



Prävention von sexuellem Missbrauch,  
sexualisierter Gewalt und anderen  
Formen von Gewalt in den  
Einrichtungen der BBT-Gruppe



Liebe Mitarbeitende!

Menschen zu begleiten, die sich uns in ihrer Verletzlichkeit und Schutzbedürftigkeit als Patienten, Klienten und Bewohner anvertrauen, ist die tägliche Aufgabe der Mitarbeitenden in unseren Einrichtungen.

In vielen Situationen berühren Mitarbeitende als professionell Helfende innerhalb ihres jeweiligen Auftrages die Intimsphäre von Patienten, Klienten und Bewohnern. Gerade die sexuelle Integrität bzw. Selbstbestimmung stellt dabei immer und unabweisbar ein hohes Gut des Menschen dar, das geschützt werden muss – ein Gut, das jedoch auch 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, sexuell übergriffigem Verhalten oder anderen Formen sexualisierter Gewalt werden. Gleiches gilt auch für Menschen, die aufgrund von Alter, Krankheit und Behinderung hoch verletzlich sind.

Wenn im Kontext einer betreuenden oder therapeutischen Beziehung oder eines Aufenthalts in einer Pflegeeinrichtung die persönlichen Grenzen der Unversehrtheit eines Menschen verletzt werden, dann wird immer der konkrete Mensch verletzt. Gleichzeitig geht Vertrauen in Menschen verloren, deren Aufgabe der Dienst am Menschen ist. Werden die Grenzen der persönlichen Integrität in Einrichtungen verletzt, die für Heilung, Pflege und Betreuung da sind, dann ist dieser Vertrauensverlust zu Recht fundamental. Ohne Vertrauen kann jedoch kein therapeutischer Prozess und keine pflegerische Betreuung gelingen.

Im Jahr 2010 haben viele Opfer von sexuellem Missbrauch ihr Schweigen gebrochen. Für viele Institutionen, darunter namhafte Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft und in Ordensträgerschaft, war es eine bittere Erfahrung, zu sehen, dass sie es nicht vermocht hatten, den anvertrauten Menschen ausreichenden Schutz zu bieten und dass Täter ein System aus Wegschauen und Abhängigkeiten ausnutzen konnten. Die Aufarbeitung der Vergangenheit hat deutlich gemacht, dass Systeme und Organisationen eine Mitschuld tragen. Diese Aufarbeitung wird noch Jahre dauern. Die seelischen Verletzungen der Opfer sind schwerwiegend und teilweise nach Jahren und Jahrzehnten nicht verheilt.

Aus diesem Anlass hat die Deutsche Ordensobernkonzferenz in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Deutschen Bischofskonferenz im Jahr 2010 Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger erlassen, die im Jahr 2014 noch ergänzt wurden und damit auch erwachsene Schutzbefohlene in den Fokus nehmen. Hinzu kommt eine Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Die BBT-Gruppe setzt diese Vorgaben konsequent um. Die verbindliche Anwendung der Verfahrensweisung stellt sicher, dass seitens der Unternehmensleitung und der Einrichtungsleitungen alles getan wird, was möglich ist, um dem Schutz der ihnen anvertrauten Menschen Rechnung zu tragen.

Das auf diese Weise entstandene 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.

Seit dem Jahr 2014 werden in allen Einrichtungen der BBT-Gruppe Ombudspersonen ernannt und geschult.

Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärungen wird in allen Einrichtungen umgesetzt. Dort, wo es gesetzlich vorgesehen ist, werden Erweiterte Führungszeugnisse von Mitarbeitenden eingefordert. Der markanteste Bestandteil der Präventionsarbeit sind die Schulungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt. Aus den Rückmeldungen und Erfahrungen mit der Verfahrensanweisung konnten wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden, um die Prozesse weiterzuentwickeln. Diese Erfahrungen gehen in die aktuelle Überarbeitung der Verfahrensanweisung ein. Ebenso sind gesetzliche Neuerungen zu beachten: Das Sexualstrafrecht ist im Jahr 2016 erneuert worden. Der Begriff des „sexuellen Übergriffs“ ist in das Strafrecht übernommen worden; gleichzeitig ist das Abwehrrecht gegenüber einer sexuellen Handlung gestärkt worden („Nein-heißt-Nein-Regelung“ § 177 StGB). Ebenfalls sind die sexuelle Belästigung („Grapschen“) und Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung aus Gruppen (§§ 184 i und j) neu in das Strafrecht aufgenommen worden.

Diesen Entwicklungen galt es durch eine Überarbeitung der bestehenden Verfahrensanweisung Rechnung zu tragen. Daher wurde die durch eine Arbeitsgruppe im Jahr 2013 erstellte Verfahrensanweisung im Jahr 2017 überprüft und dem aktuellen Stand angepasst.

Diese überarbeitete Fassung ersetzt die Fassung vom Juni 2014.

Die Strukturen und Prozesse orientieren sich weitgehend an der „Praktischen Empfehlung: Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus“ des Caritasverbandes für die Diözese Trier e.V. aus dem Jahr 2015. Insofern der Sitz der Barmherzigen Brüder Trier gGmbH im Bistum Trier ist, hat sich die BBT-Gruppe entschieden, die dort geltenden Vorgaben zu übernehmen. Insofern diese Regelungen denen in anderen Bistümern nicht widersprechen, sind sie auch dort anzuwenden, wo Regelungen einzelner Bistümer teilweise andere Prozesse und Strukturen vorsehen. Das betrifft z.B. die Präventionsfachkräfte in den Einrichtungen in den Bistümern in NRW, an deren Stelle in den Einrichtungen der BBT-Gruppe die Ombudspersonen treten. Die Regelungen der BBT-Gruppe können jederzeit gegenüber etwaigen diözesanen Aufsichtsgremien transparent kommuniziert werden.

Koblenz, Juni 2018

Für die Geschäftsführung



Dr. Albert-Peter Rethmann  
Sprecher der Geschäftsführung

## INHALT

### Anmerkung zur 2. Auflage

Die Verfahrensanweisung wurde im Jahr 2013 von der „Arbeitsgruppe zur Umsetzung der DOK-Richtlinien 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.

### Redaktion der Neubearbeitung

Dr. Peter-Felix Ruelius, Bettina Raab-Baron, Mario Becker, Hendrik Luicke

### Freigabe

Das vorliegende Dokument wurde am 22. Februar 2018 durch den zuständigen Geschäftsführer, Dr. Albert-Peter Rethmann, freigegeben.

### Geltungsbereich der Verfahrensanweisung

Die Verfahrensanweisung gilt für alle Einrichtungen und Beteiligungsgesellschaften der Barmherzige Brüder Trier gGmbH.

In den Beteiligungsgesellschaften mit Minderheitsbeteiligung der Barmherzige Brüder Trier gGmbH gilt die Verfahrensanweisung dann, wenn der Bereich der Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt laut Geschäftsverteilungsplan oder entsprechende Regelungen in die Zuständigkeit der Barmherzige Brüder Trier gGmbH fällt.

In der vorliegenden Publikation werden generische Maskulina verwendet. Männliche und weibliche Personen sind gleichermaßen gemeint.

<b>A</b>	<b>Hintergrund der Verfahrensanweisung zur Prävention von sexuellem Missbrauch, sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt</b>	<b>6</b>
1	Hinführung zum Thema	6
1.1	Sexueller Missbrauch in Institutionen	6
1.2	Zahlen	6
1.3	Täter- und Opferdynamiken	6
1.4	Schutzbefohlene	7
2	Kultur der Achtsamkeit – Prävention von sexuellem Missbrauch als wichtiger Baustein unserer Unternehmenskultur	8
2.1	Prävention von sexuellem Missbrauch als Teil einer umfassenden Kultur der Achtsamkeit	8
2.2	Bisherige Umsetzung der DOK-Richtlinien	8
2.3	Das Anliegen der Geschäftsführung	8
2.4	Adressaten der Verfahrensanweisung	8
<b>B</b>	<b>Prozesse und Strukturen – die Elemente des Institutionellen Schutzkonzepts in der BBT-Gruppe</b>	<b>9</b>
1	Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) und Selbstauskunft für alle Mitarbeitenden innerhalb der BBT-Gruppe	10
1.1	Information	10
1.2	Prozess und Zuständigkeiten	10
2	Erweitertes Führungszeugnis	11
2.1	Information	11
2.2	Prozess und Verantwortlichkeiten	11
2.21	Prozessbeschreibung	11
2.22	Erläuterung und Hinweise	12
2.23	Die im Erweiterten Führungszeugnis relevanten Straftatbestände nach § 30 a BZRG	13
3	Externe unabhängige Ansprechperson und Ombudspersonen	14
3.1	Information	14
3.11	Externe unabhängige Ansprechperson	14
3.12	Ombudsperson	14
4	Verfahrensregelungen bei der Wahrnehmung von Grenzverletzungen, Übergriffen, Missbrauch und Kindeswohlgefährdung (Interventionsplan)	16
4.1	Der Schutzauftrag der Einrichtungen und des Unternehmens	16
4.2	Beschreibung der Verfahrenswege (außer Kindeswohlgefährdung)	17
4.3	Vorgehen bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung	18
5	Schulungen mit Blick auf das eigene Arbeitsumfeld und auf Risiko- und Schutzfaktoren	18
5.1	Information	18
6	Präventionskonzept innerhalb des MLZ	20
7	Mitgeltende Prozesse, Verfahren und Dokumente	21
	<b>Anhang: Internetadressen und Literatur</b>	<b>22</b>

## 1 HINFÜHRUNG ZUM THEMA

### 1.1 Sexueller Missbrauch in Institutionen

Im Jahr 2010 wurden in vielen Einrichtungen in Deutschland (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 auch Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, Einrichtungen, in denen die Verletzlichkeit von Menschen ohnehin sehr groß ist und sich Kinder, Jugendliche und Erwachsene aufhalten, die psychisch und physisch verletzt und damit auch besonders vulnerabel sind. Auch in diesem Kontext kamen in den vergangenen Jahren Missbrauchsfälle ans Licht der Öffentlichkeit.

