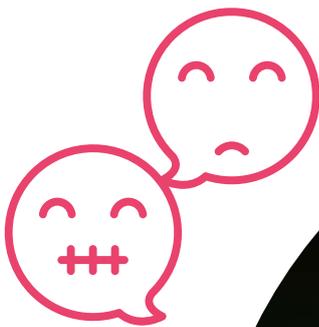


Rahmenkonzeption zum Gewaltschutz

**Unsere Achtsamkeit und
Verantwortung**





MIS

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Konzeption die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Inhalt

1.	Vorbemerkung	4
2.	Ziele	5
3.	Begriffe – Definitionen	5
3.1	Gewalt	5
3.1.1	Formen der Gewalt	6
3.2	Kindeswohlgefährdung	9
3.3	Differenzierung von Grenzverletzung, Übergriff und strafrechtlicher Form von Gewalt	9
3.4	Personenzentrierung zum Schutz	9
4.	Gesetzliche Grundlagen und Empfehlungen	10
5.	Organisationsstruktur	11
5.1	Wegweiser für eine gemeinsame Arbeitskultur	11
5.2	Präventionsbeauftragte	11
5.4	Handlungsleitfäden	12
5.5	Meldestelle	12
6.	Prävention	13
6.1	Personal	13
6.1.1	Externe Fachkräfte und Praktikanten	13
6.1.2	Ehrenamtliche Personen	14
6.1.3	Externe Fahrdienste und Drittfirmen	14
6.2	Qualitätssicherung	14
6.2.1	Sexualpädagogische Konzepte	14
6.2.2	Informationswege und Informationsmaterialien	14
6.2.3	Risikoanalyse	14
6.2.5	Schulungen/Fortbildungen	16
6.2.6	Transparenz	16
7.	Intervention	17
7.1	Meldeweg	17
7.1.1	Interne Ansprechpersonen	17
7.1.2	Externe Ansprechpersonen und Beratungsstellen	17
7.1.3	Ablauf des Meldeweges	18
7.2	Interventionsverfahren allgemein	19
7.2.2	Darstellung Interventionsverfahren	20
7.2.3	Notfallpläne oder auch akute Intervention	21
8.	Aufarbeitung	21
8.1	Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit	21
8.2	Umgang mit unbegründetem Verdacht	22
9.	Inkrafttreten	22

1. Vorbemerkung

„Für und mit Menschen“ heißt es im Arbeitsalltag in der Stiftung St. Franziskus. Die hier vorliegende Konzeption beschreibt, dass dieser gewaltfrei gelebt und erlebt werden soll. Jeglicher missbräuchlichen Form von Gewalt und sexuellem Missbrauch soll vorgebeugt werden.

Gewaltschutz ist für die Stiftung St. Franziskus bereits seit mehreren Jahren ein wichtiges Anliegen. Schon 2016 wurde ein „Institutionelles Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt“ veröffentlicht. Seither sind die gesellschaftlichen und politischen Regelungen in diesem Bereich detaillierter geworden. So hat sich die Stiftung 2021 auf den Weg gemacht, ihr Schutzkonzept grundlegend zu überarbeiten. Mit Begleitung des Forschungsprojektes „[SchuKoV](#)“, Nachhaltige Implementierung von Gewaltschutzkonzepten in sozialen Einrichtungen, mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und der weiteren Einrichtung Johannesdiakonie Mosbach wurden einzelne Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt nicht nur weiterentwickelt, sondern auch auf ihre Sinnhaftigkeit geprüft. Dabei wurden gesetzliche Neuregelungen gleichermaßen wie bisherige berücksichtigt. Diese Konzeption folgt den „[Leitlinien für den Umgang mit sexualisierter Gewalt](#)“ des Deutschen Caritasverbandes (DCV). Auf dessen Grundlagen ist auch das „Gewaltschutzkonzept des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.: Unsere Achtsamkeit und Verantwortung“ (Fassung vom 21.01.2023) aufgebaut. Dieses dient ebenso als Fundament für das vorliegende Papier.

Damit ist hier nachzulesen, wie die stiftungsweite präventive Arbeit organisiert und verankert ist. Dabei werden drei Handlungsebenen unterschieden:

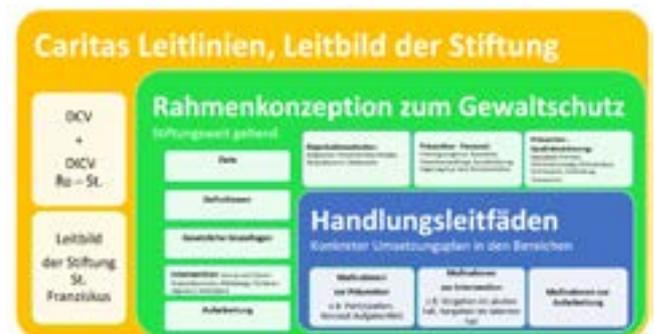
- **Prävention – Primärprävention**
Zielt darauf ab, Gewalthandlungen gar nicht entstehen zu lassen
- **Intervention – Sekundärprävention**
Umfasst das Handeln in akuten Gewaltsituationen. Ziel ist die Vermeidung einer weiteren Eskalation.
- **Aufarbeitung – Tertiärprävention**
Folgen von Gewaltereignissen werden für die Betroffenen minimiert.



Bei der Umsetzung des Schutzes in der Einrichtung werden zwei Handlungsanweisungen genutzt:

1. **Rahmenkonzeption (dieses Papier)**
2. **Handlungsleitfäden (siehe Punkt 5.4)**

Bei der Rahmenkonzeption geht es um die Ausformulierung und Begründung struktureller Grundhaltungen (Prinzipien) und um standardisierte Maßnahmen, die stiftungsweit durchgeführt werden. Sie dient als Grundlage für die Handlungsleitfäden, in denen die Besonderheiten der einzelnen Bereiche berücksichtigt werden (dazu 5.4.). Die in der Rahmenkonzeption enthaltenen Prinzipien, Maßnahmen und Standards sind in der gesamten Einrichtung bindend und sollten daher allen Mitarbeitenden bekannt sein. Sie unterstützen das Gestalten eines gewaltfreien Alltags.



2. Ziele

Die Stiftung St. Franziskus entwickelt und fördert in allen ihren Einrichtungen eine Kultur der Achtsamkeit und der Verantwortung. In deren [Leitbild](#) ist dies als Arbeitsgrundlage formuliert. In dieser Konzeption wird es durch folgende Ziele deutlich gemacht:

- Gewalt jeglicher Art wird vorgebeugt.
- Allen Verdachtsfällen wird konsequent nachgegangen.
- Sowohl Menschen, die wir begleiten, als auch Mitarbeitende leben und arbeiten in einem sicheren Umfeld.
- Alle Menschen, die hier leben und arbeiten, kennen den Umgang mit einer Meldung und die Meldestellen. Sie sind durch unsere präventiven Maßnahmen sensibilisiert und kennen, soweit es ihnen möglich ist, auch den Ablauf einer Intervention bei Verdachtsfällen.
- Machtmissbrauch zu verhindern ist Gewaltprävention.

Alle Personen in unserer Einrichtung können sowohl Opfer als auch Täter von Gewalt untereinander, durch haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, durch Angehörige oder durch Dritte, wie z.B. Besucher des Geländes oder fremde Personen, sein. Daher bezieht sich diese Konzeption auf den Schutz aller Menschen, die mit der Einrichtung in Kontakt kommen. Es richtet sich an alle Mitarbeitenden der Stiftung St. Franziskus, ohne Ausnahmen.

3. Begriffe – Definitionen

3.1 Gewalt

Gewalt ist ein Phänomen, das auch ungeachtet einer Sexualisierung allen Menschen als Betroffene (Opfer) und auch als Gewaltausübende (Täter) begegnet. Wir befinden uns immer mal wieder in Situationen, in denen wir mit Macht durchsetzen, was für uns wichtig ist. Dabei verletzen wir Grenzen anderer manchmal unbewusst und oft tritt das Bewusstsein darüber erst zeitversetzt ein. Zeitweise nutzen wir unsere Macht auch mit Absicht, um andere zu verletzen, uns durchzusetzen und/oder uns anwaltschaftlich für die Rechte von anderen Menschen einzusetzen, wenn diese selbst nicht in der Lage dazu sind.

Mit Gewalt verbinden wir eine Form der destruktiven Macht, die eingesetzt wird, um gegen das Widerstreben anderer etwas zu erreichen (vgl. Weber 1972). Dabei beachten wir, dass es auch eine instruktive, also positive Form der Macht gibt, die wir unbedingt benötigen, um unseren Aufgaben gerecht zu werden, den Menschen ein gutes Leben zu ermöglichen. Macht gehört also zu unserem Leben, wie die Liebe – und ist nichts von Grund auf Schlechtes.

