

# caritas

# RESPEKT

## Praktische Empfehlung

### Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus

Praktische Empfehlung des Caritasverbandes für die Diözese Trier e. V.

Die Empfehlung richtet sich an die Träger sowie die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Krankenhäuser, Reha- und Fachkliniken, die Mitglied im Caritasverband für die Diözese Trier e. V. sind.



Caritasverband  
für die Diözese  
Trier e. V.



St. Nikolaus-Hospital  
Wallerfangen

präventi  n  
im bistum trier



 **cts**  
Caritas  
Trägergesellschaft  
Saarbrücken



# inhalt

Inhalt	Seite
Vorwort	3
<b>A.</b> Deskriptiver Teil	4
Was soll diese Empfehlung bewirken?	
Was ist Gewalt?	
Wie unterscheiden sich sexuelle Belästigung und sexueller Missbrauch?	
<b>B.</b> Empfehlung zur Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus	6
Maßnahmen der Träger	
Maßnahmen in jeder Mitgliedseinrichtung	
<b>C.</b> Umsetzung	8
ANLAGEN	9
<b>Anlage 1</b>	
Durchführungsbestimmungen	9
<b>Anlage 2</b>	
Aufgaben der Ombudsperson	11
<b>Anlage 3</b>	
Selbstverpflichtungserklärung	14
Selbstauskunft	15

# vorwort

Als die Deutsche Bischofskonferenz im September 2013 die überarbeiteten „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ sowie die „Rahmordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ verabschiedete, da war klar: es geht um einen Kulturwandel. Ziel ist eine neue Kultur des achtsamen Miteinanders, damit Kinder und Jugendliche in kirchlichen Institutionen einen sicheren Raum des Aufwachsens finden. Mit der Überarbeitung wurde der Anwendungsbereich dabei um die Personengruppe der erwachsenen Schutzbefohlenen erweitert.

Der Caritasverband für die Diözese Trier e. V. stellt seinen korporativen Mitgliedern hier jetzt eine Empfehlung „Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus“ zur Verfügung, die in der Praxis helfen soll, sexuelle Übergriffe und andere Formen von Gewalt zu vermeiden. Die Empfehlung konkretisiert die Vorgaben der Deutschen Bischofskonferenz für den Krankenhausbereich und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes. Sie bietet Hinweise, wie ein Schutzkonzept in die Aufbau- und Ablauforganisation in den Krankenhäusern eingetragen werden kann. Sie soll die Krankenhäuser dabei unterstützen, eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung und der Achtsamkeit zu schaffen, zu bewahren und zu fördern, in der keine Toleranz gegenüber sexueller Gewalt und Gewalt bestehen kann. Als Bischof und als Beauftragter der Deutschen Bischofskonferenz für Fragen sexuellen Missbrauchs begrüße ich das. Denn katholische Krankenhäuser stehen für die konkrete Umsetzung des sorgenden Auftrags, wie ihn die Werke der Barmherzigkeit in unserer christlichen Tradition vorgeben. Und in diesem Kontext muss auch die Prävention sichtbar machen, wie besonders gegenüber jungen, schwachen und schutzbedürftigen Patientinnen und Patienten unsere katholischen Krankenhäuser ihre Verantwortung leben.



Krankenhäuser stehen heute unter einem großen wirtschaftlichen Druck. Die Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Die Umsetzung der Empfehlung ist vor diesem Hintergrund keine einfache Aufgabe. Sie schärft aber unser Profil und setzt ein neues Qualitätsmerkmal, mit dem auch den Empfehlungen des Runden Tisches der Bundesregierung gefolgt wird. Dies ist auch ein wichtiges Signal an die Öffentlichkeit, dass sich katholische Einrichtungen aktiv und gestaltend dem Thema widmen. Als Bischof von Trier kann ich Sie nur darin bestärken, sich nunmehr der Umsetzung der vorliegenden Empfehlungen in Ihrer Einrichtung mit vollem Engagement zu widmen, um auch auf diese Weise dem Wohl der Menschen zu dienen, die sich Ihnen anvertrauen.

