



**Stiftung  
St. Konradihaus  
Schelklingen**

## **Gewaltschutzkonzept**



# GEWALTSCHUTZKONZEPT

**Pädagogische Handlungsleitlinien der Stiftung St. Konradihaus Schelklingen**  
zum Schutz körperlicher, seelischer und sexueller Misshandlung und Übergriffigkeit

## **Stiftung St. Konradihaus Schelklingen**

Konradistraße 1  
89601 Schelklingen

Telefon: +49(0)7394/247-0

Telefax: +49(0)7394/247-60

E-Mail: [stiftung@st.konradihaus.de](mailto:stiftung@st.konradihaus.de)

Internet: [www.st.konradihaus.de](http://www.st.konradihaus.de)

## **Auflage 1/2018**

**In Kraft gesetzt am: 16. Mai 2018**

Dr. Hubert Liebhardt, Vorsitzender des Verwaltungsrates  
Roland Zeller, Vorstand

## **Redaktionell verantwortlich:**

Thomas Schmidt

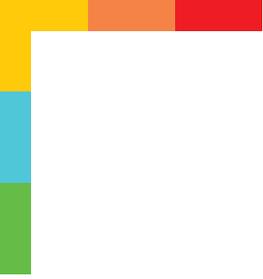
für die Stiftung St. Konradihaus



# Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	3
<b>1. Pädagogische Handlungsleitlinien zum Schutz vor körperlicher, seelischer und sexueller Misshandlung und Übergriffigkeit – ein Teil des „Gewaltschutzkonzeptes“ der Stiftung St. Konradihaus.....</b>	<b>4</b>
1.1 Schutz des meldenden Mitarbeitenden.....	5
1.2 Schutz des zu meldenden Mitarbeitenden.....	5
1.3 Schutz des meldenden jungen Menschen.....	6
1.4 Schutz des zu meldenden jungen Menschen.....	6
1.5 Meldepflichten bei vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten von Mitarbeitenden.....	6
<b>2. Handlungsabfolge.....</b>	<b>7</b>
2.1 Meldepflichtiger Vorgang.....	7
2.2 Beteiligung von Personen und Institutionen.....	9
2.3 Ergreifung von Maßnahmen zum Schutz des Mitarbeitenden.....	9
2.4 Arbeitsrechtliche Interventionen.....	9
2.5 Prüfung der eingeleiteten Maßnahmen.....	9
<b>3. Personalentwicklung.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Ehrenkontrakt.....</b>	<b>11</b>
Ehrenkontrakt des Caritasverbandes.....	12
<b>5. Hilfe für Opfer sexueller, körperlicher und seelischer Gewalt Auftrag und Angebote der Stiftung St. Konradihaus.....</b>	<b>14</b>
<b>6. Ansprechpartner.....</b>	<b>14</b>
<b>7. Beispiel zum Ablauf der Organisation von Hilfen.....</b>	<b>15</b>
<b>8. Anhang – Begriffserklärungen.....</b>	<b>16</b>
Kinderrechte.....	16
Gewalt.....	17
Was ist übergriffig?.....	17
Was ist sexueller Missbrauch?.....	19

*Um eine leichtere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten wird darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Wir betonen, dass die bei Personen bzw. Personengruppen verwendete maskuline oder neutrale Form des Wortes für beide Geschlechter zu verstehen ist.*

A decorative bar at the top left of the page, consisting of a vertical stack of colored rectangles: yellow, orange, red, light blue, and green.

# Gewaltschutzkonzept

Pädagogische Handlungsleitlinien der Stiftung St. Konradhaus Schelklingen

Zum Schutz vor körperlicher, seelischer und sexueller Misshandlung und Übergriffigkeit

## Präambel

Die Stiftung St. Konradhaus Schelklingen sieht sich in besonderer Weise dem Wohl und der Förderung junger Menschen verpflichtet. In unserem Dienstleistungsangebot besteht ein differenziert zu bewertendes Risiko, Opfer von Misshandlungen oder Übergriffigkeiten zu werden. Jungen Menschen in prekären Lebenslagen sowie den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden, ist durch die Stiftung St. Konradhaus der erforderliche Schutz zu gewährleisten. Die Stiftung St. Konradhaus orientiert sich an den Leitlinien des Diözesancaritasverbands Rottenburg-Stuttgart (DiCV).

Besonders die Stärkung der selbstbestimmten Lebensführung, der Eigenkräfte, der persönlichen und sozialen Kompetenzen stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.

Ebenso benötigen Personen, die als Täter von Gewalthandlungen in Frage kommen oder bereits als Täter in Erscheinung getreten sind, angemessene Hilfen. Diese Hilfen stellt die Stiftung St. Konradhaus im Rahmen seiner Möglichkeiten bereit. In Kenntnis der Dynamik zwischen Opfer und Täter genießt der Schutzgedanke Priorität. Daher sind individuell angepasste Begrenzungen von gewaltbereiten Personen zum Eigen- und Fremdschutz sicherzustellen. Hierbei arbeiten wir mit allen relevanten Stellen, bspw. Kinder- und Jugendpsychiatrie, sowie Polizei zusammen und handeln nach unserem Gewaltschutzkonzept.

