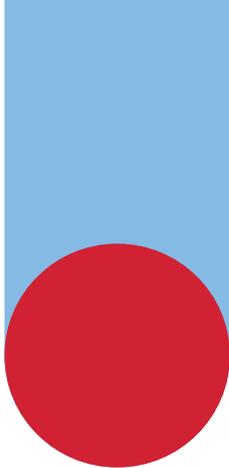




# Umsetzung der DOK-Leitlinien und Maßnahmen zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der BBT-Gruppe





### der Geschäftsführung

Liebe Mitarbeitende!

Menschen zu begleiten, die sich uns in ihrer Verletzlichkeit und Schutzbedürftigkeit als Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten und Bewohnerinnen und Bewohner anvertrauen, ist die tägliche Aufgabe vieler Mitarbeitender in unseren Einrichtungen.

In vielen Situationen berühren Mitarbeitende als professionell Helfende innerhalb ihres jeweiligen Auftrags die Intimsphäre von Patienten, Klienten und Bewohnern. Gerade die sexuelle Integrität bzw. Selbstbestimmung stellt dabei immer und unumgänglich ein hohes Gut des Menschen dar, das es zu schützen gilt – ein Gut, das leider aber auch, wie die Erfahrung zeigt, verletzt werden und Missbrauch erfahren kann.

Gerade bei Kindern und Jugendlichen, die zwischen gesunder Nähe und Distanz zu anderen Menschen noch nicht zu unterscheiden gelernt haben und denen das Aufzeigen persönlicher Grenzen und Schutzräume schwerfällt, kann es dazu kommen, dass sie Opfer von sexuellem Missbrauch werden. Gleiches gilt auch für Menschen, die aufgrund von Alter und Behinderung hoch verletzlich sind.

Geschieht eben dort Grenzverletzung, dann wird nicht nur ein konkreter Mensch, sondern auch Vertrauen missbraucht. Geschieht dies in Einrichtungen wie den unseren, dann besteht die Gefahr, dass Patienten, Klienten und Bewohner, aber auch Mitarbeitende ihrer Umwelt kein Vertrauen mehr schenken können.

Das Jahr 2010, in dem viele Opfer sexuellen Missbrauchs, der auch in Institutionen des kirchlichen Lebens stattfand und leider stattfindet, ihr Schweigen brechen und ihre Verletzungen zur Sprache bringen konnten, hat auch gezeigt, dass Institutionen (Schulen, Internate, ...), auch Einrichtungen innerhalb des kirchlichen Kontexts, keine „missbrauchsfreien Zonen“ sind. Aus diesem Anlass hat die Deutsche Ordensobernkonzferenz im Jahr 2010 Leitlinien zum Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen beschlossen, die im Jahr 2014 fortgeschrieben und um eine Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen ergänzt wurden. Die BBT-Gruppe setzt diese Dokumente um.

Die vorliegende Verfahrensanweisung ist eine Überarbeitung und Weiterentwicklung der bisher geltenden Richtlinie „Verbindliche Anwendung der Leitlinien der Deutschen Ordensobernkonzferenz (DOK) zum Umgang mit sexuellem Missbrauch in den Einrichtungen der BBT-Gruppe durch Mitarbeitende und Ehrenamtliche“.

Das Papier stellt das Ergebnis der „Arbeitsgruppe zur Umsetzung der DOK-Leitlinien und Maßnahmen zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der BBT-Gruppe“ dar und beinhaltet ein umfassendes Schutzkonzept, das sich aus mehreren Bausteinen zusammensetzt. Diese werden im Folgenden näher ausgeführt. Das Schutzkonzept ist ein bedeutender Ausdruck unserer gelebten Wertekultur. Es soll helfen, die Menschen, die sich unseren Mitarbeitenden und Einrichtungen anvertrauen, vor Übergriffen und Gewalt zu schützen. Unsere Mitarbeitenden sind in diesem Rahmen die entscheidenden Werteträger und Garanten für eine von Achtsamkeit geprägte Unternehmenskultur.

Koblenz, im Juni 2014

Die Geschäftsführung



Bruder Alfons-Maria Michels



Andreas Latz



Dr. Albert-Peter Rethmann



Werner Hemmes



Günter Mosen

## Autorenteam

Das Dokument wurde im Jahr 2013 von der „Arbeitsgruppe zur Umsetzung der DOK-Leitlinien und Maßnahmen zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der BBT-Gruppe“ unter der Leitung von Dr. Peter-Felix Ruelius (Stabsstelle für christliche Ethik, Spiritualität und Seelsorge) erarbeitet und zu Beginn des Jahres 2014 publiziert.

Es ersetzt insofern die zuvor geltende Richtlinie „Verbindliche Anwendung der Leitlinie der Deutschen Ordensobernkonferenz (DOK) zum Umgang mit sexuellem Missbrauch in den Einrichtungen der BBT-Gruppe durch Mitarbeitende und Ehrenamtliche“ (2013).

<b>A</b>	<b>Hintergrund des Projekts zur Prävention von sexuellem Missbrauch</b>	<b>5</b>
<b>B</b>	<b>Erweitertes Führungszeugnis</b>	<b>8</b>
<b>C</b>	<b>Selbstverpflichtungserklärung</b>	<b>11</b>
<b>D</b>	<b>Ombudspersonen und externer Missbrauchsbeauftragter</b>	<b>13</b>
<b>E</b>	<b>Prozessbeschreibung</b>	<b>15</b>
<b>F</b>	<b>Mitarbeiterschulungen zum Umgang mit sexuellem Missbrauch</b>	<b>16</b>
<b>G</b>	<b>Präventionskonzept innerhalb des Mitarbeiterlebenszyklus</b>	<b>18</b>
<b>H</b>	<b>Vorgehen bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung</b>	<b>20</b>
	<b>Anlagen/Mitgeltende Dokumente</b>	<b>21</b>
	<b>Impressum</b>	<b>36</b>

## 1 HINFÜHRUNG ZUM THEMA

### 1.1 Sexueller Missbrauch in Institutionen

Im Jahr 2010 wurden in vielen Einrichtungen (Schulen, Internaten, ...) Fälle von sexuellem Missbrauch durch Mitarbeitende und Opfer aufgedeckt. Das Thema „Sexueller Missbrauch im institutionellen Kontext“ wurde in den Mittelpunkt des medialen Interesses gerückt.

Zu derartigen Institutionen zählen ebenfalls Einrichtungen des Gesundheitswesens, Einrichtungen, in denen die Verletzlichkeit von Menschen ohnehin sehr groß ist; wo sich Kinder, Jugendliche und Erwachsene aufhalten, die psychisch und physisch verletzt und damit auch äußerst vulnerabel sind. Auch in diesem Kontext kamen in den vergangenen Jahren Missbrauchsfälle ans Licht der Öffentlichkeit.

Bisher standen Krankenhäuser bzw. andere Einrichtungen des Gesundheitswesens als Institutionen und Mitarbeitende in den Heilberufen als Akteure nicht im unmittelbaren Fokus der allgemeinen Bemühungen, Kinder und Jugendliche vor sexuellem Missbrauch zu schützen. Dies mag vor allem daran liegen, dass sich diese Institutionen gerade eben als helfende bzw. rettende Orte verstehen, in denen Menschen in ihrer Verletzlichkeit Schutz erfahren. Dass auch hier ein Risiko bestehen kann, Opfer sexueller Gewalt zu werden, liegt also nicht in unmittelbarem Blickfeld.

Die häufig asymmetrischen Beziehungen zwischen verletzlichen Menschen und professionell Tätigen jedoch begünstigen sexuellen Missbrauch und Grenzverletzungen. So können beispielsweise medizinische und pflegerische Handlungen, die in der Intimsphäre von Patienten und Klienten ihren Platz finden, häufig nicht adäquat von Patienten und Klienten eingeordnet werden. Folge: Die besondere Asymmetrie kann dazu führen, dass übergriffiges oder missbräuchliches Verhalten selten kommuniziert wird.

### 1.2 Zahlen

Jährlich werden innerhalb der Bundesrepublik Deutschland zwischen 12.000 und 14.000 Fälle sexuellen Missbrauchs zur Anzeige gebracht. Erschreckend scheint jedoch, dass die Dunkelziffer die

gemeldeten Fälle um das Fünf- bis Zwanzigfache übersteigt. Eine auffällig hohe Zahl der Missbrauchstäter war bereits selbst im Kindesalter Opfer von sexueller Gewalt und Missbrauchserfahrungen. Der Nahraum „Familie“ ist in einem Viertel der Fälle Tatort des Geschehens: Bekannte, Nachbarn, Verwandte sind zumeist die Täter und lediglich in 5 % aller Fälle von sexuellem Kindesmissbrauch sind die Täter dem Kind fremd.

### 1.3 Täter- und Opferdynamiken

Das Vorgehen von Missbrauchstätern ist zumeist strategisch, denn die Wahl von Opfern und das Aufnehmen des Kontaktes zu ihnen ist gezielt. Gerade bei Kindern als Opfer von sexuellem Missbrauch wird häufig über einen längeren Zeitraum die Widerstandsfähigkeit getestet und die Beziehung vom Missbrauchstäter manipulativ sexualisiert. Wird der Widerstand der Opfer ignoriert oder bleibt dieser gar aus, ist es dem Täter möglich, die eigene Macht und Dominanz zu gebrauchen, um zu missbrauchen.

Druck und Androhungen unterschiedlichster Art lassen Opfer schweigen, wodurch es Tätern zumeist gelingt, eine „saubere“ Fassade aufrechterhalten zu können.

Gerade für Kinder bedeutet dies Verwirrung, denn zu erfahren, dass die Person des Täters unterschiedliche Gesichter haben kann, verunsichert Kinder und Jugendliche und lässt diese nicht mehr an ihre eigenen Wahrnehmungen glauben. Zugleich wird die Angst zu einem ständigen Begleiter der Opfer: Angst vor der Wiederholung des Missbrauchs; Angst davor, selbst schuldig zu sein; Angst davor, auf Unverständnis zu stoßen.

Diese Angst nutzen Täter, um das Schamgefühl aufseiten der Opfer zu bestärken: Die Suche nach Hilfe wird dadurch enorm erschwert.

## **2 KULTUR DER ACHTSAMKEIT – PRÄVENTION VON SEXUELLEM MISSBRAUCH ALS WICHTIGER BAUSTEIN UNSERER UNTERNEHMENSKULTUR**

Viele Einrichtungen des Gesundheitswesens verfügen über Handlungsleitlinien zu Fällen, in denen bereits ein sexueller Missbrauch bei einem Patienten/Klienten vorliegt, der innerhalb einer Einrichtung beispielsweise durch Diagnostik festgestellt wird. Nur wenige Krankenhäuser verfügen jedoch über einen Handlungsleitfaden, wie im Hinblick auf möglichen sexuellen Missbrauch, der durch einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin einer Einrichtung verübt wird, zu verfahren ist. Ein umfassendes Präventionskonzept, wie sexueller Missbrauch, aber auch Grenzverletzungen vermieden werden können, ist in vielen Einrichtungen notwendig.

### **2.1 Prävention von sexuellem Missbrauch als Teil einer umfassenden Kultur der Achtsamkeit**

Die Tatsache, dass der Missbrauch an Kindern und Jugendlichen in das Zentrum des medialen Interesses gerückt wird, soll nicht davon ablenken, dass auch alte Menschen und Menschen mit Behinderung Opfer von sexuellem Missbrauch werden können. Die Bemühungen der BBT-Gruppe bzgl. der Prävention von sexuellem Missbrauch umfassen selbstverständlich auch diese Handlungsfelder.

