

### 3. Schutz vor sexueller Gewalt

#### 3.1. Definition sexueller Gewalt

Das CSW erkennt das Recht seiner KlientInnen und seines Personals auf eine altersangemessene und selbstbestimmt gelebte Sexualität und den hohen Wert intimer menschlicher Beziehungen an, weil sie ein Teil dessen sind, was 100% Mensch-Sein ausmacht. Selbstbestimmung und Intimität können nur lebensfördernd gelebt werden, wo Menschen wirklich Ja und Nein sagen können, also vor sexueller Gewalt geschützt sind bzw. in Fällen von sexueller Gewalt geeignete Unterstützung erhalten.

Am CSW wird sexuelle Gewalt folgendermaßen definiert.<sup>1</sup>

Sexueller Missbrauch oder **sexuelle Gewalt** an Kindern [und erwachsenen Schutzbefohlenen] ist **jede sexuelle Handlung**, die **an oder vor** Mädchen und Jungen [und erwachsenen Schutzbefohlenen] **gegen deren Willen** vorgenommen wird **oder** der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit **nicht wissentlich zustimmen können**. Der Täter oder die Täterin nutzt dabei seine/ihre Macht- und Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Kindes [oder des/der erwachsenen Schutzbefohlenen] zu befriedigen.

Während in der Alltagssprache die Begriffe „sexueller Missbrauch“ und „sexuelle Gewalt“ oft synonym verwendet werden, meint der Begriff „sexueller Missbrauch“ im Strafgesetzbuch die strafbaren Formen sexueller Gewalt. Der Begriff „sexualisierte“ Gewalt betont, dass über sexuelles Tun Gewalt ausgeübt wird. In diesem institutionellen Schutzkonzept wird durchgängig von sexueller Gewalt gesprochen. Es ist damit sexuelle Gewalt nach obiger Definition gemeint, d.h. der Begriff umfasst sowohl nach dem Strafgesetzbuch strafbare sexualbezogene Handlungen als auch nicht strafbare sexuelle Grenzüberschreitungen. Aufgrund des Macht- bzw. Autoritätsgefälles zwischen Personal<sup>2</sup> und sich dem CSW anvertrauenden oder anvertrauten KlientInnen sind im CSW sexuelle Handlungen des Personals an und vor KlientInnen grundsätzlich untersagt; sie ziehen dienst- und gegebenenfalls strafrechtliche Maßnahmen nach sich.

Genauso stellen wir uns als CSW entschieden gegen jegliche Form sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Auch das Personal soll sich vor sexueller Gewalt sicher sein können.

<sup>1</sup> In Erweiterung der Definition des Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (2020) <https://beauftragter-missbrauch.de/praevention/was-ist-sexueller-missbrauch/definition-von-sexuellem-missbrauchs> (19.10.2020) um erwachsene Schutzbefohlene.

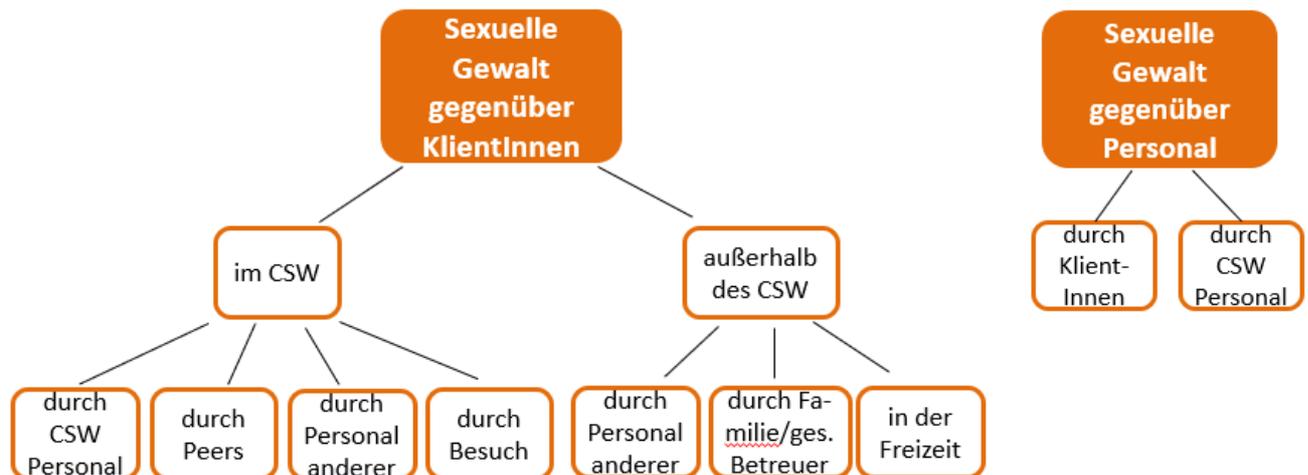
<sup>2</sup> Personal im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind DienstnehmerInnen, die direkt beim CSW beschäftigt sind (fortan DienstnehmerInnen), zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen, nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie PraktikantInnen, Ehrenamtliche, LeiharbeiterInnen und sonstige bei Drittunternehmen angestellte ArbeitnehmerInnen.

Sexuelle Gewalt kann dabei in unterschiedlichen Formen auftreten. Diese umfassen sexuelle Gewalt mit und ohne Körperkontakt; sie können real und virtuell auftreten.<sup>3</sup>

Sexuelle Gewalt ohne Körperkontakt	Sexuelle Gewalt mit Körperkontakt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexualisierte Sprache</li> <li>• Beobachten beim Duschen etc.</li> <li>• Pflegerisch nicht notwendige Aufforderung, sich zu entblößen</li> <li>• Aufforderung zu masturbieren</li> <li>• Aufforderung, Bilder/Videos von sich zu senden</li> <li>• Sexting, Sextortion<sup>4</sup></li> <li>• Erzeugung von Missbrauchsdarstellungen</li> <li>• Zeigen pornographischer Materialien</li> <li>• Sexuelle Aktivitäten vor Schutzbefohlenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berührungen/Streicheln an intimen Stellen (an- oder ausgezogen)</li> <li>• sexuelle Stimulation des/der Schutzbefohlenen</li> <li>• Aufforderung, den/die TäterIn zu befriedigen</li> <li>• Einführen von Gegenständen, Zunge oder Fingern in Anus/Vagina</li> <li>• Oralsex</li> <li>• Geschlechtsverkehr</li> </ul>

Neben den sexuellen Handlungen an sich werden auch Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexueller Gewalt in diesem institutionellen Schutzkonzept als sexuelle Gewalt verstanden.

Aufgrund des CSW-Anspruchs, eine Kultur der Achtsamkeit und des Lebens für alle Beteiligten zu schaffen, nimmt dieses institutionelle Schutzkonzept die verschiedensten Konstellationen von sexueller Gewalt in den Blick, die im CSW auftreten können. Diese sind im folgenden Schaubild dargestellt.



<sup>3</sup> Die Tabelle gibt beispielhaft mögliche Formen an; sie ist nicht als abschließend zu betrachten.

<sup>4</sup> Unter Sexting versteht man das ungefragte Versenden von sexuellem Bildmaterial (Nacktfotos, Videos etc.) und das Weiterleiten von sexuellem Bildmaterial ohne Zustimmung des/der Betroffenen.

Unter Sextortion versteht man durch sexuelles Bildmaterial ausgeübten Zwang bis hin zur Erpressung. Dabei können die Fotos, Videos etc. durchaus freiwillig zugesandt worden sein. (z.B.: Der Ex-Freund droht damit, die Bilder ins Internet zu stellen, wenn die Ex-Freundin ihm nicht 1000 € gibt.)

## **3.2. Prävention sexueller Gewalt durch Personalauswahl und –fortbildung**

### **3.2.1. DienstnehmerInnen des CSW**

Voraussetzungen für eine Anstellung beim CSW sind

- die Vorlage eines max. 3 Monate alten erweiterten Führungszeugnisses ohne sich auf Sexualdelikte beziehende Eintragungen;
- die Selbstauskunft bzgl. vergangener und laufender Verfahren zum Thema sexuelle Gewalt;
- die Aushändigung des Leitfadens zur Prävention sexueller Gewalt und zum gebotenen Verhalten bei Verdachtsfällen sowie die Selbstverpflichtung, sich diesen Maßgaben gemäß zu verhalten.