Wir beziehen uns auf die folgende Definition, wenn wir von (sexualisierter) Gewalt sprechen: *„Unter Gewalt versteht der Mensch Verletzungshandlungen, mit denen gewaltausübende Personen mit Absicht eigene Bedürfnisse nach Macht, Anerkennung, Körperkontakt und Intimität gegen die (sexuelle) Selbstbestimmung und/oder das Einvernehmen einer anderen Person durchsetzen. Dabei definieren Betroffene, was sie unter Gewalt verstehen und als Gewalt erleben“* (Teubert & Vobbe, 2023).

Wer kann von Gewalt betroffen sein?

Alle Menschen können von Gewalt betroffen als auch Gewaltausübende sein. Das heißt, es ist kein Unterschied, ob es sich um haupt- oder ehrenamtliche Personen, Leitungskraft/Mitarbeitende, rat- und hilfeschuchende Personen/angehörige Personen oder Besucher handelt. Jede Form von Grenzüberschreitungen und Gewalt soll verhindert und aufgearbeitet werden.

Im Blick sind:

- Gewalt unter den Menschen, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen
- Gewalt an den Menschen, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen
- Gewalt durch Mitarbeitende
- Gewalt an Mitarbeitenden

Beachte:

Menschen, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen, erfahren sehr oft aufgrund ihrer Lebenssituation Ausgrenzung. Sie sind also möglicherweise verletzlicher als andere. Das heißt, die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass Formen der Gewalt auftreten.

3.1.1 Formen der Gewalt

Körperliche Gewalt

Mit körperlicher Gewalt ist gemeint: jedes fahrlässige, grobe oder sogar aggressive Anfassen von Menschen. Dazu zählt auch eine akute Selbstgefährdung/Selbstgewalt. Sie kann sogar den Tod der betroffenen Person nach sich ziehen.

Beispiele:

- Schlagen oder Zufügen anderweitiger körperlicher Schmerzen (z.B. Verbrennungen, Haare ziehen, beißen, treten),
- Personen gegen ihren Willen berühren, festhalten oder ziehen,
- Missachtung körperlicher Bedürfnisse durch Essensentzug /Zwang zur Nahrungsaufnahme oder Verhinderung von ausreichend Schlaf,
- selbst- und fremdgefährdendes Verhalten im Verkehr.

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt findet oft subtil ausgeführt und wenig sichtbar statt. Die Leistungsangebote der Stiftung St. Franziskus werden von Menschen unterschiedlicher Herkunft, mit unterschiedlichen Fähigkeiten und unterschiedlicher Lebenserfahrung in Anspruch genommen. Aufgrund ihrer Herkunft und individuellen Umstände besteht die Möglichkeit, dass bei ihnen oder den Mitarbeitenden unbewusste Vorurteile verstärkt werden, was zu psychischem Druck auf (Mit-)Menschen führen kann. Ebenso können die systematische Vernachlässigung und das Ignorieren der Bedürfnisse von Personen als Form psychischer Gewalt angesehen werden, unabhängig davon, ob es sich um Klienten oder Mitarbeiter handelt.

Beispiele:

- Jemanden lächerlich machen,
- abwertende Bemerkungen, lang andauerndes, bewusstes Ignorieren, bewusstes Über-/Unterfordern,
- willkürliche Einschränkungen ohne Begründung,
- Demütigung, Mobbing,
- sich jemanden durch bewusst eingesetzte Belohnungsstrategien gefügig machen: „Wenn Du das machst, bekommst du dafür ...“,
- jemandem Zeit oder materielle Hilfen gegen Gefälligkeiten jeglicher Art zur Verfügung stellen,
- jemanden übermäßig bis zur Abhängigkeit emotional an sich binden.

Sexualisierte Gewalt

Mit sexualisierter Gewalt ist die psychische und physische Ausübung von Gewalt zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse sowie Handlungen, die die sexuelle Selbstbestimmung einschränken oder die sexuelle Integrität einer Person verletzen, gemeint. Dazu zählen neben körperlichem Missbrauch auch sexuelle Belästigung oder Grenzverletzungen wie sexistische, geschlechtsbezogene, entwürdigende oder beschämende Bemerkungen oder Handlungen. Gerade junge Menschen sind oft auf der Suche nach ihrer Identität und können manchmal ihre eigenen Grenzen und die anderer nicht gut einschätzen. Deshalb wird auf den Bereich Prävention sexuellen Missbrauchs großer Wert gelegt. Auch Homosexualität oder Intersexualität sind sensible Themen, bei denen Menschen häufig Verletzungen erfahren.

Beispiele:

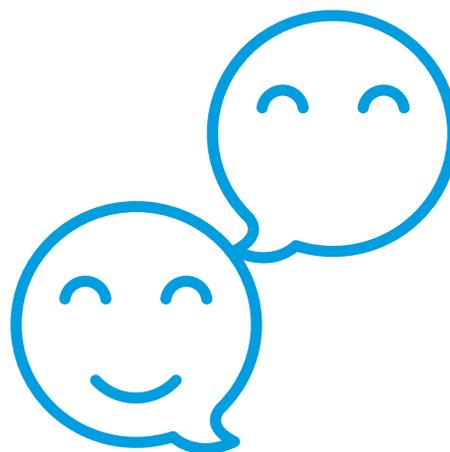
- Übergriffe ohne Körperkontakt: z.B. sexualisierte Sprache, anzügliche Blicke, voyeuristisches oder exhibitionistisches Verhalten, Verletzung der Intimsphäre,
- Zwang zum Konsum von (kinder-) pornographischem Material oder die Verleitung zur Nutzung entsprechender Seiten bzw. zur Bereitstellung eigener Nacktfotos/Videos,
- Übergriffe mit Körperkontakt: z.B. unangemessene Berührungen, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung, Nötigung.
- Formen von organisierter und/oder ritualisierter Gewalt, auch in digitalen Medien.

Pädagogische und geistliche Gewalt

Pädagogische und geistliche Gewalt meint das Übergehen, Missachten oder Einschränken von Willens- und Entscheidungsfreiheit eines Menschen, ohne dass dafür wichtige rechtfertigende Gründe vorliegen. Das Abhängigkeitsverhältnis wird durch eine charismatische und/oder autoritativ handelnde Respektsperson ausgenutzt.

Beispiele:

- Unverhältnismäßige Regeln und Verbote,
- Vorenthalten von Förderung,
- Zwangsweises Durchsetzen von willkürlichen Regeln durch Strafen,
- Druckausübung zu spirituellen Erfahrungsformen.



Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt ist die vermeidbare Beeinträchtigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse durch die vorgegebenen Strukturen.

Beispiele:

- Ungerechtfertigt starre Hausordnungen, Tagesabläufe oder Terminvergabe,
- Vorenthalten von Informationen und/oder Mitentscheidungsrechten,
- ungeeignete und gefährdende Wohn- oder Aufenthaltsräume,
- mangelnde Erreichbarkeit, erschwelter oder veränderter Zugang zu Teilhabe und Selbstbestimmung,
- mangelnde Wahlfreiheit der Bezugspersonen bzw. der Vertrauenspersonen,
- Einsatz von nicht ausreichend qualifiziertem Personal, das in der Arbeit mit den rat- und hilfeschuchenden Personen aufgrund mangelnder Qualifikation überfordert ist.

Finanzielle Gewalt

Beim Ausüben finanzieller Gewalt werden Geld bzw. materielle Güter genutzt, um eine Abhängigkeit zu manifestieren. Sie geht oft einher mit struktureller Gewalt.

Beispiele:

- Vorenthalten von Taschengeld,
- ignorieren von Anliegen und Anträgen von rat- und hilfeschuchenden Personen,
- Unterstützung wird nur gegen Geld oder andere Form der Bezahlung (z.B. Renovierungsarbeiten oder Gefälligkeiten im privaten Garten des Mitarbeitenden) gewährt,
- Vergabe von Spendenmitteln erfolgt nur verknüpft mit Bedingungen,
- Vergünstigungen (Urlaub, Fortbildungen) werden nur gegen entsprechende Handlungen/Tätigkeiten gewährt.

Digitale Gewalt

Der Begriff Digitale Gewalt meint verschiedene Formen von Belästigung, Herabwürdigung, Diskriminierung oder sozialer Isolation im Internet oder mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel. Die Orte digitaler Gewalt sind vielseitig: [Soziale Netzwerke, Messenger Apps, Chat-Räume, Gaming-Plattformen oder das E-Mail-Postfach sind nur einige davon.](#)

Beispiele:

- Cybergrooming, Cybermobbing, Hassrede/Hatespeech, Doxing ([Datenmissbrauch im Internet](#))

3.2 Kindeswohlgefährdung

Eine Kindeswohlgefährdung nach dem BGB liegt vor, wenn folgende Aufzählung eingetreten ist:

- Eine gegenwärtige oder unmittelbar bevorstehende Gefahr für die Kindesentwicklung abzusehen ist,
- die eine erhebliche Schädigung des körperlichen, geistigen oder seelischen Wohls mit Sicherheit vorhersagen lässt.