Als Organisation in der Caritas und damit der Kirche, stehen wir in einer besonderen Gewährleistungsverantwortung den jungen Menschen und Mitarbeitenden gegenüber. Vorrangiges Ziel ist es, die Würde der Menschen zu achten und zu wahren. Alle Strukturen, Konzepte und das konkrete Handeln unterliegen daher einem stetigen Qualitätsprozess. Dieser Prozess hilft sowohl vorbeugend, unterstützend als auch aufarbeitend bei Gefahren oder tatsächlich erlebter Übergriffigkeit und Misshandlung angemessen zu handeln. Dabei kommt es für Mitarbeitende und die Leitung vor allem darauf an, eine Kultur des Vertrauens zu initiieren, sowie Gefahrenmomente rechtzeitig zu erkennen und zu steuern. Transparentes, berechenbares Handeln bildet hierzu die Grundlage.

Alle Mitarbeitenden der Stiftung St. Konradhaus sind schon aus eigener Verantwortung dem Schutzauftrag verpflichtet. Sie selbst sind sich bewusst, gegebenenfalls im Alltag unangemessen zu agieren. Dies kann durch aktives Tun, im Extremfall durch übergriffiges Verhalten oder sogar Misshandlungen, aber auch durch Unterlassen geschehen. Aufgrund der Dynamik der betreuten Personen untereinander, aber auch zwischen diesen und den Betreuungskräften, geraten Mitarbeitende der Stiftung St. Konradhaus durchaus in krisenhafte Situationen mit entsprechendem Gefährdungspotential.

Dieses Schutzkonzept erfordert, dass allen Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen der Stiftung St. Konradhaus die vielfachen Gefährdungsmöglichkeiten bewusst sind.

Entsprechend der sich aus dem Berufsfeld ergebenden Risiken steigen die persönlichen und fachlichen Anforderungen an die Mitarbeiterschaft. Der Leitung obliegt es in diesem Zusammenhang auch die Mitarbeitenden abzusichern.

Aufgrund der Vielfältigkeit der Stiftung St. Konradhaus wird in der Folge ein Konzept vorgelegt, dessen Themen und Schwerpunkte in den einzelnen Bereichen auf die spezifischen Praxisanforderungen auszurichten sind.

Dieses Konzept verpflichtet alle Zielgruppen der Stiftung St. Konradhaus, alle Mitarbeitenden und leitenden Mitarbeitenden in allen Aufgabenbereichen sowie Verwaltungsrat, Vorstand, Ehrenamtliche, Praktikanten und Freiwillige.

# 1. Pädagogische Handlungsleitlinien zum Schutz vor körperlicher, seelischer und sexueller Misshandlung und Übergriffigkeit – ein Teil des „Gewaltschutzkonzeptes“ der Stiftung St. Konradiahaus

Die „Pädagogischen Handlungsleitlinien zum Schutz vor körperlicher, seelischer und sexueller Misshandlung und Übergriffigkeit“ regeln das Verhalten in Krisensituationen. Die Inhalte der Dienstregelung verpflichten hauptamtliche, ehrenamtliche Mitarbeitende und Honorarmitarbeitende sich folglich dieser Regelung zu verhalten. Die Inhalte beschreiben konkrete Handlungsabläufe und bieten somit die Grundlage für Transparenz bei der Klärung und Auflösung kritischer Situationen, in denen sich Mitarbeitende und Führungskräfte befinden können.

Der verantwortliche Umgang mit den Handlungsleitlinien sichert sowohl den Schutz der Meldenden, als auch der zu meldenden Mitarbeitenden oder betroffenen Jugendlichen. Durch eine klare Definition der zu meldenden Dienstvergehen, Übergriffe und kritischen Situationen dienen die Leitlinien damit auch dem Schutz der jungen Menschen. Die Handlungsleitlinien werden in regelmäßigen Abständen auf Aktualität geprüft, mit den Mitarbeitern und Jugendlichen besprochen und gegebenenfalls überarbeitet.

Ebenso unterstützt die Leitlinie ein Klima der offenen und transparenten Kommunikation unter den Kollegen sowie zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Hierdurch wird eine Atmosphäre des Vertrauens und der gegenseitigen Achtung in kritischen Situationen und eine Kultur des Hinschauens gefördert. Wirksame Prävention wächst mit diesem Klima.

Um der gewollten Qualitätssicherung und der qualitativen Weiterentwicklung der Angebote der Stiftung St. Konradiahaus Rechnung zu tragen, verpflichtet sich die Leitung regelmäßig durch geeignete Maßnahmen und Fortbildungen die Ziele und Inhalte dieser Leitlinie verständlich zu machen und alle Mitarbeitenden zu informieren.

Diese Handlungsleitlinien dienen dem Schutz der durch die Stiftung St. Konradiahaus betreuten Menschen und dem Schutz der Mitarbeitenden. Sie stellen zudem die frühzeitige Information der Leitung sicher. Sie beschreiben konkrete Handlungsabfolgen und sorgen somit für Transparenz bei der Klärung kritischer Situationen, in denen sich Mitarbeitende und Jugendliche befinden können. Sie dienen der weiteren Qualitätsentwicklung in der Stiftung St. Konradiahaus und einer Kultur des Hinschauens und der Verantwortungsübernahme.

Erfahrungsgemäß kommen Extremsituationen nur selten vor. Kritische Situationen, die zur Eskalation führen können, treten im Arbeitsalltag häufiger auf. Diese gilt es rechtzeitig durch Fachlichkeit und Offenheit zu entschärfen. Das bedeutet sensibel zu sein und durch respektvolles, wertschätzendes Verhalten eine transparente Atmosphäre zu schaffen. Dieses trifft besonders für alle Mitarbeitende in Leitungsfunktion zu. Durch eine neutrale und klare Haltung sowie Fachlichkeit im Team sollen Lösungs- und Handlungsansätze erarbeitet werden.

