinzuzuziehen. Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Staatsanwaltschaft nicht beeinträchtigen. Alle Gespräche sind zu protokollieren.

Der*die Interventionsbeauftragte wird im Regelfall sowohl die betroffene als auch die beschuldigte Person hören. Ebenso sind Zeugen zu hören. Die

externe unabhängige Ansprechperson (EUA) kann an Gesprächen beteiligt werden. Über die Gespräche ist ein Protokoll zu führen. Auf jeden Fall müssen die externen unabhängigen Ansprechpersonen (EUA) über den Verlauf informiert werden, um ihre Wächterfunktion wahrnehmen zu können.

Rehabilitation: Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erweislich falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen zwingend geboten:

- 1) Der Dienstgeber ist im Einvernehmen mit dem*der fälschlich beschuldigten Mitarbeitenden verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.
- 2) Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. Dazu gehören
 - eine kurze Sachverhaltsschilderung,
 - das Ergebnis der Untersuchung,
 - die wesentlichen Punkte, aus welchen sich die Unbegründetheit erwiesen hat.Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung aufzubewahren, für welche die Zugriffsrechte zu regeln sind.
- 3) Unterlagen, die im Zusammenhang mit einer Beschuldigung oder einem Verdacht stehen, sind im bewiesenen Fall der Unbegründetheit oder Falschheit aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Hierzu bedarf es der vorherigen Zustimmung des*der Mitarbeitenden.
- 4) Die Rehabilitation muss bei nachweislich falscher Beschuldigung in angemessener Weise öffentlich kommuniziert werden.
- 5) Für die Rehabilitation und den Schutz der erweislich falsch beschuldigten Person tragen Geschäftsführung bzw. Geschäftsleitung sowie die unmittelbar Vorgesetzten die Verantwortung. Diese nehmen sie in Zusammenarbeit mit dem*der Interventionsbeauftragten und der Stabstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit wahr. Der fälschlich beschuldigten Person sollte ggf. die Hilfe bei der Suche nach einer neuen Stelle angeboten werden, wenn ein Verbleib in der bisherigen Arbeitsstelle trotz Anstrengungen des Dienstgebers und der Mitarbeitenden sich als ungünstig für die ehemals falsch beschuldigte Person erweisen sollte.

Reflexion und Weiterentwicklung

Der*die Interventionsbeauftragte hat nach jedem Vorfall sicherzustellen, dass der Prozess ausgewertet wird. Erkenntnisse aus der Aufarbeitung fließen in die Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes der Einrichtung und/oder des Rechtsträgers ein.

Allen Personen, die Kontakt zu Betroffenen oder Beschuldigten bzw. Tätern hatten, wird Supervision angeboten oder ihnen wird ein anderes Nachsorgeangebot unterbreitet.

Anlage 2 – Das erweiterte Führungszeugnis

Ein erweitertes Führungszeugnis ist anzufordern ...

- für alle, die in der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger tätig sind oder in vergleichbarer Weise mit Minderjährigen Kontakt haben (§ 72a SGB VIII und § 30a (1) BZRG);
- für alle, die in Einrichtungen der Eingliederungshilfe in Wahrnehmung ihrer Aufgabe Kontakt mit Leistungsberechtigten haben (§ 124 (2) SGB IX);
- zusätzlich gilt diese Verpflichtung im Saarland nach dem Saarländischen Gesetz zur Sicherung der Wohn-, Betreuungs- und Pflegequalität volljähriger Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf und volljähriger Menschen mit Behinderung (§ 5 Abs. 2 Nr. 3) für Mitarbeitende und Ehrenamtliche in stationären Einrichtungen, Einrichtungen des ambulant betreuten Wohnens und in ambulanten Pflegediensten, also auch in allen Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenhilfe.

