

2.1.2026

# Institutionalisierter Gewaltschutz

Rahmenkonzept SkF e.V. Bamberg



**SkF e.V. Bamberg**

## Inhaltsverzeichnis

### Rahmenkonzept – Institutionalisiertes Gewaltschutz im Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) e.V. Bamberg

<b>1. Präambel</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Zielgruppe und Ziele</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Definition Gewalt und Formen von Gewalt</b> .....	<b>6</b>
3.1 Gewalt .....	6
3.2 Formen von Gewalt.....	7
3.2.1 Physische Gewalt .....	7
3.2.2 Psychische emotionale Gewalt .....	7
3.3.3 Verbale Gewalt .....	7
3.3.4 Kulturelle Gewalt .....	7
3.3.5 Spirituelle Gewalt.....	7
3.3.6 Sexualisierte Gewalt.....	8
3.3.7 Gesetzlich legitimierte Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge .....	8
3.3.8 Digitale Gewalt.....	8
3.3.9 Rituelle Gewalt.....	9
<b>4. Gesetzliche Regelungen</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Risikoanalyse und Potentialanalyse (Anlage 1)</b> .....	<b>10</b>
<b>6. Prävention und Gewaltschutz als Konzept</b> .....	<b>10</b>
6.1 Führungszeugnis (Anlagen 2 und 3) .....	10
6.2 Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 4) .....	11
6.3 Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung (AnhangX) .....	12
6.4 Dienstanweisungen.....	12
6.5 Präventionsschulungen .....	13
6.6 Personalauswahl, Personalentwicklung und Fortbildung .....	14
6.7 Partizipation / Beteiligung / Beschwerdemanagement .....	17
6.8 Fehlerkultur des SkF e.V. Bamberg / Umgang mit Kritik und Beschwerden .....	20
6.9 Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen .....	21
6.10 Bauliche Maßnahmen .....	21
6.11 Ansprechpersonen beim SkF e.V. Bamberg (Anlage 6) .....	22
6.12 Dienstliche Verfahrensabläufe bei Verdachtsfällen oder eingetretenen Vorfällen von Gewaltsituationen .....	24

6.12.1 Hinweise zu Verdachtsmomenten .....	24
6.12.2 Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt / Verdacht auf Gewalt (Anlagen 6 und 7) .....	25
6.12.3 Hinweise für den Umgang mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt .....	27
6.12.4 Vorgehen des Trägers bzgl. des Gesprächs mit Betroffenen.....	27
6.12.5 Vorgehen des Trägers im Gespräch mit Beschuldigten .....	29
6.12.6 Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene .....	30
6.12.7 Verfahren zur Anerkennung des Leids .....	31
6.12.8 Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter:innen .....	31
6.12.9 Aufklärung .....	32
6.12.10 Maßnahmen in Falle einer fälschlichen Beschuldigung .....	33
6.12.11 Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen .....	33
6.12.12 Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche und nicht kirchliche Stellen .....	33
6.13 Öffentlichkeitsarbeit .....	35
6.14 Datenschutz .....	35
6.15 Aufbewahrung, Auskunft, Akteneinsicht.....	36
<b>7. Prävention und Gewaltschutz als Haltung .....</b>	<b>36</b>
7.1 Respekt im Umgang mit Kolleg:innen und Schutzbefohlenen .....	37
7.2 Partizipation der Beschäftigten und der Hilfesuchenden .....	37
7.3 Widerspruch erlaubt .....	37
7.4 Transparente Arbeitsweise.....	37
7.5 Helfer:in und Klient:in sind kein abgeschlossenes System – wir machen niemanden abhängig...37	37
7.6 Gleichbehandlung .....	38

## 1. Präambel

Der Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) e.V. Bamberg ist ein anerkannter zentraler Fachverband des Deutschen Caritasverbandes, der mit der katholischen Frauenbewegung zu Beginn des 20. Jahrhunderts entstanden ist. Seit der Gründung des Gesamtverbandes SkF in Dortmund durch Agnes Neuhaus 1899 ist er ein Sozialverband von Frauen in der Kirche.

Der SkF übt seine satzungsgemäße Tätigkeit selbstständig aus.

Als Frauenfachverband widmen wir uns besonders den Krisen- und Notsituationen von Frauen, Familien und Kindern. Unsere Angebote haben sich regionalen Bedarfen und Entwicklungen angepasst, so dass Menschen in besonderen Lebenslagen und Migrant:innen heute bei uns ein ebenso breites und professionelles Angebot vorfinden. Dafür engagieren sich haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen in der gemeinsamen Arbeit.

Die Arbeit des Sozialdienst katholischer Frauen basiert auf dem christlichen Menschenbild, das die Gleichheit und Gleichwertigkeit aller Menschen beinhaltet. Dabei ist das Selbstverständnis von Respekt vor allen Menschen und deren Lebensentwürfen grundlegend.

Kinder, Jugendliche, Klient:innen bzw. Bewohner:innen als auch die Mitarbeiter:innen des SkF verbringen viele Stunden in unseren unterschiedlichen Einrichtungen. Für all diese Menschen, die mit uns in Kontakt sind, ist es wichtig, dass sie eine Umgebung und Mitmenschen vorfinden, die ihnen Sicherheit und Schutz bieten und eine positive Entfaltung ermöglichen.

In diesem Zusammenhang sind Gewaltprävention und Gewaltschutz wichtige Themen. Das Rahmenkonzept „Institutionalisierter Gewaltschutz“ des SkF e.V. Bamberg ist Basis für die Weiterarbeit an diesem Thema in allen unseren Einrichtungen und soll im Rahmen einer Kultur der Achtsamkeit allen Beteiligten einen angemessenen, geschützten und fördernden Lebens-, Beratungs- und Arbeitsraum zur Verfügung stellen.

Grundlagen dieses Schutzkonzeptes sind die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen und das Rahmenkonzept des Diözesan-Caritasverbandes Bamberg zum institutionalisierten Gewaltschutz in der Caritas.

Das Gewaltschutzkonzept ist für alle Abteilungen des SkF e.V. Bamberg und für alle in diesen Abteilungen Tätigen gültig. Dabei sind Vorstand, Geschäftsführung und die Abteilungsleitungen verantwortlich für die Schaffung des Rahmens, der die Umsetzung auf allen Ebenen sicher stellt und das Konzept mit Leben füllt. Gewaltprävention als selbstverständlicher Teil des täglichen Handelns bekommt in diesem Konzept den erforderlichen Stellenwert.

Gelingende Gewaltprävention lebt von der Grundhaltung der Mitarbeiter:innen. Für

den SkF e.V. Bamberg ist es ein zentraler Bestandteil des Personalmanagements, alle Mitarbeiter:innen für dieses Thema zu sensibilisieren - bei der Personalgewinnung und der Personalentwicklung. Wir sorgen für eine gemeinsame Sprache zum Thema Gewalt, geben Handlungssicherheit auch in problembehafteten Situationen und legen die Basis für einen gelingenden achtsamen Umgang miteinander und den uns anvertrauten Menschen.

## 2. Zielgruppe und Ziele

Zielgruppen	Ziele
Abteilungen des SkF e.V. Bamberg	<p>Verantwortliche Personen festlegen</p> <p>Einrichtungsspezifische Gewaltschutzkonzepte erarbeiten und einführen</p> <p>Installation eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (Evaluation)</p>
<p>Alle im SkF e.V. Bamberg tätigen Personen (Festangestellte Mitarbeiter:innen, ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen, Auszubildende, FSJler:innen, Bufdis)</p> <p>Sie werden im Text auch als „Beschäftigte“ zusammengefasst.</p>	<p>Schutz vor Gewalt und Sicherheit aller Zielgruppen</p> <p>Steigerung der Lebens-, Beratungs- und Arbeitsqualität</p> <p>Beteiligung der Zielgruppen</p>
<p>Alle Kinder, Jugendlichen, Klient:innen oder Bewohner:innen, die in unserem Verein Beratung, Hilfe, Begleitung und/oder Unterstützung erhalten</p> <p>Sie werden im Text auch als „Betreute“ oder „uns anvertraute Menschen“ zusammengefasst.</p>	<p>Gewaltprävention ist selbstverständlicher Teil des täglichen Handelns</p> <p>Aufbau bzw. Verfestigung einer Haltung, die dem anderen zugewandt und aufmerksam ist</p>
	<p>Achtsamer Umgang aller Beschäftigten untereinander und mit den anvertrauten Menschen</p> <p>Erkennen von Gewalt, Fehlern und Unachtsamkeiten im Alltag und offener, verantwortlicher Umgang damit / konstruktive Fehlerkultur</p> <p>Wahrnehmung, Aufklärung, und Unterbindung von Gewalt (Stärkung der Wahrnehmungs- und Handlungskompetenzen insbesondere der Beschäftigten)</p>

	<p>Transparenz der Haltung, der Maßnahmen und der Interventionen zum / beim Thema Gewalt</p> <p>Kenntnis über Rechte, Beschwerde- und Beteiligungsmöglichkeiten</p>
Öffentlichkeit	<p>Transparenz der Haltung, der Maßnahmen und der Interventionen zum / beim Thema Gewalt</p> <p>Attraktivität als Arbeitgeber untermauern</p> <p>Attraktivität als Anbieter unserer Leistungen zementieren</p> <p>Bewahrung des Ansehen des Vereins und Vermeidung negativer wirtschaftlicher Folgen, die im Falle von unangemessenem Verhalten / Umgang mit Gewalt auf den Verein zukommen könnten</p>

### 3. Definition Gewalt und Formen von Gewalt

#### 3.1 Gewalt

Der SkF e.V. Bamberg legt seinem „Institutionellen Gewaltschutzkonzept“ die Definition der Caritas von Gewalt in den unterschiedlichen Formen zugrunde:

„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.“

In der praktischen Übersetzung für den Arbeitsalltag bedeutet das:

**„Gewalt ist jedes Mittel, das eingesetzt wird, um einem Menschen einen fremden Willen aufzuzwingen oder etwas machen zu lassen, was er/sie nicht will.“**

**Gewalt kann ausgeübt werden von**

- Beschäftigten an Betreuten
- Betreuten an Beschäftigten
- Betreuten untereinander
- Angehörigen an Betreuten
- Betreuten an Angehörigen
- Beschäftigten untereinander
- Vorgesetzten an Beschäftigten
- Beschäftigten an Vorgesetzten

### **Gewalt kann ausgeübt werden als**

- individuelles Fehlverhalten des Einzelnen
- systematisches Fehlverhalten
- spontanes Konfliktverhalten
- institutionalisierte Gewalt als alltäglicher Zustand (z. B. systematische Bestrafung, Ruhigstellung, Mangelernährung, gruppenbezogene Vorurteile, geschlechtsbezogene ethnische Zuschreibungen)

## **3.2 Formen von Gewalt**

### **3.2.1 Physische Gewalt**

Als physische oder körperliche Gewalt gelten alle Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit eines Menschen. Sie reicht von Handgreiflichkeiten, über Schläge, Tritte, Kniffe, bis hin zu Prügeleien und massiven Verletzungen mit Gegenständen.