Bisher standen Krankenhäuser bzw. andere Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens als Institutionen und Mitarbeitende in den Heilberufen als Akteure nicht im unmittelbaren Fokus der allgemeinen Bemühungen, Kinder und Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene vor sexuellem Missbrauch zu schützen. Dies mag vor allem daran liegen, dass sich diese Institutionen gerade 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 asymmetrischen Beziehungen zwischen verletzlichen Menschen und professionell Tätigen begünstigen Grenzverletzungen und übergriffiges Verhalten bis hin zu sexuellem Missbrauch und anderen Formen von Gewalt. So können beispielsweise medizinische und pflegerische Handlungen, die in der Intimsphäre von Patienten und Klienten ihren Platz finden, häufig nicht adäquat von Patienten, Bewohnern 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. Man geht von einem sehr viel größeren Dunkelfeld aus. „Einschätzungen zum Dunkelfeld werden durch wissenschaftliche Untersuchungen möglich. Eine neuere deutsche repräsentative Studie kommt zu dem Ergebnis, dass etwa jeder achte Erwachsene in Deutschland in seiner Kindheit und Jugend sexuelle Gewalterfahrungen machen musste. Diese Zahl ist nur bedingt auf heutige

Kinder und Jugendliche zu übertragen. Zum einen wurden keine Kinder befragt und zum anderen ist nicht bekannt, ob die veränderten Risiken der heutigen Kindheit Einfluss auf die Häufigkeit von sexueller Gewalterfahrung haben. Repräsentative Untersuchungen zu sexueller Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (15- bis 65-Jährige) weisen darauf hin, dass diese zwei- bis dreimal häufiger sexuellem Missbrauch in Kindheit und Jugend ausgesetzt sind als der weibliche Bevölkerungsdurchschnitt.“ (Quelle: hilfeportal-missbrauch.de)

### 1.3 Täter- und Opferdynamiken

Das Vorgehen von Missbrauchstätern ist zumeist strategisch, denn die Wahl von Opfern und das Aufnehmen des Kontaktes zu ihnen erfolgt gezielt. Gerade bei Kindern als Opfern von sexuellem Missbrauch wird häufig über einen längeren Zeitraum deren 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 aufrecht zu erhalten.

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 auf Seiten der Opfer zu bestärken: Die Suche nach Hilfe wird dadurch enorm erschwert.

Auch wenn in unseren Einrichtungen nur in geringem Umfang Kinder und Jugendliche behandelt, betreut oder gepflegt werden, sind die Erkenntnisse über Opfer- und Täterdynamiken auch auf die Bereiche übertragbar, in denen erwachsene Schutzbefohlene leben, betreut und gepflegt werden. Prinzipiell gilt das, was über Täter- und Opferdynamiken in Bezug auf Kinder und Jugendliche benannt wird, auch im Kontext von sexuellen Übergriffen in anderen Bereichen. Die Erkenntnis, dass Täter in der Regel strategisch handeln, dass es Abhängigkeiten gibt, die Opfer besonders schutz-

los werden lassen und dass für Opfer die erlittenen Erfahrungen so schambesetzt sind, dass sie darüber nicht sprechen, ist auch für die Präventionsarbeit in unseren Einrichtungen bedeutsam.

#### 1.4 Schutzbefohlene

Nach den Leitlinien der DOK (Deutsche Ordensobernkonzferenz) Nr. 3 sind erwachsene Schutzbefohlene „behinderte, gebrechliche oder kranke Personen, gegenüber denen die Ordensangehörigen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 [sexueller Missbrauch] besteht.“

Wenn auch im rechtlichen Sinn und als entscheidender Fokus diejenigen Menschen schutzbefohlen sind, die als Patienten, Bewohner und Klienten unseren Einrichtungen anvertraut sind, so gelten in einem weiteren Sinn alle diejenigen Menschen als schutzbefohlen, die in einem System die Schwächeren sind. Das können auch Mitarbeitende sein.

„Mitarbeitende können sich zu Recht auch als Schutzbefohlene verstehen. Sie sind es jedoch in anderer Weise als die Patienten und Bewohner der Einrichtungen im Gesundheitswesen und Sozialwesen. Mitarbeitende haben als Vertreter einer Gesundheitseinrichtung aktiv teil an einem Auftrag, der ihnen als ein öffentlicher Auftrag zugewiesen wurde. Dieser Auftrag besteht in der Therapie, der Pflege und Betreuung von Menschen im Rahmen einer Institution.“ Mit der Aufnahme in eine Einrichtung gibt diese Einrichtung ein Sicherheitsversprechen ab. „Im Gewand dieses Sicherheitsversprechens erfüllt eine Einrichtung den grundgesetzlich verankerten Würdeschutz. Garanten für diesen Würdeschutz sind alle Mitarbeitenden einer Einrichtung.

Mitarbeitende wiederum haben einen Schutzanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Dieser hat im Rahmen des Arbeitsschutzes und seiner Fürsorgepflicht dafür zu sorgen, dass jeder Mitarbeitende vor Übergriffen, vor Gewalt, vor Diskriminierung, gleichgültig aus welchen Gründen, sowie vor Gesundheitsgefahren an seinem Arbeitsplatz geschützt wird. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass Mitarbeitende sicher und unter möglichst gesund erhaltenden Bedingungen arbeiten können. Auch sie sind vor sexuell konnotierten Übergriffen und vor Gewalt mit allen Möglichkeiten, die einer Einrichtung zur Verfügung stehen, zu schützen.

Diese eher rechtliche Seite oder diese Rollenklärung ist auch im Rahmen der ethischen Grundlagen der Präventionsarbeit notwendig und hilfreich. Sie zeigt, dass es in mehrfacher Hinsicht Schutzbefohlene gibt, dass aber die Verantwortung für den Schutz unterschiedlicher Personengruppen auch jeweils in anderen Händen liegt.“<sup>1</sup>

„Die Einrichtungen kirchlicher Träger sollen in besonderer Weise als geschützte Orte wahrgenommen werden, in denen Menschen sich angenommen und sicher fühlen können. In ihnen wird in beispielhafter Weise sichtbar, dass Menschen einander anvertraut sind. Das gilt grundsätzlich und zuerst für alle Menschen, die in unseren Einrichtungen als Patienten, Bewohner und Klienten behandelt und betreut werden, aber auch für An- und Zugehörige und die Menschen, die darin arbeiten oder ehrenamtlich tätig sind. Deshalb ist sexualisierte Gewalt und jede andere Form der Gewalt in unseren Einrichtungen, unabhängig davon gegen wen sie sich richtet, zu verurteilen.

Darüber hinaus sind aber auch Grenzverletzungen oder Übergriffe von Mitarbeitenden an Mitarbeitenden wahrzunehmen. Sie müssen den Verantwortlichen mitgeteilt werden können und ernst genommen werden (s. auch Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG). Im Hinblick auf Grenzverletzungen und Übergriffe von Patienten oder An- und Zugehörigen an Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen bedarf es ebenfalls eigener Beschwerdewege.

Das Ziel der präventiven Arbeit im Krankenhaus [und in der Altenhilfe und Behindertenhilfe] ist es, am Aufbau einer ‚Kultur der Achtsamkeit‘ mitzuwirken. Es geht darum, eine Kultur des Hinsehens, des Respekts, der Wertschätzung, der Achtung von Nähe und Distanz und der Ächtung von Machtmissbrauch zu schaffen, zu bewahren und zu fördern.“<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ruelius, Peter-Felix, Vertrauen und Sicherheit, in Wazlawik/Freck, Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen, Wiesbaden 2017, 165.