### **2.2 Bisherige Umsetzung der DOK-Leitlinien**

Für die Einrichtungen der BBT-Gruppe wurden die durch die Deutsche Ordensobernkonzferenz erarbeiteten Leitlinien zum Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen zu Beginn des Jahres 2013 als verbindlich übernommen.

Die vorliegende Verfahrensanweisung nimmt die in der ersten Phase der Umsetzung gesammelten Erfahrungen auf und beantwortet die Fragen, die in der konkreten Arbeit mit den Leitlinien aufgetaucht sind.

### **2.3 Arbeitsauftrag der Geschäftsführung**

Insofern erfolgte in der zweiten Jahreshälfte 2013 ein Arbeitsauftrag an die Stabsstelle für christliche Ethik, Spiritualität und Seelsorge, eine Arbeitsgruppe zu gründen, die die Ausarbeitung eines umfassenden Schutzkonzeptes zur Aufgabe hatte. Grund-

sätzliches Anliegen der Geschäftsführung war es, dass Menschen, die sich als Patienten, Bewohner, Klienten oder als jugendliche Auszubildende unseren Einrichtungen anvertrauen, davon ausgehen dürfen, dass unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Klima der Achtsamkeit herrscht, so dass der bestmögliche Schutz vor Gewalt und/oder Formen der sexuellen Gewalt oder des Missbrauchs gegeben ist. Ebenso sollen die Menschen, für die unsere Einrichtungen da sind, sich darauf verlassen können, dass dieses Thema den Einrichtungsleitungen, den Direktorien und der Geschäftsführung am Herzen liegt.

Der BBT-Gruppe liegt nun ein umfassendes Konzept zur Prävention von sexuellem Missbrauch innerhalb der Einrichtungen vor, an dem Mitarbeitende unterschiedlicher Professionen und regionaler Standorte beteiligt waren. Das Konzept, das insofern auch die Vorgaben der Leitlinien der Deutschen Ordensobernkonzferenz umsetzt, stützt sich dabei auf folgende Pfeiler:

- 1. Regelung für die BBT-Gruppe zum Umgang mit den „Erweiterten Führungszeugnissen“ (EFZ)**
- 2. Selbstverpflichtung für alle Mitarbeitenden innerhalb der BBT-Gruppe**
- 3. Einführung von Ombudspersonen als Ansprechpartner für sexuellen Missbrauch in den Einrichtungen und Regelungen zum Verfahren bei einem sexuellen Missbrauch innerhalb der Einrichtung**
- 4. Schulungsmaßnahmen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden für das Thema des sexuellen Missbrauchs**
- 5. Vorgehen bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung**

Die genannten Aspekte, deren Implementierung durch diese Verfahrensanweisung geregelt werden soll, werden im Folgenden unter Berücksichtigung der jeweiligen Zuständigkeiten, der notwendigen Prozesse und Strukturen erläutert.

### **Mitglieder der Arbeitsgruppe:**

Die multiprofessionell besetzte Arbeitsgruppe bestand aus folgenden Mitarbeitenden:

- **Bluhm, Tobias**  
Personalleiter, Gesundheitsholding Tauberfranken
- **Brest, Renate**  
stellvertretende Hausoberin, Katholisches Klinikum  
Koblenz · Montabaur
- **Deutsch, Torsten**  
erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung
- **Hansjürgens, Matthias**  
Leiter der Krankenpflegeschule, Paderborn
- **Heydt, Oliver**  
Kaufmännischer Direktor, Rilchingen
- **Meier, Vanessa**  
Kindertagesstätte Marienkäfer, Koblenz
- **Mertes, Frank**  
Hausoberer, Saffig
- **Minning, Walter**  
Vorsitz der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung
- **Raab-Baron, Bettina**  
Stabsstelle Recht, Saffig
- **Rethmann, Dr. Albert-Peter**  
Geschäftsführer
- **Ruelius, Dr. Peter-Felix**  
Stabsstelle für christliche Ethik, Spiritualität und Seelsorge,  
Zentrale der BBT-Gruppe, Koblenz

### Information

Seit dem 1. Mai 2010 besteht innerhalb der Bundesrepublik Deutschland die Möglichkeit und Verpflichtung, als Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in Verbindung mit SGB VIII, § 72a für entsprechende Mitarbeitende ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) einzufordern. Dies gilt jedoch nur für die Mitarbeitenden, deren schwerpunktmäßige Tätigkeit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen besteht. Der Schutzzweck des Gesetzes richtet sich also auf Kinder und Jugendliche. Das EFZ, das nur mit dem Nachweis des Arbeitgebers angefordert werden kann, dass die gesetzlichen Bedingungen erfüllt sind, enthält begangene Straftaten, die nicht in einem einfachen Führungszeugnis enthalten sind.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen dann ein erweitertes Führungszeugnis vor, wenn sie im Sinne des Gesetzes (SGB VIII, § 72a in Verbindung mit Bundeszentralregistergesetz § 30a) dazu verpflichtet sind. Der Schutzzweck des Gesetzes richtet sich auf Kinder und Jugendliche und hat Mitarbeitende im Blick, deren schwerpunktmäßige Tätigkeit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen besteht.

Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gemäß der in der BBT-Gruppe geltenden Verfahrensanweisung zur Prävention von sexuellem Missbrauch verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen:

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Kinderstationen (Ärztlicher Dienst, Pflege, Studenten im PJ/Famulanten und Praktikanten, die länger als zwei Monate vor Ort sind)
- Lehrpersonen an den Schulen sowie Ausbilder/innen und Praxisanleiter/innen
- Benannte zuständige Begleitende/Verantwortliche für minderjährige Praktikanten, Absolventen des Bundesfreiwilligendienstes und des Freiwilligen Sozialen Jahres
- Ehrenamtlich Tätige in der kinder- und jugendnahen Ehrenamtsarbeit
- Auszubildende in den patientennahen Berufen im Krankenhaus (Gesundheits- und Krankenpfleger, Physiotherapeuten, Masseur, ...)
- Mitarbeitende und Ehrenamtliche in der Kinderbetreuung (Kindertagesstätten)
- Mitarbeitende in den (ambulanten) gemeindepsychiatrischen Angeboten, in sofern regelhafter Kontakt mit Minderjährigen in den Haushalten der Klienten gegeben ist

## Prozessbeschreibung erweitertes Führungszeugnis

**PA:** Prüfen der Gruppenzugehörigkeit der MA

Wenn MA zur betroffenen Gruppe zählt  
**PA:** Ausstellen des Antragsformulars und Aufforderung der MA, ein EFZ beim zuständigen Einwohnermeldeamt einzuholen

**MA:** Einreichen des EFZ bei der PA

**PA:** Prüfen, ob ein Straftatbestand im Sinne der unten genannten Paragraphen vorliegt (siehe Auflistung)  
Liegt Straftatbestand vor?

**JA**

**PA:** Informieren des PL/  
Archivieren des EFZ

**NEIN**

**PA:** Rückgabe des EFZ/  
Eintrag in Register

**PA:** Auffordern des MA zum  
erneuten Einholen eines EFZ  
nach 5 Jahren

**PL:** Unmittelbares Gespräch zwischen PL, DV, HO, MA  
Weitere Beschäftigung unter Bedingungen möglich?

**JA**

**NEIN**

Keine weitere  
Beschäftigung

**JA**

**PA:** Anfordern eines jährlichen EFZ (Vermerk im Register)  
**PA:** Prüfen, ob ein Straftatbestand im Sinne der unten genannten Paragraphen vorliegt (siehe Auflistung)  
Liegt Straftatbestand vor?

**NEIN**

**DV:** Thematisieren des Punktes bei den PE-Gesprächen

### Legende

DV: Dienstvorgesetzter

HO: Hausoberer

PA: Personalabteilung

MA: Mitarbeitende (auch ehrenamtlich Tätige)

PL: Personalleitung

Insoweit Mitarbeitende in der Einrichtung in den genannten Bereichen tätig sind, die nicht von der Einrichtung der BBT-Gruppe angestellt sind (Leiharbeitnehmer, Gestellungsverträge), ist der entsprechende Anstellungsträger verpflichtet, sich das erweiterte Führungszeugnis vorlegen zu lassen und relevante Sachverhalte zu melden. Entscheidend ist in diesen Fällen der Einsatzbereich, nicht das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters.

Die Kosten für die erweiterten Führungszeugnisse bei bestehenden Arbeitsverhältnissen trägt die Einrichtung.

Falls für die Beantragung (persönliches Erscheinen bei der Meldebehörde) Arbeitszeitbefreiung notwendig ist und beantragt wird, so ist diese zu gewähren.

Neue Mitarbeiter tragen selbst die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis.

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach dem Merkblatt des Bundesamtes für Justiz vom 15.10.2013 von den Gebühren für das Führungszeugnis befreit. Die Gebührenbefreiung erfolgt auf Antrag, in dem die ehrenamtliche Tätigkeit nachzuweisen ist (Bescheinigung durch die Einrichtung).

Die Einrichtung bescheinigt gegenüber der Behörde jeweils das Vorliegen der Voraussetzungen zur Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Abs.1 BZRG.

Die Personalverantwortlichen tragen Sorge dafür, dass ausschließlich die für das Dienstverhältnis relevanten Sachverhalte in die Personalakte aufgenommen werden. Bei Nichtvorliegen solcher relevanter Sachverhalte wird das Führungszeugnis dem Mitarbeiter wieder zurückgegeben.

Die Personalabteilungen fordern die genannten Personen nach einer Frist von fünf Jahren erneut auf, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Das Direktorium bzw. die (Gesamt-) Einrichtungsleitung trägt Sorge für die konsequente Umsetzung der Einforderung der Führungszeugnisse.

Das Direktorium bzw. die (Gesamt-) Einrichtungsleitung der jeweiligen Einrichtung überprüft regelmäßig, ob der festgelegte Personenkreis von Mitarbeitenden, die ein EFZ nachweisen müssen, ausgeweitet oder verändert werden muss.

## **Straftatbestände**

- § 171 Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornografischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornografischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornografischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornografischer Schriften
- § 184d Verbreitung pornografischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste
- § 184e Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184f Jugendgefährdende Prostitution
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

## **Was die Einrichtung vorhalten muss:**

1. Einbettung des Prozesses in die Personalbearbeitungssoftware (o. Ä.), um zu gewährleisten, dass der beschriebene Prozess sichergestellt ist
2. Vereinbarung mit den Arbeitgebern derjenigen Mitarbeitenden, die nicht direkt von der jeweiligen Einrichtung der BBT-Gruppe angestellt sind, aber zu der betroffenen Mitarbeitergruppe zählen, um sicherzustellen, dass auch von diesen Mitarbeitenden ein EFZ vorliegt
3. Antragsformular für EFZ zur Vorlage bei den Einwohnermeldeämtern für Mitarbeitende
4. Antragsformular für EFZ zur Vorlage bei den Einwohnermeldeämtern für ehrenamtlich Tätige

## C SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

### Information

Die Selbstverpflichtungserklärung ist der Ausdruck und das Bekenntnis eines jeden Mitarbeitenden zum jeweils eigenen Engagement für eine von Vertrauen geprägte Kultur der Achtsamkeit in den Einrichtungen.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist insofern Teil des umfassenden Schutzkonzeptes. Die Tatsache, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer jeweiligen Funktion innerhalb des Unternehmens sich zu den in der Selbstverpflichtungserklärung benannten Punkten bekennen, unterstreicht die Bedeutung der Bemühungen um Prävention von sexuellem Missbrauch und generell von Gewalt an Patienten, Klienten, Bewohnern und auch Mitarbeitenden.