### **3.2.2 Psychische emotionale Gewalt**

Dies können sein: Schwere Drohungen, Nötigung, freiheitsentziehende Maßnahmen ohne richterlichen Beschluss, Stalking, diskriminierendes Verhalten (konsequentes Missachten, dauernde Beschimpfungen, Verleumdungen, Vernachlässigung), Demütigungen, Isolation

### **3.3.3 Verbale Gewalt**

Hierzu zählen das Abstreiten von Gefühlen, immer wiederkehrende Schuldzuweisungen, Anklagen, das Bagatellisieren oder Banalisieren, das Leugnen oder auch das „zufällige“ Vergessen sowie Befehle und verletzende Witze oder Scherze.

### **3.3.4 Kulturelle Gewalt**

Einstellungen und Werthaltungen, die direkte und strukturelle Gewalt fördern, wie z. B. gruppenbezogene Vorurteile, geschlechtsbezogene ethnische Zuschreibungen

### **3.3.5 Spirituelle Gewalt**

Darunter wird die Verletzung der spirituellen Selbstbestimmung verstanden. Dies bedeutet, dass Menschen Weltanschauungen haben, die sie selbst wählen dürfen. Spirituelle Gewalt beginnt, wenn Weltanschauungen übergestülpt werden und für die Umsetzung der eigenen Ziele eingesetzt werden.

### 3.3.6 Sexualisierte Gewalt

Der Begriff "Sexualisierte Gewalt" macht deutlich, dass es sich in erster Linie um eine Gewalttat handelt, die mittels sexueller Übergriffe ihren Ausdruck findet. Sexuelle Handlungen werden instrumentalisiert, um Gewalt und Macht auszuüben. Dies unterscheidet sexualisierte Gewalt von körperlicher, psychischer und struktureller Gewalt.

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Sie können mit anzüglichen Bemerkungen und "Grabschen" beginnen und bis hin zur Ausübung massiver körperlicher Gewalt gehen. Wir sprechen von sexualisierter Gewalt auch dann, wenn Autorität, Macht oder Vertrauen gegenüber einem Kind/Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen benutzt werden, um eigene sexuelle Bedürfnisse zu befriedigen. Dies muss nicht immer körperliche Spuren hinterlassen. (Zartbitter, Köln)

Die Soziologin Ruth Seifert fasst (1993) den Begriff folgendermaßen zusammen: „Sexualisierte Gewalt ist keine aggressive Sexualität, sondern sexualisierte Aggression“. (Vol. 11, No. 2, Krieg gegen Frauen (1993), pp. 66-71 (6 pages).

Es gibt unterschiedliche Stufen von sexualisierter Gewalt.

- Grenzverletzungen sind ein einmaliges oder seltenes unangemessenes Verhalten, das bisweilen gedankenlos oder unabsichtlich geschieht. Maßstab der Bewertung ist auch abhängig vom subjektiven Erleben der Betroffenen.
- Sexuelle Übergriffe dagegen sind beabsichtigte, nicht zufällige, wiederholte, z.T. massive Grenzüberschreitungen unter Missachtung daran geübter Kritik.
- Sexualisierte Gewalt im Sinne des Strafrechts – geregelt im Strafgesetzbuch

### 3.3.7 Gesetzlich legitimierte Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge

Dazu zählen beispielsweise gesetzliche Unterbringungen oder Fixierungen in Folge eines richterlichen Beschlusses.

### 3.3.8 Digitale Gewalt

Digitale Gewalt beinhaltet verschiedene Formen der Herabsetzung, Belästigung, Diskriminierung und Nötigung anderer Menschen mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel.

### 3.3.9 Rituelle Gewalt

Organisierte Rituelle Gewalt ist die systematische Anwendung schwerer körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt in destruktiven Gruppierungen. Bei Rituellem Gewalt dient eine Ideologie (z.B. Satanismus, Faschismus, religiös begründete Ideologien) als Sinngebung und Rechtfertigung der Gewalt und als erlerntes Werte- und Normensystem.

<https://www.vielfalt-info.de/index.php/rituelle-gewalt>

## 4. Gesetzliche Regelungen

Für den Umgang mit Gewalt sind staatliche sowie kirchliche Rechtsvorschriften zu beachten.

Es gibt keine für alle sozialen Einrichtungen und Dienste einheitlichen gesetzlichen Vorgaben, welche Betreute und Beschäftigte bei der Erstellung gleichermaßen einbeziehen. Zahlreiche gesetzliche Vorgaben bilden jedoch in den verschiedensten Bereichen der Sozialen Arbeit eine Grundlage für die Erstellung von Gewaltschutzkonzepten. Zum Beispiel sind Beschwerde- und Beteiligungsverfahren zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Menschen in besonderen Wohnformen festgelegt, sowie die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen in Einrichtungen der Jugend- und Eingliederungshilfe verbindlich geregelt. In Betrieben wurden im Rahmen des Arbeitsschutzes die Gefährdungsbeurteilungen um den Bereich der psychischen Belastungsmomente von Mitarbeiter:innen erweitert.

Die Abteilungen des SkF e.V. Bamberg sind gefordert, ihre rechtlich relevanten Grundlagen zu benennen.

Jeder soziale Träger muss der Garantenpflicht im Sinne des §13 StGB nachkommen. Demnach ist er rechtlich 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 wir unser Vorgehen zur Prävention von und Intervention bei Gewalt systematisieren.

Gegen kirchliche Mitarbeiter:innen können in Fällen der Gewaltanwendung Sanktionen verhängt werden, die das staatliche Recht zulässt, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Für alle Einrichtungen des SkF e.V. Bamberg übergeordnete Gesetzesgrundlagen zum Schutz von Mitarbeiter:innen sind

- das Bürgerliche Gesetzbuch
- das Strafgesetzbuch
- die Arbeitsvertragsrichtlinien in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas)
- die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)
- das Arbeitsschutzgesetz
- die Anforderungen der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
- das Unfallschutzgesetz (BGW)

- das Gesetz zum kirchlichen Datenschutz
- das Hinweisgebergesetz

## 5. Risikoanalyse und Potentialanalyse (Anlage 1)

Die Risikoanalyse ist eine Möglichkeit, Gefahrenpotentiale in der Organisation bzw. Abteilung zu erkennen und sich darüber bewusst zu werden.

Durch die Risikoanalyse kann festgestellt werden, welche Gegebenheiten in der alltäglichen Arbeit oder in der Struktur der Einrichtung die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen.

Zusätzlich soll durch die Risikoanalyse nach Schutzfaktoren gesucht werden, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren.

Jede Abteilung des SkF e.V. Bamberg erstellt eine individuelle Risikoanalyse, die folgende Aspekte beinhaltet:

- Zielgruppe(n) und besondere Gefahrenmomente in der Arbeit mit diesen
- Orte in der Einrichtung mit besonderen Risiken
- Räumliche und technische Ausstattung
- Risikozeiten
- Spezifische Merkmale und Tätigkeiten des Arbeitsfeldes, die ein besonderes Risikopotenzial bergen
- Strukturen und Regelungen in der Organisation (Fehlerkultur, Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten, Zuständigkeiten und Verfahren)
- Wissen zum Thema (sexualisierte) Gewalt auf allen Ebenen der Abteilung

Bei der Bearbeitung sollen sowohl die anvertrauten, als auch beschäftigten Personen beteiligt werden bzw. deren Perspektiven einfließen.

Zusätzlich wird nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren.

Jede Einrichtung hat diese Potentiale und es wird allen Einrichtungen empfohlen, gleichzeitig zur Risikoanalyse auch die Potentialanalyse durchzuführen.

## 6. Prävention und Gewaltschutz als Konzept

Das Gewaltschutzkonzept des SkF e.V. Bamberg beschreibt Bausteine zur Umsetzung der Prävention, Intervention und Nachsorge. Ziel ist der Schutz der uns anvertrauten und bei uns tätigen Menschen vor Gewalt und übergriffigem Verhalten. Sie sind Basis zur Schaffung einer Kultur der Achtsamkeit.

### 6.1 Führungszeugnis (Anlagen 2 und 3)

Um zu verhindern, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die Fürsorge- und Erziehungspflicht, die sexuelle Selbstbestimmung oder wegen der Misshandlung von Schutzbefohlenen verurteilt wurden, in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Menschen mit Behinderung

eingesetzt werden, müssen alle tätigen Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu diesen Zielgruppen haben, dem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis (eFZ) vorlegen. Grundlage hierfür sind die Bestimmungen des § 30 a BZRG.

Beim SkF e.V. Bamberg müssen alle Beschäftigten aller Einrichtungen, die Kontakt zu Klient:innen, Bewohner:innen oder Kindern und Jugendlichen haben, bei Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dies darf nicht älter als ein halbes Jahr sein.

Ausnahme: Praktikant:innen, die lediglich eine Woche Schnupperpraktikum machen, was i.d.R. schulisch organisiert wird. Diese Praktikant:innen dürfen ausschließlich in Begleitung von Fachpersonal in den Einrichtungen agieren und niemals allein gelassen werden. Sie müssen kein Führungszeugnis vorlegen.