<sup>2</sup> Projekt zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen der Bistümer in NRW, Teilprojekt Krankenhaus, Textvorschlag der Teilprojektgruppe.

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

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

Die Tatsache, dass der Missbrauch von Kindern und Jugendlichen im Zentrum des gesellschaftlichen und medialen Interesses steht, soll nicht davon ablenken, dass auch kranke Menschen, alte Menschen und Menschen mit Behinderung Opfer von sexuellem Missbrauch werden können. Die verschiedenen Elemente des Präventionskonzepts der BBT-Gruppe umfassen alle Personengruppen.

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

Für die Einrichtungen der BBT-Gruppe wurden die durch die Deutsche Bischofskonferenz und die Deutsche Ordensobernkonzferenz (DOK) erarbeiteten Leitlinien zum Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen zu Beginn des Jahres 2013 und ihre überarbeitete Fassung aus dem Jahr 2014 als verbindlich übernommen.

Die vorliegende Verfahrensweisung nimmt die in der ersten Phase der Umsetzung gesammelten Erfahrungen auf und beantwortet Fragen, die in der konkreten Arbeit mit den Leitlinien aufgetaucht sind. In die Überarbeitung fließen ebenfalls die Ergebnisse und Erfahrungen unterschiedlicher Projekte und Leitlinien ein: die Empfehlungen des Caritasverbandes im Bistum Trier e.V., die Ergebnisse aus dem Projekt „Prävention von sexuellem Missbrauch an erwachsenen Schutzbefohlenen der Bistümer in NRW“ und Erfahrungen, die mit den Elementen des Schutzkonzepts in der BBT-Gruppe gemacht wurden.

Damit wird der Auftrag der Geschäftsführung aus dem Jahr 2013 fortgeführt.

### **2.3 Das Anliegen der Geschäftsführung**

Grundsätzliches Anliegen der Geschäftsführung ist es, dass Menschen, die sich als Patienten, Bewohner, Klienten oder als jugendliche Auszubildende unseren Einrichtungen anvertrauen, davon ausgehen dürfen, dass unter den Mitarbeitenden 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 auch darauf verlassen können, dass dieses Thema den Einrichtungsleitungen, den Direktorien und der Geschäftsführung am Herzen liegt.

In der BBT-Gruppe liegt 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 die im Abschnitt B benannten Pfeiler.

### **2.4 Adressaten der Verfahrensweisung**

Innerhalb der Regionen der BBT-Gruppe wird die der Verfahrensweisung entsprechende Praxis durch die Regionalleiter 1 sichergestellt. Für die Umsetzung der Verfahrensweisung sind in den Einrichtungen die Hausoberen verantwortlich.

Insofern es ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche betrifft, sind die

- Personalverantwortlichen der Einrichtungen,
  - die mit der Umsetzung einzelner Verfahrensbestandteile betrauten Mitarbeitenden der Personalabteilungen,
  - die ernannten Ombudspersonen,
  - die Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
  - die Betriebsärzte,
  - die Leiter der Schulen für Gesundheitsfachberufe,
  - die Verantwortlichen für das QM,
  - die MAV/der Betriebsrat,
  - die Leitungskräfte externer Dienstleister, die regelmäßig und schwerpunktmäßig in den Einrichtungen der BBT-Gruppe eingesetzt werden, sowie
  - die Träger und die jeweiligen pädagogischen Verantwortlichen für das Freiwillige Soziale Jahr und den Bundesfreiwilligendienst
- von der Verfahrensweisung in Kenntnis zu setzen.

## Kultur der Achtsamkeit

Qualitätsmanagement  
und Sicherheitskultur

Thematisierung des Präventionskonzepts  
im Mitarbeiterlebenszyklus

Schulungen mit Blick auf das eigene Arbeitsumfeld  
und auf Risiko- und Schutzfaktoren

Verfahrensregelungen bei der Wahrnehmung von Grenzverletzungen,  
Übergriffen, Missbrauch und Kindeswohlgefährdung (Interventionsplan)

Verhaltenskodex und  
Selbstauskunftserklärung

Erweitertes  
Führungszeugnis

Ombudspersonen und  
Externe unabhängige  
Ansprechperson

1. Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) und Selbstauskunft für alle Mitarbeitenden innerhalb der BBT-Gruppe.
2. Regelung für die BBT-Gruppe zum Umgang mit den „Erweiterten Führungszeugnissen“ (EFZ).
3. Ombudspersonen als Ansprechpartner für Wahrnehmungen von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen und die Rolle der Externen unabhängigen Ansprechperson.
4. Verfahrensregelungen bei der Wahrnehmung von Grenzverletzungen, Übergriffen, Missbrauch und Kindeswohlgefährdung (Interventionsplan).
5. Schulungen mit Blick auf das eigene Arbeitsumfeld und auf Risiko- und Schutzfaktoren.
6. Thematisierung des Präventionskonzepts im Mitarbeiterlebenszyklus.

Diese Elemente unseres Schutzkonzepts, die durch diese Verfahrensweisung geregelt werden, sind im Folgenden unter Berücksichtigung der jeweiligen Zuständigkeiten und der notwendigen Prozesse und Strukturen erläutert.

# 1 VERHALTENSKODEX (SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG) UND SELBSTAUSKUNFT FÜR ALLE MITARBEITENDEN INNERHALB DER BBT-GRUPPE

## 1.1 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.

## 1.2 Prozess und Zuständigkeiten

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

Es wird seitens der Geschäftsführung der BBT-Gruppe erwartet, dass die Selbstverpflichtungserklärung von allen Mitarbeitenden unterzeichnet wird.

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

In der Regel wird bei Bestandsmitarbeitenden die Selbstverpflichtungserklärung im Kontext von Schulungs- und Informationsveranstaltungen ausgegeben, erläutert und ggf. bereits dort unterzeichnet, damit deutlich wird, dass sie Teil eines umfassenderen Schutzkonzeptes ist. Der Rücklauf wird in der Personalabteilung registriert.

Wird die Erklärung nicht unterzeichnet abgegeben, führt der Personalleiter ein Gespräch mit dem entsprechenden Mitarbeitenden und erläutert darin noch einmal die Absicht der Selbstverpflichtungserklärung.

Rechtlich ist es (bei bestehenden Arbeitsverhältnissen) nicht möglich, die Nichtabgabe zu sanktionieren.

Die Selbstverpflichtungserklärung wird in zwei Fassungen vorgelegt:

Die Fassung mit Selbstauskunft (Punkt 9 des Formulars) wird von Mitarbeitenden unterzeichnet, die regelhaften Umgang mit Patienten, Bewohnern und Klienten sowie minderjährigen Mitarbeitenden haben. In diesen Fällen besteht ein Fragerecht des Arbeitgebers nach Verurteilungen wegen einer Straftat bzw.

einem Verfahren im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt, da der Arbeitgeber hier ein berechtigtes, billigenwertes und schützenswertes Interesse an der Beantwortung seiner Fragen für das Arbeitsverhältnis hat.

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

Zeigt ein Mitarbeitender entsprechend der Selbstauskunftserklärung an, dass gegen ihn ein Verfahren wegen der dort genannten Delikte eröffnet worden ist, so ist seitens der Personalleitung zu prüfen, auf welche Weise am besten sowohl eine Beschädigung des Mitarbeitenden während eines laufenden Verfahrens verhindert als auch eine mögliche Gefährdung der Einrichtung (durch ggf. erfolgende Berichterstattung etc.) oder ihrer Bewohner, Klienten, Patienten ausgeschlossen werden kann.

### Prozessbeschreibung Selbstverpflichtungserklärung bei neuen Mitarbeitenden

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

**Wenn MA regelhaften Kontakt zu Patienten, Bewohnern, Klienten und minderjährigen Auszubildenden hat: Hinweis, dass die Fassung mit Selbstauskunft unterschrieben werden muss.**

**MA:** Rückgabe der Selbstverpflichtungserklärung an die PA

**PA:** Prüfen, ob Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben

**NEIN**

**JA**

**PA:** Information des DirV

**PA:** Archivieren

**DirV:** Thematisieren der nicht unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärung im ersten MA-Gespräch; Erläuterung.

**Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben?**

**NEIN**

**DV:** Veranlassung eines Gesprächs zwischen PL, DirV, HO und MA. Abstimmen des weiteren Vorgehens.

Legende  
MA: Mitarbeitender      DirV: Direkter Vorgesetzter      HO: Hausoberer  
PA: Personalabteilung      PL: Personalleiter

Abbildung 2: Prozessbeschreibung Selbstverpflichtungserklärung

## 2 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

### 2.1 Information

Seit dem 1. Mai 2010 sollen sich Arbeitgeber von Mitarbeitenden, die sie im Kinder- und Jugendhilfebereich beschäftigen, ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen lassen (§ 72a SGB VIII, § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG)).

