**Institutionelles Gewalt-Schutzkonzept (ISK)**

**Für den Caritasverband Bremen e.V., seine mehrheitlichen Tochtergesellschaften und den Sozialdienst katholischer Frauen e.V., Ortsverein Bremen**

**Vorwort**

Täglich sind Mitarbeitende, Freiwillige sowie Klient\*innen/Patient\*innen in unterschiedlichsten Begegnungen miteinander im Kontakt. Wir wollen den Menschen einen sicheren Ort bieten, an dem die persönliche Würde und das Wohl jeder einzelnen Person geschützt werden kann. Somit wollen wir eine „Kultur der Achtsamkeit und des Respekts“ schaffen. Hierzu zählt insbesondere der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt.

Zum 1. Oktober 2014 trat das [Bischöfliche Gesetz zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen im Bistum Osnabrück](http://www.bistum.net/fix/files/990/artikel/doc/Aktuelle%20Pr%EF%BF%BDventionsordnung.pdf) (Präventionsordnung) in Kraft. Zentraler Inhalt der Präventionsordnung ist das Institutionelle Schutzkonzept (ISK), das die einschlägigen Maßnahmen zum Schutz der uns anvertrauten Menschen vor Grenzüberschreitung und vor sexualisierter Gewalt festlegt. Alle kirchlichen Einrichtungen und Institutionen im Bistum Osnabrück sind damit beauftragt, ein einrichtungsbezogenes Institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

Am 18. November 2019 wurde die Rahmenordnung Prävention (RO-Prävention) vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz in Würzburg beschlossen. Mit der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Osnabrück vom 19.12.2019 (Band 62, Nr. 23) ist die RO-Prävention zum 01.01.2020 im Bistum Osnabrück in Kraft getreten. Damit ersetzt sie das Gesetz zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen im Bistum Osnabrück (Präventionsordnung) vom 1. Oktober 2014.

**Begriffsdefinitionen „Gewalt“**

Der Begriff "Gewalt" ist vielschichtig. Für den Arbeitsschutz bietet sich daher die Definition der International Labour Organization (ILO) an. Sie beschreibt Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als "eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung. Hierbei kann es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handeln, die auf physischen, psychischen oder sexuellen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung" (Deutsche gesetzliche Unfallversicherung).

Zu unterscheiden ist zwischen **externer Gewalt**, verursacht durch Kund\*innen oder Besucher\*innen, sowie **interner Gewalt**, die von Kolleg\*innen, Leitungskräften oder Mitarbeitenden ausgeht.

Meistens treten die genannten Formen von Gewalt, in Kombination mit den folgenden Verhaltensweisen auf:

* Unhöfliches oder unangepasstes Verhalten zeugt meistens von mangelndem Respekt gegenüber anderen.
* Verbalisierte Gewalt meint die Absicht, jemanden mit Worten anzugreifen, einzuschüchtern oder zu beleidigen.
* Gewalt gegen Sachen sind die absichtlichen Verschmutzungen, Beschädigungen von Gegenständen oder Objekten sowie Randale.
* Körperliche Übergriffe sind bewusste Angriffe gegen Personen, mit der Absicht Verletzungen herbeizuführen.
* Indirekte Gewalt beinhaltet Drohungen oder Nötigungen mit dem Ziel, auf eine Entscheidung Einfluss zu nehmen.
* Bei Überfällen bzw. Übergriffen handeln die Täter mit dem Vorsatz, jemanden bewusst physisch oder psychisch zu schädigen (Arbeitsrecht im Betrieb, S. 11)

**Die Rahmenordnung**

In der RO-Prävention werden die Präventionsbausteine und Standards beschrieben, die in den kirchlichen Einrichtungen und Diensten und von den kirchlichen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen erfüllt und nachgeachtet werden müssen

**Personalauswahl und -entwicklung**

In Vorstellungsgesprächen soll die Bereitschaft der Bewerber\*in und der haupt- und ehrenamtlich Tätigen, sich mit der Problematik „Nähe und Distanz“ und „sexualisierter Gewalt“ zu beschäftigen, überprüft und eine Diskussion zum Thema: „Grenzverletzungen und Rechte von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ geführt werden.