Zudem erhalten alle DienstnehmerInnen, die sich im direkten Betreuungsdienst oder in direkter Zusammenarbeit mit KlientInnen befinden bzw. aufgrund des jeweiligen Einsatzes regelmäßig oder unbeaufsichtigt Einzelkontakt mit KlientInnen haben, eine eintägige Fortbildung zur Prävention von bzw. Intervention bei Verdachtsfällen sexueller Gewalt. Diese findet normalerweise im ersten Beschäftigungsjahr statt. Sie wird alle 3-5 Jahre, d.h. im Regelfall nach 4 Jahren, durch einen weiteren Fortbildungstag aufgefrischt.

Alle übrigen DienstnehmerInnen werden in einer 90-120 min. Fortbildung in Thematik der Prävention und Intervention eingeführt. Die jeweiligen Fachbereichsleitungen oder Einrichtungsleitungen legen aufgrund der hier grundgelegten Unterscheidung bzgl. des direkten KlientInnenkontakts für ihre Einrichtungen fest, welche Stellen dem eintägigen oder dem 90-120 minütigen Fortbildungskonzept zugeordnet werden.

Bei Bedarf stehen die Präventionsbeauftragten für persönliche Gespräche und weiterführende Fortbildungen zur Verfügung.

Teile des Personals, die als lokale Präventionsbeauftragte fungieren und bestimmte Aufgaben der Prävention und Intervention übernehmen, erhalten eine weitergehende, auf ihre Tätigkeiten abgestimmte Fortbildung.

Mindestens alle 5 Jahre ist ein neues erweitertes Führungszeugnis vorzulegen; eine Weiterbeschäftigung im CSW ist nur möglich, wenn dieses keine sich auf Sexualdelikte beziehende Eintragungen enthält.

### **3.2.2. Auszubildende/Praktikanten/FreiwilligendienstlerInnen**

Voraussetzungen für eine Ausbildung, ein längerfristiges, d.h. mehr als einen Monat andauerndes, Praktikum bzw. einen Freiwilligendienst beim CSW sind

- die Vorlage eines max. 3 Monate alten erweiterten Führungszeugnisses ohne sich auf Sexualdelikte beziehende Eintragungen; dieses kann beim CSW vorgelegt werden oder beim Träger des Freiwilligendienstes bzw. der Ausbildung. In diesem Falle hat der Träger dem CSW schriftlich zu bestätigen, dass dies im jeweiligen Fall geprüft wurde bzw. grundsätzlich vor Zustimmung zu Freiwilligendienst oder Ausbildung überprüft wird;
- die Selbstauskunft bzgl. vergangener und laufender Verfahren zum Thema sexuelle Gewalt (bei Minderjährigen mit Unterschrift der gesetzlichen Vertreter)

- die Aushändigung des Leitfadens zur Prävention sexueller Gewalt und zum gebotenen Verhalten bei Verdachtsfällen sowie die Selbstverpflichtung, sich diesen Maßgaben gemäß zu verhalten.

Diese MitarbeiterInnen erhalten bei längerem Mitwirken im CSW nach Möglichkeit eine 90 min. Grundfortbildung.

### **3.2.3. LeiharbeiterInnen**

Voraussetzungen für eine Leiharbeit beim CSW sind

- die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ohne sich auf Sexualdelikte beziehende Eintragungen; dieses kann beim CSW vorgelegt werden oder beim Träger des Entleiher. In diesem Falle hat der jeweilige Träger dem CSW schriftlich zu bestätigen, dass das erweiterte Führungszeugnis im jeweiligen Fall geprüft wurde bzw. grundsätzlich vor der Beschäftigungsaufnahme überprüft wird. Es darf zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme beim Träger max. 3 Monate alt sein, bei ununterbrochener Beschäftigung dort ist vom Träger sicherzustellen, dass mindestens alle 5 Jahre ein neues erweitertes Führungszeugnis vorgelegt wird;
- die Selbstauskunft bzgl. vergangener und laufender Verfahren zum Thema sexuelle Gewalt;
- die Aushändigung des Leitfadens zur Prävention sexueller Gewalt und zum gebotenen Verhalten bei Verdachtsfällen sowie die Selbstverpflichtung, sich diesen Maßgaben gemäß zu verhalten.

Längerfristig eingesetzte LeiharbeiterInnen erhalten eine 90 min. Grundfortbildung.

### **3.2.4. Ehrenamtliche/KurzzeitpraktikantInnen**

Bei Ehrenamtlichen und KurzzeitpraktikantInnen (bis 4 Wochen) sind weder die oben genannten Dokumente noch eine Grundfortbildung vonnöten, wenn sie nicht alleine mit CSW KlientInnen in Kontakt treten bzw. sich ständig in Begleitung von CSW-Personal befinden.

Ehrenamtliche, die im direkten, potentiell auch immer wieder unbeobachteten Kontakt mit KlientInnen stehen bzw. regelmäßig Kontakt mit diesen haben, wodurch sie potentiell missbräuchliche Beziehungen anbahnen ließen, legen vor:

- ein erweitertes Führungszeugnis ohne sich auf Sexualdelikte beziehende Eintragungen;
- die Selbstauskunft bzgl. vergangener und laufender Verfahren
- nach der Aushändigung des Leitfadens zur Prävention sexueller Gewalt und zum gebotenen Verhalten bei Verdachtsfällen die Selbstverpflichtung, sich diesen Maßgaben gemäß zu verhalten.

Sie erhalten nach Möglichkeit eine 90 min. Grundfortbildung.

Mindestens alle fünf Jahre legen sie erneut ein erweitertes Führungszeugnis vor; eine weitere Tätigkeit als Ehrenamtliche ist nur möglich, wenn dieses keine sich auf Sexualdelikte beziehenden Eintragungen enthält.

### **3.3. Prävention sexueller Gewalt durch Schaffung sicherer Orte und Abläufe**

Schutzkonzepte wie dieses entfalten nur ihre Wirkung, wenn sie gelebt werden und zu einer Kultur der Achtsamkeit führen. Eine solche Kultur der Achtsamkeit kann auch nie als erreicht oder erledigt gelten. Es bleibt unsere Aufgabe als CSW, kontinuierlich daran zu arbeiten. Dabei kommt der Ressourcen-, Schutzfaktoren- und Risikoanalyse eine entscheidende Rolle zu. So wird dieses institutionelle Schutzkonzept auf die einzelnen Fachbereiche und Einrichtungen hin ergänzt, da die jeweiligen Ressourcen, Schutzfaktoren und Risiken durchaus unterschiedlich sind. In kontinuierlicher Arbeit und unter Einbezug von VertreterInnen aller an den jeweiligen Einrichtungen Beteiligten (z.B. KlientInnen, Personal, gesetzliche BetreuerInnen, Erziehungsberechtigte, etc.) entstehen so – über die in der Präambel dieses Schutzkonzepts dargelegten allgemein verbindlichen Verhaltenserwartungen hinaus – Verhaltenskodices, Richtlinien für Abläufe und eine bewusste Gestaltung der jeweiligen räumlichen Gegebenheiten, damit diese so sicher wie möglich werden. Dabei handelt es sich neben der grundlegenden Risikoanalyse um einen mittelfristigen Prozess. Das CSW hat sich zur Aufgabe gemacht, sich auf diesen einzulassen, die Beteiligten zu hören und gerade die Freiheitsrechte und Selbstbestimmungswünsche der Menschen mit Behinderung sowie ihre Sicherheitsbedürfnisse aufzugreifen und ernst zu nehmen. So konkretisiert sich dieses allgemeine institutionelle Schutzkonzept in der Anwendung, Fortschreibung und Evaluation auf die unterschiedlichen Fachbereiche und Einrichtungen hin.

### **3.4. Prävention sexueller Gewalt durch Information/Fortbildung von KlientInnen und deren Eltern/BetreuerInnen**

Es kann nie die Erwartung an oder gar die Verantwortung von Betroffenen sexueller Gewalt sein, sich zur Wehr zu setzen bzw. im Nachhinein die sexuelle Gewalt zu melden. Dennoch kann die Chance, dass sich auch Minderjährige und Menschen mit chronisch psychischen Erkrankungen bzw. Behinderungen erfolgreich zur Wehr setzen, Unterstützung holen bzw. Übergriffe bekannt machen, dadurch erhöht werden, dass sie sprachfähig gemacht und über ihre Rechte und Ansprechpersonen informiert werden. Zum selben Ziel werden auch gesetzliche VertreterInnen bzw. BetreuerInnen auf angemessene Weise informiert.