Kritische Situationen werden vor allem durch präventives Handeln verhindert. Entsprechende Fortbildungen und Informationen sind wahrzunehmen und in der Praxis umzusetzen.

Informationen werden ausschließlich über die nachfolgend beschriebenen Wege weitergegeben. Verschwiegenheit ist in allen Phasen der Krisenbewältigung von Beteiligten als Pflicht zu

achten. Die Dienstgemeinschaft sorgt in schwierigen Lebens- und Arbeitssituationen für eine Atmosphäre des Vertrauens und der gegenseitigen Achtung, in der belastende Aspekte besprochen und geregelt werden.

Denunziantentum hat nichts mit der geforderten Meldepflicht zu tun. Bei entsprechend missbräuchlicher Nutzung der Leitlinien wird der Dienstgeber entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Das kirchliche Datenschutzgesetz ist einzuhalten.

## 1.1 Schutz des meldenden Mitarbeitenden

Schutz ist dem meldenden Mitarbeitenden umfänglich zu gewähren. Gemeint ist damit der Mitarbeitende, der bei sich, bei einem Kollegen oder bei einem Vorgesetzten Fehlverhalten feststellt oder vermutet. Im konkreten Fall wendet er sich an seinen Vorgesetzten oder an den Vorgesetzten des zu Meldenden. Dem betroffenen Mitarbeitenden wird die Möglichkeit einer Selbstmeldung eingeräumt. Dies gilt insbesondere in dem Fall, wenn ein Fehlverhalten eines Vorgesetzten zu melden ist.

Der meldende Kollege und Leitungskräfte gehen mit den Meldungen verantwortlich und mit der angemessenen Vertraulichkeit um.

Der Name des meldenden Mitarbeitenden wird nicht veröffentlicht werden, es sei denn, die Namensnennung ist zwingend. Mitarbeitende, die unsicher sind, ob es sich um ein meldepflichtiges Fehlverhalten handelt, können der jeweilige direkte Vorgesetzte, die Mitarbeitendenvertretung, die intern benannte Fachkraft (siehe Anlage: „Ansprechpartner“) oder die Interventionsstelle der Diözesancaritasverbände (DiCV) um Beratung und Unterstützung bitten.

Der Mitarbeitende nimmt sofort nach Fehlverhalten eine Verpflichtung wahr, die Schaden zu Lasten Dritter verhindern und/oder beenden soll. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Vorgesetzte auf Missstände hinzuweisen.

## 1.2 Schutz des zu meldenden Mitarbeitenden

Schutz ist dem zu meldenden Mitarbeitenden umfänglich zu gewähren. Gemeint ist der Mitarbeitende, dem ein nachweisliches Fehlverhalten vorgeworfen wird oder der im Verdacht steht, Fehlverhalten begangen zu haben. Bis zum gegenteiligen Beweis ist die Dimension des Fehlverhaltens zu prüfen und entsprechende angemessene Konsequenz zu ziehen. Verstöße gegen geltende Gesetze werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen von der Leitung zur Anzeige gebracht.

Mitarbeitende und Leitung halten bestehende Gesetze und datenschutzrechtliche Vorgaben ein. Alle einzuleitenden Maßnahmen dienen dazu, den Sachverhalt zu klären, den möglicherweise entstandenen Schaden zu bearbeiten oder zu beheben, aber auch den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten. Bei der Bewertung des Sachverhaltes berücksichtigt die Leitung, ob der Mitarbeitende offensiv informiert und sich um Aufklärung bemüht zeigt.

### 1.3 Schutz des meldenden jungen Menschen

Schutz ist dem meldenden jungen Menschen umfänglich zu gewähren. Gemeint ist der junge Mensch, der bei sich, einem anderen jungen Menschen oder Mitarbeitenden Fehlverhalten vermutet oder feststellt. Im Falle eines Vorfalles wendet er sich an eine im Rahmen der Partizipation gewählte Vertrauensperson oder eine externe Beschwerdestelle (siehe Punkt 6: „Ansprechpartner“). Diese Stellen werden von der Leitung über den Aushang und im Internet stetig aktualisiert und bekannt gegeben.

Der meldende junge Mensch und angesprochene Mitarbeitende sind gehalten, mit den Meldungen verantwortlich und angemessen umzugehen. Der Name des meldenden jungen Menschen wird nicht veröffentlicht werden, es sei denn es gibt dringende Erfordernisse hierfür. Junge Menschen, die unsicher sind, ob es sich um ein meldepflichtiges Fehlverhalten handelt, können die interne Beschwerdestelle, eine Person des Vertrauens um Beratung und Unterstützung bitten oder die Interventionsstelle des DiCV.

Der junge Mensch befindet sich bei Verdacht oder Gewissheit einer eigenen Verfehlung oder der von anderen jungen Menschen in einem Konflikt. Er muss einerseits loyal gegenüber seiner Peergroup sein, andererseits bei Meldung einer eigenen Verfehlung pädagogische Konsequenzen befürchten oder bei der Meldung einer Verfehlung von Anderen sich scheinbar unkollegial verhalten. Die angesprochenen Erwachsenen müssen mit dieser Konfliktsituation sensibel und angemessen umgehen.