Auch § 75 SGB XII formuliert nun seit dem 01.01.2017 eine Pflicht zur Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses für Mitarbeitende der Eingliederungshilfe. In § 75 Abs. 2 S. 2 SGB XII heißt es:

„Geeignete Träger von Einrichtungen dürfen nur solche Personen beschäftigen oder ehrenamtliche Personen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, mit Aufgaben betrauen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden sind. Die Träger von Einrichtungen sollen sich von Fach- und anderem Betreuungspersonal, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, vor deren Einstellung oder Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit und während der Beschäftigungsdauer in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.“

Seit dem 05.05.2017 ist das „Saarländische Gesetz zur Sicherung der Wohn-, Betreuungs- und Pflegequalität volljähriger Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf und volljähriger Menschen mit Behinderung“ in Kraft.

Dieses neue Gesetz sieht die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses für einen noch größeren Personenkreis in Alten- und Behindertenhilfe vor. Es gilt im Saarland für stationäre Einrichtungen, Einrichtungen des ambulant betreuten Wohnens (nicht selbstorganisierte ambulant betreute Wohngemeinschaften, andere gemeinschaftliche Wohnformen und Servicewohnanlagen) und ambulante Pflegedienste. In § 5 Abs. 2 Nr. 3 heißt es:

„Die Einrichtung darf nur betrieben werden, wenn der Träger

3. sich von den Beschäftigten bei ihrer Einstellung und ab diesem Zeitpunkt alle vier Jahre ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. November 2015 (BGBl. I S. 2017), in der jeweils geltenden Fassung, vorlegen lässt,“ ... Und in § 5 Abs. 4 Nr. 3.

„Ein ambulanter Pflegedienst nach § 1c darf nur betrieben werden, wenn der Träger ...

... sich von den Beschäftigten bei ihrer Einstellung und ab diesem Zeitpunkt alle vier Jahre ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lässt.“

### 2.2 Prozess und Verantwortlichkeiten

#### 2.21 Prozessbeschreibung

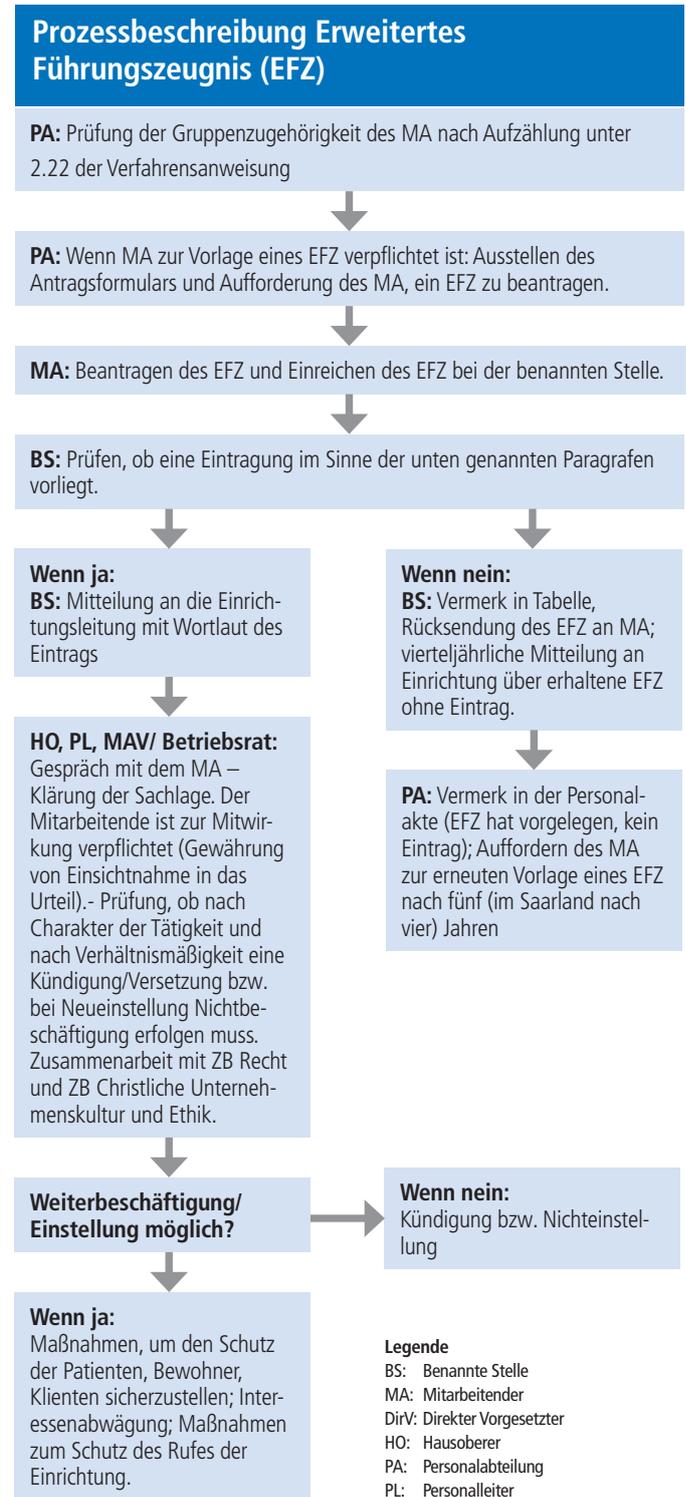


Abbildung 3: Prozessbeschreibung Erweitertes Führungszeugnis

## 2.22 Erläuterung und Hinweise

Folgende Mitarbeitende sind gemäß der vorliegenden Verfahrensweisung daher verpflichtet, ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen:

- a) Alle Mitarbeitenden auf den Kinderstationen und der Geburtshilfe (Ärztlicher Dienst, Pflege, Studenten im PJ/Famulanten und Praktikanten, die länger als zwei Monate vor Ort sind).
- b) Lehrpersonen an den Schulen sowie Ausbilder und Praxisanleiter.
- c) Benannte zuständige Begleitende/Verantwortliche für minderjährige Praktikanten, für Absolventen des Bundesfreiwilligendienstes und des Freiwilligen Sozialen Jahrs.
- d) Ehrenamtlich Tätige in der kinder- und jugendnahen Ehrenamtsarbeit.
- e) Auszubildende in den patientennahen Berufen (Gesundheits- und Krankenpfleger, Physiotherapeuten, Logopäden, ...), da sie im Rahmen ihrer Ausbildung auch im Bereich der Kinderkrankenpflege und/oder in der Therapie mit Kindern eingesetzt werden.
- f) Mitarbeitende und Ehrenamtliche in der Kinderbetreuung (Kindertagesstätten).
- g) Mitarbeitende in den (ambulanten) gemeindepsychiatrischen Angeboten, wenn regelhafter Kontakt mit Minderjährigen in den Haushalten der Klienten gegeben ist.
- h) Alle Mitarbeitenden in den Einrichtungen der Eingliederungshilfe, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu Klienten haben.
- i) Zusätzlich gilt im Saarland die Verpflichtung zur Vorlage des EFZ für alle Mitarbeitenden (nicht Ehrenamtliche), die in stationären Einrichtungen, Einrichtungen des ambulant betreuten Wohnens (nicht selbstorganisierte ambulant betreute Wohngemeinschaften, andere gemeinschaftliche Wohnformen und Servicewohnanlagen) oder ambulanten Pflegediensten arbeiten, die in den Geltungsbereich des „Saarländischen Gesetzes zur Sicherung der Wohn-, Betreuungs- und Pflegequalität volljähriger Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf und volljähriger Menschen mit Behinderung“ fallen (das heißt: zusätzlich zu den unter h) Genannten auch die Mitarbeitenden in den Seniorendiensten.)

Das Erweiterte Führungszeugnis wird jeweils auf Anforderung des Arbeitgebers (Dienstgebers) ausgestellt, jedoch nur dem Antragsteller persönlich zugesandt.

Die Einrichtung bescheinigt gegenüber der Behörde jeweils das Vorliegen der Voraussetzungen zur Ausstellung eines Erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Abs. 1 BZRG in Verbindung mit § 75 Abs 2 SGB XII / § 72 a SGB VIII / § 5 Saarländisches

Wohn-, Betreuungs- und Pflegequalitätsgesetz (Antragsformular für EFZ zur Vorlage bei den Einwohnermeldeämtern für Mitarbeitende).

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 Mitarbeitende tragen selbst die Kosten für das Erweiterte Führungszeugnis.

Ehrenamtliche Mitarbeitende 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).

Das Erweiterte Führungszeugnis darf aus Gründen der informationellen Selbstbestimmung nicht von den Personalverantwortlichen selbst eingesehen werden. Die Einsichtnahme soll durch eine geeignete Person erfolgen, die nicht in die Personalverantwortung der Einrichtung einbezogen ist. („Benannte Stelle“)

Diese Person führt ein Register, in dem ein Vermerk „keine Eintragung“ immer dann vorgenommen wird, wenn keine der relevanten Straftaten (siehe Aufstellung unten) verzeichnet ist.