Die Frist für die Wiedervorlage beträgt im Saarland 4 Jahre, ansonsten 5 Jahre. Je nach Arbeitsgebiet gibt es aber abweichende Regelungen. In der Jugendhilfe wird aufgrund der großen Nähe zu Kindern und Jugendlichen empfohlen, sich die Zeugnisse alle 3 Jahre vorlegen zu lassen. Die Kosten für die erweiterten Führungszeugnisse bei bestehenden Arbeitsverträgen trägt die Einrichtung. Neue Mitarbeitende tragen die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis selbst. Ehrenamtliche erhalten das erweiterte Führungszeugnis nach Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung der Einrichtung gebührenfrei.

Anlage 3 – Selbstverpflichtungserklärung

Die Unternehmen unter dem Dach der Hildegard-Stiftung wollen den Menschen, die als Patient*innen, Klient*innen oder Bewohner*innen ihren Einrichtungen anvertraut sind, Lebensräume bieten, in denen sie gut behandelt, gepflegt und versorgt und gleichzeitig als einzigartige Persönlichkeiten wahrgenommen werden. Daher sollen unsere Einrichtungen geschützte Orte sein, in denen Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Menschen liegt bei den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Unter den Mitarbeitenden soll ein Klima der Achtsamkeit herrschen, so dass der bestmögliche Schutz vor Gewalt, vor Formen der sexualisierten Gewalt oder auch des sexuellen Missbrauchs gegeben ist.

Mit der Selbstverpflichtung engagieren wir uns für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen. Die Selbstverpflichtung wird von den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterzeichnet. Die Selbstverpflichtung umfasst folgende Punkte:

- 1 Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde eines jeden einzelnen Menschen in meiner Tätigkeit innerhalb meiner Einrichtung.
- 2 Ich schütze die mir anvertrauten Personen nach Kräften vor körperlichen und seelischen Schäden, vor Missbrauch und Gewalt jeglicher Art.
- 3 Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen.
- 4 Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung in meiner Arbeitsumgebung bewusst wahrzunehmen. Nehme ich Formen der Grenzverletzungen wahr, dann werde ich die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Personen einleiten. Dabei bin ich mir der Grenzen meiner Handlungsfähigkeit bewusst und suche den Kontakt mit den von meinem Träger/der Einrichtung benannten Personen.
- 5 Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung gegenüber den mir anvertrauten Personen arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche/zivilrechtliche Folgen hat.
- 6 Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
- 7 Ich weiß, dass ich bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekommen kann und nehme diese in Anspruch. Aufgaben und Kontaktdaten der externen unabhängigen Ansprechperson (EUA) ebenso wie der internen Ombudsperson sind mir mitgeteilt worden.
- 8 Die im Zusammenhang mit der Selbstverpflichtungserklärung ausgehändigten Informationen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in den Einrichtungen unter dem Dach der Hildegard-Stiftung habe ich zur Kenntnis genommen und wurde über ihre verbindliche Anwendung in den Einrichtungen unter dem Dach der Hildegard-Stiftung informiert.

Zur Kenntnis genommen

Name, Vorname der*des Mitarbeitenden

Ort und Datum, Unterschrift

Anlage 4 – Selbstauskunft

Zusätzlich zu unterzeichnen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten:

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt oder Misshandlung Minderjähriger oder Schutzbefohlener rechtskräftig verurteilt worden bin und insoweit auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Name, Vorname der*des Mitarbeitenden

Ort und Datum, Unterschrift

Anlage 5 – Dokumentationsbogen bei Verdacht auf Gewalt, sexualisierte Gewalt

Einrichtung: _____

Anwesende: _____

Protokollant*in: _____

Datum: _____

Raum: _____

Welche gewichtigen Anhaltspunkte einer Gefährdung durch Gewalt/sexualisierte Gewalt wurden beobachtet?

Wer hat beobachtet?

Wer hat was geschildert?