**Dr. Stephan Ackermann**  
*Bischof von Trier*

## Was soll diese Empfehlung bewirken?

Die Empfehlung bietet strukturelle und prozessorientierte Hinweise zur Aufbau- und Ablauforganisation in den Krankenhäusern, Reha- und Fachkliniken, die korporative Mitglieder des Caritasverbandes für die Diözese Trier e. V. sind. Die vorgeschlagenen präventiven Maßnahmen sollen in der Praxis helfen, sexuelle Übergriffe und andere Formen von Gewalt zu vermeiden. Darüber hinaus sind sie dafür gedacht, potenziell Betroffenen früh Unterstützung und Hilfe anzubieten.

Die Empfehlung soll Einrichtungen dabei unterstützen, eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung und der Achtsamkeit zu schaffen, zu bewahren und zu fördern. Patientinnen und Patienten sollen sich wohl und sicher fühlen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gegenseitiger Achtsamkeit und Vertrauen zusammen arbeiten können. Angestrebtes Ziel ist eine Kultur der Achtsamkeit, in der keine Toleranz gegenüber Gewalt bestehen kann.

Die Empfehlung bezieht sich auf den Umgang von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Patientinnen und Patienten und den Umgang von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander, nicht aber auf Übergriffe von Patientinnen und Patienten auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu sind in den Einrichtungen gesonderte Regelungen zu erlassen.

Die Verantwortung für die Umsetzung der vorliegenden Empfehlung ist dem Zuständigkeitsbereich des Direktoriums der einzelnen Einrichtungen zugeordnet. Der Caritasverband für die Diözese Trier e. V. wird seine Mitglieder bei der Umsetzung der Empfehlung unterstützen.

Die Empfehlung setzt voraus, dass bei den Trägern und in den Mitgliedseinrichtungen ergänzend geregelt wird, in welcher Form mit tatsächlich aufgetretenen sexuellen Übergriffen und Gewaltanwendungen umgegangen wird. Auf der Grundlage der Empfehlung, die die Deutsche Bischofskonferenz in Kraft gesetzt hat, die in den Leitlinien der Deutschen Ordensobernkonzferenz adaptiert und in den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes konkretisiert wurde, haben die Träger dafür Durchführungsbestimmungen bzw. Interventionsrichtlinien zu erlassen und Ansprechpersonen intern und extern zu benennen. Ein Vorschlag zur Gestaltung einer entsprechenden Regelung ist beigefügt (Anlage 1).

## Was ist Gewalt?

Gewalt ist jedes Mittel, mit dem auf den Willen oder das Verhalten einer anderen Person eingewirkt wird, und zwar in einer Weise, dass sie es als Zwang wahrnimmt. Gewalt ist eine schädigende Einwirkung auf eine andere Person, entweder durch Handeln oder durch Unterlassung.

Gewalt hat verschiedene Formen. Dazu gehören psychische Gewalt, beispielsweise Demütigung oder Mobbing, soziale Gewalt durch Isolation oder Ignorieren, materielle Gewalt durch Ausbeutung oder Ausnutzung eines Menschen sowie strukturelle Gewalt, beispielsweise durch den Staat. Zur physischen Gewalt zählen unter anderem körperliche Verletzung und sexuelle Übergriffe. Letztere umfassen ein Spektrum verschieden ausgeprägter Formen, von verbaler sexueller Belästigung bis hin zu sexuellem Missbrauch und Vergewaltigung.



## Wie unterscheiden sich sexuelle Belästigung und sexueller Missbrauch?

Zur sexuellen Belästigung zählen unter anderem sexistische und geschlechtsbezogene, entwürdigende oder beschämende Bemerkungen und Handlungen sowie unerwünschte körperliche Annäherung, Versprechen und Belohnungen sowie die Androhung von Repressalien mit dem Ziel einer unerwünschten körperlichen Annäherung erfüllen über die sexuelle Belästigung hinaus den Tatbestand der Nötigung.