Im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der BBT-Gruppe unterzeichnen die Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtungserklärung.

Neuen Mitarbeitenden wird die Selbstverpflichtungserklärung mit den Einstellungsunterlagen übersandt und sie wird in dem Gespräch, das neue Mitarbeitende mit dem Dienstvorgesetzten bzw. auf jeden Fall spätestens vor Ablauf der Probezeit führen, in geeigneter Weise thematisiert.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist von allen Mitarbeitenden zu unterzeichnen.

Wird die Erklärung nicht unterzeichnet abgegeben, führt der Personalleiter ein Gespräch mit dem entsprechenden Mitarbeiter/der Mitarbeiterin. Rechtlich ist es (bei bestehenden Arbeitsverhältnissen) nicht möglich, die Nichtabgabe zu sanktionieren.

Es wird empfohlen, die Selbstverpflichtungserklärung im Rahmen von Schulungsmaßnahmen bzw. Informationsveranstaltungen einzuführen und unterzeichnen zu lassen, damit deutlich wird, dass sie Teil eines umfassenderen Schutzkonzeptes ist.

### Prozessbeschreibung Selbstverpflichtungserklärung neuer MA

**PA:** Prüfen der Gruppenzugehörigkeit der MA



**PA:** Zusenden der Selbstverpflichtungserklärung mit den Einstellungsunterlagen

**Wenn MA regelhaften Kontakt zu Patienten, Bewohnern, Klienten und minderjährigen Auszubildenden hat:** Fassung mit Selbstauskunft



**MA:** Einreichen der Selbstverpflichtungserklärung bei der PA



**PA:** Prüfen, ob Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben

↓ **NEIN**

↓ **JA**

**PA:** Informieren des unmittelbaren Vorgesetzten

**PA:** Archivieren in der Personalakte

↓ **NEIN**

↑ **JA**

**DV:** Thematisieren der (nichtunterschiedenen) Selbstverpflichtungserklärung bzw. des Punktes beim ersten Mitarbeitergespräch  
Unterschiedene Selbstverpflichtungserklärung?

↓ **NEIN**

**DV:** Veranlassen eines Gesprächs zwischen PL, DV, HO und MA;  
Abstimmen des weiteren Vorgehens

#### Legende

DV: Dienstvorgesetzter

HO: Hausoberer

PA: Personalabteilung

MA: Mitarbeitende (auch ehrenamtlich Tätige)

PL: Personalleitung

Die Selbstverpflichtungserklärung wird in zwei Fassungen vorgelegt:

Die Fassung mit Selbstauskunft (Punkt 9 des Formulars) wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterzeichnet, die regelhaften Umgang mit Patienten, Bewohnern und Klienten sowie minderjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben. In diesen Fällen besteht auch ein Fragerecht des Arbeitgebers nach Verurteilungen wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt, da der Arbeitgeber hier ein berechtigtes, billigeswertes und schützenswertes Interesse an der Beantwortung seiner Fragen für das Arbeitsverhältnis hat.

Die Fassung ohne Selbstauskunft wird von allen übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterzeichnet, die keinen regelhaften und schwerpunktmäßigen Kontakt zu Patienten/Bewohnern/Klienten oder minderjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben. Durch ihre Unterschrift dokumentieren sie, dass sie die Präventionsarbeit in ihrer Einrichtung auch zu ihrer eigenen Angelegenheit machen.

### Information

Die Leitlinien der Deutschen Ordensobernkonzferenz zur Prävention von sexuellem Missbrauch schreiben vor, dass jede Einrichtung in Trägerschaft eines Ordens einen sogenannten Externen Missbrauchsbeauftragten bestimmen muss, der im Verdachtsfall zu einem sexuellen Missbrauch Herr des Verfahrens wird und die notwendigen Schritte zu einer adäquaten Aufklärung des Falles einleitet. Zugleich scheint es jedoch notwendig, dass eine Person, die im Folgenden als Ombudsperson bezeichnet wird, zum einen das Bewusstsein für die Thematik der Prävention von sexuellem Missbrauch innerhalb der Einrichtungen der BBT-Gruppe wachhält und „für das Thema steht“, zum anderen als niederschwelliges Angebot ebenfalls Hinweise auf mögliche Grenzüberschreitungen bzw. sexuellen Missbrauch durch Mitarbeitende der Einrichtungen entgegennimmt. Im Folgenden sind die Aufgaben und Kompetenzen sowohl des externen Missbrauchsbeauftragten als auch der Ombudspersonen näher erläutert. Weiterhin regelt die Prozessbeschreibung den Rahmen, innerhalb dessen bei einem vorliegenden Hinweis oder Verdacht auf sexuellen Missbrauch innerhalb einer Einrichtung die Aufklärung des Falles stattfindet.

### Externer Beauftragter

Für die BBT-Gruppe ist ein externer Missbrauchsbeauftragter benannt. Der Missbrauchsbeauftragte ist Herr Ingo Ley von der Frankfurter Rechtsanwaltskanzlei PhilippsLaw®.

Die Kontaktdaten von Herrn Ley sind den Mitarbeitenden in der Einrichtung und in geeigneter Form (Wohngruppenleitungen, Patienteninformationszentrum, Patientenfürsprecher, Sozialdienst, Heimbeirat) den Patienten, Bewohnern und Klienten zugänglich zu machen.

### Ingo Ley Rechtsanwalt PhilippsLaw® Rechtsanwälte

Kaiserstraße 22  
D-60311 Frankfurt am Main  
Tel.: 069/95 51 30 75  
Fax: 069/95 51 30 99  
Mobil: 0177/322 16 53  
E-Mail: il@philipps-law.de

Das mutmaßliche Opfer oder derjenige, der einen Vorfall wahrnimmt, hat das Recht der direkten Kontaktaufnahme mit dem externen Beauftragten. Jede Meldung wird ernst genommen, die Prüfung der Hinweise obliegt dem Beauftragten. Der externe Beauftragte entscheidet nach Kenntnisnahme eines Verdachts, wann er die Leitungsverantwortlichen in den Einrichtungen informiert und wie das weitere Prozedere zu gestalten ist. Dazu sind in den Einrichtungen der Name sowie die Kontaktdaten des externen Beauftragten bekannt zu machen.

### Ombudsperson

In jeder Einrichtung der BBT-Gruppe soll eine Vertrauensperson (Ombudsperson) zur Prävention gegen sexuelle Übergriffe und andere Formen von Gewalt benannt werden. Hierbei soll es sich um eine integre, außerhalb der Krankenhausleitung stehende Person handeln, die ohne Schwierigkeiten und niederschwellig im Haus erreichbar ist. Die Ombudsperson wird in jeder Einrichtung zusätzlich zum externen Missbrauchsbeauftragten der BBT-Gruppe eingeführt. Mehrere Einrichtungen (oder Betriebsstätten) können gemeinsam eine Ombudsperson benennen. Die niederschwellige Erreichbarkeit muss gewährleistet sein. Die Ombudsperson soll auch in allen betroffenen Betriebsstätten bekannt sein.

Ombudspersonen können auch bei Gewalt angerufen werden und stehen auch den Ehrenamtlichen zur Verfügung. Mitarbeitende, die sich von sexueller Belästigung oder sexuellem Missbrauch betroffen fühlen, einen begründeten Verdacht oder konkrete Hinweise von sexueller Belästigung oder sexuellem Missbrauch gegen andere haben, melden der Ombudsperson dies mündlich oder schriftlich. Es erfolgt ein Hinweis, dass auch externe Ansprechpartner (Träger, Bistum, Sonstige) zusätzlich zur Vertrauensperson in der eigenen Einrichtung zur Verfügung stehen. Neben der Vertrauensperson können auch alle Ansprechstellen, die sich in den Einrichtungen bewährt haben, kontaktiert werden. Bei Missbrauch von Kindern und Jugendlichen muss immer der zuständige externe Missbrauchsbeauftragte durch die Ombudsperson bzw. die Einrichtungsleitung informiert werden.

## Profil der Ombudsperson

Die Ombudsperson gehört nicht dem Direktorium bzw. der Einrichtungsleitung an.

Die Ombudsperson soll über folgende Kompetenzen verfügen:

- Besonnenheit
- Gesprächsführungskompetenz
- Entscheidungskompetenz
- Verschwiegenheit
- Vertrauenswürdigkeit für Mitarbeitende und Patienten/Bewohner/Klienten
- guter Umgang mit der Verantwortung, die die Aufgabe mit sich bringt

Die Ombudsperson soll in der Einrichtung in einem guten Austausch mit dem Direktorium/der Leitung stehen können, gleichzeitig aber in der Aufgabe als Ombudsperson eine klare Eigenständigkeit gegenüber der Leitung/dem Direktorium bewahren können.

Den Ombudspersonen wird supervisorische Begleitung angeboten sowie die Möglichkeit zum Austausch untereinander und die Möglichkeit zur fachlichen und persönlichen Fortbildung gewährt.

Die Direktorien/Einrichtungsleitungen wählen in Zusammenarbeit mit der MAV geeignete Personen aus, die angesprochen werden sollen, ob sie für diese Aufgabe zur Verfügung stehen.

Die Ombudspersonen werden der Geschäftsführung und der Stabsstelle Christliche Ethik, Spiritualität und Seelsorge benannt.

Die Ombudspersonen werden auch mit dem externen Beauftragten (Ingo Ley) bekannt gemacht.