Beispiele:

- Körperliche Misshandlung: Zwang, körperliche Bestrafung, Freiheitsentzug
- Psychische Misshandlung: Demütigung, Ausnutzung, Isolieren, Ignorieren
- Vernachlässigung: Mangelnde Pflege, mangelnde Ernährung/Gesundheitsversorgung
- Sexualisierte Gewalt: jegliche sexuelle Handlung
- Kinder als Opfer häuslicher Gewalt: indirekter Kontakt bei Missbrauch von anderem Elternteil

3.3 Differenzierung von Grenzverletzung, Übergriff und strafrechtlicher Form von Gewalt

Grenzverletzungen werden unabsichtlich verübt und/oder resultieren aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder einer „Kultur der Grenzverletzungen“.

Übergriffe werden absichtlich verübt, sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines Missbrauchs.

Strafrechtlich relevante Form von Gewalt wie zum Beispiel körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Erpressung/(sexuelle) Nötigung. Die Strafmündigkeit beginnt im Alter von 14 Jahren.

Sexualisierte Gewalt ist immer eine strafrechtliche Form und taucht häufig in Mischformen auf. Allen missbräuchlichen Machtausübungen gemeinsam ist, dass sie mit spezifischen Mitteln zur eigenen Bedürfnisbefriedigung des Handelnden geschehen. Zum einen sind dabei diejenigen, die missbräuchlich Gewalt ausüben, Personen, die zur Verantwortung zu ziehen sind. Zum anderen sehen wir aber auch unsere Verantwortung darin, systemisch bedingte Gewalt in unseren Einrichtungen zu erkennen und zu verhindern.

3.4 Personenzentrierung zum Schutz

Im Mittelpunkt der Arbeit in der Stiftung St. Franziskus steht der Mensch mit seinen Stärken als Experte für sein Leben. Wenn das eine Selbstverständlichkeit wird, werden die Grenzen der Menschen eher beachtet, Grenzüberschreitungen angesprochen und es wird Partizipation gelebt.



4. Gesetzliche Grundlagen und Empfehlungen

Gesetzliche Grundlagen und Anordnungen zu einem Gewaltschutzkonzept sind derzeit:

Allgemein:

- » Grundgesetz – GG,
- » Bürgerliches Gesetzbuch – BGB,
- » Strafgesetzbuch – StGB,
- » [Allgemeines Gleichstellungsgesetz – AGG](#),
- » [Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG](#),
- » [Whistleblower-Richtlinien](#)
- » [Asylgesetz – AsylG](#)

Die EU-Datenschutzgrundverordnung, das Recht am eigenen Bild – KUG die Compliance-Richtlinien werden in der Stiftung separat festgeschrieben und spielen in diesem Konzept eine untergeordnete Rolle.

Kinderschutz:

- » [Kinder- und Jugendstärkungsgesetz – KJStG](#),
- » [UN – KRK](#),
- » [JuSchG](#),
- » [BKISchG](#),
- » [SGBVIII](#)

Hervorzuheben ist die Meldepflicht nach § 47 SGB VIII, die verpflichtet, ein entsprechendes Verfahren nach §8a SGB VIII durchzuführen und die Umsetzungspflicht zur Betriebserlaubnis § 45 Abs.2 Nr. 4 SGB VIII. Dazu kommt das [Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz \(KKG\) §4](#). In der Schule befinden sich die Handlungspflichten auch in § 85 Abs. 3-4 [SchulG BW](#).

Schutz für Menschen mit Behinderung:

- » [TeilhabeStärkungsgesetz – BTHG](#)
- » [UN-BRK](#),
- » [BGG](#),
- » [SGB IX](#)

Hervorzuheben ist hier der § 37a SGB IX, nach dem die leistungserbringende Einrichtung den Schutzauftrag umzusetzen hat.

Schutz für Mitarbeitende:

- » [Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG](#),
- » Gesetz zum Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beseitigung von Gewalt und [Belästigung in der Arbeitswelt](#). Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer eine Fürsorgepflicht.

Dieses Konzept hat als Grundlage das Gewaltschutzkonzept des Diözesancaritasverbandes Rottenburg-Stuttgart e.V. und die „Leitlinien für den Umgang mit sexualisierter Gewalt des Deutschen Caritasverbandes (DCV)“. Die Erstellung des Rahmenschutzkonzepts ist von den Verantwortlichen des Diözesancaritasverbandes begleitet worden (siehe auch Punkt 1). Da wir auch Einrichtungen haben, die in den Geltungsbereich des Diözesancaritasverbandes Freiburg gehören, sei erwähnt, dass dieses Konzept dort abgestimmt wird. Auch die [Grundlagenpapiere des Kommunalverbandes Jugend und Soziales \(KVJS\) Baden-Württemberg](#) dienen als Orientierung für die Erstellung der Konzeption.

5. Organisationsstruktur

Eine Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung zu fördern, die den Schutz der Menschen bewahrt, ist Teil des Leitbildes. Die Vielfalt bei Mitarbeitenden und bei unserer Klientel sind Bereicherung und Herausforderung. Es ist eine grundlegende Aufgabe, jeweils neugierig und achtsam den Menschen zu sehen und wahrzunehmen und seine Grenzen zu respektieren. Trotzdem weiß man, dass es trotz bester Vorsorge und großer Achtsamkeit immer wieder zu Machtmissbrauch kommen wird. Die Stiftung St. Franziskus verpflichtet daher durch ihre Mitarbeitenden, sich in immer wieder neuer Weise mit den Fragen des Schutzes auseinanderzusetzen, möglicherweise auftretendes Fehlverhalten als erfahrene Herausforderung anzunehmen und für positive Änderungen zu nutzen. Das erfordert die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen. Es bedeutet aber auch, frühzeitig persönliche Schuld und institutionelles Versagen wahrzunehmen und verantwortungsvoll zu handeln. Diese Konzeption zum Gewaltschutz beschreibt daher eine Summe von Prozessen, die achtsames Hinsehen und Handeln hilfreich unterstützen. Ein Augenmerk ist auch darauf gerichtet, inwieweit interne Organisationsstrukturen Machtmissbrauch fördern. Des Weiteren ist Partizipation wichtig. Die Aufgaben der Stiftung sollen in erster Linie dazu dienen, dass die Menschen, die begleitet werden, ihr Leben selbst gestalten können. Ihr Bewusstsein für ihre Rechte und ihr Wohlergehen und ihre Meinung sind wichtig und stehen im Mittelpunkt der Arbeit. Sie lehren die Mitarbeitenden, blinde Flecke wahrzunehmen. Nur durch ihre Teilhabe ist ein gemeinsam entwickelter institutioneller Schutz zu gewährleisten. Darum werden die Klienten ermutigt, Verbesserungen anzustoßen. Es werden mit ihnen vor Ort Möglichkeiten entwickelt, sich in der Einrichtung zu engagieren und an Veränderungsprozessen zu beteiligen.

Für eine klare Umsetzung unter dem ständigen Weiterentwickeln dieser Kultur der Achtsamkeit hat die Stiftung St. Franziskus übergreifend folgende Standards implementiert:

5.1 Wegweiser für eine gemeinsame Arbeitskultur

Im Leitbild der Stiftung St. Franziskus ist mit der Grundlage des christlichen Menschenbildes und dem daraus abgeleiteten Wertefundament beschrieben, welche Haltung in der Stiftung St. Franziskus vertreten wird bzw. erwünscht ist und somit auch in wel-

cher Art und Weise die Mitarbeitenden handeln und mit unseren Mitmenschen umgehen. Es wird Raum geschaffen, um im Alltag im Gespräch über diese Werte zu sein, Rückmeldungen zu geben, um eine auf diesen Werten aufbauende Stiftungskultur aufzubauen. Hierfür gibt es unter anderem [Wegweiser](#) für eine gemeinsame Arbeitskultur und es werden Wegweiser für Führung entwickelt.