Nach Definition der EU-Kommission „Zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ ist ein wesentliches Merkmal einer sexuellen Belästigung die Tatsache, dass sie von den betroffenen Personen unerwünscht ist und als Beleidigung oder Einschüchterung empfunden wird. Das Problem ist weit verbreitet: Gemäß einer im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführten Studie sind rund die Hälfte der weiblichen und etwa 10 Prozent der männlichen Arbeitnehmer schon einmal Ziel sexueller Belästigung gewesen.

Die sexuelle Belästigung erfüllt im Gegensatz zum sexuellen Missbrauch oder zur körperlichen Gewaltanwendung keinen Straftatbestand. Sexuelle Belästigung gilt in Deutschland aber als Diskriminierung und ist im Sinne des Arbeitsrechts rechtswidrig. Sie hat in jedem Fall arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Der Terminus „sexueller Missbrauch“ wird definiert als sexuelle Handlung unter Ausnutzung von bestehenden Abhängigkeitsstrukturen. Gemeint sind dabei sexuelle Handlungen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen einer oder eines Betroffenen erfolgen. Geahndet werden durch den Gesetzgeber insbesondere die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Sinne der §§ 174 ff. StGB.



# B Empfehlung zur Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus

## Maßnahmen der Träger

### 1.

Jeder Träger hat eine externe unabhängige Ansprechperson bei sexuellem Missbrauch<sup>1</sup> zu benennen. Die externe unabhängige Ansprechperson entscheidet nach Kenntnisaufnahme eines Verdachtes, wann sie die Leitungsverantwortlichen in den Einrichtungen informiert und wie das weitere Prozedere zu gestalten ist. Dazu sind in den Einrichtungen der Name sowie die Kontaktdaten der externen unabhängigen Ansprechperson bekannt zu machen. Hinweise dazu finden sich in der Empfehlung, die die Deutsche Bischofskonferenz in Kraft gesetzt hat, die in den Leitlinien der Deutschen Ordensobernkongregation adaptiert und in den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes konkretisiert wurde.

### 2.

Jeder Träger positioniert sich eindeutig zur Prävention gegen sexuelle Übergriffe und andere Formen von Gewalt (Null-Toleranz) und publiziert diese Positionierung an prominenter Stelle. In der Positionierung soll zum Ausdruck kommen, dass der Träger den Opfern die volle Unterstützung zusagt und der Arbeitgeber keine Täter schützt. Für sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen sowie Schutzbefohlenen gilt generell die Regelung „Null-Toleranz“. Der Träger hat dafür zu sorgen, dass relevante Vorwürfe, Beobachtungen oder Handlungen der externen unabhängigen Ansprechperson des Trägers mitgeteilt werden und entsprechende Vorfälle nicht intern behandelt werden dürfen.

### 3.

Das mutmaßliche Opfer oder diejenige bzw. derjenige, die oder 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 unabhängigen Ansprechperson.

<sup>1</sup> Für die externe unabhängige Ansprechperson werden auch die Begriffe „Missbrauchsbeauftragte oder Missbrauchsbeauftragter“ und „externe Beauftragte oder externer Beauftragter“ verwandt.

## Maßnahmen in jeder einzelnen Mitgliedseinrichtung

### 1.

In jeder Mitgliedseinrichtung sollen eine oder mehrere Vertrauenspersonen zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch (Ombudsperson) benannt werden. Hierbei soll es sich um integre, außerhalb der Krankenhausleitung stehende Personen handeln, die ohne Schwierigkeiten und niedrigschwellig im Haus erreichbar sind. Die Ombudsperson wird in jeder Einrichtung zusätzlich zur externen unabhängigen Ansprechperson auf Trägerebene eingeführt. Mehrere Einrichtungen können gemeinsam eine Ombudsperson benennen. Die Erreichbarkeit muss gewährleistet sein. Ombudspersonen können auch bei Gewalt angerufen werden und stehen auch den Ehrenamtlichen zur Verfügung. Die Aufgaben der Ombudsperson sind in Anlage 2 beschrieben.