Ein aktuelles Führungszeugnis muss alle fünf Jahre erneut zur Einsicht vorgelegt werden.

Das Formular „Anforderung eines Führungszeugnisses gemäß §30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)“ ist Teil der Personalunterlagen, die vor Beschäftigungsbeginn von der Personalverwaltung an den zukünftigen Mitarbeiter / die zukünftige Mitarbeiterin herausgegeben und besprochen werden.

Die Abteilungsleitungen sind dafür verantwortlich, die Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses beim Vorstellungstermin zu kommunizieren. Ebenso sind die Abteilungsleitungen zur Einsicht der Führungszeugnisse von tätigen Personen verpflichtet, die nicht in der Personalverwaltung auftauchen (z.B. ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen ohne Vergütung, Dienstleister integrativer Fachdienst etc.)

## 6.2 Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 4)

Der SkF e.V. Bamberg setzt in seiner Grundhaltung ein klares Zeichen gegen potentielle Täter:innen und verdeutlicht diese Grundhaltung, die vereinseigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber diesem Thema in einem Verhaltenskodex.

Der SkF e.V. Bamberg erwartet gleichermaßen von allen Beschäftigten, dass sie sich gegen Gewalt positionieren und Haltung zeigen und formulieren.

Alle Beschäftigten müssen aus diesem Grund, ebenso wie der Arbeitgeber, vor Beschäftigungsbeginn einen Verhaltenskodex unterzeichnen.

Der Verhaltenskodex ist Teil der Personalunterlagen, die vor Beschäftigungsbeginn von der Personalverwaltung an den zukünftigen Mitarbeiter / die zukünftige Mitarbeiterin herausgegeben und besprochen werden.

Die Abteilungsleitungen sind dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex beim Vorstellungstermin zu kommunizieren.

Ebenso sind die Abteilungsleitungen zur Besprechung und Unterzeichnung des Verhaltenskodex von tätigen Personen verpflichtet, die nicht in der Personalverwaltung auftauchen (z.B. ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen ohne Vergütung, etc.)

### 6.3 Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung (Anhang 5)

Mit der Selbstauskunft versichern neue Beschäftigte, dass sie nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit der sexuellen Selbstbestimmung oder wegen Gewalt verurteilt sind und deswegen auch aktuell kein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Darüber hinaus verpflichten sich die Beschäftigten in diesem Dokument, dass sie im Falle eines in diesen Fällen eröffneten Strafverfahrens den Dienstgeber darüber informieren.

Der SkF e.V. Bamberg fordert eine Selbstauskunft mit Verpflichtungserklärung als Ergänzung zum Führungszeugnis nur bei neuen Beschäftigten ein.

Die Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung ist Teil der Personalunterlagen, die vor Beschäftigungsbeginn von der Personalverwaltung an den zukünftigen Mitarbeiter / die zukünftige Mitarbeiterin herausgegeben und besprochen werden.

Die Abteilungsleitungen sind dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex beim Vorstellungstermin zu kommunizieren.

Ebenso sind die Abteilungsleitungen zur Besprechung und Unterzeichnung des Verhaltenskodex von tätigen Personen verpflichtet, die nicht in der Personalverwaltung auftauchen (z.B. ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen ohne Vergütung, etc.)

### 6.4 Dienstanweisungen

Um einen einheitlichen respektvollen Umgang und insbesondere den Umgang mit grenzverletzenden Handlungen sicherzustellen, nutzt der SkF e.V. Bamberg als Arbeitgeber bei Bedarf das Mittel von Dienstanweisungen, die für alle Beschäftigten dienstrechtliche Verbindlichkeit haben. Allgemeine Dienstanweisungen werden an die Abteilungsleitungen übermittelt, die sie an alle in ihrer Abteilung Beschäftigten kurzfristig weiterzuleiten haben. Die Mitarbeitenden sind dabei über die Verbindlichkeit der Dienstanweisungen aufzuklären. Dienstanweisungen dienen den Mitarbeitenden als konkrete Leitlinien in ihrer täglichen Arbeit und sichern die Umsetzung des Schutzkonzeptes.

Beispiele für bereits bestehende Dienstanweisungen sind:

- Die Herausgabe von privaten Telefonnummern an Klient:innen, Bewohner:innen, Betreuten ist verboten.
- „Geschäfte“ mit uns anvertrauten Personen sind verboten – es darf Klient:innen, Bewohner:innen und Betreuten insbesondere niemals Geld

geliehen oder geschenkt werden, es sei denn, es handelt sich um eine mit dem Dienstgeber abgesprochene offizielle Spende.

- Alle Beschäftigten sind dazu verpflichtet, von ihnen beobachtete körperliche, psychische oder sexuelle Gewalt umgehend dem Dienstvorgesetzten bzw. der Leitung zu melden.
- Den Mitarbeitenden ist es grundsätzlich verboten, Fotografien bzw. Filme ohne das schriftliche Einverständnis der/des Betroffenen anzufertigen.
- Alle Mitarbeitenden wahren eine professionelle Distanz und pflegen keine privaten Kontakte zu Bewohner:innen bzw. Klienten:innen oder Eltern. Private Verhältnisse sind umgehend dem zuständigen Dienstvorgesetzten zu melden.

## 6.5 Präventionsschulungen

Auf Grundlage unseres Gewaltschutzkonzeptes ist für alle neuen Beschäftigten des SkF e.V. Bamberg die Teilnahme an der internen Schulung „Prävention sexualisierter Gewalt und anderer Gewaltformen“ verpflichtend. Durchgeführt werden diese Schulungen von den Mitarbeiter:innen des Notruf bei sexualisierter Gewalt. Es werden im Jahresverlauf ein bis zwei Schulungen angeboten. Die Abteilungsleitungen haben neue Mitarbeiter:innen darüber zu informieren und anzumelden.

Verpflichtende Inhalte dieser Fortbildung sind:

- Definition der unterschiedlichen Gewaltformen
- Fragen von angemessener Nähe und Distanz
- Wahrnehmung der eigenen Grenzen
- Täterstrategien bei sexualisierter Gewalt
- Straftatbestände bei sexualisierter Gewalt
- Eigene emotionale und soziale Kompetenz
- Handlungssicherheit – Intervention bei (Verdachts-)fällen, notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- Verfahrenswege und Zuständigkeiten in der Organisation
- (Sexualisierte) Gewalt von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen
- Spezifische Herausforderungen des eigenen Arbeitsfeldes
- Vernetzungsmöglichkeiten
- Prävention – Prävention als Haltung und Konzept

Es besteht neben diesen Ersts Schulungen auf Anfrage im Notruf bei sexualisierter Gewalt die Möglichkeit, ganze Abteilungen zu schulen, was insbesondere als Auffrischungsschulung in regelmäßigen Abständen genutzt werden soll. Bei diesen Schulungen können einrichtungsspezifische Themen vertieft behandelt werden und der Gewaltbegriff erweitert betrachtet werden. Spätestens alle fünf Jahre soll eine Auffrischungsschulung eingeplant werden.

## 6.6 Personalauswahl, Personalentwicklung und Fortbildung

### Personalauswahl

Bereits bei den Stellenausschreibungen sind die Abteilungsleitungen angehalten, auf das Gewaltschutzkonzept hinzuweisen, was einerseits ein Qualitätsmerkmal darstellt und gleichzeitig offenlegt, dass der Schutz von Mitarbeitenden und Klient:innen / Bewohner:innen / Kindern und Jugendlichen in unsrem Verein grundlegendes Thema ist und höchsten Stellenwert genießt. Die Personalauswahl erfolgt grundsätzlich durch differenzierte Sichtung der Bewerbungsunterlagen und durch ein ausführliches Bewerbungsgespräch durch die verantwortliche Abteilungsleitung, ggf. gemeinsam mit der Geschäftsführung. Die ausgewählte Mitarbeiterin / der ausgewählte Mitarbeiter wird weiterhin durch Sichtung der Bewerbungsunterlagen durch die Geschäftsführerin geprüft, so dass die Auswahl stets nach dem „Vier-Augen-Prinzip“ erfolgt. Im Bewerbungsgespräch wird das „Institutionalisierte Gewaltschutzkonzept“ thematisiert und die dienstlichen Vorgaben zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und Gewalt, speziell die Themen „achtsamer Umgang“, „Führungszeugnis“ und „Verhaltenskodex“, „Teilnahme an der Präventionsfortbildung“ angesprochen werden. Es wird empfohlen, mit der Bewerberin / dem Bewerber in den Austausch zu treten, welches Wissen und welche Erfahrungen bereits vorliegen (Fortbildungen, Schutzkonzept früherer Arbeitsstellen, etc.)

Es wird explizit geprüft, ob Qualifikation und persönlicher Eindruck der Bewerberin / des Bewerbers zum Verantwortungsbereich passt, den sie/ er ausfüllen soll.

### Personalentwicklung

- Einarbeitung  
In jeder Abteilung gibt es Einarbeitungspläne, die das gute Ankommen der neuen Mitarbeiter:innen sicher stellt und die die Bausteine einer systematischen Einarbeitung beinhalten.  
Das institutionalisierte Gewaltschutzkonzept bzw. das Gewaltschutzkonzept der Abteilung muss als ein Baustein in der Einarbeitungsphase aufgenommen werden und die Erwartungen an Haltung und Verhalten explizit mit dem neuen Mitarbeitenden besprochen werden.
- Mitarbeiter:innengespräche  
In den Einrichtungen des SkF e.V. Bamberg sind regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche üblich.  
Im Mitarbeiter:innengespräch besteht ohne aktuellen Anlass die Gelegenheit, wichtige Themen anzusprechen und Absprachen für das kommende Jahr zu treffen, um unter anderem eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin zu ermöglichen. Das Mitarbeiter:innengespräch ist (im Gegensatz zur alltäglichen Unterhaltung) ein vorbereitetes Gespräch – beide Beteiligten können sich also vorher in Ruhe überlegen, welche für sie persönlich wichtigen

Themen sie ansprechen wollen. Die Vertraulichkeit als Grundelement der Gespräche gewährleistet, dass auch heikel erscheinende Punkte besprochen werden können. Auch das Thema „Prävention von und Umgang mit Gewalt“ kann Inhalt sein und ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz thematisiert werden.