5.2 Präventionsbeauftragte

Der Gewaltschutzbeauftragte der Stiftung sichert die Aktualität der Verfahrensweisen in Verdachtsfällen, koordiniert und begleitet die verschiedenen Präventionsmaßnahmen innerhalb der Stiftung. Die Person und die Aufgaben sind nach außen und innen bekannt. Wesentliche Aufgaben sind u.a.:

- Beratung zur Thematik für alle Mitarbeitenden, Schwestern, Klienten und Angehörigen
- Sicherung der Aktualität sämtlicher Unterlagen zur Thematik (Evaluation und Überarbeitung)
- Sicherung der Fachkenntnisse für alle Mitarbeitenden durch Fort- und Weiterbildungen und Unterweisungen im Arbeitsschutz
- Qualifizierung, Anleitung und Unterstützung der „Multiplikatoren zur Gewaltprävention“ in den Bereichen
- Bereitstellung von Fachliteratur, aktuelle Medienberichte, Bekanntgabe von Gesetzesnovellierungen und externen Fortbildungsmöglichkeiten etc.
- Interventionsbegleitung bei Fällen von Gewalt und Missbrauch bei entsprechendem Bedarf bzw. auf Wunsch der Führungskraft
- Absicherung der Netzwerke z.B. durch Kooperation mit externen Ansprechpersonen bei Verdacht von sexuellem Missbrauch, mit dem Diözesanverband Rottenburg-Stuttgart, der DOK, Beratungsstellen und Arbeitsgemeinschaften in der Region
- Mitgestaltung der betrieblichen Präventionskultur, d.h. Förderung einer Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung
- Unterstützung und Begleitung von Projekten in den Aufgabenfeldern und Referaten zum Thema, z.B. Fachtage, Entwickeln eines sexualpädagogischen Konzeptes, Ausstellungen
- Begleitung bei Aufarbeitung, soweit hierfür Bedarf besteht
- Vertrauensperson bei allen Verdachtsfällen und Aufarbeitungsprozessen

5.3 Multiplikatoren der Gewaltprävention

In allen Aufgabenfeldern, Referaten und in der Stiftungsverwaltung gibt es namentlich in der Gesamtstiftung bekannte Mitarbeiter, die zu Multiplikatoren qualifiziert sind. Sie unterstützen die Verankerung des Themas Prävention innerhalb der Strukturen ihres jeweiligen Aufgabenbereichs/Hauses durch Erarbeitung und Überprüfung der Checkliste für die Risikoanalyse (Siehe 6.2.1.) in den Bereichen. Diese müssen in den Teams und mit den Klienten regelmäßig durchgearbeitet werden. Die Ergebnisse werden gemeinsam in den Teams, den Arbeitsfeldern und Referaten evaluiert und an die Leitungskraft weitergegeben (zur Verwendung im Chancen- und Risikomanagement der Gesamteinrichtung für das Thema „Prävention gegen Gewalt“ und für die Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung bei der ASA). Nicht zuletzt sind sie Ansprechpartner im Arbeitsfeld, um Informationen zum Thema Gewaltprävention zu streuen und den Austausch mit dem Präventionsbeauftragten aufrecht zu halten.

5.4 Handlungsleitfäden

Diese Rahmenkonzeption für den Gewaltschutz ist übergeordnet gültig und enthält verpflichtende Standards für die Erbringung aller Leistungsangebote und Dienste in den Arbeitsfeldern und Referaten der Stiftung St. Franziskus an allen Standorten. In den neuen Gesetzestexten wird darauf hingewiesen, dass manche Maßnahmen individuell für spezifische Bereiche dargestellt werden müssen, so dass diese bereichsspezifisch volle Wirkung zeigen können.

Die Qualität eines guten Gewaltschutzes hängt grundsätzlich davon ab, wie vor Ort in dem jeweiligen Leistungsangebot (z.B. Einrichtung/Gruppe/Haus oder dem ambulanten Dienst) die Umsetzung geschieht. Da die Stiftung St. Franziskus viele verschiedene Arbeitsfelder/Referate oder Bereiche hat, hat sie sich darauf festgelegt, den bereichsbezogenen Gewaltschutz in Handlungsleitfäden zu formulieren.

Dazu diene folgende Gliederung:

I. Erklärung zum Papier

II. Kurzerklärung des Arbeitsfeldes

III. Präventionsmaßnahmen zum Schutz mit Kurzerklärung des Bereiches, z.B. Internat/Schule, Ambulanter Dienst

A: Was tun wir im Arbeitsfeld?

strukturelle, räumliche Maßnahmen vor Ort, Maßnahmen in der Teamarbeit und bei der Arbeit mit den Klienten

B: Was tun wir im Bereich z.B. 1. Wohnen,

2. Tagesbetreuung, 3. Schule, 4. Ambulant, ...? strukturelle, räumliche Maßnahmen vor Ort, Maßnahmen in der Teamarbeit und bei der Arbeit mit den Klienten

IV. Interventionspläne

A: Was tun wir im Arbeitsfeld?

B: Unterschiede in den Bereichen

V. Aufarbeitungsprozess

5.5 Meldestelle

Im Kontext unserer Arbeit für und mit Menschen haben wir den Auftrag, Menschen zu ermöglichen, gut zu leben. Dafür will die Stiftung mit allen Gesetzen und Regularien im Einklang stehen. Um diesem Anspruch noch besser gerecht zu werden, hat die Stiftung eine zentrale Meldestelle eingerichtet. Der Absender einer solchen Meldung ist und bleibt, solange er es wünscht, absolut anonym. Mit der Meldung kann jeder helfen, eventuellen Optimierungsbedarf im Hinblick auf gesetzliche Vorgaben zu erkennen. Falls einem Angehörigen/Klienten/externen Beobachtenden/Mitarbeitenden ein Verhalten oder Vorgang auffällt, der vermuten lässt, dass in der Stiftung St. Franziskus ein Verstoß gegen Rechtsvorschriften vorliegt, kann dieser seine Beobachtung und Einschätzung mitteilen.

Es gilt für alle: Jeder kann melden! Alles, was als Grenzverletzung oder Gewalt beobachtet oder erlebt wird, soll gemeldet werden.

Die gesetzlichen Regularien brachten dazu in den letzten Jahren viele klare Anforderungen für Einrichtungen auf den Weg. Aus diesem Grunde wurde das Beschwerdemanagement der Stiftung 2023 ebenfalls angepasst. Hinweise, Beschwerden oder andere Arten von Meldungen können so zentral bearbeitet und dokumentiert werden. Somit wird aus dem ehemaligen Beschwerdemanagement nun die [Meldestelle](#).

6. Prävention

6.1 Personal

Leistungserbringer wie die Stiftung St. Franziskus sind verantwortlich, auf einen geeigneten (ggf. gesetzlich vorgeschriebenen) Personalschlüssel und Personalqualifizierung zu achten. Sowohl die fachliche, als auch die persönliche Eignung von Mitarbeitenden wird im Vorfeld bzw. zu Beginn der Arbeitsaufnahme überprüft und während der Beschäftigung weiterentwickelt:

Vorher:

- Bereits im Kontext der Bewerbung und verstärkt in der Einarbeitung wird auf die Kontaktgestaltung zu den Menschen und hinsichtlich der Thematik Grenzachtung, Gewalt und Datenschutz sensibilisiert. Ein entsprechendes Kapitel findet sich im Leitfaden Vorstellungsgespräch.
- Außerdem muss jeder Mitarbeitende entsprechend den gesetzlichen Vorgaben ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
- Mitarbeitende unterzeichnen mit dem Präventionsauftrag Verhaltensregeln und eine Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor jeglicher Form von Gewalt.

Während:

- Führungskräfte werden eigens geschult, um den Blick auf das Verhalten der Mitarbeitenden entsprechend zu fördern. Ein klarer Bestandteil des Führungskräfteentwicklungsprogramms ist, dass am Anfang der Führungskräfte Tätigkeit eine Schulung zum Thema Gewaltschutz erfolgt.
- In der Einarbeitung jedes Mitarbeitenden und der jährlichen Unterweisung wird für das Thema sensibilisiert und über die Meldestellen und Verfahrenswege bei Verdacht von Gewalttaten oder Beschwerden über Datenschutz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) informiert. Die zuständigen Personalverantwortlichen sind dafür da, dass diese Pflicht erfüllt ist.
- Vertiefende verpflichtende Fortbildungen sind alle zwei Jahre nach Regel 11 des Präventionsauftrages zu leisten. Dazu wird stiftungsintern jährlich eine Auswahl an Fortbildungen für alle Mitarbeitenden angeboten. Hinzu kommt die Möglichkeit, handlungsfeldspezifische oder teamspezifische Fortbildungen beim Präventionsbeauftragten oder extern zu besuchen. Dies wird in den Teams in der jährlichen Fortbildungsplanung besprochen.