Über Informationsveranstaltungen und Fortbildungen werden die Themen Sexualität und sexuelle Gewalt enttabuisiert. So wird den KlientInnen auf alters- und entwicklungsangemessene Weise nahegebracht, was sexuelle Gewalt ist, was ihre Rechte sind und an wen sie sich im Unternehmen wenden können, wenn sie Betroffene oder Zeuge/in sexueller Gewalt wurden. Je nach Alter, Entwicklungsstand und Situation von KlientInnen und Einrichtung wird vor Ort nach geeigneten Formaten gesucht und um die gute Balance aus notwendiger Information, ggf. Bildungsauftrag und Wahrung der Intimsphäre und Freiwilligkeit der KlientInnen gerungen.

Hierzu gehört auch, dass die internen und externen Ansprechpersonen allen Beteiligten im Unternehmen, soweit aufgrund der Behinderung irgend möglich, z.B. in leichter Sprache bekannt gemacht werden. Ferner wird das Personal des CSW über die Grund- und Auffrischungsfortbildungen geschult und darauf verpflichtet, als erstangesprochene Vertrauenspersonen den jeweiligen Fall an die Zuständigen im Unternehmen weiterzugeben.

### 3.5. Fallbearbeitung

#### 3.5.1. Interne und externe Ansprechpersonen für das CSW

Wir als CSW sehen es als unseren Auftrag und damit eine Notwendigkeit, dass mögliche Fälle sexueller Gewalt bearbeitet werden,

- da nur so Betroffene und gegebenenfalls andere vor weiteren Übergriffen geschützt werden können,
- da wir Betroffene durch unser Engagement unterstützen wollen,
- da wir unseren Beitrag zur Gerechtigkeit gegenüber Betroffenen und Beschuldigten leisten wollen,
- da wir uns unserer Verantwortung als Organisation (und als Nachfolgeorganisation von vor der Übernahme durch das CSW in anderer Trägerschaft bestehender Einrichtungen) stellen, Vorkommnisse sexueller Gewalt aufarbeiten sowie transparent handeln und aus möglicherweise Geschehenem lernen wollen.

Deswegen wird allen Anschuldigungen, Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten unverzüglich nachgegangen. Die Meldungen werden von den verschiedenen, vom Unternehmen beauftragten Ansprechpersonen entgegengenommen:

Als **interne Ansprechpersonen und Interventionsbeauftragte des CSW** fungieren:

- Dr. Karolin Kuhn  
(Stabstelle Evaluation, Fortbildung, pädagogische Entwicklung; Koordinatorin Prävention)  
Dornblühstr. 30  
01277 Dresden  
karolin.kuhn@christliches-sozialwerk-ggmbh.de  
0351-3195-54  
0175-9937105

- Frank Eggert  
(Heimleiter St. Elisabeth, Wermsdorf, und Don Bosco, Torgau; Regionalleiter Collm)  
Schlossstraße 7b  
04779 Wermsdorf  
frank.eggert@christliches-sozialwerk-ggmbh.de  
034364-889-10

⇒ EineR von beiden ist täglich unter [schutz-vor-gewalt@christliches-sozialwerk-ggmbh.de](mailto:schutz-vor-gewalt@christliches-sozialwerk-ggmbh.de) und rund um die Uhr unter 0175-9937890 zu erreichen.

Als **Ansprechpersonen für Menschen mit Behinderung**, die eine Beratung in leichter Sprache oder mit gestützter Kommunikation wünschen, und als **Begleitung behinderter Menschen** in Verhören etc.

- Ute Detemple  
(Stabstelle Projektentwicklung, Behindertenpädagogin, Traumapädagogin)  
Dornblühstr. 30  
01277 Dresden  
[ute.detemple@christliches-sozialwerk-ggmbh.de](mailto:ute.detemple@christliches-sozialwerk-ggmbh.de)  
01522-1823334
- Ansgar Klinitzke  
(Leiter Fachdienst + Krisenintervention, Behindertenpädagoge, Psychologe)  
Dornblühstraße 31  
01277 Dresden  
[ansgar.klinitzke@christliches-sozialwerk-ggmbh.de](mailto:ansgar.klinitzke@christliches-sozialwerk-ggmbh.de)  
0173 5995306

Als **externe Ansprechpersonen** stehen bereit

- Uta Modschiedler  
(Rechtsanwältin, Fachanwältin für Strafrecht)  
Reißigerstr. 33  
01307 Dresden  
[uta.modschiedler@mmkanzlei.de](mailto:uta.modschiedler@mmkanzlei.de)  
0351-4353553
- Dr. Gregor Mennicken  
(Facharzt für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie)  
Silberweg 2  
01324 Dresden  
[dr.mennicken@web.de](mailto:dr.mennicken@web.de)  
0351-2632285

Während alle Ansprechpersonen des CSW (Verdachts-)Fälle sexueller Gewalt entgegennehmen, sind sie nicht in allen Fallkonstellationen gleichermaßen zuständig.

- Die **internen Ansprechpersonen des CSW** sind zugleich die Interventionsbeauftragten, die die jeweiligen Fallbearbeitungen koordinieren und Personal vor Ort konkret in Rollen, Vorgehensweisen und nächsten Schritten unterstützen. Ein großer Teil unserer Klientel ist nicht in der Lage, sich selbständig an Menschen zu wenden, die nicht direkt aus ihrem Umfeld sind. Deswegen wird die Mehrzahl an Verdachtsfällen oder Anschuldigungen über Personal vor Ort bekannt, das Auffälligkeiten beobachtet oder dem gegenüber sich Betroffene offenbaren. Personal des CSW ist in all den Fällen, in denen keine persönlichen Konflikte dadurch entstehen, gehalten, sich direkt an die internen Ansprechpersonen zu wenden. Natürlich sind auch Betroffene, Angehörige, gesetzliche BetreuerInnen, Bekannte etc. herzlich eingeladen, bei Verdachtsmomenten oder Hinweisen mit den internen Ansprechpersonen Kontakt aufzunehmen.

- Die **Ansprechpersonen für Menschen mit Behinderung** sind speziell in der Kommunikation mit Menschen mit geistigen Behinderungen geschult. Sie sind besonders geeignet, Menschen mit geistiger Behinderung, die Beobachtungen oder Betroffenheit melden wollen, zuzuhören und sie in ihren Anliegen und Rechten zu stützen. Deswegen werden sie bei Gewalt im CSW grundsätzlich von den internen Ansprechpersonen hinzugezogen, wenn Gespräche mit geistig Behinderten Betroffenen, Beschuldigten oder Meldenden anstehen.<sup>5</sup>
- Die **externen Ansprechpersonen des CSW** sollen eine weitere Anlaufstelle für betroffene KlientInnen sowie betroffenes CSW-Personal und ihre Bezugspersonen sein, die aufgrund der Erfahrung sexueller Gewalt im CSW durch CSW Personal oder durch MitklientInnen bzw. KollegInnen kein Vertrauen mehr zu DienstnehmerInnen beim CSW und damit den internen Ansprechpersonen haben. So können Betroffene und ihre Bezugspersonen auch dort Meldung machen bzw. eine Erstberatung zu Rechten, Ansprüchen und weiterem Vorgehen erhalten. So müssen sie weder bei der Meldung noch im weiteren Verlauf der Fallbearbeitung vor und mit CSW-DienstnehmerInnen direkt sprechen, so sie das nicht wünschen. Sie unterschreiben dazu eine Entbindung von der Schweigepflicht gegenüber den im CSW mit der Fallbearbeitung betrauten. Die Kosten dafür trägt das CSW. Es stehen bewusst eine Frau und ein Mann zur Verfügung; zudem besteht die Wahl zwischen einem stärker medizinisch-therapeutischen und einem juristischen Hintergrund. Die externen Ansprechpersonen stehen auch CSW-Personal zur Verfügung, das aufgrund von Konflikten wie z.B. einem Verdacht gegenüber einem Vorgesetzten Sorge hat, mit den internen Ansprechpersonen in Kontakt zu treten.

---

<sup>5</sup> Während sich erwachsene Betroffene, auch wenn es unseren Wissens in Sachsen noch keine auf sexualisierte Gewalt spezialisierte Fachberatungsstellen gibt, z.B. an die Traumaambulanz des Universitätsklinikums Dresden wenden können, gibt es bisher keine Anlaufstellen, die auf die Arbeit mit geistig behinderten Menschen und deren besonderen Bedürfnissen v.a. in der Kommunikation vorbereitet sind. Lediglich die Shukura Fachstelle der AWO, Dresden, beschreibt sich bisher als kompetent im Umgang mit von sexueller Gewalt betroffenen geistig behinderten Kindern und Jugendlichen. Deswegen ist es notwendig, dass wir hier eigene Wege gehen. Sollten in Zukunft geeignete externe Stellen bestehen, werden diese bei der Evaluation und Revision dieses Schutzkonzeptes in die Überlegungen einbezogen. An dieser Stelle geht es um möglichst gute Strategien unter den momentanen Gegebenheiten.