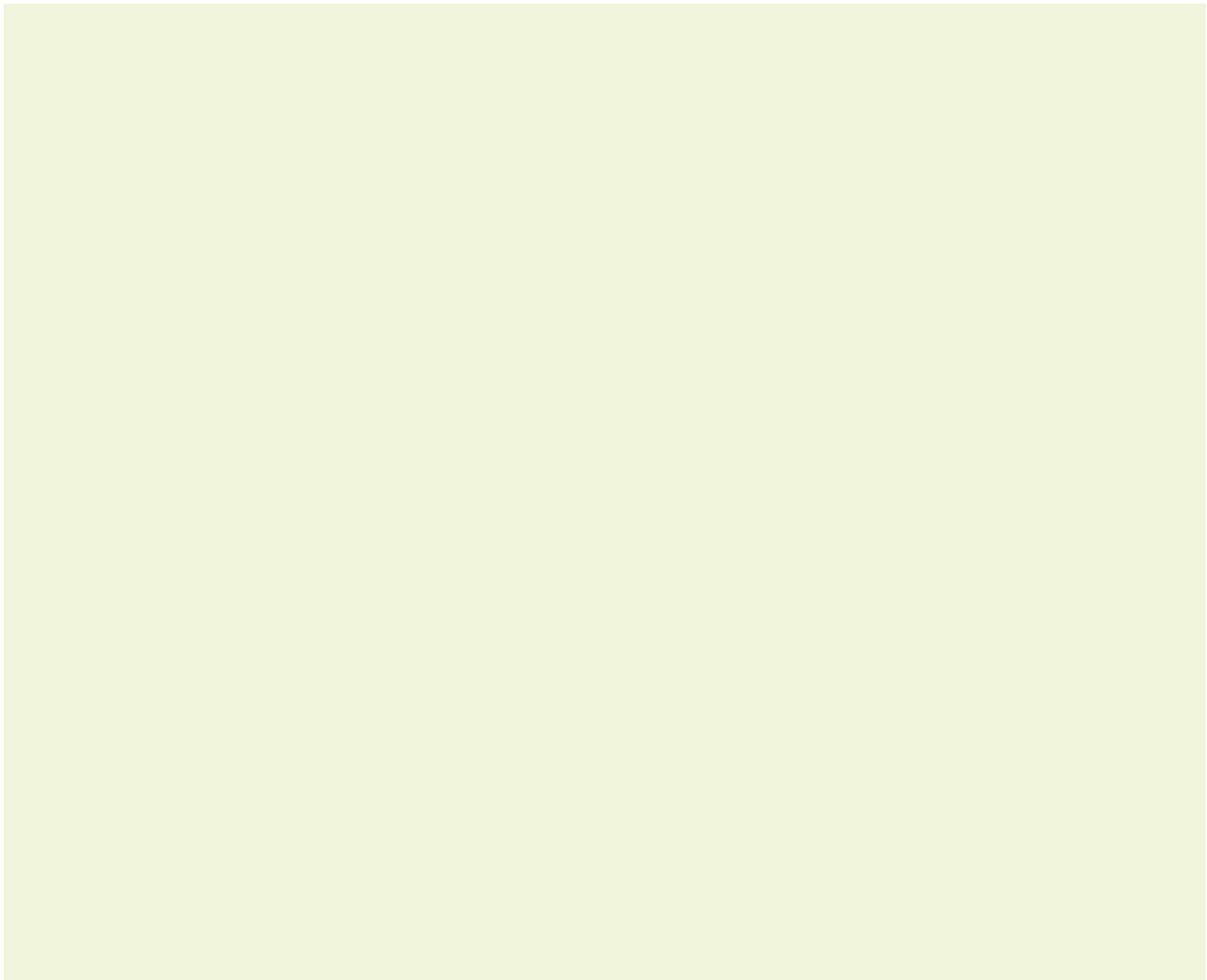


1. Gespräch mit Melder*in/betroffener Person/Berichterstattung

Name, Anschrift, E-Mail, Telefon/Mobil, gegebenenfalls Geburtsdatum:

Datum:

Bericht möglichst in wörtlicher Rede, kennzeichnen durch »...«. Auf Interpretationen der protokollierenden Person verzichten.