Auch in Personal-, Mitarbeitenden- und/oder Klärungsgesprächen sowie in Probezeitgesprächen wird das Thema „Grenzüberschreitungen und Prävention von sexualisierter Gewalt“ regelhaft thematisiert.

**Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

Das erweiterte Führungszeugnis wird von allen Personen, die Aufgaben des Rechtsbereiches der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe übernehmen, und in der Arbeit mit behinderten, minderjährigen Personen beschäftigt sind, vorgelegt.

Dies bedeutet in der praktischen Ausführung, dass das erweiterte Führungszeugnis nur eingesehen werden darf und in einem entsprechenden Formular dokumentiert wird. Das Formular wird in der Personalverwaltung besonders geschützt verwahrt, so dass es bei der Routinesachbearbeitung nicht zugänglich ist.

Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses hat grundsätzlich vor Abschluss des Dienst- bzw. Honorarvertrages zu erfolgen. Ist dies aufgrund der Kürze des Bewerbungsverfahrens nicht möglich, ist es zeitnah vorzulegen und im Dienstvertrag ein Vorbehalt zu formulieren.

Die Kosten für das erweiterte private Führungszeugnis werden im Rahmen einer Einstellungsbewerbung vom Bewerber selbst getragen.

Alle abhängig Beschäftigten, freiberuflich Tätigen – sogenannte Honorarkräfte – sowie sonstige Beschäftigte und freiwillig Engagierte, die insbesondere Aufgaben im Rechtsbereich der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe ausüben, sind mit Aufnahme ihrer Tätigkeit neben der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ebenfalls zur Unterzeichnung einer Selbstauskunftserklärung verpflichtet (vgl. Pkt. 3.1.2 RO-Prävention).

**Verhaltenskodex/Selbstverpflichtungserklärung**

Eine Organisation setzt mit diesem Kodex ein klares Zeichen gegen potenzielle Täter\*innen und macht die eigene Sensibilität und Aufmerksamkeit deutlich. Daher ist ein Verhaltenskodex im jeweiligen Arbeitsbereich zu erstellen. Dieser regelt für den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Verbindliche Verhaltensregeln zu Sprache und Wortwahl bei Gesprächen, adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz, Angemessenheit von Körperkontakt, Beachtung der Intimsphäre, Zulässigkeit von Geschenken, Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken und Disziplinierungsmaßnahmen werden hier geregelt.

Die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen (vgl. Pkt. 3.2 RO-Prävention).

**Dritte**

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, sind diese Regelungen analog anzuwenden.

Bei der Beauftragung von freiberuflichen Personen, die in Einrichtungen des LCV Bremen und/oder des SkF Bremen eingesetzt werden, ist je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu prüfen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

Von allen externen (Einzel-)Personen, die vom Träger mit einer entsprechenden Tätigkeit im Umgang mit anvertrauten Menschen (siehe oben) beauftragt wurden, besteht die Pflicht zur Vorlage einer Selbstauskunftserklärung und eines unterschriebenen Verhaltenskodex.

**Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall**

Für das Vorgehen in einem Verdachts- oder Beschwerdefall sollen interne und externe Beratungsstellen/Präventionsfachkräfte aufgezeigt werden um sicherzustellen, dass Missstände von Mitarbeitenden, Freiwilligen, Klient\*innen und Bewohner\*innen benannt werden können, und auch bedarfsweise eine Beratung in einem Verdachtsfall gewährleistet ist.

Personen mit Kontakt zu Betroffenen oder Kontakt zu Beschuldigten erhalten kontinuierlich Supervision.