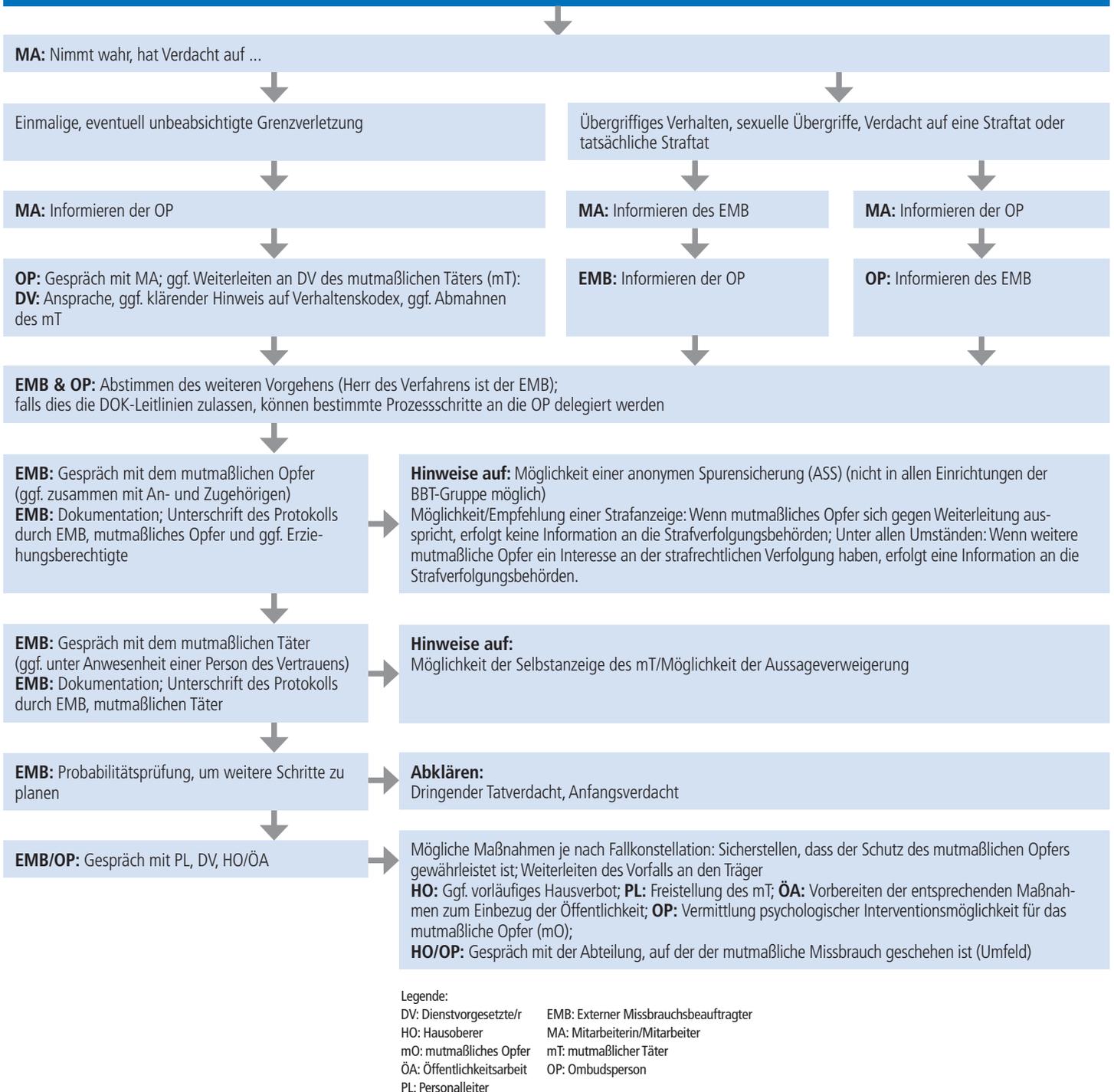
Die Kontaktdaten der Ombudspersonen werden in den Einrichtungen auf geeignete Weise bekannt gemacht (Informationsschriften, Intranet, Internet, PIZ (Patienteninformationszentrum), relevante Personen, Patientenfürsprecher, Heimbeirat usw.). Die Ombudspersonen stellen sich in den Einrichtungen auf geeignete Weise vor (z. B. Informationstage für neue Mitarbeiter/innen).

## Aufgaben der Ombudsperson:

- Entgegennehmen und gemeinsames Besprechen von Hinweisen/Verdachtsmomenten durch Patienten/Bewohner/Klienten, Mitarbeiter, An- und Zugehörige
- Information des externen Beauftragten und Beratung mit ihm über das weitere Vorgehen (entscheidend ist der Schutz des mutmaßlichen Opfers)
- Vermittlung der Kontakte/Gespräche entsprechend den Richtlinien: zur Einrichtungsleitung/zum Hausoberen/zum Direktorium/zum externen Beauftragten
- bei dringendem Verdacht: verpflichtende Information des externen Beauftragten, der das weitere Vorgehen übernimmt
- in Kooperation mit dem Hausoberen/den Verantwortlichen für Fortbildung/der Personalabteilung: Koordination der Schulungsmaßnahmen zur Prävention („Kümmerer“ für das Thema der Prävention in der jeweiligen Einrichtung)

Die Verfahrenswege sind auf folgendem Schaubild dargestellt, das Abläufe und Verantwortlichkeiten darstellt.

## Prozessbeschreibung bei Wahrnehmung eines sexuellen Missbrauchs bzw. Verdacht auf einen solchen bzw. eine Grenzverletzung durch einen Mitarbeitenden oder einen Patienten, Bewohner, Klienten



### Information

Ungeachtet der Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der BBT-Gruppe durch die bisher beschriebenen Strukturen und Prozesse ist es im Sinne der Nachhaltigkeit und im Sinne einer oben skizzierten „Kultur der Achtsamkeit“ unabdingbar, dass Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten wird, Haltungen auszubilden, die es ermöglichen, gelebte Praxis kritisch zu hinterfragen – auch im Hinblick auf die Frage, wo Vertrauen zu den anvertrauten Menschen Missbrauch erfährt.

### 1 Schulung von Ombudspersonen

Priorität hat die Fortbildung von Ombudspersonen, die in einer mehrtägigen Veranstaltung geschehen sollte. Die Ombudspersonen benötigen umfassendes Wissen über das Phänomen sexuellen Missbrauchs, über die rechtlichen und kirchlichen Vorgaben und Instrumente, über die Verfahrenswege in Verdachtsfällen, über den Opferschutz und die therapeutischen Angebote, über die Strategien von Tätern und Psychodynamiken der Opfer usf. (entsprechend dem Konzept der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz). Sie sollen das diesbezügliche Verständnis des Unternehmens und eine Kultur der Achtsamkeit kennen und vermitteln können. Sie benötigen Schulung auch insofern sie im Kontakt mit Opfern und ggf. mit Tätern in der Lage sein müssen, zu moderieren und zu entscheiden und mit erhaltenen Informationen richtig umgehen zu können.

### 2 Schulung von an der Personalauswahl beteiligten Führungskräften

Führungskräfte, die an der Personalauswahl und am Einstellungsprozess beteiligt sind (Führen von Einstellungsgesprächen, Führen von Personalgesprächen), müssen in Grundzügen über das Phänomen des sexuellen Missbrauchs informiert sein, sollen das diesbezügliche Verständnis des Unternehmens und eine Kultur der Achtsamkeit kennen und vermitteln können, sie kennen die rechtlichen und kirchlichen Vorgaben, kennen die Verfahrenswege (Kontaktpersonen) und die Personalmaßnahmen in Verdachtsfällen nach den Vorgaben der Richtlinien. Sie müssen in der Lage sein, Verdachtsfälle und ihre Bedeutung einschätzen zu können. Sie sollen die Dynamik von Whistleblowing kennen und damit umgehen können.

### 3 Schulung von weiteren Führungskräften

Weitere Führungskräfte (vor allem Stationsleitungen, Wohngruppenleitungen und in der Praxisausbildung Tätige) sollen neben den Grundzügen des Wissens über sexuellen Missbrauch in der Lage sein, für eine Kultur der Achtsamkeit einzutreten. Gleichzeitig sollen sie Wahrnehmungen von Auffälligkeiten und Mitteilungen über solche Wahrnehmungen einordnen können und damit adäquat, d. h. im Sinne des Opferschutzes und der Institution, umgehen können, sie kennen die Verfahrenswege und sollen sensibel dafür sein, wie Verdachtsfälle oder tatsächliche Fälle von Missbrauch oder Gewalt in ihrem Verantwortungsbereich wirken und welche Möglichkeiten es gibt, solche Erfahrungen für das Team und mit dem Team aufzuarbeiten.

### 4 Schulung von Mitarbeitenden mit direktem Kontakt zu Bewohnern, Patienten, Klienten

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit direktem Bezug zu Bewohnern, Patienten, Klienten und minderjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen in Grundzügen das Phänomen des sexuellen Missbrauchs kennen, sie haben sich in ihrem Verantwortungsbereich eine Kultur der Achtsamkeit zu eigen gemacht und vertreten sie, sie kennen die Verfahrenswege, wenn sie selbst Zeugen auffälligen Verhaltens werden, und sollen sich mit den eigenen Grenzen, mit der Balance von Nähe und Distanz, auseinandergesetzt haben und damit umgehen können.

Es kann davon ausgegangen werden, dass jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vor allem im Bereich der Pflege) diese grundlegenden Themen im Rahmen ihrer Ausbildung bearbeitet haben.

### 5 Übrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen (möglichst im Rahmen der vorhandenen Informations- und Gesprächsstrukturen wie z. B. Regelkommunikation, Stationsbesprechungen, Bereichssitzungen, PE-Gespräche) die Thematik sexuellen Missbrauchs, die Unternehmenskultur der Achtsamkeit und die Grundzüge der Verfahrenswege (Ansprechpartner müssen bekannt sein) angesprochen werden. Das soll mit dem Hinweis geschehen, dass es jeweils die Möglichkeit gibt, über die Ombudsperson weitere Informationen zu erhalten.

## **6 Schulung für Mitarbeitende an den betrieblichen Kindertagesstätten**

Für Mitarbeiterinnen der Kindertagesstätten wird auf Angebote seitens der Kinder- und Jugendberatungsstellen bzw. der Caritasverbände zurückgegriffen, denen die Kindertagesstätten verbandlich angeschlossen sind, wenn nicht im Schulungskonzept der BBT-Gruppe hier eigene Veranstaltungen angeboten werden.

Die Selbstverpflichtungserklärungen sollen, falls das nicht im Rahmen des Einstellungsverfahrens geschehen ist, im Zusammenhang mit den Fortbildungsveranstaltungen unterzeichnet werden. Umfang und Dauer der Schulungsmaßnahmen orientieren sich an den Erfahrungswerten anderer Träger bzw. Institutionen. Je nach Notwendigkeit und Verantwortungsbereich können Schulungen und Informationsveranstaltungen das Format ein- bis dreistündiger Informationsgespräche haben oder auch halb-, ganz- oder mehrtägige Schulungen sein.

Die strategische und operative Personalarbeit in der BBT-Gruppe ist ausgerichtet am Modell des Mitarbeiterlebenszyklus. Der Mitarbeiterlebenszyklus ist der systemische Ordnungsrahmen für alle Maßnahmen, Prozesse und Instrumente in den verschiedenen Phasen, die eine Mitarbeiterin/ ein Mitarbeiter vom Eintritt in die Dienstgemeinschaft bis zum Austritt durchläuft. Die Phasen sind dabei nicht starr und voneinander getrennt zu betrachten. Viele Themen haben eine Querschnittsfunktion und sind in verschiedenen Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus relevant. Die Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der BBT-Gruppe ist ein solches Querschnittsthema.

In der folgenden Übersicht sind diejenigen Maßnahmen und Gesprächsanlässe zusammengestellt, die von unterschiedlichen Verantwortlichen in den Einrichtungen wahrgenommen werden können und sollen. Die Übersicht enthält auch noch einmal jene Maßnahmen, die bereits weiter vorne innerhalb der Verfahrensanweisung dargestellt wurden.