### 2.

Die Ombudsperson muss regelmäßig geschult werden.

### 3.

In jeder Einrichtung wird darauf hingewiesen, dass auch externe unabhängige Ansprechpersonen des Trägers zusätzlich zur Ombudsperson zur Verfügung stehen.

### 4.

Nimmt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Handlung wahr, die sie oder er als Gewalt und/oder sexuelle Gewalt interpretieren kann, so hat sie oder er die Möglichkeit, diese Wahrnehmung mit der Ombudsperson der Einrichtung oder der externen unabhängigen Ansprechperson zu erörtern. Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen konkreten Verdacht hat, oder wenn sich in Folge der Erörterung der Verdacht erhärtet, muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter oder die Ombudsperson sich an die externe unabhängige Ansprechperson bei sexuellem Missbrauch wenden.

### 5.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (bestehende und neue Arbeitsverhältnisse), für Ehrenamtliche sowie relevante externe Dienstleister und Kooperationspartner (Vertragslösung), die dienstlich mit Minderjährigen arbeiten, ist ein Erweitertes Führungszeugnis (§ 72 SGB VIII und § 30a und § 31 BZRG) anzufordern. Für Ehrenamtliche ist dies gebührenfrei. Die Erklärung soll alle 5 Jahre erneuert werden.

„Null-Toleranz“

## 6.

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben. Alle Personen, die mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen (Schutzbefohlene im Sinne von § 174 und § 225 StGB) arbeiten, haben zusätzlich eine Selbstauskunft abzugeben (Anlage 3).

## 7.

Die Einrichtungen sollen für alle Bereiche mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen Konzepte zur Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt sowie Verhaltensregeln zum Schutz vor Übergriffen erarbeiten unter Berücksichtigung der Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und der Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes sowie unter Berücksichtigung der standespolitischen Vorgaben für die in diesen Bereichen tätigen Berufsgruppen. Dazu gehören mindestens folgende Bereiche: Geburtshilfe/Gynäkologie, Kinderheilkunde, Psychiatrie, Geriatrie, HNO, Urologie, Anästhesie, Schulen. Die Schutzkonzepte umfassen Maßnahmen im Kontext der Personalauswahl- und -entwicklung und die Erstellung von Verhaltenskodizes und Selbstverpflichtungserklärungen. Sie regeln Beschwerdewege und benennen Ansprechpersonen, sie legen fest, wie die nachhaltige Aufarbeitung von Vorfällen in den Einrichtungen sichergestellt werden kann und bestimmen die Art und Weise, wie die in der Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz vorgesehenen Schulungsmaßnahmen umgesetzt werden.

## 8.

Das Thema „Prävention von Gewalt“ soll Bestandteil der Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden und in das Einarbeitungskonzept der Einrichtungen integriert werden.



Der Caritasverband für die Diözese Trier e. V. bietet im Rahmen der Umsetzung der Empfehlung einen Informationsaustausch für die Ombudspersonen im Krankenhaus an.

Zur Umsetzung der Empfehlung werden Schulungen und Fortbildungen angeboten.

Schulungen und Fortbildungen zum Thema „Gewalt im Krankenhaus“

8



## Die Empfehlung wurde von einer trägerübergreifenden Arbeitsgruppe erarbeitet:

### **Frau Vera Bers**

*Geschäftsführerin  
Kinder- und Jugendhilfe, Marienhaus Stiftung,  
in Vertretung für die cusanus Trägergesellschaft  
trier mbH, Trier*

### **Frau Ursula Hubertus**

*Pflegedirektorin  
Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH,  
Saarbrücken*

### **Frau Birgit Wald**

*Diplom-Psychologin  
Fachstelle Kinder- und Jugendschutz,  
Bischöfliches Generalvikariat, Trier*

### **Herr Günter Niehüser**

*Beauftragte Ansprechperson zu Fragen der  
sexualisierten Gewalt der Unternehmensgruppe  
Marienhaus Stiftung, Mainz*