Im Alltag können durch Überforderung oder Unachtsamkeit Grenzverletzungen stattfinden. Diese werden zeitnah mit der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter thematisiert, damit sie / er die Möglichkeit bekommt, das Verhalten zu ändern.

- **Möglichkeiten zum kollegialen Austausch**  
Alle Abteilungsleitungen können in ihren Abteilungen Möglichkeiten zum kollegialen Austausch während der Arbeitszeit anbieten. Der Bedarf kann spontan entstehen, durch eine bestimmte Situation ausgelöst sein oder auch geplant werden. Dabei sollen einrichtungsspezifische Rahmen mit den Mitgliedern der Teams definiert werden, die folgendes klären:  
*Was kann ein Anlass sein?*  
z.B. spontan:  
eigene Gewalterfahrung; Grenzüberschreitung, die dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin passiert ist, Überforderungssituation / Außenstrukturierung einfordern etc.  
z.B. geplant: Austausch über methodisches Vorgehen in bestimmten Situationen - voneinander Lernen  
*Was ist zu beachten?*  
z.B. Absprache mit der Abteilungsleitung; Personalabdeckung, Information der Kolleg:innen  
*Wie lange kann / soll der Austausch maximal durchschnittlich dauern?*  
*Wie häufig ist ein Austausch angemessen?*  
*Findet der Austausch generell in der Institution statt oder kann dafür nach draußen gegangen werden?*
- **Teamsitzungen**  
In allen Abteilungen gibt es regelmäßige Teamsitzungen, in denen auch Situationen reflektiert werden, die dem Gewaltschutz dienen.  
Die Inhalte der einrichtungsspezifischen Schutzkonzepte bzw. des „Institutionalisierten Gewaltschutzkonzept des SkF“ sollen einmal jährlich aufgefrischt und weiter entwickelt werden. Die Konzepte leben, indem neue Erfahrungen und neues Wissen, die im Arbeitsalltag gemacht werden, regelmäßig einbezogen werden.
- **Supervisionen**  
Die meisten Teams supervidieren ihre Arbeit mit einem externen Supervisor/einer externen Supervisorin in regelmäßigen Abständen oder auch punktuell bei Bedarf. Die Supervisionen regen zur Reflexion des eigenen Handelns an und sichern und verbessern die Qualität professioneller Arbeit. Sie sind ein Baustein für Prävention und einem gelebten Gewaltschutz.

- Fortbildungen
 

Beim SkF e.V. Bamberg wird zwischen unterschiedlichen Fortbildungsmöglichkeiten unterschieden, die der Träger unterstützt:

  - a) Einrichtungseigene Fortbildungsbudgets
 

Jeder Abteilung steht ein Fortbildungsbudget zur Verfügung. Der Betrag speist sich aus der Zahl der Mitarbeitenden in der Abteilung mal einem Festbetrag, der zum Jahresanfang festgelegt wird. Die Abteilungsleitungen entscheiden mit ihren Teams über die Verwendung des Budgets: Werden Schwerpunkte gesetzt? Welche Fortbildungen werden gefördert? Soll vermehrt in Inhouse-Schulungen investiert werden oder ist es gewünscht, dass das Personal externe Fortbildungen besucht etc.

Antrag und Genehmigung dieser Fortbildungen laufen ausschließlich über die Abteilungsleitungen. Alle Kosten dieser Fortbildungen werden im Rahmen des Budgets übernommen, mit Ausnahme der Fahrtkosten.
  - b) SkF-interne Fortbildungen, abteilungsübergreifend
 

Dies ist eine zunehmend beliebte Art der Fortbildung. Eine Abteilung findet ein Thema, von der sie glaubt, dass auch andere Abteilungen profitieren können. Sie organisiert eine Inhouse-Fortbildung und lädt Mitarbeitende anderer Abteilungen dazu ein. Diese Fortbildungen müssen von der Geschäftsführung genehmigt werden, da die Kosten voll übernommen werden und daher die Relevanz der Themenauswahl abgesprochen und geprüft wird.

Das letzte Beispiel einer internen Fortbildung war „Umgang mit traumatisierten Personen“, organisiert von BASICS/HWS, und kam bei den Teilnehmenden sehr gut an. Aber auch Inhousefortbildungen zu den Themen Deeskalation und Gewaltfreie Kommunikation fanden zuletzt statt.
  - c) Angewiesene Fortbildungen
 

Angewiesene Fortbildungen dienen der ganz spezifischen Förderung bestimmter Mitarbeiter:innen bzw. bestimmter Themen.

Die Abteilungsleitungen setzen sich mit der Geschäftsführung in Verbindung, wenn eine Fortbildung angewiesen werden sollte und begründen dies. Nach Genehmigung durch die Geschäftsführung werden die Kosten voll übernommen.

Fortbildungen sensibilisieren und stärken Beschäftigte in den spezifischen Handlungsfeldern auch für das Thema Gewalt und zeigen auf, wie angemessen auf Grenzüberschreitungen und Gewalt reagiert werden kann bzw. Gewalt durch deeskalierendes und achtsames Verhalten vermieden werden kann. Bereits der reine Wissenserwerb / Wissenszuwachs, auch ohne direkten Gewaltbezug, kann präventiv wirken.

## 6.7 Partizipation / Beteiligung / Beschwerdemanagement

### Partizipation / Beteiligung

Die Arbeit des Sozialdienst katholischer Frauen basiert auf dem christlichen Menschenbild, das die Gleichheit und Gleichwertigkeit aller Menschen beinhaltet. Dies bedeutet auch, dass jeder Einzelne im System einen Anspruch darauf hat, seine Rechte wahrzunehmen und im Rahmen seiner Möglichkeiten an Entscheidungen und Entwicklungen mitzuwirken.

Neben dem Leitgedanken in der Arbeit des Vereins, für die jeweils aktuellen Notsituationen von Frauen, Kindern und Familien zeitgerechte Hilfen anzubieten, werden den Menschen deshalb diese Rechte in einer ihnen gegenüber eingenommenen Grundhaltung zugesichert.

Partizipation ist in erster Linie eine Handlungsfrage und braucht engagierte und verantwortungsbewusste Fachkräfte, die eine

- Beteiligung „zulassen“.
- Beteiligung durch persönliche, berufsethische und pädagogische Grundhaltung befördern und gemeinsam mit den ihnen anvertrauten Personen entwickeln.
- Beteiligung durch professionelles Handeln ermöglichen.

Wir gehen davon aus, dass Beschäftigte diese Grundhaltung am besten leben können, wenn Sie im Unternehmen diesen „Geist“ selbst vorfinden und erleben.

Dem SkF e.V. Bamberg ist es daher auf allen Ebenen der Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft wichtig, dass Beschäftigte gehört werden und Partizipation erleben. Ein demokratischer Führungsstil muss dafür die Basis schaffen, dass alle Mitarbeitenden an Abläufen, Geschehnissen und Entscheidungen der Institution beteiligt werden und sich ernst genommen fühlen. Insbesondere sollte es grundlegend sein, dass Entscheidungen und die Wege dorthin transparent werden. Die Möglichkeit, Ideen, Verbesserungsvorschläge oder auch Beschwerden einzubringen, darf nie eine Hürde bedeuten.

Das ist die Basis der Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Geschäftsführung, Geschäftsführung und Abteilungsleitungen, Abteilungsleitungen und den Mitarbeitenden in den einzelnen Einrichtungen. Bestenfalls beeinflusst diese Basis auch den Umgang der Mitarbeitenden untereinander, als auch den Umgang mit den zu betreuenden oder hilfeschenden Menschen im positiven Sinn.

Beteiligung der Abteilungsleitungen erfolgt zu allen Themen über:

- Abteilungsleitungskonferenzen bereichsübergreifend (alle Abteilungsleitungen)
- Abteilungsleitungskonferenzen bereichsintern (AL-Konferenz Bereich Psychiatrie, Bereich Kindertagesstätten etc.)

- den Server mit Zugriff auf den Ordner „Allgemein“ und der Nutzung der hinterlegten Informationen
- Informationsweitergabe regelmäßig per Rundmail
- Abfragen zu Themen / Meinungen / Handhabungen per Email-Abfrage
- regelmäßige Kurzkontakte via Telefon oder per Email
- Möglichkeit der Terminvereinbarung für ein persönliches Gespräch beiderseits zu einem Themenblock oder spezifischen Themen
- Mitarbeiter:innengespräche
- Informationsveranstaltungen
- Aushänge

Beteiligung der Mitarbeiter:innen erfolgt zu allen Themen über:

- Mitarbeiter:innenbesprechungen / Teamsitzungen
- Dienstbesprechungen
- interne Arbeitskreise zur Erarbeitung bestimmter Themenblöcke (z.B. auch zum Thema Gewaltschutz)
- Informationsweitergabe per Email oder jeweiliges Dokumentationssystem
- Kurzkontakte
- Mitarbeiter:innengespräche
- Mitarbeiter:innenvertretung
- Informationsveranstaltungen
- Aushänge

Beteiligung der Klient:innen, Bewohner:innen, Kinder- und Jugendlichen erfolgt folgendermaßen:

- einrichtungsspezifisch und angepasst an die jeweilige Gruppe
- u.a. in Form von Beteiligungsgremien: Gruppentreffs, Hausversammlungen, Kinderkonferenzen, Bewohnervertretung
- z.B. Beteiligung an der Hilfeplanung
- z.B. Beschwerdebriefkasten, Kummerkasten
- z.B. geregelte Beteiligung in Alltagsangelegenheiten

Beteiligung kann nur gelingen, wenn

- unsere Klient:innen und zu betreuenden Menschen aufgeklärt und informiert sind
- an ihrer Lebenswelt angesetzt wird
- sie entwicklungs-, alltags- und handlungsorientiert ist
- sie Raum für Gestaltung bekommt
- sie als dynamischer Prozess verstanden wird.