## BBT-Perspektive: Grundsätze, Leitlinien, Führungskultur, BSC

Personalgewinnung → Einarbeitung → „Leben“ → Förderung → Austritt/Fluktuation

## Basis = übergreifendes Kompetenzmodell/Anforderungsprofile

- Anforderungsprofile
- Geklärte Befugnisse
- Personalmarketing-konzept
- Kompetenzmodell
- Interviewleitfaden (angelehnt an Kompetenzmodell)
- Employer Branding
- Bewerberbogen
- Stellenanzeigen
- Internetpräsenz

- Einarbeitungs-konzept
- Einführungstag
- Modulkoffer zur Führungskräfte-entwicklung (mFKE)
- Probezeitgespräche inkl. Beurteilung
- Probezeitfeedback für leitende Angestellte (360°-Feedback)

- Teamentwicklung
- Cafeteriasystem (Transparenz)
- Zielvereinbarungen
- Konzept Gesundheitsmanagement
- BEM
- Konzept Beruf und Familie
- Mitarbeiterbefragung
- Mitarbeitergespräche
- Christliche Dienst-gemeinschaft

- Mitarbeitergespräch
- Personalentwick-lungsgespräch
- Strukturierte Fach-, Fort- und Weiterbildung:
  - Fachärztliche Weiterbildung
  - Traineeprogramm
- Prozess zur mFKE (Metaprozess und Ablauforganisation)
- Konzept Bildungs-planung und -Controlling

- Ausstiegskonzepte

Auswahl

Entwicklung

Entwicklung

Entwicklung

Entwicklung

HR-IT-Unterstützung/Personalplanung/Personalcontrolling/Kennzahlen

Abrechnung/Administration/Vergütung

Zeitpunkt/Phase im Mitarbeiterlebenszyklus	Maßnahme	Verantwortung	Erforderlich	Sonstiges/Bemerkungen
Personalgewinnung/ Vorstellungsgespräch	Ansprechen der Thematik und der Bedeutung für die Einrichtung und für das Profil der BBT-Gruppe	Einstellungsberechtigter/ Personalverantwortlicher	Verfahrensanweisung/ Schulung	
Personalgewinnung/ Einstellungsprozess/ Führung der Personalakte	Anfordern des EFZ, Verwaltung der EFZ	Personalabteilung	Aufstellung der relevanten Personengruppen	Zuordnung zu einer relevanten Personengruppe
Personalgewinnung/ Einstellungsgespräch	Informationsgespräch, Bekanntgabe der Richtlinien, Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung als Teil der Einstellungsunterlagen	Einstellungsberechtigter/ geschulte Fachkräfte (Ombudsperson)	Formular, Organisation im Rahmen der Veranstaltungen für neue Mitarbeiter, ggf. noch Verfahrensanweisung für Informationsveranstaltung	Bei neuen Mitarbeitern wird im Rahmen des Einstellungsprozesses die Selbstverpflichtungserklärung abgegeben und die dazu gehörende Informationsveranstaltung wird durchgeführt.
Einarbeitung	Ggf. Kontakt mit der Ombudsperson; Information über Verfahrenswege	Ombudsperson	Benannte Ombudsperson, Kontakt des trägerübergreifenden Ansprechpartners ist bekannt.	Möglich auch im Rahmen von Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Einarbeitung	Vertraut machen mit Standards und hausinternen (trägerübergreifenden) Regelungen und Dienstanweisungen	Verantwortlicher für Einarbeitung (Fachvorgesetzter)	Einarbeitungskonzept	Beispiele: Wie sind Dienstpläne „präventiv“ gestaltet? Regelungen zur Wahrung der Intimsphäre von Patienten, Bewohnern, Klienten ...
Während der Anstellung (Phase Förderung)	Fortbildung/Schulung/ Informationsveranstaltung	Verantwortliche für IBF planen und koordinieren die konkrete Durchführung vor Ort.	Trägerübergreifendes Schulungskonzept wird erstellt.	
Regelmäßig (alle 5 Jahre)	Vorlage und Verwaltung EFZ	Personalabteilung	Eingeführtes System für die Verwaltung von EFZ	
Team-Regelkommunikation	Thematisierung von Grenzüberschreitungen, Nähe und Distanz, erotischer Anziehung, aber auch die Besprechung von Beobachtungen im Kollegenkreis ist ausdrücklich erwünscht.	Teamleiter	Gesprächskultur in Teams, ggf. Schulungen dazu	

## H VORGEHEN BEI EINEM VERDACHT AUF KINDESWOHLGEFÄHRDUNG

### Information

Sensibel dafür zu sein, ob Kinder Opfer von Gewalt und Missbrauch auch außerhalb der Einrichtungen geworden sind oder werden, ist ebenfalls eine wichtige Aufgabe aller Mitarbeitenden, die für diese Kinder und Jugendlichen Verantwortung innerhalb ihrer jeweiligen Professionen übernehmen. Aus diesem Anlass regelt die in der rechten Spalte abgebildete Prozessbeschreibung das Vorgehen, wenn ein Verdacht auf Kindeswohlgefährdung vorliegt.

### Prozessbeschreibung Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

**MA:** Wahrnehmen und Dokumentieren von Verdachtsfällen und erste Einschätzung des Sachverhalts

**MA:** Unverzügliche Mitteilung an den entsprechenden Fachvorgesetzten (Teamleitung, Bereichsleitung, Stationsleitung, Oberarzt, Chefarzt)

**MA/TL:** Fallbesprechung innerhalb des jeweiligen Teams

**TL:** Information an die Einrichtungsleitung

Hilfe von beratenden Institutionen nötig?

NEIN

**BL/EL/HO:** Gespräch mit den Eltern/Sorgeberechtigten

JA

**EL/BL:** Information der „insoweit erfahrenen Fachkraft“ in den Beratungsstellen

NEIN

Klärung erfolgt?

JA

**EL/BL/TL:** Absprache der notwendigen Schritte

**EL/BL/TL:** Dokumentation der Gesprächsergebnisse

Umsetzung und Dokumentation der Handlungsschritte

#### Legende

MA: Mitarbeitende (auch Ehrenamtliche)

TL: Teamleitung

BL: Bereichsleitung

EL: Einrichtungsleitung

HO: Hausoberer

Die Prozessbeschreibung orientiert sich an der Vorlage der KiTa „Marienkäfer“ des KKKM

1. **SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG** 23
2. **LEITLINIEN für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger durch Ordenspriester, -brüder und -schwestern von Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz sowie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ordenseigenen Einrichtungen** 24
3. **RAHMENORDNUNG** 31  
**Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz**

## 1. SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

### im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in den Einrichtungen der BBT-Gruppe

#### Erläuterung

Im Rahmen der Bemühungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der BBT-Gruppe fordern wir Sie als unsere Mitarbeitenden auf, die folgende Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Mit Ihrer Unterschrift bekennen Sie sich zu einem von Vertrauen geprägten Umgang mit Patienten, Klienten und Kollegen, und mit Ihrem Handeln im Sinne dieser Erklärung tragen Sie auch dazu bei, dass innerhalb unserer Dienstgemeinschaft eine Kultur der Achtsamkeit gepflegt werden kann.

Haben Sie noch Fragen zur Selbstverpflichtungserklärung oder können diese Selbstverpflichtungserklärung aus bestimmten Gründen nicht unterzeichnen, steht Ihnen die Personalleitung als Ansprechpartner zur Verfügung.

#### Hinweis

Die Selbstverpflichtungserklärung ist für alle Mitarbeitenden bestimmt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelhaften Umgang mit Patienten, Bewohnern, Klienten und minderjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben, werden zusätzlich dazu aufgefordert, die unter Punkt 9 genannte Versicherung mit ihrer Unterschrift wahrheitsgemäß zu bestätigen. Die dabei genannten Paragraphen des StGB entsprechen folgenden Straftatbeständen:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornografischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornografischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornografischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornografischer Schriften
- § 184d Verbreitung pornografischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste
- § 184e Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184f Jugendgefährdende Prostitution
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

**Die BBT-Gruppe will den Menschen, die als Klienten und Bewohner ihren Einrichtungen anvertraut sind, Lebensräume bieten, in denen sie gut gepflegt und versorgt und gleichzeitig als einzigartige Persönlichkeiten wahrgenommen werden. Daher sollen unsere Einrichtungen geschützte Orte sein, in denen Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für den Schutz von den uns anvertrauten Menschen liegt bei den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Unter den Mitarbeitenden soll ein Klima der Achtsamkeit herrschen, sodass der bestmögliche Schutz vor Gewalt, vor Formen der sexualisierten Gewalt oder auch des sexuellen Missbrauchs gegeben ist.**

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

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

---

Name, Vorname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

---

Ort und Datum, Unterschrift

**Zusätzlich zu unterzeichnen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die **regelhaften Umgang mit Patienten, Bewohnern, Klienten und minderjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben:****

9. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt oder Misshandlung Minderjähriger oder Schutzbefohlener rechtskräftig verurteilt worden bin und insoweit auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.<sup>1</sup>

---

Ort und Datum, Unterschrift

<sup>1</sup> §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB

## 2. LEITLINIEN

### **für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Ordenspriester, -brüder und -schwestern von Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts im Bereich der Deutschen Ordensobernkongferenz sowie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ordenseigenen Einrichtungen**

#### A. EINFÜHRUNG

##### **Grundsätzliches**

1. In ihrer Verantwortung für den Schutz der Würde und Integrität junger Menschen und erwachsener Schutzbefohlener haben sich die deutschen Bischöfe am 26.8.2013 auf Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz verständigt. Diese Leitlinien wurden vom Vorstand der Deutschen Ordensobernkongferenz im Hinblick auf die Anwendung in den Ordensgemeinschaften adaptiert und in der vorliegenden Fassung verabschiedet. Sie schreiben damit die Leitlinien von 2002 und 2010 fort und berücksichtigen die Vorgaben, die die Kongregation für die Glaubenslehre in ihrem Rundschreiben an die Bischofskonferenzen vom 3. Mai 2011 gemacht hat.<sup>1</sup>

Opfer sexuellen Missbrauchs bedürfen besonderer Achtsamkeit. Sie müssen vor weiterer sexueller Gewalt geschützt werden. Ihnen und ihren Angehörigen müssen bei der Aufarbeitung von Missbrauchserfahrungen Unterstützung und Begleitung angeboten werden. Sexueller Missbrauch, vor allem an Kindern und Jugendlichen sowie an erwachsenen Schutzbefohlenen ist eine verabscheuungswürdige Tat. Gerade wenn Kleriker, Ordensangehörige<sup>2</sup> oder sonstige Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Kirche solche begehen<sup>3</sup>, erschüttert dies nicht selten bei den Opfern und ihren Angehörigen – neben den möglichen schweren psychischen Schädigungen – zugleich auch das Grundvertrauen in Gott und die Menschen. Die Täter fügen der Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Sendung schweren Schaden zu.<sup>4</sup> Es ist ihre Pflicht, sich ihrer Verantwortung zu stellen.<sup>5</sup>

Die Leitlinien sollen eine abgestimmte Vorgehensweise im Bereich der Deutschen Ordensobernkongferenz im Zusammenwirken mit der Deutschen Bischofskonferenz gewährleisten. Sie sind Grundlage für die von den Höheren Oberen<sup>6</sup> für ihren jeweiligen Jurisdiktionsbereich zu erlassenden Regelungen.

Die Leitlinien gelten auch für solche ordensgetragenen eigenständigen Rechtsträger, die in den Jurisdiktions- oder Wirkungsbereich des Höheren Oberen fallen und für die er Verantwortung besitzt.

Die Regelungen des weltlichen und kirchlichen Arbeits- und Datenschutzrechts bleiben unberührt.

Soweit die Leitlinien datenschutzrechtlich nichts anderes regeln, gilt die Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO). Nähere Regelungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten in Protokollen und sonstigen Unterlagen erlässt der Höhere Obere.