2. Gespräch mit Kind/Jugendlichen/erwachsenem Schutzbefohlenen

Name, Anschrift, E-Mail, Telefon/Mobil, gegebenenfalls Geburtsdatum:

Datum:

Bericht möglichst in wörtlicher Rede, kennzeichnen durch »...«. Auf Interpretationen der protokollierenden Person verzichten.

Gespräch wurde durchgeführt:

Weitere Gesprächsteilnehmende:

Gespräch konnte nicht durchgeführt werden, weil:



3. Gespräch mit Eltern/Sorgeberechtigten/gesetzliche*r Vertreter*in

Name, Anschrift, E-Mail, Telefon/Mobil, gegebenenfalls Geburtsdatum:

Datum:

Bericht möglichst in wörtlicher Rede, kennzeichnen durch »...«. Auf Interpretationen der protokollierenden Person verzichten.

Gespräch wurde durchgeführt:

Weitere Gesprächsteilnehmende:

Gespräch konnte nicht durchgeführt werden, weil:



4. Kollegiale Fallbesprechung bzw. Gespräch/Besprechung mit Ombudsperson/ externe unabhängige Ansprechperson (EUA)

Protokollant*in: _____ Teilnehmende: _____

Datum: _____

Verdacht hat sich bestätigt, weil: _____

Verdacht hat sich nicht bestätigt, weil: _____

Folgende Anhaltspunkte konnten
noch nicht geklärt werden: _____

Interventionsbeauftragte*r
wird informiert am: _____

Es wird noch Rat eingeholt bei einer insoweit erfahrenen Fachkraft am: _____

Es werden weitere Gespräche folgen mit den betroffenen Personen/den Eltern/den Sorgeberechtigten mit
folgenden Vereinbarungen:

Es besteht aus Sicht der Einrichtung sofortiger Handlungsbedarf. Es erfolgt eine Meldung über den/
die Interventionsbeauftragte*n beim Jugendamt/MDK/Pflegekasse/Fachberatungsstelle/externem
Beauftragten bei Missbrauch

Überprüfung der Sachlage am: _____



4. Chronologische Gesprächsprotokolle

Datum	Wer?	Was?

Gesprächsprotokollbogen

Anwesende: _____

Protokollant*in: _____

Raum: _____

Gesprächsanlass: _____

Ergebnis des Gesprächs: _____

Angesprochene Themen: _____

Vereinbarungen/Aufgaben/Pläne:

(Wer macht was bis wann? (z. B. Elterngespräch, Beratung bei einer insoweit erfahrenen Fachkraft ...))

Endnoten

- ¹ MHG-Studie: Forschungsprojekt Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (24.09.2018). Der Name »MHG« leitet sich von den Universitätsstädten Mannheim, Heidelberg und Gießen der beteiligten Professoren*innen (Prof. Dr. med. Harald Dreßing, Zentralinstitut für Seelische Gesundheit, Mannheim (Verbundkoordinator); Prof. Dr. sc. hum. Hans Joachim Salize, Zentralinstitut für Seelische Gesundheit, Mannheim; Prof. Dr. iur. Dieter Dölling, Institut für Kriminologie der Universität Heidelberg; Prof. Dr. phil. Dieter Hermann, Institut für Kriminologie der Universität Heidelberg; Prof. Dr. phil. Dr. h.c. Dipl.-Psych. Andreas Kruse; Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg; Prof. Dr. phil. Dipl.-Psych. Eric Schmitt, Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg; Prof. Dr. iur. Britta Bannenberg, Professur für Kriminologie, Jugendstrafrecht u. Strafvollzug, Universität Gießen); vgl. die komplette Studie: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2018/MHG-Studie-gesamt.pdf (abgerufen am 10.01.2024). Es liegt auch eine Zusammenfassung vor: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2018/MHG-Studie-Endbericht-Zusammenfassung.pdf (abgerufen am 10.01.2024)
- ² Vgl. Rahmenordnung sowie Ordnung der Deutschen Bischofskonferenz (DBK). Aktuell geltende Normen sind die »Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst« und die »Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz«. Beide Dokumente wurden am 18.11.2019 vom Ständigen Rat der Deutschen beschlossen und sind seit dem 01.01.2020 die neuen Regelwerke in allen Erzdiözesen und Diözesen Deutschlands. Nach 5 Jahren ist jeweils eine Evaluation der beiden Regelwerke geplant.