### **Beschwerderecht / Beschwerdewege**

Alle Beschäftigten haben das Recht, sich zu beschweren oder Kritik zu äußern. Kritik anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber anderen Menschen. Durch Beschwerden werden wir

auf Umstände und Situationen in unserer Arbeit aufmerksam gemacht, die wir reflektieren und überarbeiten können. Beschwerden und Anregungen sind erwünscht und werden angeregt, um das gemeinsame Miteinander zur Zufriedenheit aller Beteiligten gut bzw. besser gestalten zu können. Sie sind ein Baustein der Verbesserung der Qualität unserer Arbeit.

Erfahrungen in der Aufarbeitung schwerwiegender Gewaltanwendungen haben gezeigt: Nur, wenn Menschen erlebt haben, dass auch „kleine“ Angelegenheiten und Beschwerden von der Organisation verlässlich bearbeitet werden, werden sie das Vertrauen haben, sich auch bei schwerwiegenden Problemen und Ängsten an Vorgesetzte oder Mitarbeiter:innen in ihrer Organisation oder an Beschwerdestellen zu wenden.

Beschwerdeverfahren und Beteiligungsformen zeigen nur Wirkung, wenn es gelingt, die Erfahrungen von Gewalt, Macht, Beziehung und Sexualität zum Thema in der alltäglichen Arbeit zu machen.

Es gibt interne Beschwerdeabläufe, die bewusst sehr niederschwellig sind:

Der interne Beschwerdeweg:

- 1.) Eine Beschwerde sollte zunächst immer beim direkten Vorgesetzten eingebracht werden. Dies ist bei den Mitarbeitenden der Abteilungen die Abteilungsleitung oder deren Stellvertretung und bei den Abteilungsleitungen die Geschäftsführung oder deren Stellvertretung. Dabei ist die Form der schriftlichen Beschwerde möglich, aber auch eine Bitte um einen Gesprächstermin, um die Beschwerde persönlich vorzubringen. Beschwerden müssen zeitnah behandelt werden und ein klärendes Gespräch anberaumt werden. Die Behandlung einer Beschwerde darf nie in einem Tür- und Angelgespräch erfolgen, es muss ein passendes Setting gewährleistet werden (definierter Ort / Telefonat und Zeitrahmen ohne Störungen). Die Ergebnisse werden dokumentiert.
- 2.) Nur wenn das echte Bemühen um Klärung scheitert, sollte die Beschwerde in die nächste Führungsinstanz gebracht werden. Dies ist bei den Mitarbeitenden die Geschäftsführung oder deren Stellvertretung. Es gelten die gleichen Regeln.
- 3.) Zu jedem Zeitpunkt kann sich an die Mitarbeiter:innenvertretung und / oder die Schwerbehindertenvertretung des SkF e.V. Bamberg gewandt werden.
- 4.) Die letzte interne Beschwerdeinstanz stellt der Vorstand des SkF e.V. Bamberg dar.

Meldungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG):

Im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes wird unter einem Hinweis eine „Meldung“ oder „Offenlegung“ von Informationen verstanden. Dies bezieht sich prinzipiell auf die Meldung bzw. Offenlegung von Informationen über:

1. Verstöße, die strafbewehrt sind,

2. Verstöße, die bußgeldbewehrt sind (bei Verletzung einer Vorschrift zum Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder einer Vorschrift zum Schutz der Rechte von Beschäftigten bzw. ihrer Vertretungsorgane),
  3. Sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder (bzw. Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft).
- Der vollständige Katalog ergibt sich aus § 2 Abs. 1 bis 10 HinSchG.

Alle Mitarbeitenden wurden bei Einführung im November 2023 mit einem Informationsschreiben ausführlich über diese Möglichkeit informiert, die auch anonym genutzt werden kann. Alle neuen Mitarbeitenden werden im Rahmen des Einstellungsprozesses informiert und erhalten das Informationsschreiben mit den Personalunterlagen ausgehändigt.

Für die Entgegennahme und Bearbeitung der Hinweise wurde als interne Meldestelle die cdg beauftragt.

Selbstverständlich ist, dass auch die uns anvertrauten Menschen die gleichen Rechte haben, beteiligt zu werden, ernst genommen zu werden, Transparenz zu erleben und sich zu beschweren. Nur so können wir unserer Aufgabe gerecht werden, sie in ihrer jeweiligen Persönlichkeit zu stärken und zu fördern, als auch präventiv gegen Gewalt zu wirken. Ein gemeinsames „Arbeiten auf Augenhöhe“ sollte Grundlage der Arbeit sein, wie bereits oben beschrieben. Die Partizipationswege müssen auf die besonderen Merkmale der Zielgruppe und die Institutionsgegebenheiten hin angepasst sein. Jede unserer Einrichtungen verwirklicht das Beschwerdemanagement für ihre Klientel individuell.

Der Prävention gilt besondere Aufmerksamkeit. Deswegen ist es eine Rahmenbedingung in der Arbeit des SkF e.V. Bamberg, alle Klient:innen, Bewohner:innen, Kinder und Jugendliche in ihren Rechten zu stärken und sie so zu selbstbestimmten Menschen wachsen zu lassen, die für sich und ihre Grenzen eintreten können.

## 6.8 Fehlerkultur des SkF e.V. Bamberg / Umgang mit Kritik und Beschwerden

Wesentlichen Einfluss auf die Haltung der Beschäftigten hat die im Verein vorherrschende Kultur, die sie in ihrer Rolle als Mitarbeitende selbst erleben. Der SkF e.V. Bamberg pflegt explizit eine fehlerfreundliche Kultur, die durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, das Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis begreift, geprägt ist. Wertschätzung und Fehleroffenheit tragen zu einer offenen Atmosphäre in unserer Institution bei, in der Probleme angesprochen werden können und unterschiedliche Meinungen gehört werden.

Im Umgang miteinander bedeutet das konkret:

- Grundverständnis: jedem Menschen, der tätig ist, können auch Fehler unterlaufen
- wir suchen nicht nach Schuldigen, sondern nach Lösungen
- Ansprechen von Fehlern ist Teil professioneller Kooperation

- Transparenz des eigenen Fehlverhaltens wird hergestellt, es ist nicht nötig, etwas „unter den Teppich zu kehren“
- Fehlverhalten wird angesprochen und reflektiert
- Fehlverhalten kann korrigiert werden
- Fehlerfreundlichkeit bedeutet: Es gibt die Möglichkeit, etwas Neues auszuprobieren, weil sich gezeigt hat, dass das vorher Versuchte nicht hilfreich war.

## 6.9 Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen spielen im Kontext der Intervention eine Rolle und zwar dann, wenn es um das Wahrnehmen von und Vorgehen gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen geht. Sie sind ebenso wie andere Beschäftigte verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen die Abteilungsleitung oder die interne Ansprechperson über Hinweise, Anhaltspunkte und Verdachtsmomente, die ihnen im Kontext ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen.

Ist eine ehrenamtliche Person die beschuldigte Person, gelten die in diesem niedergeschriebenen Text entsprechend bzgl. Vorgehen und Konsequenzen. Falls die beschuldigte, ehrenamtliche Person von einem anderen Träger entsendet ist, ist dieser Träger, bei dem die Person ehrenamtlich tätig ist, unter Wahrung der Sorgfaltspflichten umgehend zu informieren. Für die Weiterleitung der Informationen gelten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen für Beschäftigte.

## 6.10 Bauliche Maßnahmen

Bauliche Gegebenheiten können Gewalt positiv oder negativ beeinflussen. In den Risikoanalysen der einzelnen Einrichtungen wird daher beleuchtet,

- welche Gewaltsituationen aufgrund baulicher Begebenheiten bzw. Lichtverhältnissen gefördert werden können.
- wo Situationen identifiziert werden, in denen die Intimsphäre unzureichend gewahrt wird.
- welche Gefahrenpotentiale aufgrund (fehlender) technischer/räumlicher Ausstattung entstehen können.

Der Träger ist offen für die Ergebnisse der Risikoanalysen und ermöglicht und forciert eine Verbesserung der Bestandsgebäude auf Basis der Analysen für Beschäftigte und Klienten / Betreute.

Auch der „Handlungsrahmen zum Prozess der Ausschreibung, Vergabe und Abrechnung von Bau-, Ingenieurs- sowie Architektenleistungen für den SkF e.V. Bamberg“, der im Jahr 2023 durch den Vorstand in Kraft gesetzt wurde, berücksichtigt entsprechende Aspekte.

Achtsamkeit im Hinblick auf Missbrauch und Gewalt setzt zudem voraus, dass über mögliche Vorkommnisse und Verdachtsmomente ein vertrauliches Gespräch möglich ist. Dazu bedarf es für die Sozialberatung und Sozialbetreuung geeigneter Räume, die entsprechend technisch ausgestattet sind. Dazu gehört, dass jeder Mitarbeitende Zugang zu einem Beratungsplatz hat, der den Schutz der Intimsphäre der Bewohner:innen, Klienten:innen, Kindern und Jugendliche garantiert (Schallisolation und Sichtschutz). Zudem bedarf es der notwendigen technischen Ausstattung (Computer, Telefonanschluss, aktensicheres Mobiliar), um vertrauliche Mitteilungen bzw. ein vertrauliches Gespräch zu ermöglichen.

Räumliche Enge und fehlende Schutz- und Rückzugsräume sind ein erheblicher Risikofaktor in Bezug auf das Aufkommen von Konflikten und Gewalt. In der Planungsphase eines Neu- oder Umbaus ist daher sicherzustellen, dass sowohl für die Beschäftigten als auch für die Bewohner:innen, Klienten:innen, Kinder und Jugendlichen Aufenthaltsflächen zur Verfügung stehen, die auch als Rückzugsraum genutzt werden können. Dies können für Mitarbeitende Büros sein, die für bestimmte Zeiten nicht für den Publikumsverkehr geöffnet sind, oder auch Pausen- und Aufenthaltsräume, die nur den Mitarbeitenden offenstehen.