### **Herr Dr. Bernhard Ross**

*Chefarzt  
St. Nikolaus-Hospital, Wallerfangen*

### **Herr Dr. Peter-Felix Ruelius**

*Leiter der Stabsstelle Christliche Ethik/  
Spiritualität/Seelsorge  
Barmherzige Brüder Trier gGmbH, Koblenz*

### **Herr Dr. Andreas Zimmer**

*Präventionsbeauftragter des Bistums Trier  
Bischöfliches Generalvikariat, Trier*

### **Herr Thomas Jungen**

*Geschäftsführer  
Arbeitsgemeinschaft katholischer  
Krankenhäuser Saarland, Trier*

## Anlage 1: Durchführungsbestimmungen

Im Sinne der Novelle der Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz sowie der Deutschen Ordensobernkonzferenz sind Durchführungsbestimmungen zur Vorgehensweise im Verdachtsfall Teil eines Schutzkonzeptes, das jede Einrichtung auf Basis einer spezifischen Risikoanalyse für die Erfordernisse der eigenen Struktur entwickeln soll. Im Sinne der hier vorgelegten Empfehlung ergibt sich folgendes Muster für Durchführungsbestimmungen.

**Dieses Muster ist in jedem Fall vom Träger bzw. der Einrichtung an die eigenen konkreten Gegebenheiten anzupassen.**

Der Träger benennt eine Person, die außerhalb der Einrichtung steht, als externe unabhängige Ansprechperson bei sexuellem Missbrauch gegen Kinder und Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene.

Um die im Folgenden vorgelegte Verfahrensweise verbindlich zu machen, legt der Träger diese als Teil des Schutzkonzeptes seiner Einrichtung vor. Über die vorgesehene Verfahrensweise sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren und auf die Verpflichtung hinzuweisen, diese einzuhalten. Die Information muss verständlich und die Verfahrensweise für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anwendungsfall umsetzbar sein, damit die Durchführungsbestimmung arbeitsrechtliche Wirksamkeit gewinnt. Die Einrichtung oder mehrere Einrichtungen gemeinsam berufen eine Ombudsperson entsprechend der Empfehlung des Caritasverbandes für die Diözese Trier e. V.

In geeigneter Form sind Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner sowie Klientinnen und Klienten sowie deren An- und Zugehörige über die Verfahrensweise und über die festgelegten Ansprechpersonen zu informieren.

**(Muster-) Verfahrensweise bei Verdacht auf Gewalt oder sexuelle Gewalt gegen Kinder, Jugendliche bzw. Schutzbefohlene:**

Nimmt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Handlung wahr, die sie oder er als Verstoß im Sinne von Gewalt und/oder sexueller Gewalt interpretieren kann, so hat sie oder er die Möglichkeit, diese Wahrnehmung mit der Ombudsperson der Einrichtung oder der externen unabhängigen Ansprechperson zu erörtern.

Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen konkreten Verdacht hat oder sich in Folge der Erörterung der Verdacht erhärtet, muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter oder die Ombudsperson sich an die externe unabhängige Ansprechperson bei sexuellem Missbrauch wenden.

Sowohl seitens der Ombudsperson wie seitens der externen unabhängigen Ansprechperson erfolgt eine erste Prüfung, ob die geäußerten Wahrnehmungen plausibel sind

und wieweit ein Verdacht begründet erscheint, dass die gemeldete Handlung einen Verstoß im Sinne von Gewalt oder sexueller Gewalt darstellt. Alle in diesem Zusammenhang geführten Gespräche werden protokolliert.

In allen Fällen, in denen sich der Verdacht erhärtet, ergeht durch die externe unabhängige Ansprechperson eine Mitteilung an die Geschäftsleitung. **Wichtiger Hinweis:** Ab dem Zeitpunkt, zu dem Personalverantwortliche von einem Verstoß in Kenntnis gesetzt sind, beginnt der Ablauf arbeitsrechtlicher Fristen, die zwischen der Kenntnis von einem Verstoß und arbeitsrechtlichen Sanktionen liegen dürfen. Diese rechtlichen Vorgaben sind bei der Konkretisierung der Durchführungsbestimmungen zu beachten.

