



Caritasverband  
der Diözese  
Rottenburg-Stuttgart e.V.

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. — PF 13 09 33 — 70067 Stuttgart

## Konzept des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart (DiCV) zur Prävention von sexualisierter Gewalt<sup>1</sup>

**Stabsstelle  
Schutz vor sexuellem Missbrauch**

Ihre Ansprechpartnerin:  
Gerburg Crone  
Telefon: +49 711 2633-1151  
Telefax: +49 711 2633-1158  
E-Mail: crone@caritas-dicvrs.de

Strombergstraße 11  
70188 Stuttgart  
www.caritas-rottenburg-stuttgart.de

05.06.2019

### Einleitung

Auf der Grundlage der Leitlinien des Caritasverbandes zum Schutz vor sexuellem Missbrauch, von Präventionsordnungen der Orden oder trägerinternen Handlungsleitfäden zur Prävention sind in den vergangenen Jahren in den caritativen Einrichtungen eine Summe von Erfahrungen dazu gemacht worden, was gute Präventionsarbeit ausmacht. Innerhalb der Einrichtungen ist die Gefährdung, durch geschlossene Systeme einen Nährboden für Gewalt und Missbrauch jeder Art zu ermöglichen, bewusst. Deswegen gehört es zum Standard einer caritativen Einrichtung, Konzepte zu Pädagogik, Partizipation, professioneller Nähe und gelebter Kultur immer wieder zu überarbeiten und weiter zu entwickeln und so die Mitarbeitenden wie auch die Nutzer\*innen und ihre Angehörigen mit einzubeziehen. Dieses Konzept ist mit den Mitgliedern und Verantwortlichen in der Caritas in unterschiedlichen Besprechungsformaten diskutiert worden und ist Ausdruck eines gemeinsamen Verständnisses zur Prävention.

Die Maßnahmen, die jeweils handlungsfeldspezifisch entwickelt werden, müssen in das vorhandene Qualitätsmanagement und in vorhandene oder zu überarbeitende Konzepte eingearbeitet werden, damit Prävention zu einer gelebten Praxis werden kann.

Der Weg des Caritasverbandes ist es, diese Thematik mit den Fragen der Kulturentwicklung in einer Einrichtung zu verknüpfen, da es unsere Aufgabe ist, die Qualität unseres Handelns und damit unsere Haltungen gegenüber den Anvertrauten weiter zu entwickeln.

<sup>1</sup> Dieses Konzept legt auch aufgrund der Erkenntnisse aus der MHG-Studie der DBK seinen Schwerpunkt auf die Prävention sexualisierter Gewalt. Zum jetzigen Zeitpunkt ist dies der Ansatzpunkt für Veränderungen in einer Organisation. Die Bekämpfung von psychischer und physischer Gewalt erfordert ebenso eine Kultur des aufmerksamen Hinschauens.

Caritasverband der Diözese  
Rottenburg-Stuttgart e.V.

Vorstand  
Pfr. Oliver Merkelbach, Vorsitzender  
Dr. Annette Holuscha-Uhlenbrock  
Dr. Rainer Brockhoff

Bankverbindungen  
Baden-Württembergische Bank  
IBAN: DE49 6005 0101 0002 0351 07 BIC: SOLADEST600  
Bank für Sozialwirtschaft Stuttgart  
IBAN: DE10 6012 0500 0001 7083 00 BIC: BFSWDE33STG

Spendenkonto  
Baden-Württembergische Bank  
IBAN: DE31 6005 0101 0002 6662 22 BIC: SOLADEST600



Die Geschäftsstelle des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. wendet das Umweltmanagementsystem in Übereinstimmung mit dem Standard DIN EN ISO 14001:2005 an.

## **Merkmale guter Präventionsarbeit zu sexualisierter Gewalt:**

Aufgrund der Erfahrungen mit Interventionsfällen und Beratungsanliegen caritativer Träger konnten folgende Merkmale einer guten Präventionsarbeit beschrieben werden:

1. Wirkungsvolle Präventionsarbeit zielt auf Haltungsänderung sowie Kulturentwicklung und muss in der Konsequenz Folgen für die Organisationsentwicklung haben.
2. Glaubwürdig wird alles Präventionsbemühen von katholischen Einrichtungen nur dann, wenn auch mit den von sexueller Gewalt Betroffenen wertschätzend und anerkennend umgegangen wird und wir deren Wahrheit in unser Handeln einbeziehen. Gute Präventionsarbeit ist somit verbunden mit einer Anerkennungs- und Erinnerungskultur.
3. Weil sexueller Missbrauch ein Machtmissbrauch mit sexuellen Mitteln ist, muss Präventionsarbeit mit einer Analyse von Machtverhältnissen einhergehen.