- In den jährlichen Mitarbeitergesprächen ist der Präventionsauftrag (Verhaltensregeln) eine Grundlage.
- Der organisationsübergreifende Fachaustausch wird gefördert. Externe Fachpersonen werden in regelmäßigen Abständen genutzt, um das eigene Verhalten zu reflektieren und einen verbesserten Umgang zum Schutz der Rat- und Hilfesuchenden zu entwickeln.
- Die Stiftung St. Franziskus legt den Fokus auf den Auf- und Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung „[BENEFITS](#)“ bietet die Stiftung ihren Mitarbeitenden Angebote rund um die mentale Gesundheit bzw. zur Stressbewältigung. Beispiele: kostenlose arbeitspsychologische Beratung, Gespräche im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), erleben des „Franziskanischen Perspektivwechsels“ (jeder Mitarbeitende hat jährlich die Möglichkeit, einen Tag lang in einem anderen Arbeitsbereich der Gesamtstiftung mitzuarbeiten). Teams dürfen Supervision in regelmäßigen Abständen in Anspruch nehmen und Führungskräfte haben zusätzlich die Möglichkeit, Einzelcoaching zu erhalten.
- Es werden stiftungsweit Angebote in der Seelsorge für Mitarbeitende gemacht.

6.1.1 Externe Fachkräfte und Praktikanten

Unter externen Fachkräften sind diejenigen gemeint, die in die Einrichtung kommen, um zusätzliche Leistungen für den Klienten zu erbringen. Darunter fallen zum Beispiel Gebärdendolmetscher, Therapeuten oder Ärzte. Dabei unterscheiden wir nicht zwischen Honorarkräften und Unterstützung von gesundheitlicher Versorgung. Kommen die externen Fachkräfte über eine Drittfirma, so gilt 6.1.3.

Für Honorarkräfte gibt es einen Honorarvertrag mit Passus zum Schutzauftrag und die damit verbundene Verantwortung bei der externen Kraft.

Bei Praktikanten, die länger als 6 Wochen in einer unserer Einrichtungen beschäftigt sind, gibt es eine Praktikantenvereinbarung mit einem Passus zum Schutzauftrag und ein Gespräch bei der Einführung.

6.1.2 Ehrenamtliche Personen

Ehrenamtliche Personen haben die Vorgaben aus dem hier vorliegenden Gewaltschutzkonzept gleichermaßen wie hauptamtliche Mitarbeitende zu erfüllen.

6.1.3 Externe Fahrdienste und Drittfirmen

Mit sämtlichen externen Fahrdiensten und Drittfirmen, die Kontakt zu Klienten haben, gibt es eine Vereinbarung. In dieser ist festgehalten, dass sie selbst für die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen ihrer Mitarbeitenden verantwortlich sind. Wir weisen auf den Schutzauftrag hin.

6.2 Qualitätssicherung

Damit eine hohe Qualität der Gewaltschutzarbeit sichergestellt werden kann, gilt als Standard dieses Rahmenschutzkonzept. In der alltäglichen Arbeit für und mit Menschen benötigt es aber eine konsequente Evaluation, da es ein stetiger Prozess ist und damit die Sensibilisierung lebendig bleibt.

Folgende Punkte helfen uns dabei:

6.2.1 Sexualpädagogische Konzepte

Sexualität gehört elementar zum Menschsein dazu. Dieses Grundverständnis zu vermitteln ist Bestandteil in der Erziehungs- und Bildungsarbeit. In jedem Aufgabenfeld beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit den Themenbereichen Umgang mit Sexualität, Präventionsmaßnahmen und der Erstellung/Evaluation von sexualpädagogischen Konzepten, die diese Haltung und diesen Auftrag nach den jeweiligen Bedingungen des Arbeitsfeldes beleuchten.

6.2.2 Informationswege und Informationsmaterialien

Vor erstmaliger Erbringung der Leistung erhalten die Klienten und/oder deren Angehörige/gesetzliche Betreuer Informationen zum Gewaltschutzkonzept, der zentralen Meldestelle und der Möglichkeit, sich partizipativ einzubringen. Auch den Mitarbeitenden werden wichtige Informationen, Neuerungen und Ansprechpartner weitergegeben. Grundlegende

Informationen, Meldewege und Ansprechpartner finden alle auch öffentlich zugänglich auf der Website der Stiftung, siehe dazu Punkt 5.5. Mit den Klienten bzw. ihren gewählten Vertretern werden regelmäßig Gespräche geführt, bei denen sowohl das Verhalten gegenüber Klienten als auch die Präventionsmaßnahmen thematisiert werden und in die Evaluation des Gewaltschutzes mit einfließen. Bei Informationen und Gesprächen werden stets die kommunikativen und kognitiven Fähigkeiten der Anvertrauten berücksichtigt. Details zu den einzelnen Maßnahmen findet sie in den Handlungsleitfäden.

6.2.3 Risikoanalyse

In allen Aufgabenfeldern, Referaten und anderen Bereichen findet der Gewaltschutz sowohl in sächlicher/persönlicher und personeller Hinsicht Berücksichtigung. Lebens- und Diensträume sind nicht nur auf Funktionalität ausgelegt, sondern bieten vor allem Schutzräume, die das Risiko von Übergriffen vermindern sollen.

Eine Überprüfung des Risikos strukturell/fachlich/räumlich und des Verhaltens wird alle zwei Jahre durchgeführt. Es wird dabei der gesetzliche Schutzauftrag beleuchtet sowie der Arbeitsschutz (hier wird die Begrifflichkeit der Gefahrenbeurteilung verwendet). Die Teams arbeiten dafür gemeinsam eine Checkliste durch. Siehe auch Aufgaben der Multiplikatoren.

Faktor Arbeitsschutz

Der Umgang mit Gewalt ist Teil der pädagogischen Arbeit aber auch Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

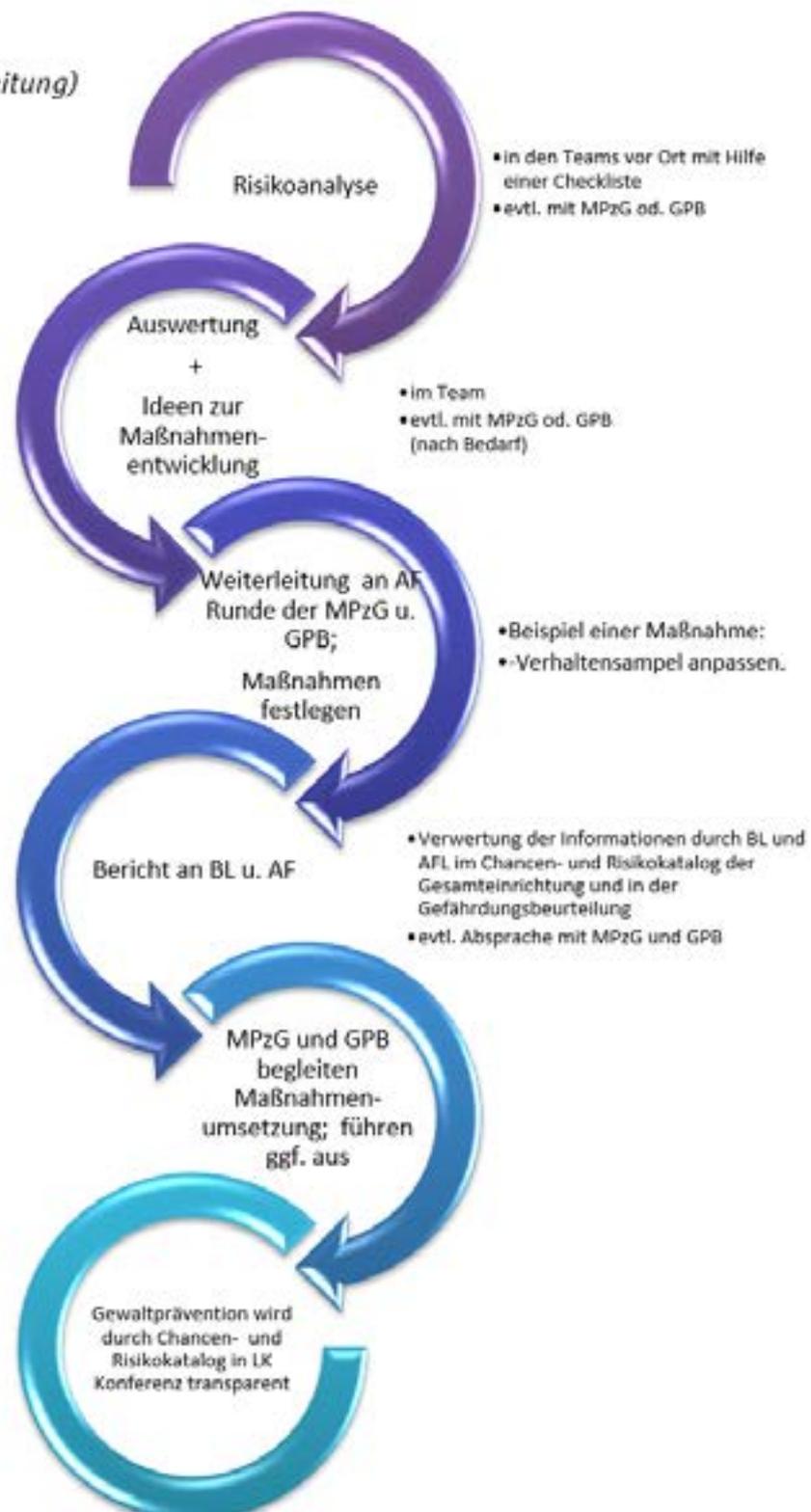
Grundsätzlich nehmen wir uns vor, grenzachtend miteinander umzugehen und die Würde von Kollegen und anderen Personen in der Stiftung St. Franziskus nicht absichtlich zu verletzen. Eine wertschätzende Feedback-Kultur soll gelebt werden, die ermöglicht, Verletzungen zu kommunizieren und Täterverhalten schnellstmöglich zu entlarven und damit Gewalt zu verhindern.