Ist ein entsprechender Eintrag im Erweiterten Führungszeugnis vorhanden, so ist zu prüfen, ob er nach Art und Schwere des Delikts den Mitarbeitenden von seiner konkreten Tätigkeit ausschließt und welche Konsequenzen dies im Einzelfall auf das konkrete Dienstverhältnis/Arbeitsverhältnis hat.

Die Personalverantwortlichen tragen Sorge dafür, dass ausschließlich die in den einschlägigen Gesetzen abschließend aufgeführten Straftatbestände in die Personalakte aufgenommen werden.

Die Personalabteilungen fordern die genannten Personen nach einer Frist von fünf Jahren (Saarland: 4 Jahre) erneut auf, ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

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

Eine detaillierte Prozessbeschreibung für die Anforderung der Erweiterten Führungszeugnisse ist erstellt worden und kann über den Zentralbereich „Christliche Unternehmenskultur und Ethik“ angefordert werden.

Von ausländischen Mitarbeitenden, die ihren Wohnsitz im Gebiet der Europäischen Union haben, kann ggf. ein Europäisches Führungszeugnis angefordert werden. Da das Europäische Führungszeugnis den Gepflogenheiten des jeweiligen Heimatlandes folgt und nur die Meldungen erhält, die dort in ein Führungszeugnis aufgenommen werden, ist darauf zu achten, ob dem Anspruch des § 30a BZRG Genüge getan ist. (In Frankreich findet nur das sogenannte Bulletin n° 3 Aufnahme in das Europäische Führungszeugnis, das wesentlich geringere Aussagekraft hat als das EFZ.)

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 Mitarbeitenden.

Von den Anstellungsträgern bzw. Arbeitgebern kann (unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben) ein Nachweis angefordert werden, dass ein Erweitertes Führungszeugnis des jeweiligen Mitarbeitenden vorgelegen hat und keinen Eintrag aufweist. Falls dem Arbeitgeber diese Vorlage nicht möglich ist, kann von dem Arbeitnehmer eine Selbstverpflichtung eingefordert werden.

## 2.23 Die im Erweiterten Führungszeugnis relevanten Straftatbestände nach § 30 a BZRG

- § 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 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 (2016 weggefallen; kann theoretisch noch in EFZ auftauchen).
- § 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 pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g 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

## 3 EXTERNE UNABHÄNGIGE ANSPRECHPERSON UND OMBUDSPERSONEN

### 3.1 Information

Die Leitlinien der Deutschen Ordensobernkonzferenz zur Prävention von sexuellem Missbrauch schreiben vor, dass jede Einrichtung in Trägerschaft eines Ordens eine sogenannte externe unabhängige Ansprechperson bestimmen muss, die im Verdachtsfall von sexuellem Missbrauch Herr des Verfahrens wird und die notwendigen Schritte zu einer adäquaten rechtlichen Klärung 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 niederschwellig erreichbar ist, um ebenfalls Hinweise auf mögliche Grenzüberschreitungen bzw. sexuellen Missbrauch durch Mitarbeitende der Einrichtungen entgegenzunehmen. Im Folgenden sind die Aufgaben und Kompetenzen sowohl der externen unabhängigen Ansprechperson 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 eine Intervention erfolgt und die Klärung entsprechend der Vorgaben der Deutschen Bischofskonferenz bzw. der Ordensobernkonzferenz stattfindet.

#### 3.11 Externe unabhängige Ansprechpersonen

Für die BBT-Gruppe sind zwei externe unabhängige Ansprechpersonen benannt: Herr Rechtsanwalt Ingo Ley und Frau Rechtsanwältin Ruth Streit-Stifano Esposito.

Die Kontaktdaten der beiden Ansprechpersonen sind den Mitarbeitenden in der Einrichtung und in geeigneter Form (Wohngruppenleitungen, Patienteninformationszentrum, Patientenführsprecher Sozialdienst, Heimbeirat) den Patienten, Bewohnern und Klienten zugänglich zu machen.

##### **Ingo Ley, Rechtsanwalt**

Schillerstraße 13, 60313 Frankfurt am Main  
Tel.: 0177 3221653, [il@philipps-law.de](mailto:il@philipps-law.de)

##### **Ruth Streit-Stifano Esposito, Rechtsanwältin**

Saarburger Straße 39, 54441 Trarbach  
Tel.: 06581 3011  
[streit@kanzlei-streit-stifano.de](mailto:streit@kanzlei-streit-stifano.de)  
Direkte Kontaktaufnahme:  
[rainstreit@yahoo.com](mailto:rainstreit@yahoo.com)

Das mutmaßliche Opfer oder derjenige, der einen Vorfall wahrnimmt, hat das Recht der direkten Kontaktaufnahme mit der externen unabhängigen Ansprechperson. Jede Meldung wird ernst genommen, die Prüfung der Hinweise obliegt der externen Ansprechperson.

Die externe unabhängige Ansprechperson informiert nach Kenntnisnahme eines Verdachts die Leitungsverantwortlichen in den Einrichtungen und entscheidet, wie das weitere Prozedere zu gestalten ist. Sobald die realistische Möglichkeit besteht, dass die Öffentlichkeit von einem Vorfall Kenntnis erhält und/oder ein Organisationsverschulden nicht ausgeschlossen werden kann, ist unmittelbar die Einrichtungsleitung zu informieren. Die Verfahrensweisung „Kommunikation in Krisensituationen in der BBT-Gruppe“ ist anzuwenden. Erfährt die Einrichtungsleitung durch ein mutmaßliches Opfer oder durch jemanden, der einen Vorfall wahrnimmt, von einem Vorfall im Sinn der Verfahrensweisung, so informiert sie ihrerseits unmittelbar die externe unabhängige Ansprechperson.

#### 3.12 Ombudsperson

In jeder Einrichtung der BBT-Gruppe wird (mindestens) eine Vertrauensperson (Ombudsperson) zur Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt benannt. 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 zur externen unabhängigen Ansprechperson der BBT-Gruppe eingeführt. Mehrere Einrichtungen (oder Betriebsstätten) in einer Region können gemeinsam eine Ombudsperson benennen, wenn die geringe Größe der Einrichtungen das sinnvoll erscheinen lässt. Große Einrichtungen können auch zwei Ombudspersonen benennen. Ombudspersonen benachbarter Einrichtungen können einander vertreten bzw. ständig auch als Ansprechpartner für die Patienten, Bewohner, Klienten und Mitarbeitenden der jeweils anderen Einrichtung zur Verfügung stehen. Die niederschwellige Erreichbarkeit muss gewährleistet sein. Die Ombudsperson soll auch in allen betroffenen Betriebsstätten bekannt sein.

Ombudspersonen stehen allen Mitarbeitenden und Freiwilligen/Ehrenamtlichen, den Patienten, Bewohnern, Klienten und deren Angehörigen in den Einrichtungen der BBT-Gruppe zur Verfügung, ebenso den Mitarbeitenden externer Dienstleister, sofern diese regelmäßig und schwerpunktmäßig in einer Einrichtung der BBT-Gruppe tätig sind.

Mitarbeitende sowie Patienten, Bewohner und Klienten und deren Angehörige, die sich von Gewalt, sexueller Belästigung oder

sexuellem Missbrauch betroffen fühlen, einen begründeten Verdacht oder konkrete Hinweise auf sexuelle Belästigung oder sexuellen Missbrauch oder auf gewalttätige Übergriffe gegen andere haben, melden dies mündlich oder schriftlich der Ombudsperson. Es erfolgt ein Hinweis, dass auch externe Ansprechpartner (Träger, Bistum, Sonstige) zusätzlich zu dieser Vertrauensperson in der eigenen Einrichtung zur Verfügung stehen. Neben der Ombudsperson können auch alle Ansprechstellen, die sich in den Einrichtungen bewährt haben oder zuständig sind, angesprochen werden (AGG-Beauftragte/r). Bei sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen sowie von Patienten, Bewohnern, Klienten muss immer die zuständige externe unabhängige Ansprechperson 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,
- Entscheidungsbereitschaft,
- Verschwiegenheit,
- Vertrauenswürdigkeit für Mitarbeitende und Patienten/ Bewohnern/ 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.

Alle Ombudspersonen in der BBT-Gruppe nehmen an einer Qualifizierung teil, die für Ombudspersonen der im Bistum Trier ansässigen Träger und Einrichtungen verpflichtend ist und von der „Lernstatt Zukunft“ des Caritasverbandes für die Diözese Trier e.V. angeboten wird.