Die beauftragte Ansprechperson werden im „Verhaltenskodex für den Caritasverband Bremen e.V. und seinen mehrheitlichen Tochtergesellschaften und dem SkF Bremen“ benannt.

**Qualitätsmanagement**

Das Schutzkonzept soll bei einem Vorfall von Gewalt, strukturellen Veränderungen oder spätestens alle 5 Jahre überprüft und ggf. angepasst werden.

**Fortbildungen der Mitarbeitende und Freiwillige**

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Schulungsinhalte können sein:

* Angemessene Nähe und Distanz
* Strategien von Täterinnen und Tätern
* Psychodynamiken der Opfer
* Straftatbestände und rechtliche Bestimmungen
* Eigener emotionaler und sozialer Kompetenz
* Kommunikations- und Konfliktfähigkeit

Alle anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt hinzuweisen.

**Interne und externe Ansprechpersonen**

Im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes sollen mindestens eine interne Ansprechperson (Präventionsfachkraft) und externe Ansprechpersonen benannt werden.

**Präventionsfachkraft**

Es muss mindestens eine geeignete Person benannt werden. Die Person hat vor allem eine Lotsenfunktion, kennt das Vorgehen und vermittelt gemäß dem Institutionellen Schutzkonzept an die zuständigen Stellen.

Die Bezeichnung der benannten Person ist „Präventionsfachkraft“. Als Präventionsfachkraft kommen nur Personen in Frage, die eine pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation haben.

Sie übernimmt folgende Aufgaben:

* Sie kennt Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann tätige Personen darüber informieren.
* Sie fungiert für Mitarbeitende und Freiwillige als Ansprechpartnerin bei allen Fragen zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt.
* Sie unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte
* Sie bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen des Rechtsträgers
* Sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
* Sie trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Klient\*innen und Bewohner\*innen qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.
* Sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarfe.
* Sie ist Kontaktperson vor Ort für die Anlaufstelle Prävention.

**Externe Ansprechpersonen**

Neben einer internen Ansprechperson sollen auch externe Ansprechpersonen für Beschäftigte, Ehrenamtliche, allen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Vertreter\*innen bekanntgemacht werden.

**Ansprechpersonen/ Anlaufstellen**

Für betroffene Personen oder Beobachter\*innen von Gewalt, gibt es die Möglichkeit die internen oder externen Ansprechpersonen nach dem Gewalt-Schutzkonzept hinzuzuziehen. Die Ansprechpersonen können eine erste Orientierung bieten. Außerdem besteht die Möglichkeit nicht kirchliche Beratungsstellen zu kontaktieren.

**Interne Ansprechpersonen:**

**Fachkräfte für Gewaltprävention**

|  |  |
| --- | --- |
| **Svenja Schulz**Stellv. Einrichtungsleitung Übergangswohnheim WalleTel: 0162-2738407Mail: praevention@caritas-bremen.de | **Jörg Gilat**Ambulante Hilfen der Caritas-Erziehungshilfe gGmbHTel: 0162-1081554Mail: praevention@caritas-bremen.de |

|  |
| --- |
|  |

**Externe Ansprechpersonen**

**Bischöfliche Beauftragte für Fragen der sexuellen Gewalt an Minderjährigen und sonstige Schutzbefohlene durch Geistliche und andere kirchliche Mitarbeiter im Bistum Osnabrück**

Antonius Fahnemann

Landgerichtspräsident a.D.