### 1.4 Schutz des zu meldenden jungen Menschen

Schutz ist dem zu meldenden jungen Menschen umfänglich zu gewähren. Gemeint ist der junge Mensch, dem nachweisliches Fehlverhalten vorgeworfen wird oder der im Verdacht steht, Fehlverhalten begangen zu haben.

Der Name des zu meldenden jungen Menschen wird nicht veröffentlicht werden. Bis zum gegenteiligen Beweis gilt die Unschuldsvermutung. Verstöße gegen geltende Gesetze werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen von der Leitung zur Anzeige gebracht.

Mitarbeitende halten bestehende Gesetze und das kirchliche Datenschutzgesetz ein. Alle einzuleitenden Maßnahmen dienen dazu, den Sachverhalt zu klären, den möglicherweise entstandenen Schaden zu bearbeiten oder zu beheben, aber auch das Hilfeangebot möglichst zu erhalten.

### 1.5 Meldepflichten bei vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten von Mitarbeitenden

**Folgende Tatbestände sind meldepflichtig:**

- a. Fehlverhalten, insbesondere:
  - Alkohol- und Drogenmissbrauch
  - Diebstahl
  - Veruntreuung von Geldern und Eigentum von Klienten
  - Unangemessener Umgang mit Ressourcen wie Wohnungseinrichtung, Freizeitequipment, Fahrzeuge, Budget

- Physische Gewalt
- Sexueller Übergriff
- Psychische Gewalt
- Mobbing, Bossing (Mobbing durch Vorgesetzte)
- Brandstiftung

b. Übergriffe von Klienten gegen Personen und Sachen

c. Suizidversuch von Klienten und von Mitarbeitenden

d. Ungeklärte Todesumstände

Auch versuchte Taten sind zu melden. Meldepflichtig ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt der unmittelbar beteiligte Mitarbeitende. Kommt dieser seiner Meldepflicht nicht nach, sind die mittelbar beteiligten Mitarbeitende meldepflichtig.

## 2. Handlungsabfolge

Das folgende Ablaufschema erläutert die Vorgehensweise des Dienstgebers. Es macht deutlich, welche Personen und Stellen beteiligt werden können oder müssen. Die Reihenfolge der Vorgehensweise kann sich im Einzelfall verändern.

### 2.1 Meldepflichtiger Vorgang

- Bei einem meldepflichtigen Vorfall wendet sich der Mitarbeitende an seinen Vorgesetzten oder an den Vorgesetzten des zu Meldenden. Im Fall eines vermuteten sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeitende bzw. einer diesen begünstigende Aufsichtspflichtverletzung kann jeder (Mitarbeitender, junger Mensch, Angehöriger) die Interventionsstelle des DiCV anrufen.
- Der Dienstvorgesetzte informiert nach Kenntnisnahme die nächst höhere Ebene.
- Die Leitung informiert umgehend bei einem Vorwurf des sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeitende bzw. einer diesen begünstigende Aufsichtspflichtverletzung die Interventionsstelle des DiCV und entscheidet zusammen mit ihr die weitere Vorgehensweise.“
- Gespräch mit dem betroffenen Jugendlichen, Klärung wer dieses Gespräch macht (für gewöhnlich die Leitung nach Beratung mit der Interventionsstelle des Diözesancaritasverbands).
- Gespräch/Anhörung/Konfrontation mit dem Beschuldigten (Mitarbeitenden) - auf dessen Wunsch auch mit Beteiligung der Mitarbeitervertretung.
- Überprüfung der Auswirkungen auf: Jungen Mensch, Einrichtung, Mitarbeiterschaft und Öffentlichkeit.
- Erste Bewertung des Sachverhalts
  - die Angelegenheit löst sich und ist von geringerer Problematik, daraus folgen Beratung
  - Die Angelegenheit ist brisant, dann...

## 2.2 Beteiligung von Personen und Institutionen

- a. Die Einrichtungs- und Bereichsleitung ist informiert und an allen weiteren notwendigen Schritten beteiligt.
- b. Die Mitarbeitervertretung wird im Rahmen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) durch den Dienstgeber informiert oder beteiligt.
- c. Der Mitarbeitende hat jederzeit die Möglichkeit, seine Interessensvertretung zu informieren und zu beteiligen.
- d. Die Polizei, die Heimaufsicht, das zuständige Jugendamt, andere Behörden oder Kostenträger und/oder Angehörige der gegebenenfalls betroffenen jungen Menschen werden in der Regel bei Straftaten und je nach Lage des Einzelfalls bei anderen besonderen Vorkommnissen durch den Dienstgeber informiert oder beteiligt.
- e. Presse oder andere Medien werden nur nach sorgfältiger Vorklärung und bei unbedingter Notwendigkeit ausschließlich über die Leitung der Stiftung St. Konradiahaus mit Informationen und Erklärungen versorgt.
- f. Die Leitung informiert den Mitarbeitenden über die angestrebten und/oder notwendigen Schritte.