Für Klienten/-innen ist ein entsprechender Wartebereich bzw. Gemeinschaftsflächen in den Dienststellen und Einrichtungen vorzusehen. Dazu gehört auch eine ausreichende Ausstattung mit Sanitäreinrichtungen.

## 6.11 Ansprechpersonen beim SkF e.V. Bamberg (Anlage 6)

### Interne Ansprechperson (iAP) des SkF e.V. Bamberg:

Notruf bei sexualisierter Gewalt  
Sozialdienst katholischer Frauen  
Luitpoldstraße 28  
96052 Bamberg  
Telefon: 0951 / 30943341  
E-Mail: [notruf@skf-bamberg.de](mailto:notruf@skf-bamberg.de)

Die internen Ansprechpersonen haben eine Lotsenfunktion. Sie kennen das Schutzkonzept und vermitteln Betroffene an die dort benannten zuständigen Stellen.

Sie sind zudem erste Ansprechpartnerinnen für die Abteilungsleitungen bei Fragen zum Gewaltschutzkonzept und zum Vorgehen in spezifischen Fällen.

Sie informieren bei Nachfragen von Beschäftigten, Betreuten/ Klient:innen/Kinder und Jugendlichen oder Angehörigen ohne einen konkreten Gewaltverdacht allgemein über die Verfahren und Strukturen.

Diese Ansprechpersonen müssen allen uns anvertrauten minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen erwachsenen Personen, deren gesetzlichen Vertretern sowie allen Beschäftigten und Ehrenamtlichen bekannt gemacht werden. Verantwortlich für die Veröffentlichung und Bekanntmachung sind die Abteilungsleitungen für ihre jeweiligen Bereiche.

Die iAPs melden der Geschäftsführung des SkF e.V. Bamberg bzw. deren Stellvertretung unverzüglich, falls eine Person beschuldigt wird.

Sie unterliegen in dieser Funktion nicht der Schweigepflicht. Dies muss von den iAPs gegenüber den Personen, die sich melden, kommuniziert werden. Eine allgemeine Informationsanfrage muss natürlich nicht weiter geleitet werden.

Die iAPs beachten bei ihrem Vorgehen den „Handlungsleitfaden iAP“ des Caritasverbands für die Erzdiözese Bamberg. Dieser ist unter folgendem Link zu finden: <https://caritas-bamberg.de/ueber-uns/gewaltschutz>.

### **Externe Ansprechperson (eAP)**

Kathrin Holzschuh  
M. Sc. Psychologie  
Familienpsychologische Praxis Dr. Spielhagen  
Nürnberger Straße 108k  
96050 Bamberg  
Telefon: 0175/552 92 14  
E-Mail: [gewalt3@caritas-bamberg.de](mailto:gewalt3@caritas-bamberg.de)

An ihn können sich alle Betreuten/Klient:innen/Kinder und Jugendliche und Beschäftigten bei Gewalterfahrungen oder Gewaltbeobachtungen wenden.

Die eAP muss allen uns anvertrauten minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen erwachsenen Personen, deren gesetzlichen Vertretern sowie allen Beschäftigten bekannt gemacht werden. Verantwortlich für die Veröffentlichung und Bekanntmachung sind die Abteilungsleitungen für ihre jeweiligen Bereiche.

Die Aufgaben des eAP sind:

- Er nimmt Hinweise entgegen und geht diesen nach.
- Er entscheidet, ob ein aktueller oder vergangener Fall vorliegt.
- Er informiert den Träger umgehend über einen Verdacht oder wird vom Träger über einen solchen informiert.
- Er prüft die Plausibilität eines Verdachtes.
- Er führt Gespräche mit Betroffenen und deren gesetzlichen Vertretern.
- Er spricht mit Beschuldigten.
- Er informiert die Betroffenen über die beschlossenen Maßnahmen.
- Er informiert den Träger und unterstützt ihn bei der Dokumentation.
- Er wirkt im Fall eines anzeigepflichtigen Verbrechens beim verantwortlichen Rechtsträger auf eine Anzeige bei der Strafverfolgungsbehörde hin.
- Er beruft das Kriseninterventionsteam und den ständigen Beraterstab ein und wirkt mit.

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

## Externe nichtkirchliche Fachberatungsstelle

AVALON Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt – Beratung und Prävention e.V.

Casselmanstr. 15

95444 Bayreuth

Telefon: 0921/ 512525

E-Mail: [info@avalon-bayreuth.de](mailto:info@avalon-bayreuth.de)

Internet: [www.avalon-bayreuth.de](http://www.avalon-bayreuth.de)

Sie fungiert als unabhängige Anlaufstelle.

## Insoweit erfahrene Fachkraft (IseF) des SkF gem. SGB VIII, §§ 8a und 8b

Martina Auer

Psychologische Psychotherapeutin

Schwarzenbergstr. 8

96050 Bamberg

Telefon: 0951/868530

E-Mail: [auer.martina@skf-bamberg.de](mailto:auer.martina@skf-bamberg.de)

Bei Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung gehen wir nach den Vorgaben des §8a SGB VIII vor. Für die Umsetzung ist die Arbeitshilfe des Caritasverbands für die Erzdiözese Bamberg für uns grundlegend. Sie ist unter folgendem Link zu finden: <https://caritas-bamberg.de/ueber-uns/gewaltschutz>.

Es ist in entsprechenden Fällen stets die IseF des SkF e.V. Bamberg, Fr. Auer Martina, zu informieren und zu involvieren.

## Interne Präventionsfachkraft im Diözesan-Caritasverband und Gewaltschutz-Koordinatorin für Fachkräfte in der Caritas

Hildegard Thoma

Fachreferentin Kindertagesbetreuung

Telefon: 0951 / 8604360

E-Mail: [hildegard.thoma@caritas-bamberg.de](mailto:hildegard.thoma@caritas-bamberg.de)

## 6.12 Dienstliche Verfahrensabläufe bei Verdachtsfällen oder eingetretenen Vorfällen von Gewaltsituationen

### 6.12.1 Hinweise zu Verdachtsmomenten

Gewalt und (sexueller) Missbrauch lassen sich in vielen Fällen nicht sofort erkennen und sind nur schwer identifizierbar. Die Scham der Opfer und die Unfähigkeit das Erlebte zu benennen erschweren oft das Wahrnehmen der Gewaltsituation. Dies betrifft sowohl die Opfer selbst, als auch die Personen, die die Betroffenen betreuen und begleiten. Personen, die an kognitiven Beeinträchtigungen leiden, haben oft kein

Bewusstsein für die von ihnen erlebte (sexualisierte) Gewalt. Zudem ist ihre Mitteilungsfähigkeit häufig eingeschränkt:

Psychisch Kranke trauen oft ihren eigenen Wahrnehmungen nicht und befürchten, dass ihnen nicht geglaubt wird.

Kinder drücken sich häufig nicht sprachlich, sondern durch verändertes Verhalten aus.

Plötzliche Verhaltensänderungen und/oder erhebliche Abweichungen vom üblichen Verhalten können Hinweise auf das Erleben von Gewaltsituationen sein. Die Bandbreite der Signale und Symptome ist sehr groß und sie müssen nicht immer den Ursprung in Gewalterfahrungen haben. Dennoch sollten Verhaltensauffälligkeiten und Äußerungen, auch wenn sie auf den ersten Blick nicht logisch oder stimmig erscheinen, ernstgenommen und (sexualisierte) Gewalt als mögliche Ursache in die Überlegungen einbezogen werden. Beobachtet man auch beispielsweise plötzliche Aversionen oder auffällig enge Beziehungen zu einem Mitarbeitenden, die einen privaten Charakter annehmen und mit Einzelaktivitäten verbunden sind, die fachlich nicht begründbar sind, ist größtmögliche Aufmerksamkeit geboten.

Tauchen erste Verdachtsmomente auf, ist noch nicht klar, ob sich diese erhärten lassen oder ob sie sich als zu vage oder gar unbegründet erweisen. Frühzeitige Aufzeichnungen können hilfreich sein.

Folgende Vorgehensweise wird empfohlen:

- Dokumentation aller Beobachtungen und Vermutungen mit Hilfe des Situationsporträts (Anlage 8), dabei ist emotionales Erleben als solches klar zu benennen
- Vermutungen und Beobachtungen sind in einer Handakte abzulegen – nicht in der Klient:innen-/Bewohner:innenakte/Personalakte
- Die Unterlagen sind vor der Einsichtnahme durch Dritte besonders zu schützen!
- Meldung des Verdachts an die iAP, die entsprechend ihrer Funktion beratend zur Seite steht - weiteres Vorgehen anhand des Handlungsleitfadens (Anlage 7).

## 6.12.2 Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt / Verdacht auf Gewalt (Anlagen 7 und 8)

Für Beschäftigte, die eine Gewaltanwendung wahrnehmen oder aufgrund von Verdachtsmomenten oder zureichenden Hinweisen vermuten, ist in Folge das Handeln nach den im Handlungsleitfaden in Anlage 7 benannten Schritten obligatorisch.

Dabei soll der Handlungsleitfaden durch die Beschäftigten selbst, aber auch institutionell regelmäßig aufgefrischt und in Erinnerung gehalten werden, um das adäquate Handeln zu sichern.

**In jedem Fall kann sich bei Unsicherheiten immer an die direkte Vorgesetzte und / oder die interne Ansprechperson (Notruf bei sexualisierter Gewalt) gewandt werden, um Verfahrenshilfe zu erhalten.**

Vorkommnisse werden auf Basis des Situationsporträts in Anlage 8 dokumentiert.

**Auch hier kann beim Ausfüllen stets die Hilfe der internen Ansprechperson (Notruf bei sexualisierter Gewalt) angefragt werden.**

### **Umgang und Entgegennahme von Hinweisen / Informationsweitergabe**

Insbesondere die Abteilungsleitungen, die internen Ansprechpersonen, die Geschäftsführung in Vertretung des Vorstands des SkF e.V. Bamberg und die externe Ansprechperson 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 auf (sexualisierter) Gewalt, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt, zu informieren.

Dasselbe gilt, wenn über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangt wird.