Sofern dadurch die Aufklärung des Sachverhaltes nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, führt die Geschäftsleitung ein Gespräch mit der verdächtigten Person und informiert sich umfassend über den Sachverhalt. Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat nach dem 13. Abschnitt StGB oder weiterer sexualbezogener Straftaten des Strafgesetzbuches an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen vorliegen, ergeht eine Information an die staatlichen Strafverfolgungsbehörden. Davon ist ausnahmsweise nur dann abzusehen, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des mutmaßlichen Opfers entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. Die Staatsanwaltschaft ist jedoch immer einzubeziehen, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

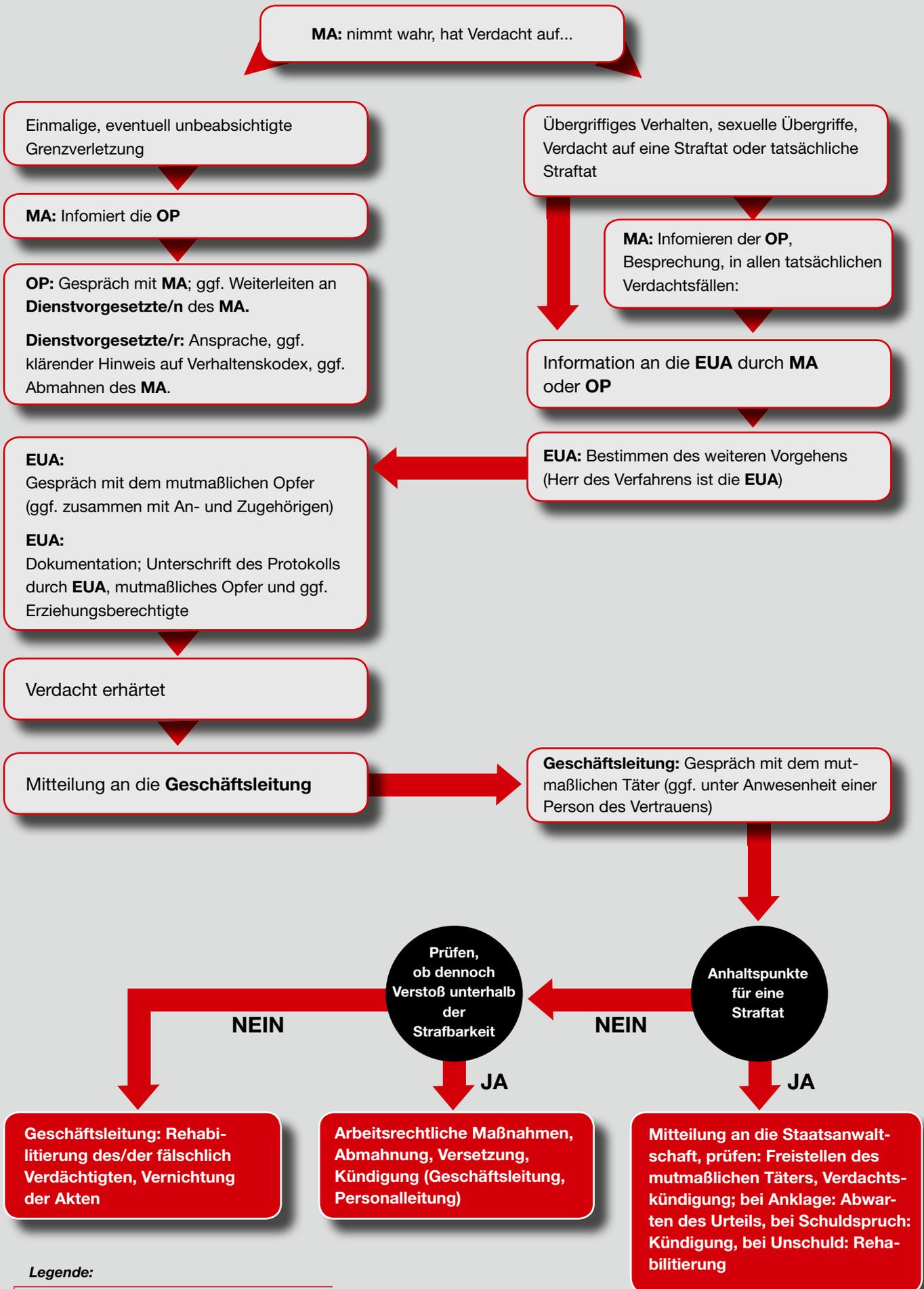
Bestätigt sich ein Verdacht nicht, so ist dies zu protokollieren.