Die Dimension des Schadens in den katholischen Einrichtungen macht aufgrund der großen Zahl der Missbrauchsfälle bewusst, dass es sich hier nicht um Einzelfälle handelt. Deshalb muss die Thematik auch systemisch angegangen werden.<sup>2</sup>

4. Gute Präventionsarbeit wird keine tatgeneigte Personen an ihrer Neigung und nicht alle an ihrem Tun hindern können, d.h. es wird auch in Zukunft Übergriffe im Caritasbereich geben. Allerdings wird gute Präventionsarbeit dazu führen, dass die Sensibilität wächst, Übergriffssituationen früher erkannt werden und professionell unter Berücksichtigung der vorhandenen Handlungspläne gehandelt wird. Präventionsarbeit ist damit immer auch Entwicklung von Fehlerkultur und braucht Menschen, die sowohl Zivilcourage als auch Demut im Sinne von Fehlereinsicht zeigen.
5. Gute Präventionsarbeit braucht eine strukturelle Verknüpfung mit den Aufgabenfeldern von Aufarbeitung und Intervention bei sexuellem Missbrauch, um fallbezogene Erkenntnisse in strukturelle Überlegungen einer Kulturentwicklung miteinbeziehen zu können.
6. Gute Präventionsarbeit ist immer eingebunden in ein pädagogisches oder therapeutisches Konzept einer Caritaseinrichtung, das alle Aspekte von Missbrauch (sexuell, finanziell, physisch, psychisch) berücksichtigt und den Umgang der Mitarbeiter\*innen miteinander im Blick hat.
7. Gute Präventionsarbeit bezieht das Erfahrungswissen aller in die Veränderungsanforderung der Organisation mit ein. Deswegen ist ein wesentliches Merkmal die Partizipation der Nutzer\*innen und ihrer Angehörigen an Veränderungsprozessen und damit auch ein transparentes Beschwerdemanagement.

---

<sup>2</sup> Vgl. hierzu die Handreichung des DiCV zum institutionellen Umgang mit Schuld – Impuls 18:  
<https://www.caritas-rottenburg-stuttgart.de/was-uns-wichtig-ist/schutz-vor-sexuellem-missbrauch/aufarbeitung/aufarbeitung>

## **Umgang mit Betroffenen:**

Von den Erfahrungen der von Grenzverletzungen aller Art Betroffenen kann eine Einrichtung auch lernen, wie es zu Übergriffen und Grenzverletzungen kommt. Es braucht aber eine hohe Sensibilität, um hier Geschädigte nicht für den eigenen Bedarf auszunutzen. Deswegen muss klar sein: Menschen, die von (sexuellem) Missbrauch betroffen sind, können, wenn sie das wollen, wertvolle Hinweise geben, worauf eine Organisation achten muss. Primär aber muss das Augenmerk der Organisation darauf gerichtet sein, den durch ihr Tun bzw. Nicht-Tun angerichteten Schaden an den Betroffenen soweit wie möglich bei diesen wieder gut zu machen und diese darin zu unterstützen, ihr Leben mit dieser Erfahrung zu gestalten.

Auch Mitarbeiter\*innen, die selbst Erfahrungen mit (sexualisierter) Gewalt in einer Einrichtung oder im häuslichen Umfeld gemacht haben, erleben durch eine achtsame Präventionsarbeit eine Begleitung in der Verarbeitung dieser Erfahrungen.

Mitarbeiter\*innen, die in der Einrichtung selbst durch Übergriffe geschädigt werden – sei es durch Nutzer\*innen oder durch Kolleg\*innen, benötigen ebenso eine Unterstützung und aufmerksame und sensible Begleitung. Die Verantwortlichen einer Einrichtung können mit ihnen bei Bedarf nach möglichen Wegen dieser Begleitung suchen. Diese Sensibilität in der Mitarbeiterführung ist ein wesentlicher Bestandteil der Kultur eines Hauses und zeichnet eine Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung aus.