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

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

Die Ombudspersonen werden der Geschäftsführung und dem Zentralbereich Christliche Unternehmenskultur und Ethik benannt.

Die Ombudspersonen werden auch der externen unabhängigen Ansprechperson, (Herrn Ingo Ley) gegenüber benannt.

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 Mitarbeitende). Die Ombudspersonen werden auch den Stellen bekannt gemacht, die Bundesfreiwillige oder Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahrs betreuen.

Firmen, deren Mitarbeitende für einen längeren Zeitraum oder dauerhaft in Einrichtungen der BBT-Gruppe tätig sind, werden über das Präventionskonzept in Kenntnis gesetzt. Diese Mitarbeitenden sollen ebenfalls über Aufgaben und Kontaktdaten der Ombudsperson Kenntnis haben.

### **Aufgaben der Ombudsperson**

Ombudspersonen nehmen im Zusammenhang von Beobachtungen, konkreten Verdachtsmomenten, Unklarheiten eine Lotsenfunktion wahr. Sie vermitteln ggf. die Kontakte zu entsprechenden Stellen, wenn die unabhängige externe Ansprechperson nicht der richtige Ansprechpartner sein sollte, weil es sich zum Beispiel um eine Frage nach dem AGG handelt (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: hier: Regelungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz). In diesen Fällen ist die Ombudsperson im Wesentlichen vermittelnd tätig.

Im Konkreten erfüllen Ombudspersonen folgende Aufgaben:

- Entgegennehmen und gemeinsames Besprechen von Hinweisen/Verdachtsmomenten durch Patienten/Bewohner/Klienten, Mitarbeiter, An- und Zugehörige. Beim Entgegennehmen und Besprechen von Hinweisen ist darauf zu achten, dass keine Spuren verwischt werden.
- Aufzeichnungen über einen geäußerten Verdacht (konkrete Daten bezüglich Ort, Zeitpunkt, Geschehen),
- 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,
- „Kümmerer“ für das Thema der Prävention in der jeweiligen Einrichtung.

## 4 VERFAHRENSREGELUNGEN BEI DER WAHRNEHMUNG VON GRENZVERLETZUNGEN, ÜBERGRIFFEN, MISSBRAUCH UND KINDESWOHLGEFÄHRDUNG (INTERVENTIONSPLAN)

### 4.1 Der Schutzauftrag der Einrichtungen und des Unternehmens

- Der primäre Fokus der entsprechenden Leitlinien der Ordensoberratskonferenz liegt auf der Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt, die von Mitarbeitenden der Einrichtungen gegenüber Schutzbefohlenen, also minderjährigen und erwachsenen Patienten, Bewohnern, Klienten ausgeübt werden.
- Der Schutzauftrag gegenüber Patienten, Bewohnern, Klienten bezieht sich auch auf den Schutz vor Übergriffen, die durch andere Patienten, Bewohner, Klienten oder deren Angehörige oder fremde Personen ausgeübt werden.
- Dort, wo Kinder in unseren Einrichtungen als Patienten behandelt werden, haben wir einen weitergehenden Schutzauftrag, der auch Übergriffe oder Misshandlungen in den Blick nimmt, die Kindern außerhalb unserer Einrichtungen zugefügt werden (Kindeswohlgefährdung).
- Darüber hinaus haben unsere Einrichtungen selbstverständlich auch im Hinblick auf die Mitarbeitenden einen Schutzauftrag. Einen besonderen Schutzauftrag haben wir dort, wo es um minderjährige Mitarbeitende (Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr) geht.
- Der Schutzauftrag gegenüber den Mitarbeitenden ist verankert in den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.
- Das Arbeitsschutzgesetz kommt im vorliegenden Kontext von sexuellen Übergriffen und Gewalt jeweils dort zur Anwendung, wo Mitarbeitende Gefahren ausgesetzt sind, die von Patienten, Bewohnern, Klienten oder fremden Personen innerhalb der Einrichtung ausgehen (z.B. in der Notaufnahme).
- Die Verantwortlichen der Einrichtungen haben dafür Sorge zu tragen, dass diese Gefährdungen wahrgenommen und abgestellt werden.
- Kommt es zu einem Übergriff und erleidet ein Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin dadurch einen gesundheitlichen Schaden, so kann ein Arbeitsunfall nach § 8 SGB VII vorliegen. Wird die Ombudsperson in diesem Fall angesprochen, so kann sie auf die zuständigen Personen und Prozesse in der Einrichtung verweisen. (→ Prozessbeschreibung: Übergriff bei Nachtdiensten/allein diensttuende MA: Notfallkette, Kostenübernahme, Verbandbuch, BG-Arzt, ggf. unmittelbare psychologische Unterstützung).
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt Mitarbeitende auch vor sexueller Belästigung. (Vgl. § 3 (4) AGG). Sexuelle Belästigung ist zudem nach § 184 i StGB als Straftat zu werten. Im beruflichen Kontext hat der Mitarbeitende

nach § 13 AGG ein Beschwerderecht bei der zuständigen Stelle innerhalb seines Betriebs bzw. der Einrichtung. Die Beschwerdestelle ist eine Einrichtung des Arbeitgebers und muss in jeder Einrichtung vorhanden sein.

- Der Arbeitgeber prüft in diesem Zusammenhang arbeitsrechtliche Maßnahmen.
- Die Ombudsperson kann, wenn sie in diesem Zusammenhang angesprochen wird, auf die Beschwerdestelle verweisen, der dann die Prüfung der Beschwerde und die Mitteilung an den entsprechenden Mitarbeitenden obliegt.