## 2.3 Ergreifung von Maßnahmen zum Schutz des Mitarbeitenden

Nach erneuter Bewertung des Sachverhalts ergreift die Leitung Maßnahmen,

- a. die zum Schutz oder der Verhinderung weiterer Schädigung des jungen Menschen, des Mitarbeitenden und der Einrichtung dienen.
- b. zum Schutz, zur Unterstützung und Entlastung des Geschädigten.
- c. die Mobbing oder Bloßstellen der Beteiligten verhindern.
- d. in Form von arbeitsrechtlichen Interventionen (siehe 2.4).
- e. die strafrechtlich oder zivilrechtlich verfolgt werden müssen.
- f. der Wiedergutmachung bzw. einer Regelung von Ersatzansprüchen.
- g. Coaching des Mitarbeitenden (ggf. im Team) zur Herstellung der Arbeitsfähigkeit (trifft bei fälschlicher Beschuldigung zu).



## 2.4 Arbeitsrechtliche Interventionen

Arbeitsrechtliche Interventionen sind vorübergehende Dienstbefreiung, Suspendierung, Ermahnung, Abmahnung, Änderungskündigung, Kündigung oder Prüfung eines Wechsels innerhalb der Stiftung St. Konradiahaus.

## 2.5 Prüfung der eingeleiteten Maßnahmen

Die eingeleiteten Maßnahmen werden unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung zwischenzeitlich geprüft. Besonders bei Äußerung eines Verdachtes gegenüber Kollegen ist festzustellen, ob

- die vereinbarte Geheimhaltung umgesetzt wurde
- der Mitarbeitende eventuell Druck oder Vergeltungsmaßnahmen anderer ausgesetzt wurde oder
- eine Klärung zum jetzigen Zeitpunkt erreicht ist.

Ist eine Klärung und Entlastung des beschuldigten Mitarbeitenden erreicht, informiert der Dienstgeber alle bisher beteiligten Personen schriftlich. Ein entsprechender Vermerk wird für die Personalakte erstellt. Ist eine Klärung noch nicht erreicht, werden weitere geeignete Maßnahmen festgelegt.

*Ebenfalls ist die pädagogische und therapeutische Aufarbeitung mit dem Opfer zu prüfen.*

## 3 Personalentwicklung

Wirksamer Schutz vor körperlicher, seelischer und sexueller Misshandlung und Übergriffigkeit kann nur gelingen, wenn eine gemeinsame systemische Haltung (wertschätzendes Einlassen auf die Realität des jungen Menschen) in allen Bereichen – von Leitung bis hin zu jedem einzelnen Mitarbeitenden vorhanden ist. Um Schutz zuverlässig zu gewährleisten, muss neben der Vermittlung von Wissen und Handlungssicherheit, dem Schaffen von förderlichen Organisations- und Kommunikationsstrukturen, die Förderung und Weiterentwicklung einer entsprechenden Haltung Bestandteil von Schulungen sein. Es ist unabdingbar eine achtsamkeitsfördernde Organisationskultur mit einer entsprechenden Fehler-, Beschwerde- und Feedbackkultur, Verhaltensregeln und Risikoanalysen von kritischen sensiblen Kontaktbereichen weiterzuentwickeln.

Bereits in der intensiven Einarbeitungsphase und damit in der Probezeit des Mitarbeitenden wird entsprechend Feedback gegeben und die Eignung des Berufsfelds durch Schulung von Vorgesetzten festgestellt. Bei der Schulung von Mitarbeitenden hat jeder Bereich sicherzustellen, dass die Inhalte der nachfolgenden Aufstellung angemessen, dem jeweiligen Aufgabenfeld entsprechend und in ausreichendem Maße angeboten und umgesetzt werden. Anteile davon sollten in bestehende Fortbildungspläne integriert werden. Die Beteiligung von externen unabhängigen Experten ist zwingend erforderlich.

Diese Schulungen sind in angemessener Weise arbeitsfeldspezifisch auch ehrenamtlichen Mitarbeitenden anzubieten.

Dementsprechend legt das Konzept notwendige Grundstrukturen fest, die für jeden Arbeitsbereich mit Leben gefüllt werden müssen, um einen **kontinuierlichen Verbesserungsprozess** in Gang zu setzen und zu halten. Bereits beim Bewerbungsgespräch und bei der Einstellung werden neuen Mitarbeitenden grundsätzliche Informationen zu diesem Thema weitergegeben. Dienstregelungen werden allen Mitarbeitenden bei Vertragsunterzeichnung ausgehändigt.



## 4. Ehrenkontrakt

Erweiterte Führungszeugnisse sind ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung des Schutzauftrages der Stiftung St. Konradiahaus Schelklingen. Der Dienstgeber stellt durch die regelmäßige Einholung des erweiterten Führungszeugnisses und der für die Arbeit mit jungen Menschen geforderten Selbstverpflichtung im Rahmen des rechtlich Möglichen sicher, dass keine Personen beschäftigt werden, die wegen einschlägiger Delikte aufgefallen sind. Bei Neueinstellungen wird daher wie bisher von jedem Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis verlangt, dessen Kosten bei Einstellung der Dienstgeber erstattet.

Das Führungszeugnis wird nach den Empfehlungen des Kommunalverbands für Jugend und Soziales (KVJS) derzeit im fünfjährigen Abstand eingefordert. Die Kosten für die Wiederholungsführungszeugnisse übernimmt ebenfalls der Dienstgeber. Der gesetzlich vorgeschriebene Rahmen wird somit erfüllt.