0800-7354120

Mail: fahnemann@intervention-os.de

Olaf Düring

Telefon: 0800 5015684

E-Mail: duering@awo-os.de

Kerstin Hülbrock

Telefon: 0800 5015685

E-Mail: huelbrock@awo-os.de

**Bischöfliche Beauftragte für**

**Betroffene von geistlichem Missbrauch**

Dr. Julie Kirchberg

Theologin

0800-7354127

Mail: kirchberg@intervention-os.de

Ludger Pietruschka

Dipl. Theologe

0800-7354128

Mail: pietruschka@intervention-os.de

**Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch**

Hermann Mecklenfeld

Tel: 0541 318-380

Mail: h.mecklenfeld@bistum-os.de

Christian Scholüke

Tel: 0541 318-381

Mail:c.scholueke@bistum-os.de

|  |
| --- |
| **Weitere Anlaufstellen**  |

Beratungsstelle Offene Tür, Bremen

Hohe Str. 7, 28195 Bremen

Telefon: 0421/ 32 42 72

E-Mail: offene-tuer.bremen@t-online.de

<https://www.kgv-bremen.de/seelsorge-beratung/beratungsstelle-offene-tuer>

für Frauen, die im kirchlichen Raum Gewalt erfahren haben: <https://www.gegengewalt-anfrauen-inkirche.de/startseite.html>

Notruf Bremen: Psychologische Beratung bei sexueller Gewalt für Menschen ab dem 14. Lebensjahr

<https://www.notrufbremen.de/WordPress_01/>

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: Beratung zu Kindesmissbrauch:

<https://nina-info.de/hilfetelefon.html>

Schattenriss: Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch
Waltjenstraße 140
28237 Bremen
Tel. (0421) 61718
info@schattenriss.de

Männer gegen Männer Gewalt e.V.
Hollerallee 14
28209 Bremen
Tel.: (0421) 3039422
bremen@gewaltberatung.org

AtriumKirche Citypastoral
Hohe Straße 7
28195 Bremen
Tel. (0421) 3694300

Bremer Opfer-Notruf (24h)
Tel. 0800 28 00 110

Familien und Lebensberatung der Bremisch Evangelischen Kirche
Domsheide 5
28195 Bremen
Tel. (0421) 33 35 63

Kinderschutzzentrum
Humboldtstr. 179
28203 Bremen
Tel. (0421) 24011220
info@dksb-bremen.de

Mädchenhaus Bremen e.V.
Rembertistr. 32
28203 Bremen
Tel. (0421) 33 65 444
info@maedchenhaus-bremen.de

**Handlungsanleitung: „Was ist zu tun?“[[1]](#footnote-1)**

Bei Verdacht bzw. Vorwurf auf sexuelle Übergriffe bzw. beim Registrieren einer grenzverletzenden Situation zwischen Mitarbeitenden und/oder Klient\*innen sollte ruhig und besonnen reagiert werden. Der Anfangsverdacht bildet die Ausgangslage für das weitere Vorgehen. Daher ist es oft sinnvoller, erst einmal eine Pause zu machen und in Ruhe zu überlegen, als überstürzt und emotional aufgewühlt zu reagieren. Folgende oder ähnliche Fragen sollten sich selbst gestellt werden:

* *„Habe ich einen vagen Verdacht, weil ich Gerüchte gehört habe?*
* *Oder ziehe ich Schlussfolgerungen aus beobachteten Grenzverletzungen?*
* *Gibt es eventuell Andeutungen von Klient\*in oder Bewohner\*in?“*

Zudem kann das Formular „Situationsportrait“ ausgefüllt werden, um einen Überblick über den Anfangsverdacht zu erhalten.

Bei Unklarheit oder Unsicherheit in der Einschätzung der vorliegenden Situation ist es jederzeit möglich, (zunächst) auch ohne Einbeziehung der Leitung den Kontakt zu externen oder internen Ansprechpersonen herzustellen. Ein beschuldigter Mitarbeitender kann jederzeit den Betriebsrat/MAV informieren.

Mitarbeitende, die einen Verdacht bzw. Vorwurf haben, sollten Anlass bezogen reagieren und ggf. mit einer eigenen Dokumentation und einer Einteilung in **vage/unklar – erhärtet – begründet** beginnen.