## **Bestandteile der Präventionsarbeit zu sexualisierter Gewalt:**

- Personelle Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung
  - Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zum Thema Personal (erweitertes Führungszeugnis)
  - Thematisierung von professioneller Nähe in der Einarbeitungszeit durch die Führungskraft
  - Thematische inhaltliche Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen
  - Entwickeln und Bewerben von Modulen in der Ausbildung zu sozialen und pflegerischen Berufen an Hochschulen und Ausbildungsinstituten
  - Schutz der Mitarbeiter\*innen, die eine Meldung gemacht haben
  - Begleitung für Mitarbeiter\*innen, die beschuldigt werden
  - Begleitung von Mitarbeiter\*innen, die Übergriffe in der Arbeit erlebt haben
  - Führungskräfteentwicklung hinsichtlich Haltung und Umgang mit sensiblen Themen

- Strukturelle Maßnahmen als Bestandteil des inhaltlichen Konzepts (pädagogisch, pflegerisch, medizinisch, therapeutisch)
  - Eingerichtetes Beschwerdemanagement
  - Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Betriebserlaubnis
  - Angemessene Personalausstattung (z.B. Wahlmöglichkeit bei Bezugspflege, Einhaltung gesetzlicher Standards)
  - Reflexionsorte über Herausforderungen in der Arbeit
  - Nachsorge für die Anvertrauten, die Mitarbeiter\*innen im Team und die Beschuldigten nach einer Meldung
  - Transparenz (z.B. Informationsmaterialien, Jahresberichte, Internes Controlling)
  - Unterstützung von Trägerverantwortlichen bei der Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten mit den Schwerpunkten der Gestaltung von professioneller Nähe und eines Konzepts zu Sexualität
  - Verknüpfung mit Fragen der Personalentwicklung, der Organisationsentwicklung, der Kulturentwicklung, der Strategieentwicklung und des Qualitätsmanagements
  - Reflexion von Machtstrukturen innerhalb der Einrichtung, des jeweiligen Trägers und des gesamten Caritasverbandes
  - Verbindung zu den Arbeitsfeldern Intervention und Aufarbeitung
  - Beteiligung an Netzwerken und an der Fachdiskussion in Kirche und Gesellschaft

## **Bisherige Umsetzung durch die Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch:**

Die Statistik der jeweils durchgeführten Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen in unterschiedlich gestalteten Formaten ist nur ein Teil der eigentlichen Arbeit. Dieser wird im jährlichen Bericht der Stabsstelle für alle auf der Homepage [www.caritas-gegen-missbrauch.de](http://www.caritas-gegen-missbrauch.de) zugänglich dokumentiert.

Eine achtsame Unternehmenskultur zu gestalten, ist vornehmlich Aufgabe der Führungskräfte. Sie zu leben, ist für alle Mitarbeiter\*innen in allen Positionen die gemeinsame Aufgabe. Wirkung erzielt eine gute Präventionsarbeit zum einen, wenn Mitarbeitende wissen, an wen sie sich mit ihren Fragen (auch hierarchiefrei) wenden können. Zum anderen brauchen wir Mitarbeiter\*innen, die eine hohe Fähigkeit zu Zivilcourage haben. Wir benötigen Führungskräfte, die mit Konflikten umgehen können, die Fehler ansprechen können, die den Blick auf die Aufgaben der Caritas priorisieren und sich positionieren können. Die Qualität unserer Arbeit steht und fällt mit der Qualität unserer Führungskräfte, die richtigen Mitarbeiter\*innen zu gewinnen, diese entsprechend zu fördern und für die adäquaten Rahmenbedingungen caritativer Arbeit zu sorgen.