- Jede Person hat das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, daher benötigt der Arbeitgeber passende präventive Maßnahmen. Hierzu hat die Stiftung St. Franziskus ein Arbeitsschutzkonzept in allen Bereichen (Hygiene, Stoffe, Beleuchtung, Rückzugsräume...).
- Wer Zeuge von Gewalt wird, muss um Hilfe rufen können – im Notfall immer die Polizei.

Ablauf der zweijährigen Risikoanalyse:

Tatsächlicher **Ist – Stand** im Blick durch die jährliche Risikoanalyse.

- **MPzG** (Multiplikator zur Gewaltprävention)
- **GPB** (Gewaltpräventionsbeauftragte)
- **AF** (Aufgabenfeld)
- **BL** (Bereichsleiter)
- **AFL** (Aufgabenfeldleitung)



Besteht in einem Unternehmen oder einer Organisation das Risiko, dass es zu Gewaltvorfällen kommt, müssen Führungskräfte dieses Risiko in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen.

- Die gesetzliche Unfallversicherung unterstützt Unternehmen, Organisationen und Bildungseinrichtungen bei der Prävention von Gewalt.

Die gesetzliche Unfallversicherung unterstützt Versicherte, wenn diese durch Gewalt bei der Arbeit verletzt worden sind. Hierzu wird die Meldung an die Unfallversicherung weitergegeben. Dafür gibt es intern ein Meldeformular.

6.2.4 Partizipation und Selbstbestimmung

Klienten und Mitarbeitende der Einrichtung wissen am besten selbst, was gut für sie ist und was nicht. Mit ihren Erfahrungen helfen sie, die Angebote weiterzuentwickeln, werden nach ihren eigenen Möglichkeiten beteiligt und tragen so zur Qualität der in Anspruch genommenen Hilfe bei. Je nach Handlungsfeld und Zielgruppe gehen wir verschiedene Wege. Daher sind weitere Angaben in den Handlungsleitfäden der Arbeitsfelder aufgeführt.

6.2.5 Schulungen/Fortbildungen

Die Mitarbeitenden der Stiftung haben viele Möglichkeiten, sich zum Thema Gewaltschutz zu sensibilisieren und fortzubilden. Dabei unterscheiden wir in jährliche Pflichtunterweisung im Arbeitsschutz und Vertiefungsfortbildungen, die ein Mitarbeiter alle zwei Jahre machen muss (Präventionsauftrag Regel 11). Neue Mitarbeitende erhalten grundsätzlich zu Beginn diese Vertiefungsschulung. Hierunter zählen selbstverständlich auch Studierende, Personen im FSJ oder BFD oder Auszubildende. Dafür wird unter anderem folgender Rahmen genutzt: Einführungstage, Workshops für Auszubildende oder Studenten, Einführung für Freiwillige oder für ehrenamtliche Assistenzkräfte im Rahmen der VHS-Kurse zur Assistenz von Menschen mit Behinderung.

Die Möglichkeiten der regelmäßigen internen Schulungen/Fortbildungen (siehe auch dazu Präventionsauftrag Regel 11) sind vielfältig, z.B.:

- Deeskalationstraining
- Angebote vom Fachdienst zu Behinderungsarten/Problematiken/Entwicklungsstand
- Fortbildungen, die vom Präventionsbeauftragten angeboten oder auch individuell für Teams gebucht werden können, z.B. Nähe-und-Distanzschulungen, Achtsamkeitstraining, Stressmanagement, digitale Gewalt, Täterstrategie, Grenzen erkennen, Konflikten begegnen u. ä.

Selbstverständlich können sich die Mitarbeitenden auch externe Fortbildungen oder Schulungen anerkennen lassen.

6.2.6 Transparenz

Über den Gewaltschutz wird transparent im Jahresbericht der Präventionsbeauftragten informiert. Auch Neuerungen oder Spannendes zur weiteren Entwicklung werden auf allen Kanälen der internen und externen Kommunikation (z.B. Frida-App, Aushänge, Website, E-Mail) veröffentlicht. Sämtliche Dokumente zum Gewaltschutz werden an geeigneter Stelle zur Verfügung gestellt, dies gilt gleichermaßen für die Unterlagen zur Arbeitssicherheitsunterweisung im Gewaltschutz. Auf der Website werden wichtige Dokumente wie das Schutzkonzept veröffentlicht. Um die Suche niedrigschwellig zu gestalten, wird eine entsprechende Verschlagwortung auf der Website hinterlegt.

Alle Maßnahmen zur Wahrnehmung von Fehlverhalten beziehen wir systematisch in die Qualitätsentwicklung mit ein. Sowohl die Menge als auch die Qualität der gemeldeten Übergriffe führen zur Überprüfung unserer Strukturen.

7. Intervention

Jedem Hinweis auf (sexualisierte) Gewalt oder Grenzverletzung muss nachgegangen werden.

Die Intervention in der Stiftung besteht aus drei Schritten:

1. Schritt: Meldeweg (7.1) beschreiten

2. Schritt: Interventionsverfahren (7.2) durchlaufen

3. Schritt: Aufarbeitung, siehe Punkt 8

7.1 Meldeweg

Jeder Mitarbeitende hat das Recht und die Pflicht, einen Verstoß gegen die Verhaltensregeln im Präventionsauftrag zu melden. Vor einer Meldung sollte mit einer im Gewaltschutz erfahrenen Person über die Situation gesprochen werden. Wichtig ist, nicht zu schnell zu handeln oder andere zum schnellen Handeln aufzufordern. Denn manchmal ist ein Gewaltvorfall für einen selbst sehr schwer zu ertragen. Also, auch daran denken, sich selbst zu entlasten.

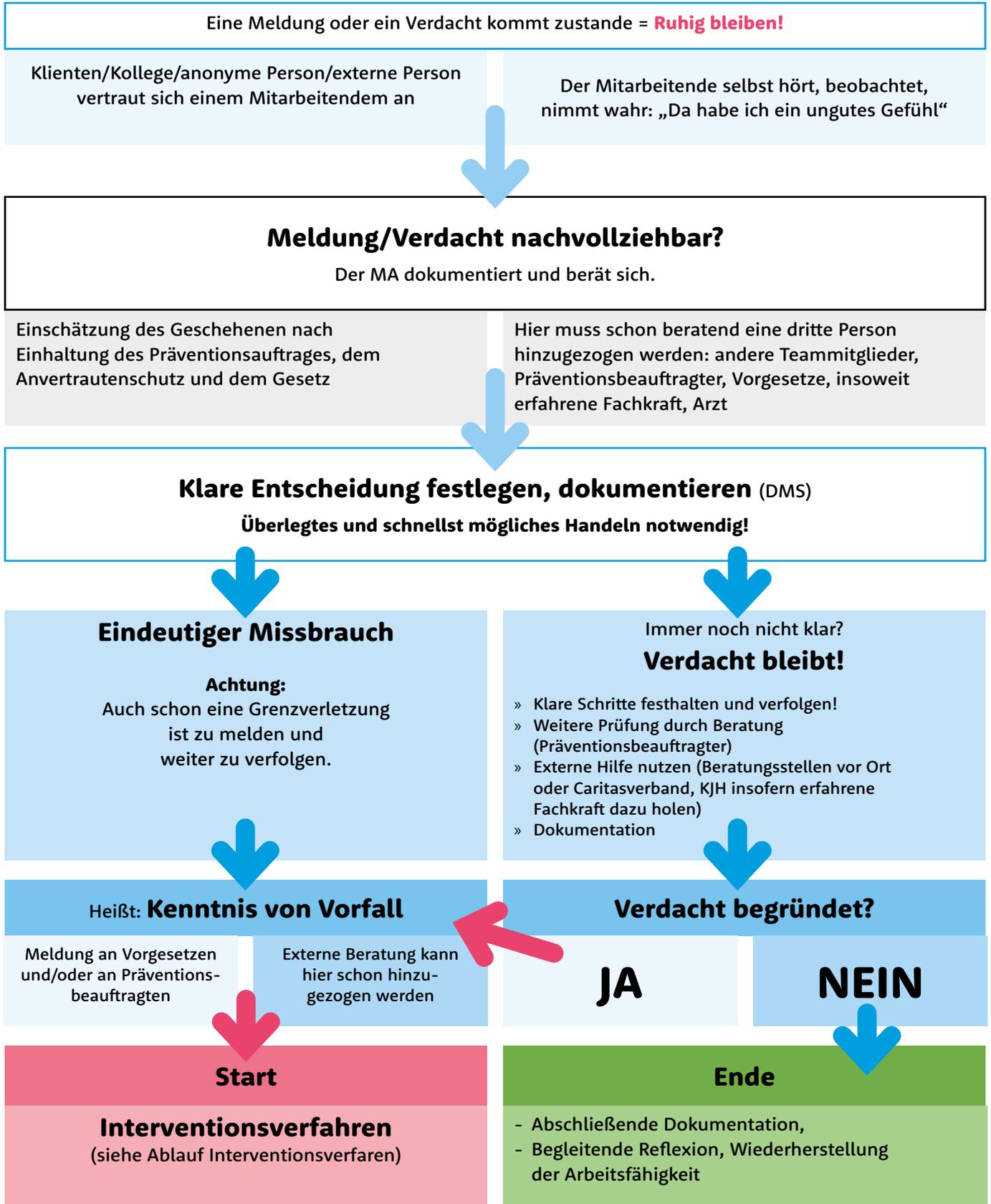
Beratend steht es jedem offen, zu jeder Zeit eine interne oder externe Ansprechperson dazu zu holen:

Wem er es meldet, hängt von der Situation oder dem Verdacht ab!

- 7.1.1 Interne Ansprechpersonen
Diese finden Sie in der Anlage 2.
- 7.1.2 Externe Ansprechpersonen und Beratungsstellen
Diese finden Sie in der Anlage 3.

7.1.3 Ablauf des Meldeweges

Für Menschen ist es besonders schwer über „Unvorstellbares“ zu sprechen. Das soll und darf nicht sein zum Schutze aller. Dieser Meldeweg gibt eine klare Übersicht, die allen Mitarbeitenden (MA) ausgehändigt wird bei der Unterweisung, damit sie Sicherheit gewinnen können und melden:



7.2 Interventionsverfahren allgemein

Je nach Tat wird das passende Interventionsverfahren von der Leitung gestartet. Betrifft das Verfahren Gewalt von Mitarbeitenden untereinander, ist der Ablauf stiftungsweit derselbe und wird von der jeweiligen Leitungskraft mit der Leitung des Referats Personal und evtl. weiteren Beratungsstellen besprochen. Bei anderen Konstellationen von Beteiligten ist dies je nach Hergang und Bereich unterschiedlich. Unter 7.2.1 und 7.2.2. sind die übergeordneten Verfahren dargestellt, an denen sich die jeweiligen Verfahren der Bereiche orientieren. Es ist der Stiftung St. Franziskus ein Anliegen, in kurzer Zeit zu reagieren, um den Betroffenen schnell helfen zu können. Dabei achten wir auf die Möglichkeit, sich sowohl intern als auch extern an entsprechend ausgewiesene Personen wenden zu können. Daher wird in den Handlungsleitfäden je nach Bereich das Verfahren heruntergebrochen.

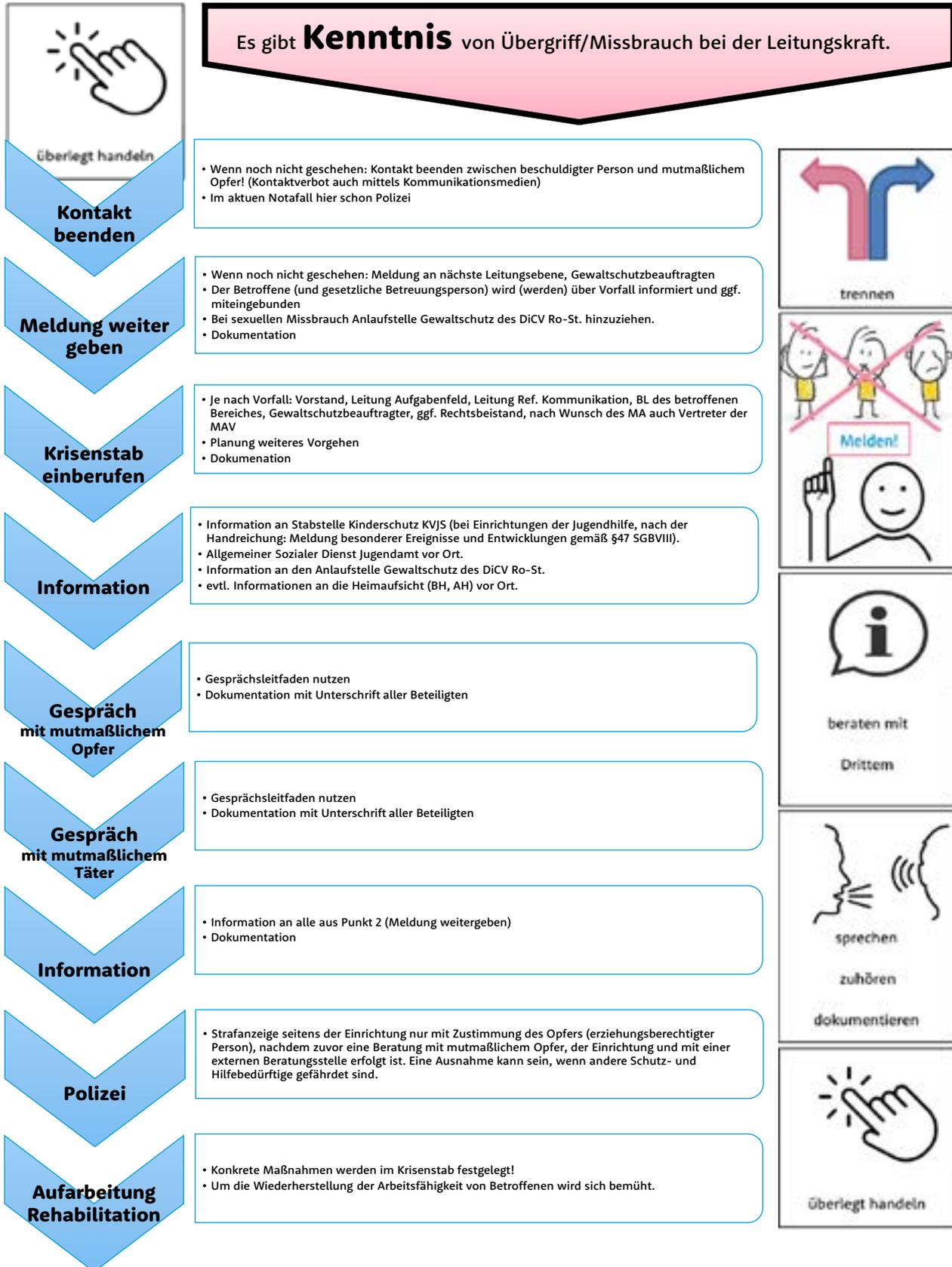
7.2.1 Interventions-Verfahrensschritte

Eine genaue Verfahrensbeschreibung für alle eintreffenden Fälle ist nicht möglich. Die Abhängigkeit des Interventionsverfahrens von den Gegebenheiten des Einzelfalls erschwert allgemeingültige Aussagen. Zudem hat jeder Fall seine eigene Dynamik, angefangen von dem Weg, auf dem der Verdacht weitergegeben wurde. Hier gilt es für die Leitung/Führungskraft professionell zu handeln (Anlage 4: Aufgaben und Verantwortung der Leitungs- und Führungskraft). Die hier aufgeführten Schritte unterstützen dies.

Kein Schritt darf ins NICHTS führen!!