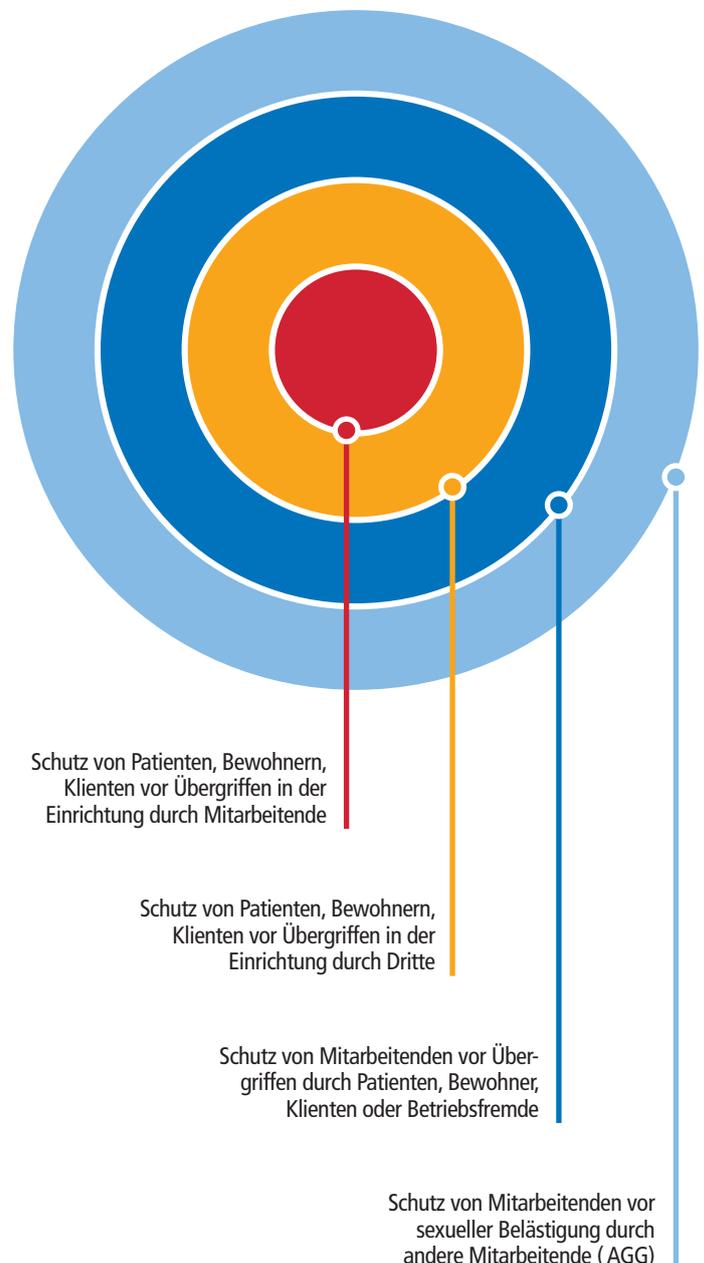


Abbildung 4: Der gestaffelte Schutzauftrag

## 4.2 Beschreibung der Verfahrenswege (außer Kindeswohlgefährdung)

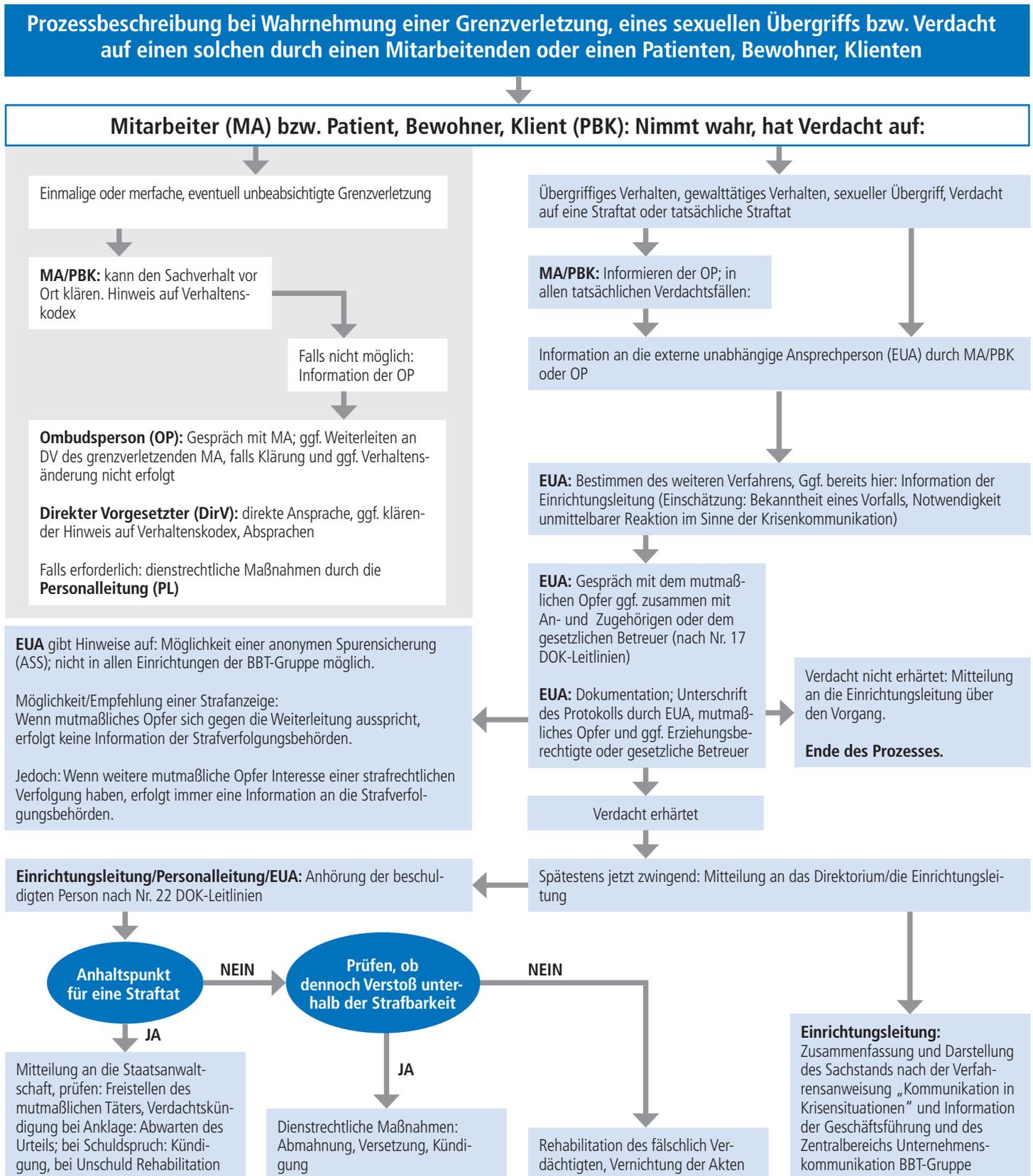


Abbildung 5: Intervention bei Wahrnehmung von Übergriffen, Grenzverletzungen und Missbrauch

**Legende**

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| MA: Mitarbeitender           | EUA: Externe unabhängige Ansprechperson |
| PBK: Patient/Bewohner/Klient | DirV: Direkter Vorgesetzter             |
| OP: Ombudsperson             | PL: Personalleitung                     |

## 5 SCHULUNGEN MIT BLICK AUF DAS EIGENE ARBEITSUMFELD UND AUF RISIKO- UND SCHUTZFAKTOREN

### 5.1 Information

Zusätzlich zu den Strukturen und Prozessen, die zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt beitragen, ist es im Sinne der Nachhaltigkeit und im Sinne einer oben skizzierten „Kultur der Achtsamkeit“ unabdingbar, dass Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten wird, Haltungen auszubilden, mit denen sie sensibel für das Anliegen der Prävention werden und ihre eigenen Arbeitsprozesse aus dieser Perspektive bewerten und gestalten können.

#### 1. Schulung von Ombudspersonen

Priorität hat die Fortbildung von Ombudspersonen, die in einer mehrtägigen Veranstaltung geschieht. Die Ombudspersonen werden zu den Schulungen, die zentral über den Caritasverband des Bistums Trier gesteuert werden, eingeladen. 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 und 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.

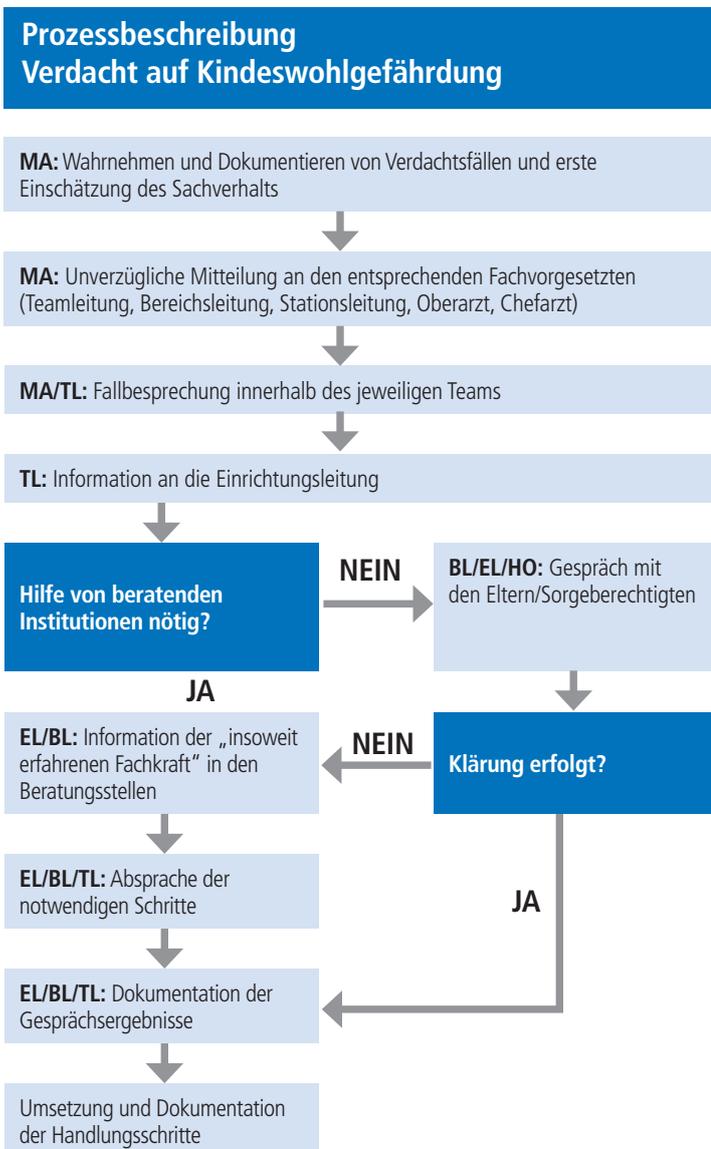
#### 3. Schulung von weiteren Führungskräften

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. Gleichzei-

### 4.3 Vorgehen bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

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 hier abgebildete Prozessbeschreibung das Vorgehen, wenn ein Verdacht auf Kindeswohlgefährdung vorliegt.

Die Beratungsstellen außerhalb der Einrichtungen (Insofern erfahrene Fachkraft) erhalten, insofern nach der Prozessbeschreibung ihre Einbeziehung vorgesehen ist, Informationen anonymisiert.



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

tig 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 Mitarbeitenden mit direktem Bezug zu Bewohnern, Patienten, Klienten und minderjährigen Mitarbeitenden 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.

#### **5. Übrige Mitarbeitende**

Für alle übrigen Mitarbeitenden soll (möglichst im Rahmen der vorhandenen Informations- und Gesprächsstrukturen wie z.B. Regelkommunikation, Stationsbesprechungen, Bereichssitzungen, PE-Gespräche) die Thematik sexuellen Missbrauchs, die Unternehmenskultur der Achtsamkeit, 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 Mitarbeitende 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 Schulungen umfassen neben den Schulungsinhalten für die Gruppe (4) auch vertiefte Prozessinformationen zum Thema Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung.