### 3.5.2. Notfallplan und Erreichbarkeit

Die internen Ansprechpersonen können über die von ihnen täglich abgerufene Mailadresse [schutz-vor-gewalt@christliches-sozialwerk-ggmbh.de](mailto:schutz-vor-gewalt@christliches-sozialwerk-ggmbh.de) sowie die rund um die Uhr in wechselnder Rufbereitschaft zur Verfügung stehende Notfalltelefonnummer **0175-9937890** erreicht werden. Bei akuten Fällen oder bleibender Gefahr für die Sicherheit möglicher Betroffener hat sich das CSW-Personal über die Notfallnummer unmittelbar zu melden. Bei akuter Gefahr für die Betroffene ist unmittelbar für Sicherheit, d.h. für eine räumliche Trennung von dem oder der Tatbeschuldigten zu sorgen – gegebenenfalls unter Hinzuziehung der Polizei. Besteht keine unmittelbare Gefahr, werden alle weiteren Schritte über die Interventionsbeauftragten des CSW koordiniert.

Alle internen und externen Ansprechpersonen werden über die CSW-Webseite bekannt gegeben. Zudem arbeitet das Präventionsteam des CSW daran, Bekanntmachungsmöglichkeiten in den jeweiligen Einrichtungen zu schaffen, die für KlientInnen auf eine möglichst für viele verständliche Weise Zugang zu Ansprechpersonen schaffen.<sup>6</sup>

### 3.5.3. Erwartungen an CSW-Angestellte, die Kenntnis von sexueller Gewalt erlangen

Menschen, die Opfer sexueller Gewalt geworden sind, kostet es oft große Überwindung, über das erlittene Unrecht zu sprechen und eigene Gefühle der Schuld und Scham zu überwinden. Objektiv betrachtet tragen sie keinerlei Verantwortung oder gar Schuld für das Erlittene, aber Ängste und oft leider die wiederholte Erfahrung, nicht gehört zu werden, prägen verständlicherweise ihren Umgang mit dem Thema. Es erfordert viel Mut, sich mit dem Erlebten jemandem anzuvertrauen.

Oft geschieht dies zunächst gegenüber direkten Bezugspersonen. Für manche unserer KlientInnen ist eine Offenbarung gegenüber CSW-Personal die einzige zugängliche Möglichkeit über das erlittene Leid und Unrecht zu sprechen. Deswegen ist es oberstes Gebot im CSW, dass alles Personal danach strebt, den verbalen oder non-verbalen Berichten von Betroffenen ruhig und geduldig zuzuhören und ihnen Glauben und Ansehen zu schenken, ohne das Gehörte zu bewerten oder tiefer in die Betroffenen einzudringen, als diese sich selbst öffnen wollen.

Alles Personal ist verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen unverzüglich eine zuständige Ansprechperson über einen Verdacht sexueller Gewalt, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung bzgl. Sexualdelikten im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen.<sup>7</sup> Anonyme Hinweise sind dann zu beachten, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte enthalten.

Über die Einrichtungsleitung bzw. die Ansprechpersonen hinaus ist das Personal zu striktem Stillschweigen verpflichtet. Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, wird so sichergestellt. Dies betrifft insbesondere die betroffene Person, die meldende Person und die beschuldigte Person. Es obliegt den internen

<sup>6</sup> Aufgrund der schweren Behinderungen mancher unserer KlientInnen kann dieses Ziel leider nicht in allen Fällen erreicht werden.

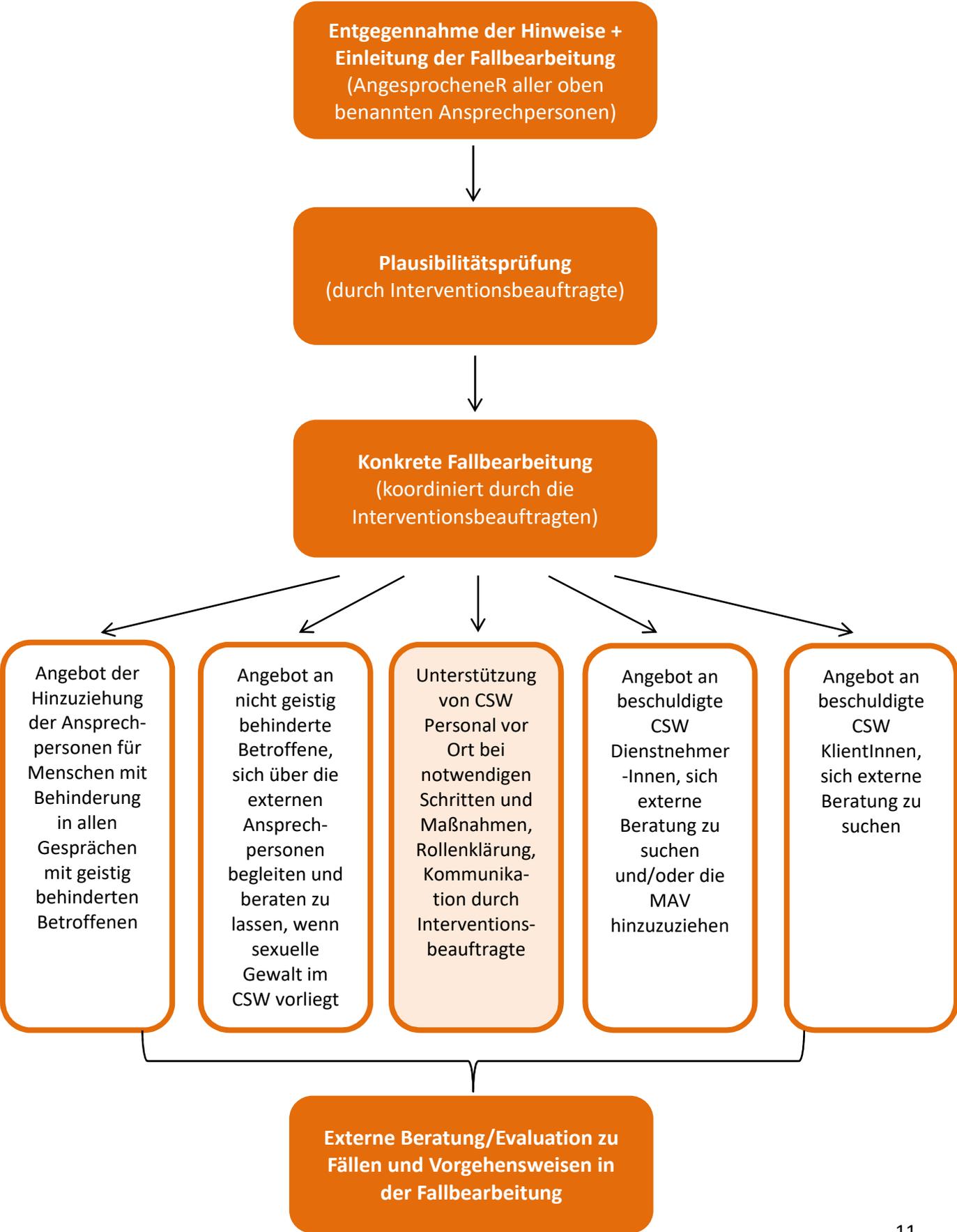
<sup>7</sup> Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) zu beachten. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen oder kirchlichen Stellen, wie z. B. (Landes-) Jugendamt oder Schulaufsicht sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

Interventionsbeauftragten, die weiteren, im Folgenden beschriebenen Schritte zu leiten und gegebenenfalls notwendige Informationen an die jeweiligen Beteiligten weiterzugeben. Sie tragen auch zur Klärung der jeweiligen Rollen bei und entlasten so das Personal vor Ort.

#### **3.5.4. Grundlegendes zur Fallbearbeitung**

Auf die Meldung von Verdachtsfällen, Beobachtungen, Hinweisen oder Anschuldigungen folgt die Fallbearbeitung gemäß den hier dargelegten und in der Abbildung schematisch dargestellten Abläufen.