1. Sobald Mitarbeitende Kenntnis vom Vorwurf/Verdacht der Grenzverletzung, des Übergriffs oder Missbrauchs haben, gilt es ruhig zu bleiben und bedacht zu handeln, dabei gilt es die Würde aller Beteiligten zu wahren, z.B. die Überlegung gemeinsam mit dem Opfer, was braucht es um sich sicher zu fühlen.
2. Erste Maßnahme ist, sofern notwendig, die Unterbindung des Kontakts zwischen beschuldigter Person und mutmaßlichem Opfer. Dabei gilt es die Würde des Einzelnen zu wahren!
3. Wenn noch nicht geschehen, gilt es nun Meldung und Beratung hinzuziehen. Verantwortlich ist hierbei immer der direkte Vorgesetzte. Dieser kann Unterstützung einholen vom Präventionsbeauftragten oder einer externen Stelle, um den Meldevorgang je nach Fall transparent und zielführend zu gestalten. Der sogenannte Krisenstab, den die höchste Leitungsebene zusammenstellt und lenkt, legt das interne weitere Vorgehen fest (z.B. wer führt die Gespräche, wer sammelt die Dokumentation, evtl. Referate Kommunikation und Personal hinzuziehen).
4. In aller Regel sollte dann zunächst ein Gespräch mit dem mutmaßlichen Opfer geführt werden. Ist diese Person ein Mitarbeiter, kann auf dessen Wunsch auch die Mitarbeitervertretung (MAV) miteinbezogen werden. Siehe dazu auch „Gesprächsleitfaden mit Betroffenen“.
5. Danach wird ein Gespräch mit der beschuldigten Person geführt. Dieses Gespräch ist grundsätzlich mindestens zu zweit zu führen. Ist diese Person ein Mitarbeitender, kann auf dessen Wunsch auch ein Vertreter der MAV miteinbezogen werden. Siehe dazu auch „Gesprächsleitfaden mit Beschuldigten“.
6. Dokumentation! Wichtig ist eine detailgenaue Beschreibung dessen, was vorgefallen ist. Dazu gehört, dass keine verallgemeinernden Aussagen notiert werden. Also: „A hat B geküsst“, „A hat B zwischen die Beine gefasst“ statt „A war übergriffig“. Einen Vorschlag für eine Vorlage ist noch in Arbeit.
7. Alle Gesprächsprotokolle sind von den Beteiligten zu unterschreiben und der Fall-Dokumentation beizufügen!
8. Information an Angehörige/gesetzliche Betreuer und externe Stellen je nach Fall (Interventionsbeauftragte, Heimaufsicht, Jugendamt...). Bei Gesprächen mit Angehörigen hat die Stiftung folgende Hilfe: „Gesprächsleitfaden mit Systemangehörigen“.
9. Es gibt keinen für alle Einzelfälle gültigen Zeitpunkt für die Hinzuziehung des Präventionsbeauftragten oder der Anlaufstelle Gewaltschutz. Spätestens nach den Gesprächen mit der mutmaßlich betroffenen und der beschuldigten Person erfolgt die Information an Vorstände, Präventionsbeauftragten und Leitung Referat Kommunikation. Bezogen auf vermuteten sexuellen Missbrauch einer Mitarbeitenden Person ist ein möglichst frühzeitiger Zeitpunkt zur Beratung empfehlenswert.
10. Während und nach einem Fall ist der Krisenstab bestrebt, betroffene Mitarbeitende reflektiert und rehabilitierend zu begleiten, damit die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit möglich ist. Je nach Fall kann diese Aufgabe mit externen Begleitern geschehen.

7.2.2 Darstellung Interventionsverfahren



7.2.3 Notfallpläne oder auch akute Intervention

Je nach Grenzverletzung oder Gewaltübergriff greifen auch sogenannte Notfallpläne. Diese findet man in den Handlungsleitfäden als Allgemeines Vorgehen unter dem Begriff: akute Intervention.

Nach einem Fall der ein wiederholtes Auftreten wahrscheinlich macht wird ein Notfallplan/Krisenplan individuell angefertigt, z.B. wenn ein Bewohner einer Wohngruppe übergriffig geworden ist, wird mit der Leitungskraft, Dem Team und/oder sogar mit der Polizei besprochen, wie man bei evtl. wiederholendem Vorfall handelt.

Wir unterscheiden bei den Interventionsplänen zwischen:

- Gewalt unter den Menschen, die unsere Einrichtungen in Anspruch nehmen
- Gewalt an den Menschen, die unsere Einrichtungen in Anspruch nehmen
- Gewalt an Mitarbeitenden
- Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung durch Insoweit erfahrene Fachkraft (ISEF nach §§ 8a+8b SGB VIII)

Bei einem Übergriff von einem Klienten:

Wird ein Klient in irgendeiner Art übergriffig, gehört es unverzüglich dazu, Maßnahmen im Team und mit dem Klienten zu vereinbaren, die pädagogisch und schützend in alle Richtungen notwendig sind. Eine Dokumentation und Absprache im Rahmen des Hilfeplanes sind dann wie vorgegeben umzusetzen.

8. Aufarbeitung

Wenn die Stiftung St. Franziskus Gegenwart und Zukunft gestalten will, geht es immer auch um die Vergangenheit. Darum ist eine kritische Auseinandersetzung mit dem Wirken in der Vergangenheit ein wesentliches Qualitätsmerkmal für den Schutz vor Machtmissbrauch.

Betroffene von Gewalt in der Stiftung St. Franziskus werden im Bemühen um Anerkennung unterstützt. Ihnen werden sowohl Wege zur individuellen Aufarbeitung aufgezeigt, als auch (zur materiellen Anerkennung) zur Begleitung einer Antragstellung an die zuständigen externen Ansprechpersonen/Anlaufstelle Gewaltschutz des DiCV Rottenburg-Stuttgart weitergeleitet. Außerdem wird ihre Expertise

nach Möglichkeit in die systemische Aufarbeitung mit einbezogen. Die angewandte Aufarbeitung bei Fehlverhalten beinhaltet damit sowohl die individuelle Aufarbeitung mit der Folge der Unterstützung der geschädigten Person, als auch die systemische Aufarbeitung mit der Folge der Reflexion der Konsequenzen für die Arbeitsstrukturen und der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit im Team.

In diesem Kontext sind bei nachweislich fälschlichen Beschuldigungen die Schadensbegrenzung für den Beschuldigten und die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit im Team unsere Ziele.

Praktisch sieht dies so aus, dass an letzter Stelle im Interventionsverfahren vorgesehen ist, dass der Krisenstab bespricht, was als Nachsorge für Möglichkeiten anstehen/durchgeführt werden:

Beispiele:

- Inanspruchnahme externer Hilfen
- Begleitung des mutmaßlichen Opfers/Täters
- Teambegleitung/Begleitung des Umfeldes
- Fortbildungsangebote
- Einbeziehen von weiteren Fachkräften (Psychologen, Beratungsstellen, Kliniken, Coaches ...)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Gefahrenüberprüfung
- Anpassen von Gegebenheiten

Da die Stiftung St. Franziskus aus dem Kloster der Franziskanerinnen entstand, wird die Aufarbeitung von den früher dort vorgefallenen Übergriffen, in enger Zusammenarbeit mit der Anlaufstelle Gewaltschutz des DiCV Rottenburg-Stuttgart und mit den Schwestern der Ordensgemeinschaft erarbeitet und auch eine Erinnerungskultur geschaffen.

8.1 Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit

Egal welche Form von Gewalterfahrung Personen oder ein Team machen: damit Mitarbeitende und/oder Klienten ihre Lebens- und Arbeitswelt wieder positiv mit gutem Gefühl erleben, braucht es konkrete Maßnahmen:

- Begleitung des Teams: Reflexionsrunden, Supervision, Teamcoaching, moderierte Fallbesprechungen mit Präventionskraft oder externer Beratungsstelle, individuelle Fortbildungen für das Team, kollegiale Beratung
- Begleitung der Leitungskraft: Supervision, Führungskräfte training, kollegiale Beratung
- Psychologische Beratung für Mitarbeitende
- Begleitung für Klienten: Psychologischer Fachdienst, Bezugsperson vor Ort

8.2 Umgang mit unbegründetem Verdacht

Wenn sich herausstellt, dass eine Vermutung oder ein berichteter Verdacht unbegründet ist, muss der falsche Verdacht ausgeräumt werden, und zwar in genau der Form und in dem Umfang, wie er zuvor kommuniziert worden ist. Dies bedeutet, dass all jene Personen und Instanzen, die von dem Verdacht erfahren haben, auch darüber informiert werden, dass dieser sich nicht bestätigt hat. Hierzu im Umlauf befindliche Dokumentationen (z.B. Aktennotizen) werden gelöscht.

Es muss sichergestellt werden, dass die zu Unrecht verdächtige Person vollständig rehabilitiert wird – hierbei ist besonders auf die Wünsche und Bedürfnisse dieser Person einzugehen.

9. Inkrafttreten

Die Rahmenkonzeption zum Gewaltschutz wurde am 15.03.2024 dem Stiftungsrat vorgestellt, der in die Anwendung der in Ziffer 1 benannten Grundlagenpapiere des Deutschen Caritasverbandes und des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. diesen beschlossen hat. Am 20.03.2024 wurde die Rahmenkonzeption im Rahmen der Leitungskonferenz der Stiftung verabschiedet. Sie wird durch den Präventionsbeauftragten regelmäßig überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben bzw. überarbeitet.