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 die Geschäftsführung des SkF e.V. Bamberg. 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 von (sexualisierter) Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden.

### **Achtung!**

Anonyme Anzeigen sind mit großer Vorsicht zu behandeln und wirklich nur zu beachten, wenn nachprüfbar Hinweise vorgebracht werden. Allgemeine Verdächtigungen dürfen nicht zu Ermittlungen führen! Insofern müssen zureichend tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen von (sexualisierter) Gewalt vorhanden sein. Liegen diese vor, erfolgt Meldung an die eAP, die die Hinweise prüft und dabei wesentliche be- und entlastende Umstände in Gestalt einer Gesamtschau abwägt. Beruht der Hinweis hingegen auf konkreten Tatsachen, muss auch gehandelt werden.

### 6.12.3 Hinweise für den Umgang mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt

Offenbaren sich Betroffene von (sexualisierter) Gewalt einem Beschäftigten sollte ein direkter Verweis auf die Zuständigkeit der iAP erfolgen. Bei Bedarf kann die betroffene Person begleitet werden.

Im Gespräch mit der betroffenen Person sollte die iAP folgendes beachten:

- Reagieren Sie ruhig und mit Bedacht! Heftige Reaktionen und Emotionen belasten Betroffene und können sie zum Verstummen bringen.
- Machen Sie keine Vorwürfe, auch wenn die/der Betroffene sich ihnen sehr spät anvertraut.
- Drücken Sie Lob und Wertschätzung dafür aus, dass die/der Betroffene den Mut gefunden hat, sich anderen anzuvertrauen und sich Hilfe holt.
- Stellen Sie in ruhigem Tonfall offene Fragen, um der/dem Betroffenen die Möglichkeit zu geben über das Vorgefallene zu sprechen. Geben Sie keine Details vor!
- Akzeptieren Sie, wenn die/der Betroffene nicht weitersprechen will!
- Überfordern Sie die/den Betroffene:n nicht mit Fragen nach Details der Tat.
- Stellen Sie sachlich fest, dass die stattgefundenen Handlungen nicht in Ordnung waren.
- Stellen Sie die Aussagen des/der Betroffenen nicht in Frage, auch wenn sie unlogisch oder unglaubwürdig klingen.
- Diskutieren Sie nicht darüber, ob der/die Betroffene sich falsch verhalten hat. Die Verantwortung für (sexualisierte) Gewalt trägt niemals der/die Betroffene!
- Schützen Sie die/den Betroffene:n vor weiterem Kontakt mit der/dem Beschuldigten!
- Trösten Sie den/die Betroffene:n, aber achten Sie dabei auf die persönlichen Grenzen des/der Betroffenen.
- Versprechen Sie dem/der Betroffenen nichts, was Sie nicht halten können!
- Verzweifeln sie nicht, wenn der/die Betroffene in der ersten Zeit nach der Aufdeckung (sexualisierter) Gewalterfahrung Verhaltensauffälligkeiten zeigt.

### 6.12.4 Vorgehen des Trägers bzgl. des Gesprächs mit Betroffenen

Der **Schutz aller Beteiligten** vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen. Dies betrifft

insbesondere die betroffene Person, die meldende Person und die beschuldigte Person.

Wenn die betroffene Person bzw. gesetzliche Vertreter:innen über erfahrene (sexualisierte) Gewalt informieren möchten, bietet der Träger ein **Gespräch mit der externen Ansprechperson** an.

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 geprüft werden, wer zu informieren ist, z.B. Sorgeberechtigte, Angehörige, Vormund, gesetzliche Betreuer:in, die/der zuständige Ansprechpartner:in im Jugendamt.

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).

Bei Einladung zum Gespräch wird bereits darauf hingewiesen, dass die betroffene Person und/oder deren gesetzliche Vertretung zum Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen kann. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen!

Inhalte und Rahmenbedingungen des Gespräches:

- Die betroffene Person ist zu Beginn des Gesprächs darüber zu informieren, dass tatsächliche Anhaltspunkte in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten sind.
- Die betroffene Person 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.
- 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 Personen bzw. deren gesetzliche Vertreter:innen werden 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 wird protokolliert, die Personalien werden aufgenommen. Das Protokoll ist von dem/der Protokollführer:in und der betroffenen Person und ggf. der gesetzlichen Vertretung zu unterzeichnen.

- Eine Ausfertigung des Protokolls wird der betroffenen Person ausgehändigt.
- Die Abteilungsleitung und die Geschäftsführung des SkF e.V. Bamberg werden über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

## 6.12.5 Vorgehen des Trägers im Gespräch mit Beschuldigten

Als beschuldigte Personen gelten diejenigen, die einer Handlung nach Ziffer I oder Ziffer II der Leitlinie Sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverband 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, auch 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 darstellen

**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 (beim SkF: Geschäftsführung, iAP) 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.

Inhalte und Rahmenbedingungen des Gespräches:

- Die beschuldigte Person darf die Aussage verweigern.
- 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 Ausfertigung des Protokolls, die vom Protokollierenden zu unterzeichnen ist.

- Die Abteilungsleitung und die Geschäftsführung werden 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 beschuldigten Person geben, noch dürfen Äußerungen der beschuldigten Person infrage gestellt werden.

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

### 6.12.6 Informationspflicht des Trägers gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene

Der Träger unterrichtet die betroffene Person und ggf. deren gesetzliche Vertretung 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) kann zu den Hilfsangeboten gehören.

Von Seiten der Dienstvorgesetzten können insbesondere folgende weitere Maßnahmen eingeleitet werden:

- Beratende, therapeutische, ggfs. seelsorgliche oder auch finanzielle Hilfen. Die Betroffenen können weitere, entsprechende Leistungen beantragen.
- Reflexion und/oder Supervision von Belastungen und Arbeitsbedingungen mit den betroffenen Mitarbeitenden im gesamten Team
- Notwendige Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder Arbeitsplatzwechsel
- In einzelnen Fällen kann ein längerer Prozess der Begleitung und Unterstützung mit individuellen Hilfsangeboten, aber auch der Aufsicht und Kontrolle des betroffenen Mitarbeitenden notwendig sein.

Für die Entscheidung zur Gewährung von konkreten Hilfen und Maßnahmen ist der Vorstand des SkF e.V. Bamberg zuständig. Bei der Umsetzung der Hilfen arbeitet der Träger eng mit zuständigen Ämtern und Fachstellen zusammen. Hierfür stellt der Träger diesen Stellen alle erforderlichen Informationen zur Verfügung. Dem Wunsch nach einem Gespräch mit einer leitungsverantwortlichen Person ist nachzukommen.

Wenn tätige Personen im Rahmen ihres Arbeitskontextes Opfer von Gewalt werden und dadurch eine gesundheitliche Schädigung erleiden, dann kann es sich um einen Arbeitsunfall im Sinne des §8 SGB VII / Gesetzliche Unfallversicherung handeln. Die verletzte Person kann Anspruch auf Rehabilitation und Entschädigung aus der gesetzlichen Unfallversicherung haben. Wie auch bei anderen Arbeitsunfällen muss der Arbeitgeber den Vorfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger (bei uns BGW) anzeigen, wenn er eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen auslöst. Zur Information der Betroffenen kann das Musteranschreiben (Anlage 9 + 10) genutzt werden.

### 6.12.7 Verfahren zur Anerkennung des Leids

Im August 2023 ist der Deutsche Caritasverband (DCV) dem Verfahren der unabhängigen Kommission für Anerkennungsleistungen (UKA) des Verbands der Diözesen Deutschland (VDD) beigetreten.

Dies bedeutet, dass damit auch der SkF e.V. Bamberg an diesem Verfahren teilnimmt.

Menschen, die in unseren Einrichtungen sexualisierte Gewalt erfahren haben, sollen so eine schnelle und systematische Entscheidung über mögliche Anerkennungsleistungen sowie die Auszahlung derselben erhalten. Der Antrag kann von Betroffenen bei Zuständigkeit über die externe Ansprechperson, Hr. Venten, gestellt werden.

Die von der UKA festgesetzten materiellen Anerkennungsleistungen sind vom SkF e.V. Bamberg zu tragen und werden von diesen an den Deutschen Caritasverband überwiesen. Dieser zahlt die Leistungen dann an die Betroffenen aus.

Näheres finden Sie auch unter folgendem Link: [DCV](#).

### 6.12.8 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 der Leitlinie Sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverband 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 si- ehe Kapitel 4.2.3) der Leitlinie Sexualisierte Gewalt des Deutschen Caritasverband vorliegen, wird im Einzelfall über den weiteren Einsatz entschieden.

Der Dienstgeber stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass gewaltvolle Handlungen nicht wiederholt werden können.

Als dienstrechtliche Maßnahmen gelten:

- Die mündliche und schriftliche Ermahnung durch den Vorgesetzten
- Freistellung der beschuldigten Person  
Der Dienstgeber kann beschuldigte Personen vom Dienst freistellen. In diesem Falle steht den beschuldigten Personen eine Lohnfortzahlung zu.  
Die Mitarbeitervertretung muss über ein entsprechendes Vorgehen informiert und auf Wunsch angehört werden.
- Abmahnung durch den Dienstvorgesetzten, unter Umständen auch dann, wenn sich ein Verdacht nicht bestätigt, aber wegen Nichteinhaltung fachlicher Standards das Vertrauen in die fachliche Eignung des Mitarbeitenden nachhaltig gestört ist
- Kündigung bei wiederholten und gravierenden Vorfällen unter Angabe von Gründen
- Prüfung einer Anzeige bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft durch die Einrichtung

### 6.12.9 Aufklärung

Klarheit und Wahrheit sind bei der Aufklärung der Fälle unbedingt gefordert. Der SkF e.V. Bamberg verpflichtet sich, sich aktiv an 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 Träger des SkF e.V. Bamberg. Bei verstorbenen Beschuldigten bzw. Täter:innen ist der jeweils letzte rechtlich verantwortliche Träger zuständig bzw. dessen Rechtsnachfolger. Die Geschichte der Einrichtungen und Dienste im Hinblick auf (sexualisierte) Gewalt wird reflektiert. Wird ein Fall von (sexualisierter) Gewalt bekannt, besteht Dialogbereitschaft mit ehemaligen betroffenen Personen. Beispielsweise kann die Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden, Schuld anzuerkennen und ggf. weitere Unterstützung vermittelt werden.