##### **Der Begriff des „sexuellen Missbrauchs“ im Sinne der Leitlinien**

2. Diese Leitlinien berücksichtigen die Bestimmungen sowohl des kirchlichen wie auch des weltlichen Rechts. Der Begriff sexueller Missbrauch im Sinne dieser Leitlinien umfasst strafbare sexualbezogene Handlungen. Die Leitlinien beziehen sich somit

- sowohl auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuchs (StGB)
- als auch auf solche nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST<sup>7</sup>, nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n.4 SST wie auch nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n.1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n.1 SST).

Zusätzlich finden sie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls Anwendung bei Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen eine Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

Den seitens der Kirche Handelnden muss daher stets bewusst sein, dass es bezüglich der hier zu berücksichtigenden strafbaren Handlungen in den beiden Rechtsbereichen unterschiedliche Betrachtungsweisen geben kann (zum Beispiel bzgl. des Kreises der betroffenen Personen, des Alters des Opfers, der Verjährungsfrist). Den Bestimmungen beider Rechtsbereiche ist zu entspre-

chen. Maßgeblich für das kirchliche Vorgehen sind die zum Zeitpunkt des Untersuchungsbeginns geltenden Verfahrensregeln, unabhängig davon, wie lange der sexuelle Missbrauch zurückliegt.

**3.** Erwachsene Schutzbefohlene im Sinne dieser Leitlinien sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen die Ordensangehörigen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besondere Sorgepflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Nr. 2 besteht.

## **B. ZUSTÄNDIGKEITEN**

### **Ernennung von Ansprechpersonen und Einrichtung eines Beraterstabs**

**4.** Der Höhere Obere beauftragt mindestens eine<sup>8</sup> geeignete Person als Ansprechperson für Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen sowie an erwachsenen Schutzbefohlenen durch Ordensangehörige oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ordensgemeinschaft oder in ordensgetragenen Einrichtungen.

Werden mehr als eine Ansprechperson bestellt, empfiehlt es sich, darauf zu achten, dass sowohl eine Frau als auch ein Mann benannt werden.

**5.** Die beauftragte Ansprechperson soll kein Ordensangehöriger derselben Ordensgemeinschaft und auch keine Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in deren aktiven Dienst sein.

**6.** Name und Anschrift der beauftragten Ansprechperson wird auf geeignete Weise durch die Ordensgemeinschaft bekannt gemacht<sup>9</sup> und auf den Internetseiten der Deutschen Ordensobernkongferenz veröffentlicht.

**7.** Der Höhere Obere verschafft sich in Fragen des Umgangs mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsenen Schutzbefohlenen Zugang zu einem ständigen Beraterstab. Diesem gehören neben den beauftragten Ansprechpersonen insbesondere Frauen und Männer mit psychiatrisch-psychotherapeutischem, pastoralem sowie juristischem<sup>10</sup> und kirchenrechtlichem Sachverstand und fundierter fachlicher Erfahrung und Kompetenz

in der Arbeit mit Opfern sexuellen Missbrauchs an. Dem Beraterstab können auch Personen angehören, die im kirchlichen Dienst beschäftigt sind. Im Einzelfall können weitere fachlich geeignete Personen hinzugezogen werden.

**8.** Ein Zugriff auf einen Beraterstab kann in folgender Weise geschehen:

Errichtung eines gemeinsam Beraterstabs durch mehrere Höhere Obere, Kooperation mit einer Ordensgemeinschaft, die bereits über einen Beraterstab verfügt, Kooperation mit dem Beraterstab der jeweiligen Diözese oder Inanspruchnahme des Beraterstabes der Deutschen Ordensobernkongferenz.

**9.** Die Verantwortung des Höheren Oberen bleibt unberührt.

### **Entgegennahme von Hinweisen und Information des Höheren Oberen**

**10.** Die beauftragte Ansprechperson nimmt Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Ordensangehörige oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ordensgemeinschaft oder ordensgetragenen Einrichtung entgegen und nimmt eine erste Bewertung der Hinweise auf ihre Plausibilität und im Hinblick auf das weitere Vorgehen vor.

**11.** Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben schnellstmöglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, über diesbezügliche Sachverhalte und Hinweise, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Sie können sich aber auch direkt an die beauftragte Ansprechperson wenden.

Unter Wahrung der Bestimmungen über das Beichtgeheimnis (vgl. can. 983 und 984 CIC<sup>11</sup>) besteht im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen die Pflicht zur Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson immer dann, wenn Gefahr für Leib und Leben droht sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein könnten. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB zu beachten. Etwaige gesetzliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen Stellen (zum Beispiel Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

**12.** Anonyme Hinweise sind dann zu beachten, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen beinhalten.

**13.** Der Höhere Obere wird unabhängig von den Plausibilitätsabwägungen von der beauftragten Ansprechperson unverzüglich informiert (vgl. Leitlinie Nr. 10). Dies gilt auch für die zuständige Person der Leitungsebene (vgl. Leitlinie Nr. 11). Der Höhere Obere hat dafür Sorge zu tragen, dass andere informiert werden, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen. Dazu zählt bei Ordensangehörigen, die im bischöflichen Auftrag tätig sind, insbesondere der Diözesanbischof.

### **Zuständigkeiten im weiteren Verlauf**

**14.** Falls für einen Ordensangehörigen mehrere Höhere Obere derselben Ordensgemeinschaft zuständig sind, trägt derjenige, der als erster informiert wurde, dafür Sorge, dass zeitnah eine Entscheidung über die Zuständigkeit für das weitere Verfahren getroffen wird. Gleiches gilt für den Fall, dass Unklarheiten zwischen der Zuständigkeit des Höheren Oberen und eines Diözesanbischofs oder anderen Ortsordinarius bestehen.

**15.** Für Ordensangehörige, die im bischöflichen Auftrag tätig sind, ist der Diözesanbischof zuständig, der diesen Auftrag erteilt hat, unbeschadet der Verantwortung des Höheren Ordensoberen. Der gegenseitige Informationsfluss ist zu gewährleisten.

**16.** Für einen Diözesankleriker oder einen Angehörigen einer fremden Ordensgemeinschaft, der in der Einrichtung einer Ordensgemeinschaft tätig ist, liegt die Zuständigkeit beim Inkardinationsordinarius bzw. dem eigenen Höheren Oberen des Ordensangehörigen. Soweit ein Höherer Oberer Verantwortung für eigenständige Rechtsträger besitzt, liegt bei ihm auch die Zuständigkeit für die dort angestellten Mitarbeiter.

## **C. VORGEHEN NACH KENNTNISNAHME EINES HINWEISES**

### **Gespräch mit dem mutmaßlichen Opfer**

**17.** Wenn ein mutmaßliches Opfer (ggf. seine Eltern oder Personensorgeberechtigten) über einen Verdacht des sexuellen Missbrauchs informieren möchte, vereinbart die beauftragte Ansprechperson ein Gespräch. In Abstimmung mit dem Höheren Oberen kann die beauftragte Ansprechperson eine weitere

Person hinzuziehen. Das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Eltern oder Personensorgeberechtigten) kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Auf die Verpflichtung, einen Missbrauchsverdacht nach den Vorschriften der Leitlinien Nrn. 29 und 30 den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist zu Beginn des Gesprächs hinzuweisen. Ebenso ist in geeigneter Weise auf die Tragweite der Beschuldigung hinzuweisen.

**18.** Dem Schutz des mutmaßlichen Opfers und dem Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, wird besondere Beachtung beigemessen.

**19.** Das Gespräch, bei dem auch die Personalien möglichst vollständig aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von allen Anwesenden zu unterzeichnen.

**20.** Das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Eltern bzw. Personensorgeberechtigten) wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.

**21.** Der Höhere Obere wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

### **Anhörung der beschuldigten Person**

**22.** Sofern dadurch die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, hört ein Vertreter des Höheren Oberen bzw. des Dienstgebers unter Hinzuziehung eines Juristen – eventuell in Anwesenheit der beauftragten Ansprechperson – die beschuldigte Person zu den Vorwürfen an. Der Schutz des mutmaßlichen Opfers muss in jedem Fall sichergestellt sein, bevor das Gespräch stattfindet. In den Fällen, bei denen sexueller Missbrauch mit einer Straftat gegen die Heiligkeit des Bußsakramentes (vgl. Art. 4 SST) verbunden ist, darf der Name des mutmaßlichen Opfers nur mit dessen ausdrücklicher Zustimmung der beschuldigten Person genannt werden (vgl. Art. 24 §1 SST).

**23.** Die beschuldigte Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

**24.** Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit der Aussageverweigerung informiert (vgl. can. 1728 §2 CIC). Wenn Priester beschuldigt werden, sind sie darauf hinzuweisen, dass sie unter allen Umständen verpflichtet sind, das Beichtgeheimnis zu wahren (vgl. cann. 983 und 984 CIC<sup>12</sup>).

**25.** Auf die Verpflichtung, einen Missbrauchsverdacht nach den Vorschriften der Leitlinien Nr. 29 den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist hinzuweisen. Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.

**26.** Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll ist von allen Anwesenden zu unterzeichnen.

**27.** Der Höhere Obere wird über das Ergebnis des Gespräches informiert.

**28.** Auch der beschuldigten Person gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Sie steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.

### **Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden**

**29.** Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat nach dem 13. Abschnitt oder weiterer sexualbezogener Straftaten des Strafgesetzbuchs (StGB) an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen vorliegen, leitet ein Vertreter des Höheren Oberen die Informationen an die staatliche Strafverfolgungsbehörde und – soweit rechtlich geboten – an andere zuständige Behörden (z. B. Jugendamt, Schulaufsicht) weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlicher Organe bleiben unberührt.

**30.** Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des mutmaßlichen Opfers (bzw. dessen Eltern oder Personensorgeberechtigten) entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

**31.** Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer (ggf. seinen Eltern beziehungsweise Personensorgeberechtigten) zu unterzeichnen ist.

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

**32.** Im Falle, dass wenigstens wahrscheinlich eine Straftat eines Klerikers vorliegt, leitet der Ordinarius gemäß can. 1717 § 1 CIC per Dekret eine kirchenrechtliche Voruntersuchung ein und benennt den Voruntersuchungsführer. Der Voruntersuchungsführer führt die Anhörung der beschuldigten Person unter Beachtung der Leitlinien Nrn. 22 bis 29. Besteht die Gefahr, dass die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden behindert wird, muss die kirchenrechtliche Voruntersuchung ausgesetzt werden.

**33.** Das Ergebnis der kirchenrechtlichen Voruntersuchung fasst der Voruntersuchungsführer in einem Bericht an den Höheren Oberen zusammen. Die Voruntersuchungsakten sind gemäß can. 1719 CIC zu verwahren.

**34.** Bestätigt die kirchenrechtliche Voruntersuchung den Verdacht sexuellen Missbrauchs, informiert der Ordinarius gemäß Art. 16 SST die Kongregation für die Glaubenslehre, und zwar in allen Fällen, die nach dem 30. April 2001 zur Anzeige gebracht worden sind, und insofern der Beschuldigte noch am Leben ist, unabhängig davon, ob die kanonische Strafklage durch Verjährung erloschen ist oder nicht. Diese Information geschieht unter Verwendung eines Formblattes der Kongregation, unter Übersendung einer Kopie der Voruntersuchungsakten und unter Beifügung eines Votums des Ordinarius sowie einer Stellungnahme des Beschuldigten. Allein Sache der Kongregation ist es zu entscheiden, wie weiter vorzugehen ist: ob sie gegebenenfalls die Verjährung aufhebt (Art. 7 § 1 SST), ob sie die Sache an sich zieht (vgl. Art. 21 § 2 n.2 SST), ob die Entscheidung mittels eines gerichtlichen (Art. 21 § 1 SST) oder eines außergerichtlichen Strafverfahrens auf dem Verwaltungswege (Art. 21 § 2 n.1 SST) getroffen werden soll.