Bis zum Abschluss der Ermittlungen durch die staatlichen Behörden ruht das interne Verfahren. Es ist zu prüfen, ob die oder der Beschuldigte für diesen Zeitraum von ihren oder seinen Aufgaben freigestellt wird. Bei schwerwiegenden Vorwürfen ist die Möglichkeit einer Verdachtskündigung zu prüfen.

Bestätigen die Ermittlungen den Verdacht und kommt es zu einer Anklage, so ist der Urteilsspruch abzuwarten, in dieser Zeit aber zu prüfen, wie im Falle eines Schuldspruches die Täterin oder der Täter aus dem Tätigkeitsfeld entfernt wird, sofern nicht bereits eine Verdachtskündigung ausgesprochen ist.

Ergeben die Ermittlungen, dass der Verdacht nicht haltbar ist, sind die geführten Unterlagen zu vernichten und die zuvor beschuldigte Mitarbeiterin oder der zuvor beschuldigte Mitarbeiter zu rehabilitieren. Das Ergebnis der Ermittlungen wird zu den Akten genommen.

**Prozessbeschreibung bei Wahrnehmung bzw. Verdacht auf einen sexuellen Übergriff, sexuellen Missbrauch bzw. eine Grenzverletzung durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter**



**Legende:**

EUA: externe unabhängige Ansprechperson  
 MA: Mitarbeiter/in  
 OP: Ombudsperson

# 2

Anlage

## Anlage 2: Aufgaben der Ombudsperson

- Entgegennehmen und gemeinsames Besprechen von Hinweisen/Verdachtsmomenten durch Patientinnen oder Patienten, Bewohnerinnen oder Bewohner, Klientinnen oder Klienten, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, An- und Zugehörigen. Beim Entgegennehmen und gemeinsamen Besprechen von Hinweisen ist darauf zu achten, dass keine Spuren verwischt werden.
  - Protokollierung aller Gespräche
  - Gegebenenfalls Information der externen unabhängigen Ansprechperson und Beratung mit ihr oder ihm.
  - Bei dringendem Verdacht: verpflichtende Information der externen unabhängigen Ansprechperson, die das weitere Vorgehen übernimmt.
  - Vermittlung der Kontakte bzw. Gespräche entsprechend den Durchführungsbestimmungen: zur Einrichtungsleitung, zur Oberin, zum Hausoberen, zur externen unabhängigen Ansprechperson.
- Koordination der Schulungsmaßnahmen zur Prävention in Kooperation mit der Oberin, dem Hausoberen, den Verantwortlichen für Fortbildung, der Personalabteilung.
  - „Kümmerer“ für das Thema Prävention in der jeweiligen Einrichtung.
  - Mitarbeit an der Weiterentwicklung des hausindividuellen Schutzkonzeptes.