Bei juristisch bzw. nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen (sexualisierter) Gewalt gegenüber Minderjährigen oder schutz- bzw. hilfebedürftigen Menschen, bei denen jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, bemüht sich der SkF e.V. Bamberg um Aufklärung und eine angemessene Regelung. Dies gilt auch, wenn die beschuldigte Person bereits verstorben ist.

## 6.12.10 Maßnahmen in Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei nachweislich falscher Beschuldigung ist der Dienstgeber 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 werden in der Personalverwaltung gesichert aufbewahrt, die Zugriffsrechte sind geregelt und auf nur wenige Personen minimiert.

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 der betroffenen Person.

## 6.12.11 Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen

Die Abteilungsleitungen der betroffenen Dienste oder Einrichtungen werden vom Träger unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert. Der SkF e.V. Bamberg trägt dafür Sorge, dass die Dienste und Einrichtungen individuell unterstützt werden, um die Belastungen, die sich aus dem Verfahren und der Aufarbeitung ergeben, bewältigen zu können.

## 6.12.12 Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche und nicht kirchliche Stellen

Der dringende Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt im Sinne der Leitlinien des Deutschen Caritasverband darf nur durch Vorstand und Geschäftsführung des SkF e.V. Bamberg 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 und die Verpflichtung zur Weitergabe an den Ordinarius zum Zwecke der kirchlichen Voruntersuchung“ (DCV Leitlinien Version 2 S. 7).

### **Kirchenrechtliche Voruntersuchen gemäß can. 1717 §1 CIC**

Richtet sich der Vorwurf gegen einen anderen Gläubigen, der in der Kirche eine Würde bekleidet oder ein Amt oder eine Funktion ausübt, ist zusätzlich zu den in erster Linie zu ergreifenden „Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls“ sowie den unter 6.12.8 „Konsequenzen für beschuldigte Personen und für Täter:innen“ beschriebenen Maßnahmen eine kirchenrechtliche Voruntersuchung gemäß can. 1717 §1 CIC durchzuführen. Die Leitung des Trägers informiert daher den Ordinarius des Ortes der behaupteten Tat über den Vorwurf“ (DCV Leitlinien Version 2, S. 11).

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 Heimaufsicht, die FQA 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 Berufsgeheimnisträger, die im Rahmen ihrer seelsorgerischen, beratenden oder therapeutischen Arbeit Hinweise 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 wird eine externe Beratungsstelle hinzugezogen.
- Betroffenen Personen werden Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt.
- Die betroffenen Personen erhalten Gelegenheit, etwaige Entscheidungen abzuwägen.
- Wenn Informationen nicht weitergegeben werden, wird das vom Träger gut abgewogen.
- Alle Gespräche mit den betroffenen Personen, Entscheidungsgründe und Ergebnisse der externen Beratung

werden unter Angabe der Namen dokumentiert und von den Beteiligten unterschrieben.

## 6.13 Öffentlichkeitsarbeit

Dem SkF e.V. Bamberg ist es wichtig, sich zum Thema Gewalt in all seinen Formen auch im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu positionieren.

Durch unterschiedliche Projekte und Öffentlichkeitsangebote bezieht der Verband Stellung, informiert, sensibilisiert und zeigt Hilfemöglichkeiten auf - z.B. Informationsveranstaltungen zu der Gefahr von K.O. - Tropfen, Präventionsangebote für unterschiedliche Organisationen, u.a. Durch die Schulung von Multiplikator:innen in den unterschiedlichsten Organisationen trägt der SkF dazu bei, dass die Realität von Gewalt in unserer Gesellschaft mehr Beachtung findet, ernst genommen wird und eigene Präventionsstrategien entwickelt werden können.

Sollte es im SkF e.V. Bamberg zu grenzverletzendem Verhalten gekommen sein, wird bei einem bestehenden öffentlichen Interesse die Öffentlichkeit unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes aller Beteiligten informiert. **Dies geschieht ausschließlich durch die Geschäftsführung. Diese übernimmt während des gesamten Prozesses die Kommunikation und die Pressearbeit.**

Bei entsprechendem Bedarf werden Informationen auch an die Pressestelle des DiCV oder an Deutschen Caritasverband weitergeleitet. Die Entscheidung darüber trifft die Geschäftsführung des SkF e.V. Bamberg. Sie übernimmt auch in diesem Fall die Kommunikation vollumfänglich.

## 6.14 Datenschutz

Sollten im Rahmen eines Vorgangs nach diesem Gewaltschutzkonzept personenbezogene Daten verarbeitet werden, unterliegt das Vorgehen 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), sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten.

Da bei Meldungen von (vermuteter) Gewalt personenbezogene Daten an die externe Ansprechperson weitergeleitet werden, wird dieser Vorgang in das Verarbeitungsverzeichnis des SkF e.V. Bamberg aufgenommen.

Grundsätzlich gilt das Gebot der Datensparsamkeit und Datensicherheit:

- Intern und für die Dokumentation dürfen nur die notwendigsten Daten verwendet werden.
- Der Zugriff auf die Dokumentation muss auf einen kleinen, den erforderlichen, Personenkreis eingeschränkt sein. Möglichst wenige

Personen dürfen von den personenbezogenen Daten einer anderen Kenntnis erlangen.

- Alle entsprechenden Daten müssen unter Verschluss gehalten werden und dürfen nicht für andere zugänglich sein.

Bei datenschutzrechtlichen Fragen und Unsicherheiten erfolgt durch die interne Datenschutzbeauftragte des SkF e.V. Bamberg ggf. Rücksprache und Klärung mit unserem Datenschutzbeauftragten, der Rechtsanwaltskanzlei Costard.

## 6.15 Aufbewahrung, Auskunft, Akteneinsicht

Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen von Personalakten, Voruntersuchungsakten etc. (siehe Löschkonzept des SkF e.V. Bamberg). 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 der betroffenen Personen 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.

## 7. Prävention und Gewaltschutz als Haltung

Neben den konzeptionellen präventiven Vorgaben im SkF e.V. Bamberg legen wir unserer Arbeit eine präventive Grundhaltung im Umgang mit Menschen zugrunde.

Beschäftigte und Hilfesuchende sollen durch eine gelebte präventive Haltung in ihrem **Alltag die Erfahrung machen, dass ihre persönlichen Grenzen geachtet, ihre Meinung wertgeschätzt und ihre Mitgestaltung gewünscht ist. Das sind die Grundpfeiler eine Prävention gegen Gewalt.**

Ausdruck dieser Haltung, die für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter verpflichtend ist, ist die Unterzeichnung des Verhaltenskodex bei der Einstellung.

Im SkF e.V. Bamberg wird ein demokratischer Führungsstil der Geschäftsführung und der Abteilungsleitungen erwartet.

Grundlegend sind die Rechte der Menschen, mit denen wir arbeiten und die alle Mitarbeiter:innen des SkF e.V. Bamberg anerkennen und respektieren.

## 7.1 Respekt im Umgang mit Kolleg:innen und Schutzbefohlenen

Jeder Mensch hat das Recht, mit Respekt behandelt zu werden. Dazu zählt, dass wir seine körperlichen Grenzen nicht überschreiten, ihn nicht verbal herabsetzen oder eigenmächtig für ihn handeln. Die Menschen, die beim SkF e.V. Bamberg arbeiten oder Unterstützung und Hilfe suchen, sollen sich wohlfühlen, geachtet fühlen und nicht durch Angst zu Handlungen genötigt werden.

## 7.2 Partizipation der Beschäftigten und der Hilfesuchenden

Beschäftigte und Klient:innen werden beim SkF e.V. Bamberg transparent über notwendige Handlungsschritte im Arbeits- bzw. Hilfeprozess informiert und können ihre Anliegen einbringen. Im gegenseitigen Austausch wird nach gelingenden Lösungen gesucht.

## 7.3 Widerspruch erlaubt

Eine wichtige präventive Grundhaltung den Kinder und Jugendlichen, den Klient:innen und den Betreuten gegenüber ist es, sie die Erfahrung machen zu lassen, dass die (vermeintlich) „stärkeren“ Helfer nicht immer Recht haben und sie als Hilfesuchende widerspruchslos alles hinnehmen müssen. Wer ernst genommen wird, kann auch anderen Menschen gegenüber besser seine eigene Meinung vertreten oder Missfallen und Ablehnung ausdrücken.

Dieser Grundsatz soll ebenso im Umgang der Mitarbeiter:innen untereinander, als auch zwischen Führungspersonen und Mitarbeiter:innen beachtet werden.

## 7.4 Transparente Arbeitsweise

In der Arbeit mit den Kinder und Jugendlichen, den Klient:innen und den Betreuten wird nichts unter dem Deckmantel der Geheimhaltung unternommen. Arbeitsschritte und Vorgehensweisen müssen von allen Beteiligten nachvollziehbar und kontrollierbar sein. Wer daran gewöhnt ist, dass alles Unangenehme durch Stillschweigen aus der Welt geschafft wird, ist nicht ausreichend vorbereitet, wenn ein Täter oder eine Täterin Geheimhaltung erzwingen will.

## 7.5 Helfer:in und Klient:in sind kein abgeschlossenes System – wir machen niemanden abhängig

Die Beschäftigten des SkF e.V. Bamberg vermitteln den Klient:innen nicht das Gefühl, dass nur sie alleine für das gelingende Leben der Klient:innen sorgen können. Es ist eine präventive Haltung, Menschen nicht abhängig zu machen, sondern ihnen auch den Zugang zu anderen Hilfesystemen zu ermöglichen.

## 7.6 Gleichbehandlung

Wir behandeln alle Beschäftigten, Kinder und Jugendlichen, Klient:innen und Betreuten gleich. Niemand wird wegen seines Geschlechts, seiner Religionszugehörigkeit, seines Alters oder seiner Nationalität diskriminiert.