**Schema für die Fallbearbeitung:**



Nach Kenntnisnahme eines Hinweises erfolgt zunächst eine Bewertung der Plausibilität durch die Interventionsbeauftragten. Dabei geht es – bewusst niederschwellig – nicht um Ermittlungen, sondern um die Prüfung, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen. Bei der Plausibilitätsprüfung, sowie im Rahmen des weiteren Vorgehens, ist für uns entscheidend, die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten, die besondere Schutzbedürftigkeit Minderjähriger sowie geistig behinderter und chronisch psychisch kranker Menschen sowie die Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens zu berücksichtigen.<sup>8</sup> Bei der Beobachtung und Sondierung gehen wir mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Vertraulichkeit vor. Wenn unklar bleibt, ob Plausibilität gegeben sein könnte, wird Plausibilität angenommen. Bei Anzeichen für eine mögliche Straftat werden grundsätzlich die Ermittlungsbehörden einbezogen.<sup>9</sup> Gesetzliche VertreterInnen und gesetzliche BetreuerInnen werden grundsätzlich über Verdachtsfälle informiert.

Sofern sich Anschuldigungen oder Hinweise auf DienstnehmerInnen des CSW beziehen, sind die externen Ansprechpersonen grundsätzlich in Plausibilitätsprüfung und Fallbeurteilung einzubeziehen. So wird sichergestellt, dass die Stimmen der Betroffenen nicht überhört und die Rechte aller Beteiligten bestmöglich gewahrt bleiben. Die externen Ansprechpersonen sind explizit angehalten, Anzeige gegen das CSW zu erstatten, wenn ihnen Fallbearbeitung oder Maßnahmen nach diesbezüglicher Mitteilung an Interventionsbeauftragte und Geschäftsleitung weiterhin als unzureichend erscheinen.

Der Plausibilitätsprüfung schließt sich die eigentliche Fallbearbeitung an. Es ist erklärtes Ziel des CSW, dass die Rechte und berechtigten Anliegen aller Beteiligten gewahrt werden und die Verfahren transparent und gerecht sind. Dabei müssen wir mit verschiedenen Umständen umgehen: Zum einen fehlen entsprechende Fachberatungsstellen und externe Expertise zu Fragen sexueller Gewalt bei unserem Klientel noch weitestgehend. Zum anderen haben wir uns bewusst dazu entschieden, sexuelle Gewalt in ihren vielfältigen Formen in den Blick zu nehmen und nicht nur sexuelle Gewalt durch CSW-Personal an schutzbefohlenen KlientInnen. Wir sind uns dessen bewusst, dass das CSW-Personal z.B. bei Fällen familiärer sexueller Gewalt oder sexueller Peer-Gewalt oft die einzige sichere und für unsere Klientel zugängliche Anlaufstelle ist. Wir wollen uns auch diesen Fragen und Problemlagen stellen – wissend, dass wir nicht in allen unmittelbar in der Lage sein werden, die perfekten Vorgehensweisen zu finden. Wir möchten dies aber bestmöglich versuchen und unser Handeln zum Wohl aller Beteiligten sukzessive weiter entwickeln.

Den Herausforderungen versuchen wir durch klare Rollen und Verantwortlichkeiten zu begegnen sowie durch Transparenz und eine Rechenschaftspflicht bzgl. unseres Verhaltens. Dazu gehört auch die klare Benennung der momentanen Grenzen unseres Einsatzes. Wir achten bei der Intervention strikt auf die jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten.

---

<sup>8</sup> Sollten im Rahmen der Plausibilitätsprüfung bereits Gespräche mit geistig behinderten KlientInnen nötig werden, können von den Interventionsbeauftragten die Ansprechpersonen für Menschen mit geistiger Behinderung hinzugezogen werden. Analog dazu auch die externen Ansprechpersonen bei weitgehend uneingeschränkt verbal sprachfähigen möglichen Betroffenen.

<sup>9</sup> Um mehr Klarheit zu erlangen, wann es geboten ist, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, haben wir Herrn Richter a.D. Prof. Dr. Hans Lilie um eine strafrechtliche Klärung als Handlungsleitfaden gebeten. Dieser dient den Interventionsbeauftragten als Handlungsgrundlage.

- Die internen Interventionsbeauftragten kümmern sich um das Verfahren an sich und unterstützen das Personal vor Ort bei den nötigen Schritten, der Klärung der Rollen des Personals vor Ort sowie der notwendigen Kommunikation nach innen und außen.
- Als CSW versuchen wir die Rechte möglicher Betroffener mit geistiger Behinderung zu stärken, indem wir bei möglicher sexueller Gewalt im CSW grundsätzlich zur Hinzuziehung der auf die Arbeit mit behinderten Menschen spezialisierten Ansprechpersonen raten – auch bei Verhören durch die Ermittlungsbehörden etc. Die internen Interventionsbeauftragten machen den Betroffenen und ihren gesetzlichen BetreuerInnen ein diesbezügliches Angebot.
- Nicht behinderten Betroffenen machen wir bei möglicher sexueller Gewalt im CSW das Angebot, eine der externen Ansprechpersonen oder andere ExpertInnen ihrer Wahl zu ihrer Rechtsberatung und Interessensvertretung hinzuzuziehen.
- Beschuldigten DienstnehmerInnen erläutern wir ihre Rechte und raten ihnen zur Hinzuziehung externer ExpertInnen oder Rechtsbeistände sowie ggf. der Mitarbeitervertretung.
- Beschuldigten KlientInnen erläutern wir ihre Rechte und raten ihnen zur Hinzuziehung externer ExpertInnen oder Rechtsbeistände; bei beschuldigten KlientInnen mit geistiger Behinderung versuchen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten eine Unterstützung in Gesprächen durch die Ansprechpersonen für Menschen mit Behinderung oder andere BehindertenpädagogInnen anzubieten.

Alle Gespräche werden protokolliert und, wenn möglich, von allen Beteiligten auf Richtigkeit geprüft, unterschrieben und dokumentiert.

Wir sind uns bewusst, dass wir gerade in der Bearbeitung von über beschuldigte DienstnehmerInnen hinausgehende Fälle sexueller Gewalt Neuland, Grenz- und Graubereiche betreten. Dies ist aber entscheidend für die Sicherheit unserer KlientInnen. So suchen wir den fachlichen Austausch mit anderen und lassen uns in unserer Fallarbeit regelmäßig von unabhängiger juristischer Seite beraten, um unsere Entscheidungen kontinuierlich von außen hinterfragen zu lassen. Bei Anschuldigungen gegenüber CSW DienstnehmerInnen ziehen wir immer externe Expertise zur Überprüfung unserer Vorgehensweise hinzu.

### **3.6. Schutzmaßnahmen und Unterstützung für Betroffene von sexueller Gewalt**

#### **3.6.1. Unmittelbare Schutz- und Interventionsmaßnahmen**

Bei Anhaltspunkten für sexuelle Gewalt, die sich wiederholen oder fortbestehen könnte, sind unmittelbare Schutzmaßnahmen für möglicherweise Betroffene vonnöten. Dabei beschränken wir uns bewusst nicht auf Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsene, wobei wir danach streben, den verschiedenen Betroffenen und Betroffenenengruppen in ihrem jeweiligen Schutzbedarf gerecht zu werden. Diese Maßnahmen trifft das CSW-Personal vor Ort in Abstimmung mit den internen Präventionsbeauftragten (und bei Gefahr in Verzug direkt in Abstimmung mit der Polizei).

Bei minderjährigen oder gesetzlich betreuten Menschen informieren wir grundsätzlich die gesetzlichen VertreterInnen bzw. BetreuerInnen über die Anschuldigungen bzw. Verdachtsmomente sowie die von uns getroffenen Schutzmaßnahmen, damit zum einen unser Vorgehen transparent ist und zum anderen die möglicherweise Betroffenen weitere, sie vertretende UnterstützerInnen haben, die proaktiv und gegebenenfalls auch gegen unsere Einschätzung ergänzende oder andere

Maßnahmen fordern können. Dies findet nur dann nicht statt, wenn ein begründeter Verdacht vorliegt, dass die Informationsweitergabe an gesetzliche VertreterInnen bzw. BetreuerInnen zu einer weiteren Gefährdung der Betroffenen führen könnte. In diesen Fällen erfolgt eine Information an das Betreuungsgericht.

Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für eine mögliche Straftat vorliegen, ermutigen wir die Betroffenen bzw. deren gesetzliche BetreuerInnen/VertreterInnen, Anzeige zu erstatten. Die Interventionsbeauftragten stellen darüber hinaus sicher, dass die relevanten Informationen aus den Einrichtungen an die Strafverfolgungsbehörden weitergeleitet und ggf. andere zuständige Behörden wie z.B. das Jugendamt einbezogen werden.

Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen der volljährigen und geschäftsfähigen betroffenen Person bzw. dem ausdrücklichen Willen von minderjährigen Betroffenen und ihren gesetzlichen VertreterInnen bzw. Betreuten und ihren BetreuerInnen entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In so einem Fall ziehen wir die Ansprechpersonen für Menschen mit geistiger Behinderung, die externen Ansprechpersonen oder eine von den Betroffenen gewählte externe Fachberatungsstelle hinzu, damit den betroffenen Personen die verschiedenen Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt werden. Die betroffenen Personen erhalten Gelegenheit, die Entscheidung gut abzuwägen. Die Gründe für das Absehen von einer Weiterleitung werden auch von den internen Interventionsbeauftragten des CSW sowie dessen Geschäftsleitung gut abgewogen. Die Gründe bedürfen einer genauen Dokumentation durch die gesprächsführenden Personen. Die Dokumentation ist von den betroffenen Personen oder deren gesetzlichen VertreterInnen bzw. BetreuerInnen in Anwesenheit einer der oben genannten hinzugezogenen Personen zu unterzeichnen.

### **3.6.2. Unterstützung und Hilfe für betroffene KlientInnen**

Neben konkreten Schutzmaßnahmen zur Sicherheit betroffener KlientInnen ist uns im CSW wichtig, Betroffene möglichst gut in der Verarbeitung des Geschehenen zu unterstützen. Dabei leiten uns folgende Grundsätze:

- Wir bieten von Gewalt im CSW möglicherweise Betroffenen die Begleitung in Gesprächen und die Vermittlung von Informationen durch unsere externen Ansprechpersonen an. Wir betonen, dass es den Betroffenen jederzeit freisteht, andere Personen ihres Vertrauens bzw. externe ExpertInnen ihrer Wahl hinzuzuziehen.
- Wir bieten den geistig behinderten Betroffenen und ihren gesetzlichen VertreterInnen bzw. BetreuerInnen eine Begleitung in Gesprächen (z.B. zur Fallklärung, mit der Polizei oder zu Klärung ihrer Rechte) durch unsere auf die Arbeit mit Menschen mit Behinderung spezialisierten Ansprechpersonen an.
- Wir bemühen uns, betroffene KlientInnen des CSW bei der Anbahnung spezifischer Unterstützungsangebote und therapeutischer Hilfen zu unterstützen.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Leider gibt es in Sachsen bis dato keine therapeutischen bzw. traumapädagogischen Angebote, die geeignet sind, auf die spezifischen Bedürfnisse geistig behinderter Menschen einzugehen und die diesen in ihren jeweiligen Lebensumständen zugänglich wären. Dies ist ein Manko, das uns schmerzlich bewusst ist. Deswegen

- Wir wollen Betroffenen auch nach Gewalterfahrungen so viel Normalität wie gewünscht und möglich gewähren. Deswegen sind sie bei uns weiterhin einfach SchülerInnen, BewohnerInnen, Beschäftigte in einer Werkstatt für Menschen mit einer Behinderung etc. Gleichzeitig wollen wir uns bewusst auf ihre Bedürfnisse einstellen. So entscheiden wir einzelfallbezogen, wer inwieweit informiert sein muss und welche konkreten Maßnahmen oder Veränderungen den jeweiligen Betroffenen bei der Verarbeitung unterstützen könnten.
- Traumasensibles Arbeiten und die Weiterentwicklung unserer Maßnahmen zur Schaffung von sicheren Orten, Abläufen und einer sicheren Personalauswahl bilden zudem generelle Eckpunkte dieses Schutzkonzeptes, von denen wir hoffen, dass sie uns bekannten und uns nicht bekannten Betroffenen zugute kommen.
- Wenn bei Gewalt im CSW der Wunsch von Betroffenen nach einem Gespräch mit einer leitungsverantwortlichen Person besteht, kommen wir diesem zu jedem Zeitpunkt im Verfahren gerne nach. Die internen Interventionsbeauftragten unterstützen ggf. bei der Terminanbahnung.

### **3.6.3. Unterstützung und Hilfe für betroffene DienstnehmerInnen**

Bei von sexueller Gewalt durch KlientInnen oder KollegInnen betroffenen DienstnehmerInnen des CSW sind uns neben konkreten Schutzmaßnahmen folgende Grundsätze wichtig:

- Wir bieten die Begleitung in Gesprächen und die Vermittlung von Informationen durch unsere externen Ansprechpersonen an. Wir betonen, dass es den Betroffenen jederzeit freisteht, andere Personen ihres Vertrauens bzw. externe ExpertInnen ihrer Wahl hinzuzuziehen.
- Wir informieren über mögliche Therapie- und Unterstützungsangebote.
- Wir unterstützen bei der Dokumentation für die Berufsgenossenschaft und informieren über Optionen und Verfahrensweisen.
- Wir wahren den Datenschutz und die Privatsphäre der Betroffenen.
- Wenn der Wunsch nach einem Gespräch mit einer leitungsverantwortlichen Person besteht, kommen wir dem zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens gerne nach. Die internen Interventionsbeauftragten unterstützen ggf. bei der Terminanbahnung

### **3.6.4. Aufarbeitung und Anerkennung des Leids**

Von sexueller Gewalt im CSW betroffene Personen können Leistungen zur Anerkennung des ihnen zugefügten Leids beantragen wie z. B. Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz. Die Möglichkeit zur Beantragung von Hilfen besteht auch bei Verjährung oder wenn die beschuldigte Person verstorben ist. Die Leistungen orientieren sich im CSW in der Regel an den jeweiligen kirchlichen, d.h. für die den Deutschen Caritasverband verbindlichen Richtlinien.

---

befindet sich das CSW in einer Sondierungsphase, um zu klären, ob es möglich ist, ein entsprechendes Angebot im CSW aufzubauen.

Wenn der Verdacht auf sexuelle Gewalt durch Angestellte des CSW nach staatlichem Recht nicht aufgeklärt wird, z. B. weil Verjährung eingetreten ist, jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die die Annahme sexueller Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen rechtfertigen, bemühen wir uns im CSW selbst um Aufklärung. Dies gilt auch für Fälle aus Einrichtungen, die zum Tatzeitpunkt noch nicht in CSW-Trägerschaft waren, sowie um Fälle, bei denen die Beschuldigten verstorben sind.

### **3.7. Intervention bei sexueller Gewalt durch Personal des CSW**

Bei allen KlientInnen des CSW besteht ein Macht- und Abhängigkeitsverhältnis, das es notwendig macht, diese vor sexueller Gewalt durch CSW-Personal zu schützen. Es handelt sich bei unseren KlientInnen entweder um Kinder (unter 14) und Jugendliche (unter 18) oder um erwachsene Menschen mit Behinderungen bzw. chronisch psychischen Erkrankungen, die die Dienste des CSW und seiner Einrichtungen aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit annehmen.

Sofern die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, hören von der Geschäftsleitung des CSW bzw. den Interventionsbeauftragten benannte unternehmenseigene Personen oder externe Ansprechpersonen die beschuldigte Person zu den Vorwürfen sexueller Gewalt an.

Die beschuldigte Person kann dazu eine Person des Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin, hinzuziehen. Hierauf ist er/sie vor der Anhörung hinzuweisen. Die Kosten hierfür sind im Falle der Unbegründetheit der Beschuldigung vom CSW als Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflichten zu tragen. Die beschuldigte Person wird über das Recht der Aussageverweigerung informiert.

Auf die Verpflichtung, tatsächliche Anhaltspunkte den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, weisen wir hin. Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.

Die Anhörung zur Beschuldigung wird protokolliert. Die beschuldigte Person hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Sie hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. Sie erhält eine Kopie des von dem/der Protokollführenden unterzeichneten Protokolls. Die Interventionsbeauftragten werden über das Ergebnis des Gesprächs informiert, sofern sie nicht selbst beteiligt waren.

Jede Beschuldigung gegenüber Beschäftigten wird mit Blick auf die geltende Unschuldsvermutung sorgfältig geprüft. Dabei darf es weder Vorverurteilungen der beschuldigten Person noch eine Infragestellung der Äußerungen der betroffenen Person geben.

Das CSW hat unter Wahrung der Sorgfaltspflichten dafür Sorge zu tragen, dass andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen, sowohl über den Verdacht sexueller Gewalt im Sinne dieses Schutzkonzeptes als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden.