# 3

## Anlage

### Anlage 3: Selbstverpflichtungserklärung und Selbstauskunft

#### Erläuterung

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

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

#### Hinweis

Die Selbstverpflichtungserklärung ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt. Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, **die mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten werden zusätzlich aufgefordert, eine Selbstauskunft abzugeben**. Die dabei genannten Paragraphen des StGB entsprechen folgenden Straftatbeständen:



## § 171

Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht

## § 174

Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

### § 174a

Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

### § 174b

Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung

### § 174c

Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

## § 176

Sexueller Missbrauch von Kindern

### § 176a

Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

### § 176b

Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

## § 177

Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

## § 178

Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

## § 179

Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen

## § 180

Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

### § 180a

Ausbeutung von Prostituierten

### § 181a

Zuhälterei

## § 182

Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

## § 183

Exhibitionistische Handlungen

### § 183a

Erregung öffentlichen Ärgernisses

## § 184

Verbreitung pornografischer Schriften

### § 184a

Verbreitung gewalt- oder tierpornografischer Schriften

### § 184b

Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornografischer Schriften

### § 184c

Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornografischer Schriften

### § 184d

Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien

### § 184e

Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornografischer 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

# Selbstverpflichtungserklärung

Anlage

Unser Träger will den Menschen, die als Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten oder Bewohnerinnen und Bewohnern seinen Einrichtungen anvertraut sind, Lebensräume bieten, in denen sie gut behandelt, gepflegt und versorgt und gleichzeitig als einzigartige Persönlichkeiten wahrgenommen werden. Daher sollen unsere Einrichtungen geschützte Orte sein, in denen Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Menschen liegt bei den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll ein Klima der Achtsamkeit herrschen, so dass der bestmögliche Schutz vor Gewalt, vor Formen der sexualisierten Gewalt oder auch des sexuellen Missbrauchs gegeben ist.

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

**1.**

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde eines jeden einzelnen Menschen in meiner Tätigkeit innerhalb meiner Einrichtung.

**2.**

Ich schütze die mir anvertrauten Personen nach Kräften vor körperlichen und seelischen Schäden, vor Missbrauch und Gewalt jeglicher Art.

**3.**

Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen.

**4.**

Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung in meiner Arbeitsumgebung bewusst wahrzunehmen. Nehme ich Formen der Grenzverletzungen wahr, dann werde ich die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Personen einleiten. Dabei bin ich mir der Grenzen meiner Handlungsfähigkeit bewusst und suche den Kontakt mit den von meinem Träger/der Einrichtung benannten Personen.

**5.**

Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung gegenüber den mir anvertrauten Personen arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche/zivilrechtliche Folgen hat.

**6.**

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

**7.**

Ich weiß, dass ich bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekommen kann und nehme diese in Anspruch. Aufgaben und Kontaktdaten der externen unabhängigen Ansprechperson ebenso wie der internen Ombudsperson sind mir mitgeteilt worden.

**8.**

Die im Zusammenhang mit der Selbstverpflichtungserklärung ausgehändigten Informationen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in den Einrichtungen meines Trägers habe ich zur Kenntnis genommen und wurde über ihre verbindliche Anwendung in den Einrichtungen meines Trägers informiert.

Ort: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

# Selbstauskunft

**Zusätzlich zu unterzeichnen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten:**

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

Ort: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_



# KULTURWANDEL WERTSCHÄTZUNG BARMHERZIGKEIT ACHTSAMKEIT MITEINANDER RESPEKT SCHUTZ

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe bedanken sich herzlich bei der Diözesan-Arbeitsgemeinschaft der katholischen Krankenhäuser in der Erzdiözese Köln, die bereits im Jahr 2011 ihren Mitgliedern eine Handreichung zum Thema zur Verfügung gestellt hat, die Grundlage für diese Empfehlung gewesen ist.

## Impressum:



### *Herausgeber:*

Caritasverband für die Diözese Trier e. V.  
Referat Krankenhäuser  
Sichelstraße 10  
54290 Trier  
[www.caritas-trier.de](http://www.caritas-trier.de)

### *Fotos:*

Bistum Trier (Seite 3)  
fotolia.de (Titel, Seite 4, 5, 7, 8)  
123rf.com (Seite 9, 12, 14)  
canstockphoto.com (Rückseite)

### *Gestaltung und Druck:*

zoradesign  
Dipl. Des. (FH) Stefanie Radtke  
Am Grüneberg 110  
54292 Trier

Datum: Juli 2015