Die Stiftung St. Konradiahaus hat die Leitlinien des Caritasverbands übernommen und verpflichtete sich mit der Unterzeichnung der Erklärung zur Einhaltung der Standards. Es resultiert der pädagogische Handlungsansatz der Stiftung St. Konradiahaus Schelklingen zum Schutz vor körperlicher, seelischer und sexueller Misshandlung und Übergriffigkeit. Um die Geeignetheit des Personals für die Jugendhilfe sicherzustellen, legt die Stiftung fest, dass Leitung, Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Honorarkräfte, Praktikanten und Freiwilligendienstleistende das erweiterte Führungszeugnis und eine gültige Fahrerlaubnis vorzulegen haben und den Ehrenkontrakt unterschreiben. Die Unterzeichnung des Ehrenkontrakts ist Einstellungsvoraussetzung. Der Verwaltungsrat unterzeichnet ebenfalls den Ehrenkontrakt.

Das Gewaltschutzkonzept wird regelmäßig auf Aktualität geprüft und mit den Mitarbeitern und Jugendlichen besprochen und überarbeitet.

# Ehrenkontrakt

## Gemeinsam gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch Informationen zum Ehrenkontrakt

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. betreut in seinen Diensten und Einrichtungen unterstützungsbedürftige Menschen. Um diese Menschen zu betreuen, brauchen wir geeignete hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gut ausgebildet. Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gern mit Menschen. Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten und leben die christlichen Werte.

Aber vor allem schützen geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die uns anvertrauten Personen:

- Sie schützen ihr seelisches und körperliches Wohl.
- Sie achten ihre Grenzen und ihre Intimsphäre.
- Sie schützen sie vor Gewalt und sexuellem Missbrauch.
- Sie arbeiten dazu mit Kolleginnen und Kollegen aktiv, offen und vertrauensvoll zusammen.
- Sie melden Verstöße gegen diese Leitlinien\*.
- Sie melden auch schon den Verdacht von Verstößen gegen diese Leitlinien\*.

Wir schaffen die Voraussetzungen in unseren Diensten und Einrichtungen dafür:

- Wir stellen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die Menschen schützen und achten.
- Wir fördern ein offenes, vertrauensvolles Zusammenarbeiten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir machen sexuellen Missbrauch und Gewalt in Wort und Tat zum Thema.
- Wir sorgen für Ansprechpersonen für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir sorgen für Ansprechpersonen für hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir achten darauf, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zeit für Gespräche haben.
- Wir bieten Weiterbildungen an.
- Wir handeln bei jedem Verstoß.
- Wir nehmen jeden Verdacht ernst.

Mit Ihrem Engagement und Ihrer Unterschrift schützen Sie die uns anvertrauten Menschen. Wir helfen Ihnen aktiv dabei.

Stuttgart, im März 2016



Pfarrer Oliver Merkelbach  
Diözesancaritasdirektor



\* Leitlinien des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. zum Schutz vor sexuellem Missbrauch (veröffentlicht im KABl Nr. 3 vom 15.02.2016).

**Gemeinsam gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch**  
**Ehrenkontrakt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Caritasverbandes**  
**der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. in Haupt- und Ehrenamt**

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. schützt alle ihm anvertrauten Menschen in seinen Diensten und Einrichtungen vor Gewalt und sexuellem Missbrauch. Er verpflichtet zu diesem Schutz alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Kindern, schwachen, kranken, armen und alten Menschen zu tun haben. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist für den Schutz dieser Menschen mitverantwortlich.

**Was wir gemeinsam tun, um Gewalt und sexuellem Missbrauch vorzubeugen:**

**Organisation**

- Wir schaffen die Grundlage für eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir stellen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die Menschen respektieren und vor Gewalt und sexuellem Missbrauch schützen.
- Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Weiterbildungen.
- Wir sorgen dafür, dass ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über diese Themen mit einer geeigneten Ansprechperson sprechen können und diese dafür ausreichend Zeit hat. Hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir regelmäßige Reflexionsmöglichkeiten an, damit sie ihre Arbeit mit Ratsuchenden gut bewältigen.
- Wir machen sexuellen Missbrauch und Gewalt in Wort und Tat mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Thema.
- Wir nehmen jeden Verdacht ernst und handeln schnell und konsequent nach unseren Leitlinien gegen Missbrauch\*.

**Mitarbeiterin/Mitarbeiter**

- Ich schütze das körperliche und seelische Wohl der mir anvertrauten Menschen.
- Ich versichere, dass ich mich noch nie wegen sexuellen Missbrauchs, Gewalt oder Pornografie strafbar gemacht habe. Ich versichere, dass gegen mich aus diesen Gründen nicht polizeilich ermittelt wird.
- Ich nehme an Weiterbildungen teil.
- Ich nehme Gespräche an, damit ich lerne, wo die Grenzen von schutzbedürftigen Personen sind. Ich nehme Gespräche an, damit ich meine eigenen Grenzen besser kennenlerne.
- Ich achte alle schutzbedürftigen Personen. Ich achte ihre sexuelle Selbstbestimmung. Ich schütze ihre Intimsphäre.
- Wenn ich jemanden sehe, der körperliche, seelische oder sexuelle Grenzen überschreitet, melde ich das meiner Leitung oder über die Telefonnummer 0800 4 300 400 oder über [www.caritas-gegen-missbrauch.de](http://www.caritas-gegen-missbrauch.de). Diese Meldepflicht gilt auch bei Verdacht.

\_\_\_\_\_  
 Ort/Datum

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift Organisation

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter

\* Leitlinien des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. zum Schutz vor sexuellem Missbrauch (veröffentlicht im KABI Nr. 3 vom 15.02.2016).