Bisher haben wir folgende Formate etabliert, um diesen Aufgaben gerecht zu werden:

1. Auf Ebene Geschäftsstelle und Regionen des DiCV:
  - Wissensvermittlung an Führungskräfte und Ehrenamtskoordinator\*innen
  - Einführung in das Beschwerdemanagement durch die jeweilige Führungskraft
  - Führungskräftebildungen zur Personalentwicklung, Personalbeurteilung und Risikoerkennung
  - Umsetzungscontrolling über die Innenrevision
2. Auf Ebene der korporativen Mitglieder im DiCV:
  - Auf Wunsch Unterstützung von einzelnen Trägern bei der Entwicklung und Umsetzung ihres Schutzkonzepts
  - Fachaustausch zu ausgewählten Themen im Fachforum Prävention sexueller Gewalt
  - Schwerpunktmäßige projekthafte Bearbeitung in verschiedenen Handlungsfeldern (Kinder- und Jugendarbeit, Eingliederungshilfe, Pflege)
  - Handreichung zum Umgang mit Schuld in Institutionen
  - Handreichung zum institutionellen Schutz in der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit
  - Förderung von übergreifendem Lernen durch die Ausstellung „ECHT MEIN RECHT“ sowie Fortbildungen und Qualitätszirkel der Präventionsbeauftragten in der Eingliederungshilfe
  - Klärung der Abhängigkeitsstrukturen und Verantwortlichkeiten im Caritasbereich (Wer ist wann worin weisungsbefugt? Wer trägt im Fall eines Verdachts welche Verantwortung? Wer ist für die Umsetzung von Maßnahmen zuständig?)
3. Auf Bundesebene im Bereich der Caritas:
  - Mitwirken am DCV-Austauschforum Prävention sexueller Missbrauch
  - Unterstützung politischer Lobbyarbeit des DCV zur Thematik

## **Weitere mögliche Umsetzungsschritte für den Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart:**

Die Erfahrung der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch der vergangenen sieben Jahre und die Diskussion des Präventionskonzepts in den verschiedenen Fachgremien des DiCV im Zeitraum Dezember 2018 bis Juni 2019 haben deutlich gemacht, dass in großen Einrichtungen eine eigene Stabsstelle zur Prävention die Umsetzung einer solchen Kulturentwicklung fördert.

Schnittstellen gibt es auch mit anderen an der Kulturentwicklung beteiligten Verantwortungsträger\*innen wie Leitungskräften, Personalentwickler\*innen, Ethikverantwortlichen oder Seelsorger\*innen einer Einrichtung. Entscheidend ist jedoch, in jeder Einrichtung die Umsetzung sinnvoll mit Führungselementen wie Zielvereinbarungen, Konzeptionen, Prozessen und Qualitätsmerkmalen zu verknüpfen und so in einen Regelkreislauf zu kommen. Prävention von sexualisierter Gewalt ist dann in die Strukturen und Handlungsabläufe einer Organisation eingewoben und nicht eine aufgesetzte, abzuarbeitende Maßnahmenliste. Ziel ist dabei die Sensibilisierung für Machtstrukturen und das Erhalten von Wachsamkeit und Handlungsfähigkeit. Die ethische Urteilsfähigkeit aller gilt es zu fördern. Deswegen wird es auch in Zukunft immer wieder neue Formen geben müssen, die uns die Augen öffnen für jede Art von Machtmissbrauch.

1. Verknüpfung der Präventionsarbeit zu sexualisierter Gewalt einzelner Träger mit Konzepten zur Caritas-Kultur-Entwicklung und eines Gesamtpräventionskonzepts zu allen Äußerungsformen von Machtmissbrauch: Welchen Umgang gibt es bei physischer, psychischer, sexueller oder finanzieller Gewalt durch Mitarbeiter\*innen, durch Nutzer\*innen oder ihre Angehörigen, unter Nutzer\*innen in einer Einrichtung? Wie wird mit struktureller, ideologischer und politischer Macht umgegangen? Welche Transparenz gibt es hinsichtlich funktionaler, moralischer und fachlicher Autorität?
2. Wissensvermittlung der Grundlagen über sexuelle Gewalt mittels handlungsfeldspezifischen E-Learnings für alle Mitarbeiter\*innen als Eingangsschulung sowie Entwicklung von Modulen für Führungskräfte, die die Aufmerksamkeit hinsichtlich professioneller Nähe fördern
3. Entwicklung von Modulen für die Hoch- und Fachschulausbildung durch professionelle Anbieter
4. Die Aufmerksamkeit mit verschiedenen Methoden wach halten (z.B. Ausstellungen, digitale Spots, Projekte, Fortbildungsangebote zu unterschiedlichen Themen, Kampagnen)