Bischof Dr. Stephan Ackermann hat zum 01.01.2020 die »Ordnung...« (KA 01/2020, Nr.2) und die »Rahmenordnung...« für das Bistum Trier in Kraft gesetzt (KA 01/2020, Nr.3). Die Ausführungsbestimmungen für das Bistum Trier finden sich im KA Nr.246/2021. Vgl. <https://www.praevention.bistum-trier.de/hilfe-informationen/rahmenordnung-ordnung-praevention> (abgerufen am 10.01.2024).
- ³ Internationale Studien weisen nach, dass dieses Thema häufiger vorkommt als in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Dabei lassen sich an erster Stelle folgende Risikofaktoren nachweisen: Je jünger die betreffende Person, je niedriger ihr sozialer Status, Überforderung und erhöhter Stress in den Pflegeeinrichtungen und fehlende institutionelle Unterstützung, desto eher ist diese der Gefahr eines übergreifigen Verhaltens ausgesetzt. Vgl. Ethikrat im Bistum Trier, Gewalt an Pflegenden, Vallendar 2022, 11f., Stellungnahme... Gewalt-gegen-Pflegende.pdf (hildegard-stiftung.de) (28.21.22); Böck, K./ Weissenberger-Leduc, M., Gewalt in der Pflege, in: Kojer, M./ Schmidl, M./ Heimerl, K. (Hg.), Demenz und palliative Geriatrie in der Praxis. Heilsame Betreuung unheilbar demenzkranker Menschen, Berlin³2022, 287-299.
- ⁴ Die zurzeit benannten externen unabhängigen Ansprechpersonen (EUA) für die Einrichtungen unter dem Dach der Hildegard-Stiftung sind auf der Webseite veröffentlicht: <https://www.hildegard-stiftung.de/ansprechpartner/intervention-missbrauch>
- ⁵ Die von der Hildegard-Stiftung nominierten Beratungsstellen sind auf der Webseite abrufbar: <https://www.hildegard-stiftung.de/ansprechpartner/intervention-missbrauch>
- ⁶ PDCA-Zyklus: plan (planen), do (umsetzen), check (überprüfen), act (handeln).
- ⁷ Mancherorts werden die Ombudspersonen auch »Vertrauensperson«, »Präventionsbeauftragte« oder »geschulte Fachkräfte zur Prävention« genannt. Wir haben uns für die einheitliche Verwendung »Ombudsperson« entschieden und verwenden im weiteren Text nur noch diesen Begriff.
- ⁸ Vgl. Ziegler, H., Prävention und soziale Kontrolle, in: Scherr, A. (Hg.), Soziologische Basics, Wiesbaden 2013, 213-222; https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-19879-8_25 (abgerufen am 10.01.2024).



Dank

Ein herzliches Dankeschön sprechen wir als Stiftungsvorstand denen aus, die als Mitglieder der Präventionstreffen an der Erstellung dieser Broschüre mitgewirkt haben: **Sylvia Cordie** (verantwortlich für Präventionsschulungen), **Christel Ehre** und **Christoph Fleck** (externe unabhängige Ansprechpersonen=EUA), **Rosa Roeben** und **Catherina Schu** (Stabsstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit), **Georg Beule** (Stabsstelle Ethik) und **Birgit Wald** (Fachberaterin für Prävention, Intervention und Institutionelle Schutzkonzepte) sowie unserer ehemaligen Geschäftsführerin **Dr. Claudia Gerstenmaier**.

Herausgeber:

Hildegard-Stiftung
Friedrich-Wilhelm-Str. 32
54290 Trier

✉ info@hildegard-stiftung.de

🖱 www.hildegard-stiftung.de

Stand: Juni 2024

© Hildegard-Stiftung, Trier
Alle Rechte vorbehalten.