**vage/unklar:**

*„Ich habe da ein komisches Bauchgefühl…!“*

Ein vager Verdacht ist stets eine schwierige Situation. Keine Person soll zu Unrecht beschuldigt werden. Eine verdächtigte Person kann nicht wie ein/e Täter\*in behandelt werden, solange es „nur“ einen Verdacht gibt und der Vorwurf nicht geklärt ist. In den meisten Fällen liegt ein Verhalten vor, welches als nicht fachlich bezeichnet werden kann und oftmals schon durch die Person selbst wahrgenommen wird. Daher sollte die Auseinandersetzung eingangs auf dieser Ebene geführt werden und ggf. die Leitung eingeschaltet werden. Gründet sich ein Anfangsverdacht auf unspezifische Hinweise, geht es im nächsten Schritt darum, weitere, eindeutige Informationen zu sammeln.

**erhärtet:**

Fundiert sich ein zunächst vager/unklarer Verdacht durch, Beobachtungen oder Hinweise, so erhärtet er sich.

In jedem Fall ist eine schriftliche Fixierung spontaner Aussagen der Klient\*innen/Bewohner\*innen aufzunehmen und der Informationsstand auszuwerten: „Was haben die Klient\*innen/Bewohner\*innen oder wem in welcher Situation berichtet? Wer hat was, wann, wie oft, wo getan?“

**begründet:**

z. B. Beobachtung von einem (sexuellen) Übergriff.

**Flussdiagramm: Handlungsanweisung: „Was ist zu tun?“**

**Wahrnehmung einer grenzverletzenden Situation**

Unverzügliches Einschreiten

Bei (akuten) gewaltsamen Handlungen

**Annahme einer Meldung bzw. Beschwerde** von z.B. Bewohner\*innen oder Klient\*innen

***Formular: Situationsbeschreibung (A)***

**Reflexion von Beobachtungen**

Erstellung einer Meldung und Weitergabe

***Formular Situationsbeschreibung (A)***

**Weiterleitung einer Meldung** bzw. Beschwerde an unmittelbare Vorgesetzte bzw. Einrichtungsleitung und/oder an interne/externe Präventionsfachkraft ***Formular: Vorlage zur Dokumentation (B)***

**Der Vorstand wird über die Meldung informiert**

**Sind Sofortmaßnahmen notwendig, z.B.?**

* Unterbrechung des Kontakts
* Einleitung dienstlicher Schritte
* Information von Erziehungsberechtigten, Angehörigen, gesetzlichen Betreuer\*innen
* Einschaltung externe Ansprechperson

***Formular: Nachweis über eingeleitete Sofortmaßnahmen (C)***

NEIN

JAA

**Sondierung der Situation/ Fallbesprechung, Einzelmaßnahmen prüfen z.B.:**

* Gespräche mit betroffener Person, ggf. mit Angehörigen, Erziehungsberechtigten, Betreuer\*innen
* Gespräche mit beschuldigter Person
* Unterbrechung des Kontakts
* Einleitung dienstrechtlicher Schritte
* Information von Erziehungsberechtigten, Angehörigen, gesetzlichen Betreuer\*innen, Aufsichtsbehörde

***Formular: Analyse der Situation (D)***

**Beendigung des Prozesses** ggf. Rehabilitierung der beschuldigten Person

**Entscheidung**, sind Maßnahmen erforderlich?

***Formular: Nachweis über Ergebnisse und Gespräche (E)***

NEIN

JAA

**Maßnahmen durchführen**

Quellen:

* Der Verhaltenskodex Erzbistum Köln
* Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas (Rahmenkonzept und Manual); Hg: Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V.; Juli 2019
* Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz; Hrsg.: Ständiger Rat der Deutschen Bischofskonferenz; 2019
* Standards zur Sicherstellung der Geeignetheit des Personals; Hg: Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.; 2013
* Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas : Handlungsanweisung
* Deutsche gesetzliche Unfallversicherung: <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/gewalt-mobbing/index.jsp>
* Rahmenordnung Prävention Osnabrück 2019
1. CEH Handlungsanweisung „Was ist zu tun?“ [↑](#footnote-ref-1)