#### **7. Schulung für Auszubildende der Gesundheitsfachberufe**

In Gesprächen mit den Leitern der Bildungseinrichtungen in der BBT-Gruppe ist zu klären, ob das Thema der Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt hinreichend in der Ausbildung prä-

sent ist. Wenn entsprechender Bedarf besteht, dann sind Schulungen durchzuführen, die sich an den Anforderungen für die unter 4 genannten Zielgruppen ausrichten.

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 halbtägige, ganztägige oder mehrtägige Schulungen sein.

## 6 PRÄVENTIONSKONZEPT INNERHALB DES MITARBEITERLEBENSZYKLUS

Zusätzlich zu Schulungen und Informationsveranstaltungen gibt es innerhalb des Mitarbeiterlebenszyklus unterschiedliche Anlässe, die geeignet sind, die Thematik von sexuellem Missbrauch und der Präventionsarbeit innerhalb der Einrichtungen anzusprechen. In folgender 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 erwähnt wurden.

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 Mitarbeitende
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	

## 7 MITGELTENDE PROZESSE, VERFAHREN UND DOKUMENTE

- Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Ordenspriester, -brüder und -schwestern von Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz sowie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ordenseigenen Einrichtungen (2014)
- Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz (2014)
- Arbeitsschutzgesetz
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Praktische Empfehlung „Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus“ des Caritasverbandes für die Diözese Trier e.V. (2015)
- Prozessbeschreibung: Einsichtnahme in die Erweiterten Führungszeugnisse (BBT-Gruppe, 2017)
- Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende zu Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt (BBT-Gruppe, 2018).
- Verfahrensanweisung „Kommunikation in Krisensituationen in der BBT-Gruppe“ (2016).

### INTERNETADRESSEN

#### **Seite des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs:**

<https://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/>  
<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html>

Alle deutschen Bistümer haben auf ihren Internetseiten zum Thema Prävention ausführliche Informationen, Verfahrensbeschreibungen und Angebote. Die Bistümer, in denen Einrichtungen der BBT-Gruppe sind, finden sich hier:

#### **Bistum Trier:**

<http://www.praevention.bistum-trier.de/>

#### **Erzbistum Köln:**

<http://www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/index.html>

#### **Erzbistum Paderborn:**

<http://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/>

#### **Bistum Rottenburg- Stuttgart:**

<http://www.drs.de/rat-und-hilfe/praevention-kinder-und-jugend-schutz.html>

#### **Erzbistum Freiburg:**

<http://www.ebfr.de/html/content/praevention553.html>

#### **Bistum Limburg:**

<https://praevention.bistumlimburg.de/>

### LITERATUR

Amann, Gabriele; Wipplinger, Rudolf (Hrsg.), **Sexueller Missbrauch: Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie. Ein Handbuch**, dgvt Verlag, Tübingen 2005.

Dieses Handbuch stellt den gegenwärtigen Stand von Forschung und Praxis im Bereich sexuellen Missbrauchs umfassend, aktuell und fundiert dar.

Bange, Dirk, **Sexueller Missbrauch an Jungen. Die Mauer des Schweigens**. Hogrefe Verlag, Göttingen 2007.

Das Buch informiert über sexuelle Gewalt gegen Jungen. Es behandelt insbesondere die Situation der Jungen und ihrer Eltern sowie beraterisch-therapeutische Fragen.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Mutig fragen, besonnen handeln**, Berlin 2012.

Kostenlose Broschüre, zu beziehen über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Broschüre vermittelt Informationen zur Vorbeugung und Hilfen, was nach einem sexuellen Missbrauch zu tun ist.

Deegener, Günther, **Kindesmissbrauch – erkennen, helfen, vorbeugen**, Beltz, Weinheim und Basel 2010.

Wie können wir unsere Kinder zu Hause, im Kindergarten, in der Schule und in der Freizeit vor Missbrauch schützen? Welche Möglichkeiten der Prävention gibt es?

Enders, Ursula, **Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis**, Kiepenheuer und Witsch, Köln 2012

Dieses Buch informiert über Möglichkeiten, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene vor Missbrauch in Institutionen zu schützen und bei der Verarbeitung sexualisierter Gewalterfahrungen zu unterstützen. Zu den Schwerpunkten gehören: Strategien der Täter / Gewaltrituale in Jugend- und Sportverbänden / Sexuelle Übergriffe unter Kindern / Institutionelle Strukturen, die Missbrauch begünstigen / Umgang mit einer Vermutung / Traumatisierte Institutionen / Hilfen für Opfer, Kindergruppe, Eltern und Kollegen / Möglichkeiten der Prävention.

Enders, Ursula, **Zart war ich, bitter war's: Handbuch gegen sexuellen Missbrauch**. Kiepenheuer und Witsch, Köln 2003. Standardwerk für den Umgang mit sexueller Gewalt gegen Kinder. Das Buch verbindet Praxiserfahrungen verschiedener Beratungsstellen und Institutionen, fundierte Auswertungen des Forschungsstands und konkrete Hilfen für Betroffene und alle, die mit Kindern zu tun haben.

Fegert, Jörg M.; Hoffmann, Ulrike; König, Elisa; Niehues, Johanna; Liebhardt, Hubert (Hrsg.), **Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich**, Springer Verlag, Berlin und Heidelberg, 2015.

Ein umfassendes Handbuch auf Basis der Inhalte des evaluierten Online-Kurses „Prävention von sexuellem Kindesmissbrauch“, für Fachpersonen aus den medizinischen, therapeutischen und pädagogischen Berufsfeldern. Mit Beiträgen namhafter Autoren, auch unter Berücksichtigung rechtlicher Aspekte, mit vielen Anleitungen, praktischen Hinweisen und Übungsmaterialien.

Hallay-Witte, Mary; Janssen, Bettina (Hrsg.), **Der Schweigebruch – Vom sexuellen Missbrauch zur institutionellen Prävention**, Herder, Freiburg 2015.

Eine perspektivische Dokumentation der Lern- und Entwicklungsprozesse der katholischen Kirche in Deutschland

Maywald, Jörg, **Kinderschutz in der Kita – Ein praktischer Leitfaden für Erzieherinnen und Erzieher** Herder, Freiburg 2015.

Der Leitfaden beantwortet alle relevanten Fragen zum Thema Kindeswohl und Kinderschutz vor dem Hintergrund der neuen Rechtslage und beinhaltet praktische Hinweise zur Gesprächsführung mit Kindern sowie Anregungen für wirkungsvolle Prävention

Tschan, Werner, **Missbrauchtes Vertrauen – Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen**.

Ursachen und Folgen, Karger Verlag, Basel, 2. erweiterte Auflage 2005.

Wazlawik, Martin; Freck, Stefan, **Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen** (Sexuelle Gewalt und Pädagogik, Band 1), Springer VS, Wiesbaden 2017. Die Veröffentlichung ist eine der ersten, die sich explizit mit dem Thema der sexualisierten Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen in Institutionen auseinandersetzt. Systemische, ethische, rechtliche und praktische Fragen werden ausführlich behandelt. Den Bereichen der Altenhilfe, der Behindertenhilfe und der Krankenhäuser sind eigene Kapitel gewidmet.

Zimmer, Andreas; Lappehsen-Lengler, Dorothee; Weber, Maria; Götzinger, Kai, **Sexueller Kindesmissbrauch in kirchlichen Institutionen** - Zeugnisse, Hinweise, Prävention, Beltz, Weinheim und Basel, 2014, 1. Auflage.

Im Rahmen der Arbeit der Hotline der deutschen Bischofskonferenz wurden in tausenden Kontakten zahlreiche Hinweise gegeben, welchen Umgang sich Betroffene von sexueller Gewalt heute wünschen und wie in Zukunft Minderjährige in institutionellen Kontexten besser geschützt werden können.



Herausgeber:  
Barmherzige Brüder Trier gGmbH  
Zentrale der BBT-Gruppe  
Kardinal-Krementsz-Straße 1-5  
56073 Koblenz  
Tel.: 0261 496-60 00  
Fax: 0261 496-64 70  
info@bbtgruppe.de  
www.bbtgruppe.de

Sitz der Gesellschaft: Koblenz  
Amtsgericht Koblenz HRB 24056  
Geschäftsführer:  
Dr. Albert-Peter Rethmann,  
Matthias Warmuth,  
Werner Hemmes, Andreas Latz  
Vorsitzender des Aufsichtsrates:  
Bruder Alfons Maria Michels

Redaktion:  
Dr. Peter-Felix Ruelius  
Bettina Raab-Baron  
Mario Becker  
Hendrik Luicke

Titelbild:  
istockphoto

Stand Juni 2018  
© BBT-Gruppe, Koblenz  
Alle Rechte, auch des auszugsweisen  
Nachdrucks, vorbehalten.