**35.** Wenn im Falle eines Ordensangehörigen der zuständige Obere der Auffassung ist, dass gemäß can. 695 § 1 CIC eine Entlassung aus der Ordensgemeinschaft erforderlich sein kann, geht er gemäß can. 695 § 2 CIC vor.

### **Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls**

**36.** Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen vor, entscheidet der Höhere Obere über das weitere Vor-

gehen unter Berücksichtigung der kirchen- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Im Falle von Klerikern kann der Ordinarius gemäß Art. 19 SST konkrete, in can. 1722 CIC aufgeführte Maßnahmen verfügen (zum Beispiel Freistellung vom Dienst; Fernhalten vom Dienstort bzw. Arbeitsplatz; Fernhalten von Tätigkeiten, bei denen Minderjährige gefährdet werden könnten).

37. Soweit der Höhere Obere nicht eine andere geeignete Person benennt, unterrichtet er die beauftragte Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung, damit diese das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Eltern bzw. Personensorgeberechtigten) davon in Kenntnis setzen kann.

38. Soweit für den staatlichen Bereich darüber hinausgehende Regelungen gelten, finden diese entsprechende Anwendung.

### **Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen**

39. Wenn der Verdacht des sexuellen Missbrauchs nach staatlichem Recht nicht aufgeklärt wird, zum Beispiel weil Verjährung eingetreten ist, jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die die Annahme eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen rechtfertigen, sollen sich die zuständigen kirchlichen Stellen im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst um Aufklärung bemühen. Die Leitlinien Nrn. 36 und 37 gelten entsprechend; bei Klerikern bis zu einer Entscheidung der Kongregation für die Glaubenslehre.

40. Dabei können auch ein forensisch-psychiatrisches Gutachten zur beschuldigten Person und ggf. auch ein Glaubhaftigkeitsgutachten zur Aussage des mutmaßlichen Opfers eingeholt werden.

### **Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung**

41. Erweist sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet, ist dies durch den Ordinarius im Abschlussdekret der kirchenrechtlichen Voruntersuchung festzuhalten. Dieses Dekret ist zusammen mit den Untersuchungsakten gemäß can. 1719 CIC zu verwahren.

42. Es ist Aufgabe des Höheren Oberen, den guten Ruf einer fälschlich beschuldigten oder verdächtigten Person durch geeignete Maßnahmen wiederherzustellen (vgl. can. 1717 § 2 CIC bzw. can. 220 CIC).

## **D. HILFEN**

### **Hilfen für das Opfer**

43. Dem Opfer und seinen Angehörigen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören seelsorgliche und therapeutische Hilfen. Das Opfer kann Hilfe nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch nehmen. Diese Möglichkeit besteht auch, wenn der Fall verjährt oder die beschuldigte Person verstorben ist. Unabhängig davon können Opfer „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“ über die beauftragte Ansprechperson beantragen.

44. Für die Entscheidung über die Gewährung von konkreten Hilfen ist der Höhere Obere zuständig; für selbständige kirchliche Einrichtungen der Träger.

45. Bei der Gewährung von Hilfen für ein Missbrauchsopfer ist ggf. eng mit dem zuständigen Jugendamt oder anderen Fachstellen zusammenzuarbeiten.

### **Hilfen für betroffene kirchliche Einrichtungen, Dekanate und Pfarreien**

46. Die zuständigen Personen der betroffenen kirchlichen Einrichtungen, Dekanate und Pfarreien werden von dem Höheren Oberen über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert. Sie und ihre Einrichtungen bzw. Dekanate und Pfarreien können Unterstützung erhalten, um die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen zu können.

## **E. KONSEQUENZEN FÜR DEN TÄTER**

47. Gegen im kirchlichen Dienst Tätige, die Minderjährige oder erwachsene Schutzbefohlene sexuell missbraucht haben, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen vorgegangen.

48. Die betreffende Person wird nicht in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im kirchlichen Bereich eingesetzt.

49. Über die betreffende Person wird ein forensisch-psychiatrisches Gutachten zur Risikoabschätzung eingeholt. Täter, bei denen eine

behandelbare psychische Störung vorliegt, sollen sich einer Therapie unterziehen.

**50.** Die Rückkehr eines Klerikers in den Seelsorgedienst ist – unter Beachtung der gegen ihn verhängten Strafen – auszuschließen, wenn dieser Dienst eine Gefahr für Minderjährige oder erwachsene Schutzbefohlene darstellt oder ein Ärgernis hervorruft.<sup>13</sup> Diese Maßnahme kann auch dann ergriffen werden, wenn die Tat verjährt ist.

**51.** Es obliegt dem Höheren Oberen, dafür Sorge zu tragen, dass die von ihm verfügten Beschränkungen oder Auflagen eingehalten werden. Das gilt bei Klerikern auch für die Zeit des Ruhestands.

**52.** Bei einem des sexuellen Missbrauchs gemäß can. 1395 § 2 CIC überführten Mitglieds einer Ordensgemeinschaft ist gemäß can. 695 § 1 CIC vorzugehen.

**53.** Wird ein Ordensangehöriger, der strafbare sexualbezogene Handlungen im Sinne dieser Leitlinien (vgl. Leitlinie Nr. 2) begangen hat, versetzt und erhält er einen neuen Dienstvorgesetzten bzw. neuen Oberen, wird dieser über die besondere Problematik und eventuelle Auflagen unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften schriftlich informiert. Gleiches gilt gegenüber einem neuen kirchlichen Dienstvorgesetzten und auch dann, wenn der sexuelle Missbrauch nach Versetzung sowie nach dem Eintritt in den Ruhestand bekannt wird. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst, die ihren Arbeitsbereich beim selben Rechtsträger wechseln, ist der neue Fachvorgesetzte unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften in geeigneter Weise zu informieren. Diese Informationspflicht gilt auch für die nicht strafbaren sexualbezogenen Handlungen, die in Leitlinie Nr. 2 genannt sind.

## **F. ÖFFENTLICHKEIT**

**54.** Die Öffentlichkeit wird unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Betroffenen in angemessener Weise informiert.

## **G. SPEZIELLE PRÄVENTIVE MASSNAHME**

**55.** Wenn Anlass zur Sorge besteht, dass bei einer Person Tendenzen zu sexuellem Fehlverhalten vorliegen, wird eine forensisch-psychiatrische Begutachtung dringend angeraten. Im Übrigen erfolgt

die Prävention im Sinne der von dem Höheren Oberen erlassenen Rahmenordnung Prävention in der jeweils geltenden Fassung.

## **H. VORGEHEN BEI SEXUELLEM MISSBRAUCH MINDERJÄHRIGER ODER ERWACHSENER SCHUTZBEFOHLENER DURCH EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN**

**56.** In der Arbeit von ehrenamtlichen Personen mit Kindern- und Jugendlichen gelten die Vorschriften des Bundeskinderschutzgesetzes. Personen, die sich des sexuellen Missbrauchs Minderjähriger schuldig gemacht haben, werden in der ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im kirchlichen Bereich nicht eingesetzt (§ 72a Abs. 4 SGB VIII).

**57.** Bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger oder erwachsener Schutzbefohlene durch ehrenamtlich tätige Personen im kirchlichen Bereich gelten diese Leitlinien bezüglich der notwendigen Verfahrensschritte und Hilfsangebote entsprechend.

## **I. GELTUNGSDAUER**

**58.** Die vorstehenden Leitlinien gelten fünf Jahre und werden vor Verlängerung ihrer Geltungsdauer nochmals einer Überprüfung unterzogen.

Vallendar, den 2. Juni 2014

## Fußnoten:

- <sup>1</sup> Die Kongregation für die Glaubenslehre hat am 5. April 2013 mitgeteilt, dass Papst Franziskus der Kongregation aufgetragen hat, den von Papst Benedikt XVI. eingeschlagenen Kurs weiterzuverfolgen und im Hinblick auf die Fälle von sexuellem Missbrauch entschlossen vorzugehen; das heißt vor allem die Maßnahmen zum Schutz der Minderjährigen, die Hilfe für die, die in der Vergangenheit Opfer derartiger Übergriffe geworden sind und das angemessene Vorgehen gegen die Schuldigen.
- <sup>2</sup> Unter Ordensangehörige werden im weiteren Verlauf die Mitglieder der Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens verstanden (vgl. can. 573 bis 746 CIC).
- <sup>3</sup> Vgl. Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz bei ihrer Frühjahrs-Vollversammlung in Freiburg vom 22. bis 25. Februar 2010 anlässlich der Aufdeckung von Fällen sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen im kirchlichen Bereich
- <sup>4</sup> Vgl. Papst Benedikt XVI., Ansprache an die Bischöfe von Irland anlässlich ihres „Ad-limina“-Besuches, 28. Oktober 2006, 4. Absatz; ders. im Gespräch mit Peter Seewald im Interview-Buch „Licht der Welt“ vom Oktober 2010: „Es ist eine besonders schwere Sünde, wenn jemand, der eigentlich den Menschen zu Gott helfen soll, dem sich ein Kind, ein junger Mensch anvertraut, um den Herrn zu finden, ihn stattdessen missbraucht und vom Herrn wegführt. Dadurch wird der Glaube als solcher unglaubwürdig, kann sich die Kirche nicht mehr glaubhaft als Verkünderin des Herrn darstellen.“ (S. 42).
- <sup>5</sup> Vgl. Papst Benedikt XVI., Hirtenbrief des Heiligen Vaters an die Katholiken in Irland vom 19. März 2010, Nr. 7: „Ihr [die Ihr Kinder missbraucht habt] habt das Vertrauen, das von unschuldigen jungen Menschen und ihren Familien in Euch gesetzt wurde, verraten und Ihr müsst Euch vor dem allmächtigen Gott und vor den zuständigen Gerichten dafür verantworten. ... Ich mahne Euch, Euer Gewissen zu erforschen, Verantwortung für die begangenen Sünden zu übernehmen und demütig Euer Bedauern auszudrücken. ... Gottes Gerechtigkeit ruft uns dazu auf, Rechenschaft über unsere Taten abzulegen und nichts zu verheimlichen. Erkennt Eure Schuld öffentlich an, unterwerft Euch der Rechtsprechung, aber verzweifelt nicht an der Barmherzigkeit Gottes.“
- <sup>6</sup> „Höhere Obere“ (Superiores maiores) sind laut CIC, can. 620 „jene, die ein ganzes Institut oder eine Provinz oder einen ihr gleichgestellten Teil desselben oder eine rechtlich selbständige Niederlassung leiten; desgleichen deren Stellvertreter. Dazu kommen der Abtprimas und der Obere einer monastischen Kongregation, die jedoch nicht die ganze Vollmacht haben, die das allgemeine Recht den höheren Oberen zuteilt.“ Zur besseren Lesbarkeit umfasst die substantivisch männliche Form im gesamten nachfolgenden Text auch die weibliche Form.
- <sup>7</sup> Papst Johannes Paul II., Apostolisches Schreiben *motu proprio datae Sacramentorum sanctitatis tutela* [SST] vom 30. April 2001. Der in diesem Schreiben angekündigte normative Teil liegt in seiner geltenden Form als *Normae de delictis Congregationi pro Doctrina Fidei reservatis seu Normae de delictis contra fidem necnon de gravioribus delictis* vom 21. Mai 2010 vor. [Diese Normen werden zitiert unter Nennung des entsprechenden Artikels und unter Zufügung des Kürzels für das Bezugsdokument: SST.]
- <sup>8</sup> Für größere Ordensgemeinschaften empfiehlt sich die Bestellung von zwei geeigneten Ansprechpersonen.
- <sup>9</sup> Hierzu kommt beispielsweise eine Veröffentlichung im Verlautbarungsorgan der Ordensgemeinschaft, auf deren Internetseiten oder im Amtsblatt des Belegenheitsbistums in Betracht.
- <sup>10</sup> Für den Fall, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im kirchlichen Dienst betroffen ist, ist arbeitsrechtlicher Sachverstand zu gewährleisten.
- <sup>11</sup> Vgl. auch can. 1388 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n.5 SST.
- <sup>12</sup> Vgl. auch Art. 24 § 3 SST; can. 1388 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 5 SST.
- <sup>13</sup> Siehe Rundschreiben der Kongregation für die Glaubenslehre an die Bischofskonferenzen für die Erstellung von Leitlinien (3. Mai 2011).