## 5. Hilfe für Opfer sexueller, körperlicher und seelischer Gewalt Auftrag und Angebote der Stiftung St. Konradihaus

Die Stiftung St. Konradihaus sieht sich in besonderer Weise dem Wohl der von ihr betreuten und unterstützten Personengruppen verpflichtet. Viele derjenigen, die die Unterstützung der Stiftung St. Konradihaus in Anspruch nehmen, unterliegen einem differenziert zu bewertenden Risiko, Opfer von Misshandlungen oder Übergriffigkeiten zu werden. Nicht wenige haben gerade auf dem Hintergrund einer solchen Erfahrung die Stiftung St. Konradihaus um Hilfe gebeten.

All diesen Menschen in prekären Lebenslagen oder mit Handicaps, ist durch die Stiftung St. Konradihaus der erforderliche Schutz zu gewährleisten. Dies gilt auch für ehemals betreute Personen der Stiftung St. Konradihaus.

Ebenso unterliegen Mitarbeitende der Stiftung St. Konradihaus einem differenziert zu bewertenden Risiko, ebenfalls Opfer von Misshandlungen und Übergriffigkeiten zu werden und erhalten in gleichem Maße den erforderlichen Schutz und entsprechende Hilfsmaßnahmen, um die umfassende Umsetzung der Dienstleistungen und Schutzaufträge gewährleisten zu können.

In der Stiftung St. Konradihaus bieten - auf Wunsch - die ergänzenden Dienste Unterstützung für Betroffene an. Nach Bedarf werden weitere externe Beratungsdienste in Anspruch genommen. Außerdem besteht eine enge Kooperation mit dem „Projekt Ombudschaft Jugendhilfe Baden-Württemberg“ ([www.ombudschaft-jugendhilfe-bw.de](http://www.ombudschaft-jugendhilfe-bw.de)). Dort gibt es weiterführende Informationen sowie auch überregionale Beratungsstellen und Ansprechpersonen, die weiterführende Hilfen vermitteln können.

Diese freiwillige Vermittlung von Hilfsangeboten sowohl innerhalb als auch außerhalb der Stiftung St. Konradihaus erfolgt in der Regel über Personen des Vertrauens, bzw. über die Bereichsleitungen. Die Betroffenen haben dort die Möglichkeit, gemeinsam mit den Vertrauenspersonen/Bereichsleitungen die nächsten Schritte zu planen und Hilfen zu organisieren. Aufgabe ist es, neutral den Sachverhalt zu beurteilen und gegebenenfalls direkte Hilfen einzuleiten oder unter Einhaltung der Schweigepflicht den Vorfall zur weiteren Bearbeitung weiterzuleiten.

Generell stellt die Stiftung St. Konradihaus sicher, dass im Rahmen der Qualitätsentwicklung jeder Vorfall, auf Wunsch des Betroffenen auch in anonymisierter Form, den jeweiligen Verantwortlichen gemeldet wird.

## 6. Ansprechpartner

Extern: **Missbrauch?**  
FÜR OPFER UND ZEUGEN  
0800 4 300 400  
[www.caritas-gegen-missbrauch.de](http://www.caritas-gegen-missbrauch.de)

**WIR  
SCHAUEN  
auch bei uns  
HIN**

**Intern:** Vertrauenspersonen: Jörg Danner (07394/247-18), [joerg.danner@st.konradihaus.de](mailto:joerg.danner@st.konradihaus.de)  
Anke Dauter (07394/916560), [anke.dauter@st.konradihaus.de](mailto:anke.dauter@st.konradihaus.de)

Ansprechpartner für Gewaltschutz:

Hans-Peter Häußermann, Mitglied des Verwaltungsrates  
[gewaltschutz@st.konradihaus.de](mailto:gewaltschutz@st.konradihaus.de)

## 7. Beispiel zum Ablauf der Organisation von Hilfen



## 8. Anhang – Begriffserklärungen

### Kinderrechte

Die UN-Kinderrechtskonvention beschreibt in 54 Artikeln die Rechte aller jungen Menschen von 0 bis 18 Jahren. Für die Arbeit der Erziehungshilfeeinrichtungen in der Caritas sind folgende Bestimmungen der UN-Kinderrechtskonvention unmittelbar von Bedeutung. Die Kinderrechte der UN-Kinderrechtskonvention, die staatliche Verpflichtungen enthalten und die sich auf die internationale Ebene beziehen, werden in diesem Zusammenhang nicht benannt. Die Kinderrechte werden den Kategorien Überlebensrechte, Schutzrechte, Entwicklungs- und Förderrechte und Beteiligungsrechte zugeordnet.