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuelle Gewalt vor, entscheidet der Dienstgeber über das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der kirchen- und arbeits-, dienst- und auftragsrechtlichen Bestimmungen. Das CSW ist berechtigt, DienstnehmerInnen nach erfolgter

Anhörung vorübergehend unter Fortzahlung des Entgelts<sup>11</sup> vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist. Die Mitarbeitervertretung wird unverzüglich über die Freistellung informiert und auf Wunsch des Beschuldigten hin zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens angehört. Der Dienstgeber hat durch geeignete und angemessene Maßnahmen sicherzustellen, dass sich die mutmaßliche Handlung nicht wiederholen kann. Soweit für den staatlichen Bereich darüber hinausgehende Regelungen gelten, finden diese entsprechende Anwendung.

### **3.8. Intervention bei sexueller Gewalt durch Ehrenamtliche des CSW**

Ist eine ehrenamtlich tätige Person die beschuldigte Person, gelten diese Leitlinien bezüglich des Vorgehens und der Konsequenzen entsprechend. Unter Wahrung der Sorgfaltspflichten tragen wir dafür Sorge, dass andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen, sowohl über den Verdacht sexueller Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden.

Falls die beschuldigte Person von einem anderen Träger entsendet ist, ist die entsendende Stelle bzw. der Träger, bei dem die beschuldigte Person ehrenamtlich tätig ist, unter Wahrung der Sorgfaltspflichten, umgehend zu informieren. Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen liegt beim entsendenden Träger. Die beschuldigte ehrenamtliche Person eines anderen Trägers erhält bis zur Klärung des Vorfalls durch den anderen Träger ein Hausverbot in den Einrichtungen des CSW.

### **3.9. Intervention bei sexueller Gewalt durch Personal anderer Träger bzw. CSW-fremde Personen**

Für den Fall, dass die beschuldigte Person nicht beim CSW beschäftigt ist, informieren die internen Interventionsbeauftragten den zuständigen Dienstgeber, bei dem die beschuldigte Person beschäftigt ist. Der Dienstgeber der beschuldigten Person hat unter Wahrung der Sorgfaltspflichten dafür Sorge zu tragen, dass andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen, sowohl über den Verdacht sexueller Gewalt im Sinne dieser Leitlinien als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden.

Erlangen wir im CSW Hinweise zu sexueller Gewalt durch CSW-fremde Personen (aus Familie, Freizeit, etc.), handeln wir im Sinne der möglichen Betroffenen noch den oben beschriebenen Leitlinien. Wir versuchen, die Betroffenen auch in diesen Fällen bestmöglich zu unterstützen.

---

<sup>11</sup> Hier wurde der Begriff „Entgelt“ verwendet, dies ist ggf. in den AVR begrifflich dem Sprachgebrauch anzupassen.

### **3.10. Intervention bei sexueller Gewalt durch KlientInnen des CSW**

Beschuldigungen und Verdachtsfälle gegenüber KlientInnen des CSW werden, so diese minderjährig sind bzw. für Rechtsgeschäfte bestellte gesetzliche BetreuerInnen haben, grundsätzlich an die BetreuerInnen kommuniziert.

Es werden die notwendigen Schritte zum Schutz möglicher Betroffener ergriffen (s.o.) und alle relevanten Behörden (Strafverfolgungsbehörden, Jugendamt, etc.) einbezogen. Die Sicherungsmaßnahmen sowie Konsequenzen können je nach Einzelfall zu Einschränkungen für den/die BeschuldigteN, zu Suspendierungen, zu Entlassungen und auch zur Kündigung der Vertragsbeziehung zwischen KlientIn und CSW führen.

Gleichzeitig erkennt das CSW an, dass es sich bei KlientInnen des CSW um uns anvertraute schutz- oder hilfebedürftige Minder- oder Volljährige handelt, von denen die große Mehrheit weder geschäftsfähig noch strafmündig ist. Studien zu unseren KlientInnen belegen, dass ein hoher Prozentsatz von ihnen, eigene Gewalterfahrungen machen musste. Zudem ist die Fähigkeit zur Einsicht in das verübte Unrecht oft nicht gegeben. Deshalb kann nicht ausgeschlossen werden, dass TäterInnen im gleichen oder in ähnlichen Kontexten wieder übergriffig werden. Unabhängig davon werden viele von ihnen zeitlebens z.B. auf die Betreuung in vollstationären Einrichtungen angewiesen sein. Therapie- oder Behandlungsangebote für geistig behinderte TäterInnen existieren in Sachsen nicht. So muss zugleich mit der fehlenden Strafmündigkeit und damit Verantwortlichkeit für das eigene Verhalten, dem Fehlen von entsprechenden Therapie- und Unterstützungsangeboten sowie der gerade im Bereich Wohnen in der Regel nicht gegebenen Möglichkeit eines sofortigen Wohngruppenwechsels, der zudem potentiell Zugang zu anderen möglichen Opfern mit sich brächte, umgegangen werden. Hier streben wir nach fallangemessenen, individuellen Lösungen, die dem Schutz und dem Unterstützungsbedürfnis aller Beteiligten gerecht werden. Diese beständig zu evaluieren und weiter zu entwickeln ist auch ein Grundanliegen dieses Schutzkonzeptes.

### **3.11. Datenschutz und Öffentlichkeitsarbeit**

Als CSW streben wir danach, bei Verdachtsfällen die Persönlichkeitsrechte und den Datenschutz aller Beteiligten zu wahren. Dies bedeutet zum einen, dass Meldungs- und Verschwiegenheitsregelungen wie oben beschrieben verpflichtend sind. Sofern ein öffentliches Interesse besteht, wird die Öffentlichkeit durch die Geschäftsleitung des CSW unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten direkt oder über eine für die öffentliche Kommunikation benannte Person in angemessener Weise informiert. Die DienstnehmerInnen sind verpflichtet, bei Anfragen auf die Geschäftsleitung zu verweisen. Die Geschäftsleitung prüft auch das Erfordernis der Weitergabe der Informationen an die Pressestellen des Diözesan-Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes.

Nach innen werden alle Anschuldigungen, Hinweise und Verdachtsfälle dokumentiert – zum Schutz der Betroffenen, zur Sicherstellung eines gerechten Verfahrens für Beschuldigte, zur Wahrung möglichst umfänglicher Transparenz im Unternehmen. Dies geschieht bei KlientInnen über die Dokumentationssysteme, wobei die Berichtskategorie „vertraulich“ sicherstellt, dass nur Leitung und Interventionsbeauftragte Zugriff auf die Einträge haben. Wo dies nicht möglich ist, werden Fallakten in Papierform geführt und unter Verschluss gehalten. Auch Gespräche, Beratungen und

Entscheidungen sowie getroffene Maßnahmen mit ihren jeweiligen Begründungen werden dokumentiert.

Bei Anschuldigungen gegenüber CSW-Angestellten wird eine externe, nur der Geschäftsleitung und den Interventionsbeauftragten zugängliche Fallakte geführt, die nicht Teil der Personalakte wird. An Verfahren nach diesem Schutzkonzept beteiligte Personen haben Anspruch darauf, Auskunft über sie persönlich betreffende Informationen zu erhalten. Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte bestimmen sich nach den jeweils geltenden rechtlichen Vorschriften. Diese Fallakten werden im CSW archiviert. Eine Vernichtung der Akte kann nur auf Antrag erwiesenermaßen Falschbeschuldigter im unter 3.12 geschilderten Fall erfolgen. Der/die AntragstellerIn wird darauf hingewiesen, dass die Vernichtung der Fallakte, die ihn/sie entlastet, negative Folgen für ihn/sie haben könnte, da die Unschuld dann von unserer Seite her nicht mehr belegt werden kann. Bei Fällen, bei denen von der Wahrheit der Beschuldigungen ausgegangen werden kann bzw. nicht geklärt werden konnte, ob die Beschuldigungen wahr oder falsch sind, verbleiben die Fallakten im Archiv.

### **3.12. Rehabilitation von fälschlich Beschuldigten**

Bei erweislich falscher Beschuldigung leiten die internen Interventionsbeauftragten des CSW sowie die Geschäftsleitung des CSW folgende Maßnahmen ein:

- Wir verpflichten uns im Einvernehmen mit dem/der beschuldigten DienstnehmerInnen, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und tun das Bestmögliche, das fälschlich beschuldigte DienstnehmerInnen rehabilitiert und schützt.
- Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Fallakte schriftlich festzuhalten. Dazu gehören
  - eine kurze Sachverhaltsschilderung,
  - das Ergebnis der Untersuchung,
  - die wesentlichen Punkte, aus welchen sich die Unbegründetheit erwiesen hat.Der/die DienstnehmerIn kann beantragen, dass diese Zusammenfassung Teil der Personalakte wird.
- Die Geschäftsleitung ist – auf Wunsch – gerne bereit, betroffenen DienstnehmerInnen ein Gespräch zu ermöglichen, in denen ihnen noch einmal von offizielle Seite bestätigt wird, dass sie als zu Unrecht beschuldigt betrachtet werden.