### 3. RAHMENORDNUNG

## Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz

### A. EINFÜHRUNG

#### I. Grundsätzliches

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen. Im Geiste des Evangeliums will die katholische Kirche allen Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten. In diesem wird ihre menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie ihre Würde und Integrität geachtet. Psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden.

Prävention als Grundprinzip pädagogischen Handelns trägt bei Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Unterschiede ihrer Bedarfs- und Gefährdungslagen verlangen bei allen Präventionsmaßnahmen eine angemessene Berücksichtigung.

Ziel von Prävention in Diözesen, Ordensgemeinschaften, kirchlichen Institutionen und Verbänden ist es, eine neue Kultur des achtsamen Miteinanders zu entwickeln. Dafür muss es transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention sexualisierter Gewalt geben.

Diese Rahmenordnung richtet sich an alle, die im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz für das Wohl und den Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen Verantwortung und Sorge tragen. Die Rahmenordnung soll eine abgestimmte Vorgehensweise im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz gewährleisten. Sie ist Grundlage für die von den Höheren Oberinnen und Oberen für ihr jeweiliges Institut des geweihten Lebens bzw. Gesellschaft des Apostolischen Lebens zu erlassenden Regelungen.

#### II. Begriffsbestimmungen

1. Diese Rahmenordnung berücksichtigt die Bestimmungen sowohl des kirchlichen wie auch des weltlichen Rechts.

2. Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Rahmenordnung umfasst neben strafbaren sexualbezogenen Handlungen auch Grenzverletzungen und sonstige sexuelle Übergriffe. Die Rahmenordnung bezieht sich somit

- sowohl auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB)
- als auch auf solche nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST<sup>1</sup>, nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).
- Zusätzlich findet sie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls Anwendung bei Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen eine Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der Schutzbefohlenen erfolgen. Dies umfasst alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

3. Erwachsene Schutzbefohlene im Sinne dieser Rahmenordnung sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige<sup>2</sup> und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ordensgemeinschaft bzw. ordenseigenen Einrichtungen eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Nr. 2 besteht.

**4.** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben.

## **B. INHALTLICHE UND STRUKTURELLE ANFORDERUNGEN AN DIÖZESEN, ORDENSGEMEINSCHAFTEN, KIRCHLICHE INSTITUTIONEN UND VERBÄNDE**

Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in den Diözesen, Ordensgemeinschaften, kirchlichen Institutionen und Verbänden müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein. Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören auch die Kinder und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen selbst. Der Träger von Einrichtungen und Diensten erstellt im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich ein institutionelles Schutzkonzept.

### **I. Institutionelles Schutzkonzept**

#### **1. Personalauswahl und -entwicklung**

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in weiterführenden Mitarbeitergesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige besteht, soweit es die gesetzlichen Regelungen des jeweiligen Bundeslandes bestimmen. Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen bzw. nach Aufgabe und Einsatz im Einzelfall wird von den Verantwortlichen geprüft, ob eine Selbstaus-

kunftserklärung vorgelegt werden muss. Hinsichtlich den Ordensangehörigen, Novizen und Postulanten der eigenen Ordensgemeinschaft ist der Höhere Obere<sup>3</sup> zuständig, sofern er diese Aufgabe nicht auf eine andere Person (z.B. Noviziats-/Postulats-/Formationsleitung) der Ordensgemeinschaft übertragen hat. Sofern gesetzliche Regelungen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vorsehen, ist dieses auch von Postulanten, Novizen und Ordensangehörigen einzuholen, im Übrigen ist eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen.

#### **2. Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung**

Klare Verhaltensregeln stellen im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Kindern und Jugendlichen sowie gegenüber den erwachsenen Schutzbefohlenen sicher. Ein Verhaltenskodex ist im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ zu erstellen. Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sollen angemessen in die Entwicklung des Verhaltenskodex eingebunden werden. Der Verhaltenskodex wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Postulanten, Novizen, Ordensangehörigen sowie ehrenamtlich Tätigen durch Unterzeichnung anerkannt. Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex bzw. einer Verpflichtungserklärung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Sanktionen bei Nichteinhaltung bekannt zu machen. Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex vom Träger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

#### **3. Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen**

Um das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen sowie der erwachsenen Schutzbefohlenen zu sichern, kann der Träger über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen erlassen, die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit haben; die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

#### **4. Beratungs- und Beschwerdewege**

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzepts beschreibt der Träger interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege für

die Kinder und Jugendlichen sowie die erwachsenen Schutzbefohlenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Postulanten, Novizen und Ordensangehörige.

### **5. Nachhaltige Aufarbeitung**

Begleitende Maßnahmen sowie Nachsorge in einem irritierten System bei einem aufgetretenen Vorfall sind Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit. Im institutionellen Schutzkonzept sind entsprechende Maßnahmen zu beschreiben.

### **6. Qualitätsmanagement**

Der Höhere Obere hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil einer ordensspezifischen Lebenskultur sind.

In ordensgetragenen Einrichtungen sind diese in das Qualitätsmanagement aufzunehmen. Verantwortlich ist hierbei der jeweilige Leitungsverantwortliche der Einrichtung. Für jede Einrichtung sowie ggf. für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen muss eine für Präventionsfragen geschulte Person zur Verfügung stehen, die den Träger bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts beraten und unterstützen kann. Personen mit Opferkontakt oder mit Kontakt zu Beschuldigten bzw. Täterinnen oder Tätern erhalten kontinuierlich Supervision.

### **7. Aus- und Fortbildung**

Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Schulungen insbesondere zu Fragen von

- angemessener Nähe und Distanz,
- Strategien von Täterinnen und Tätern,
- Psychodynamiken der Opfer,
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,

- sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen.

Alle in leitender Verantwortung haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen sowie alle weiteren in diesen Bereichen leitend Verantwortlichen werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Dabei bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einerseits und Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten andererseits einen Schwerpunkt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Postulanten, Novizen, Ordensangehörige sowie ehrenamtlich Tätige in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen werden je nach Art, Dauer und Intensität im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie mit erwachsenen Schutzbefohlenen zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt gründlich geschult beziehungsweise informiert.

Im Sinne einer Erziehungspartnerschaft wird das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt auch mit Eltern bzw. Personensorgeberechtigten besprochen. Im Hinblick auf erwachsene Schutzbefohlene sollen diese Gespräche mit den Angehörigen und gesetzlichen Betreuern geführt werden.

## **II. KOORDINATIONSSTELLE ZUR PRÄVENTION GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT**

**1.** Der Höhere Obere kann einen eigenen Präventionsbeauftragten benennen. Dieser hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Beratung und Abstimmung bei der Entwicklung und Umsetzung von institutionellen Schutzkonzepten,
- Organisation von Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Ordensangehörigen, Postulanten, Novizen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gem. B. I. Nr. 7),

- Sicherstellung der Qualifizierung und Information der für Präventionsfragen geschulten Personen (gem. B. I. 6.),
- Vernetzung der Präventionsarbeit inner- und außerhalb der Ordensgemeinschaft,
- Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
- Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
- Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
- Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
- Vermittlung von Fachreferentinnen und Fachreferenten,
- Entwicklung und Information von Präventionsmaterialien und -projekten,
- Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der jeweiligen Pressestelle.

2. Mehrere Höhere Obere verschiedener Ordensgemeinschaften können auch einen gemeinsamen Präventionsbeauftragten bestellen.

Vallendar, den 2. Juni 2014

### Fußnoten:

<sup>1</sup> Papst Johannes Paul II., Apostolisches Schreiben *motu proprio datae Sacramentorum sanctitatis tutela* [SST] vom 30. April 2001. Der in diesem Schreiben angekündigte normative Teil liegt in seiner geltenden Form als *Normae de gravioribus delictis* vom 21. Mai 2010 vor. [Diese Normen werden zitiert unter Nennung des entsprechenden Artikels und unter Zufügung des Kürzels für das Bezugsdokument: SST.]

<sup>2</sup> Unter Ordensangehörige werden im weiteren Verlauf die Mitglieder der Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens verstanden (vgl. can. 573 bis 746 CIC).

<sup>3</sup> „Höhere Obere“ (*Superiores maiores*) sind laut CIC, can. 620 „jene, die ein ganzes Institut oder eine Provinz oder einen ihr gleichgestellten Teil desselben oder eine rechtlich selbständige Niederlassung leiten; desgleichen deren Stellvertreter. Dazu kommen der Abtprimas und der Obere einer monastischen Kongregation, die jedoch nicht die ganze Vollmacht haben, die das allgemeine Recht den höheren Oberen zuteilt.“ Zur besseren Lesbarkeit umfasst die substantivisch männliche Form im gesamten nachfolgenden Text auch die weibliche Form.

### **Umsetzung der DOK-Leitlinien und Maßnahmen zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der BBT-Gruppe**

#### **Hinweis**

Die vorliegende Verfahrensanweisung entstand unter Berücksichtigung folgender Dokumente (außer den DOK-Leitlinien):

- Leitlinien zum Vorgehen bei sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (2013)
- Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (2013)
- Präventionskonzept des Bistums Trier
- Empfehlung der Arbeitsgemeinschaft katholischer Krankenhäuser Rheinland-Pfalz und Saarland (2014)

Stand: Juni 2014

## IMPRESSUM



Herausgeber:  
Zentrale der BBT-Gruppe  
Barmherzige Brüder Trier gGmbH  
Kardinal-Krementz-Straße 1 – 5  
56073 Koblenz  
Tel. (02 61) 496 – 60 00  
Fax (02 61) 496 – 64 70  
info@bbtgruppe.de  
www.bbtgruppe.de

Redaktion:  
Dr. Peter-Felix Ruelius  
Lukas Elias Best

Titelbild:  
dpa Picture-Alliance

Layout:  
WWS Werbeagentur, Aachen

1. Auflage 2014  
© Zentrale der BBT-Gruppe, Barmherzige  
Brüder Trier gGmbH, Koblenz 2014  
Alle Rechte, auch des auszugsweisen  
Nachdrucks, vorbehalten.