#### Jeder junge Mensch hat das Recht ...

- ...auf Leben (vgl. Art.6)
- ...auf gesunde Ernährung und einwandfreie medizinische Versorgung. (vgl. Art.24)
- ...nicht in Armut aufwachsen zu müssen und finanziell abgesichert zu sein. (vgl. Art.26, 27)
- ...dass sein Wohl bei allen Entscheidungen und allem Handeln vorrangig berücksichtigt wird. (vgl. Art.3, 18)

#### Jeder junge Mensch hat das Recht ...

- ...vor jeder Form körperlicher oder geistiger Gewaltausübung, Schadenszufügung oder Misshandlung, vor Verwahrlosung oder Vernachlässigung, vor schlechter Behandlung oder Ausbeutung einschließlich des sexuellen Missbrauchs geschützt zu werden (vgl. Art. 6, 17, 19, 26, 33, 34)
- ...gewaltfrei aufwachsen zu können und gewaltfrei erzogen zu werden (vgl. Art.19).
- ...dass seine Privatsphäre und Intimität geschützt werden (vgl. Art.12, 16)
- ...über seine Rechte informiert zu werden und zu erfahren, wie er Recht bekommt. (Teil 2 Verfahrensvorschriften Art. 42)

#### Jeder junge Mensch hat das Recht ...

- ...verstanden, ernst genommen, wertgeschätzt, ermutigt und respektiert zu werden (vgl. Art.40).
- ...altersgemäß entsprechend seiner körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Entwicklung gefördert zu werden (vgl. Art.3, 4, 28, 29).
- ...in einer kindgerechten Lebenswelt und gesunden Umwelt aufwachsen zu können (vgl. Art.24, 27).
- ...auf eine Erziehung, Bildung und Ausbildung, die seine Persönlichkeit sowie seine geistigen, körperlichen und sozialen Fähigkeiten fördert (vgl. Art.28, 29)
- ...auf Schutz und Förderung seiner Gesundheit (vgl. Art.24).
- ...auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit (vgl. Präambel, Art.29).
- ...auf eigene Freiräume, Zeit und Raum für eine kulturelle und

#### ÜBERLEBENSRECHTE:

Alle Kinder haben das Recht darauf, in Sicherheit zu leben und darauf zu vertrauen, dass jemand für sie sorgt.

#### SCHUTZRECHTE:

Alle Kinder haben das Recht darauf, vor allem geschützt zu werden, was ihnen schadet. Sie werden davor geschützt, für Zwecke und Interessen anderer ausgenutzt zu werden.

#### ENTWICKLUNGS- UND FÖRDERRECHTE:

Alle Kinder haben ein Recht darauf, die Fähigkeiten und das Wissen zu erwerben, das sie brauchen, um sich zu entwickeln und selbstständig zu werden. Sie haben ein Recht darauf, dabei unterstützt zu werden.

künstlerische Betätigung sowie für aktive Erholung und Freizeitbeschäftigung (vgl. Art. 31)

### **Jeder junge Mensch hat das Recht ...**

...aktiv am Leben der Gemeinschaft teilhaben zu können (vgl. Art. 2, 23, 39).

... seine Meinung bilden und frei äußern zu können (vgl. Art.12, 13)

...dass seine Meinung bei Entscheidungen, die ihn betreffen, seinem Alter und seiner Reife entsprechend angemessen berücksichtigt wird (vgl. Art.12).

...auf altersgerechten Zugang zu Informationen, die von sozialem und kulturellem Nutzen sind

(vgl. Art. 13, 17)

...Kontakt zu seiner Familie zu halten soweit dies möglich ist und dem Wohl des jungen Menschen dient (vgl. Art. 7,8,9)

### **BETEILIGUNGSRECHTE:**

Alle Kinder haben das Recht, informiert zu werden und ihre Meinung zu äußern. Sie entscheiden mit, wenn es um ihre Belange geht.

Quelle: „Kinderrechte in der Caritas. Leitlinie zur Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in den Einrichtungen und Diensten der Caritas.“

### **Gewalt**

Der Begriff „Gewalt“ bedeutet etwas mit Zwang, vor allem psychisch und physisch durchzusetzen. Dabei gibt es zwei Parteien. Zum einen den Täter, der die Gewalt ausübt und auf der anderen Seite das Opfer. In der Rechtsprechung wird Gewalt als körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung definiert, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen. (Bundesgerichtshof, Neue Juristische Wochenschrift 1995, 2643).

### **Was ist übergriffig?**

„Bei Übergriffen wird das Selbst- bzw. Mitbestimmungsrecht der Betroffenen absichtlich missachtet und eingeschränkt, zum Beispiel:

Durch Hilfestellung über jemanden bestimmen, ohne diese Person einzubeziehen.

Die Betroffenen sind zumeist in einer schwächeren oder abhängigen Position und sind dadurch nicht in der Lage, sich gegen den Übergriff zu wehren, zum Beispiel: Ohne Absprache oder Aufforderung der Betroffenen in eine besetzte Dusche oder Toilette eindringen.“ (Paulus Akademie, Zürich)

### **Was ist sexueller Missbrauch?**

Sexueller Missbrauch ist jede sexuelle Handlung eines Erwachsenen (Jugendlichen), die an oder vor einem Kind passiert gegen den Willen des Kindes und aufgrund körperlicher, psychischer, oder sprachlicher Unterlegenheit. Aufgrund des Entwicklungsstandes kann ein Kind nicht frei und überlegt zustimmen, bzw. die Missbrauchshandlungen ablehnen. In der Regel kennt es den Erwachsenen gut, vertraut ihm und erwartet deshalb von ihm nichts Böses.

Der Täter nutzt seine Macht- und Autoritätsposition aus, um seine eigenen Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen.

Heute wird die Bezeichnung „Sexueller Missbrauch“ häufig durch den Begriff „Sexualisierte Gewalt“ ersetzt, um deutlich zu machen, dass es sich um Gewalt und nicht um Sexualität handelt. („Wildwasser“)



Stiftung  
**St. Konradhaus**  
Schelklingen