### **3.13. Arbeit mit den betroffenen Teams vor Ort**

Jeder Verdacht, jede Anschuldigung, jeder Fall sexueller Gewalt hat potentiell auch Einfluss auf andere KlientInnen und Teams – sei es, weil CSW-DienstnehmerInnen von Betroffenen als erste Ansprechpersonen gewählt werden oder selbst Beobachtungen machen; sei es, weil sich auch der oder die Beschuldigte als KlientIn in der Einrichtung befindet; sei es, weil KollegInnen betroffen oder beschuldigt sind.

In so einer Situation unterstützen die Interventionsbeauftragten mit konkreten über notwendige Betroffene oder Beschuldigte betreffende Maßnahmen hinaus; je nach Bedarf stehen folgende Angebote durch die Interventionsbeauftragten oder externe PartnerInnen zur Verfügung:

- Informationen für Meldende bzw. ein Kenntnis erlangendes Team durch Rollenklärung; so kann Überforderungen und gut gemeinte, aber eher schädliche Handlungsweisen entgegengewirkt werden.
- Teamberatungen zur Verarbeitung der eigenen Fragen, Sorgen, Emotionen in Bezug auf den Fall
- Einheiten zu traumasensiblen Arbeiten
- Aufarbeitung der institutionellen Vergangenheit und ggf. Gegenwart

### **3.14. Sexuelle Selbstbestimmung**

Uns ist schmerzlich bewusst, dass der reine Schutz vor sexueller Gewalt, so wichtig und unerlässlich er auch ist, zu kurz greift. Viele der uns anvertrauten KlientInnen haben aufgrund ihrer Lebenssituation nach wie vor erschwerte Bedingungen, so sie dies wünschen, Lebens- und SexualpartnerInnen zu finden. Aufgrund ihres Unterstützungs- und Begleitungsbedarfs sind sie darin eingeschränkt, selbständig andere Menschen kennenzulernen. Ihre Lebenssituation erschwert das Kontakthalten und die intime Begegnung mit Bezugspersonen. Auch hier gilt es, Bedürfnisse und Wünsche wahrzunehmen und an angemessenen Formen zu arbeiten, die unseren KlientInnen eine selbstbestimmte Sexualität ermöglichen.

### **3.15. Evaluation und Fortschreibung**

Dieses Institutionelle Schutzkonzept und der dazu gehörige Notfallplan werden zumindest alle fünf Jahre evaluiert und ggf. weiterentwickelt.

## Notfallplan für CSW Personal

Hinweise, Anschuldigungen,  
Beobachtungen, Verdachtsmomente bzgl.  
sexueller Gewalt



Liegt eine unmittelbare weitere  
Gefährdung möglicher Betroffener vor?

Ja

Nein

### Schaffung von Sicherheit für mögliche Betroffene

- Trennung von Beschuldigten (möglichst ohne Hinweise an diese)
- Sicherung möglicher Beweisgegenstände
- Begleitung
- ggf. Polizei



### Meldung an Interventionsbeauftragte

- sofort
- über Notfalltelefon  
Nr.: 0175-9937890
- Rund um die Uhr

### Meldung an Interventionsbeauftragte (oder ggf. externe Ansprechpersonen)

- Sobald möglich (Sicherheit muss bis dahin gewährleistet sein)
- über Notfalltelefon  
Nr.: 0175-9937890  
oder  
Email:  
schutz-vor-gewalt@christliches-sozialwerk-ggmbh.de
- wenn gewünscht unter Einbezug der Einrichtungsleitung



### Weiteres Vorgehen:

#### MeldendeR

- Sie wahren striktes Stillschweigen! (außer ggü. Einrichtungsleitung und ggü. KollegInnen, die dieses Wissen zur Schaffung von Sicherheit benötigen)
- Sie bleiben wachsam für die Situation!
- Sie dokumentieren ihre bisherigen und weiteren Beobachtungen!



#### Interventionsbeauftragte

- Prüfen die Plausibilität
- Koordinieren die weiteren Schritte
- Geben notwendige Informationen an MelderIn/Einrichtung etc. weiter
- Sind AnsprechpartnerIn für Fragen

## **Anlage 2: Juristische Leitlinien dazu, wann die Interventionsbeauftragten des CSW die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten haben**

Diese Leitlinien wurde vom Strafrechtler Prof. Dr. Hans Lilie, Richter a.D., im Auftrag des CSW erstellt; sie werden von den Interventionsbeauftragten in der Fallarbeit befolgt. Prof. Dr. Lilie wurde vom CSW als externer Berater bei juristischen Fragen bestellt.

### **Leitlinien für strafrechtliche Reaktionen**

Das Verhalten der KlientInnen und gegebenenfalls auch des Personals kann vor dem Hintergrund des vorstehend dargestellten Schutzkonzeptes unter bestimmten Umständen auch strafrechtliche Relevanz haben.

Neben den in der Regel juristisch wenig problematischen Delikten wie Körperverletzung, Nötigung, Diebstahl und Sachbeschädigung spielen die Sexualdelikte eine ganz besondere Rolle. Diese Deliktsgruppe ist im Strafgesetzbuch in den §§ 174- 184 Buchst. j umfassend geregelt. Das Strafrecht legt hierbei den Begriff „sexueller Missbrauch“ zu Grunde. Damit werden alle strafbaren und sexualbezogenen Handlungen im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs beschrieben.

Besondere Aufmerksamkeit ist dem § 174 Abs. 1 Nr. 2 zu schenken, der mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft, wenn jemand sexuelle Handlungen an einer Person unter 18 Jahren oder an einer Person, die ihm zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut oder im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, und der Missbrauch einer mit dem Erziehungs-, Ausbildungs-, Betreuungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis verbundenen ist.

Eine ganz besondere Rolle spielt freilich § 177 StGB, der sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung bestraft. Nach § 177 Abs. 2 Nr. 2 wird der Täter/die Täterin insbesondere dann bestraft, wenn ausgenutzt wird, dass die Person aufgrund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist. Die Freiheitsstrafe wird nochmals erhöht, wenn der Täter/die Täterin es ausnutzt, dass die Unfähigkeit, einen Willen zu bilden oder zu äußern, auf einer Krankheit oder Behinderung des Opfers beruht. Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn der Täter/die Täterin gegenüber dem Opfer Gewalt anwendet.

Nachdrücklich sei darauf hingewiesen, dass auch sexuelle Übergriffe unter den KlientInnen als strafbare Handlungen zu bewerten sind (sog. Peer Gewalt). In der Praxis der Strafverfolgung wird dabei die Schuldfähigkeit (§ 20 StGB) eine wichtige Rolle spielen. Personen, die nicht schuldfähig sind, weil sie aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation nicht in der Lage sind, das Unrecht ihres Handelns zu erkennen, können nicht bestraft werden. Gleichwohl werden die Strafverfolgungsbehörden in der Regel immer ein Ermittlungsverfahren einleiten. Dabei wird es im Verfahren immer darauf ankommen, wann die Grenzen der Strafbarkeit überschritten sind.

Soweit das institutionelle Schutzkonzept des CSW den Begriff der sexuellen Gewalt gebraucht, geht dieses Konzept von einem weiten Gewaltbegriff aus und umfasst als sexuelle Gewalt sowohl Übergriffe und Grenzverletzungen, aber auch strafbare sexualbezogene Handlungen. Insofern unterscheidet sich der strafrechtliche Gewaltbegriff von dem in diesem Papier gebrauchten Begriff, der deutlich weiter ist.

Bei allen Bewertungen ist dabei zu berücksichtigen, dass § 184 Buchst. h. StGB eine gesetzliche Definition der sexuellen Handlung enthält. Danach sind sexuelle Handlungen nur solche, die im Hinblick auf das jeweils geschützte Rechtsgut von einiger Erheblichkeit sind. Nach dieser Definition ist eine Handlung eine sexuelle, wenn das äußere Erscheinungsbild den sexuellen Charakter erkennen lässt. Für eine potentielle Strafbarkeit, und das sei hier ausdrücklich betont, kommen deshalb solche Grenzüberschreitungen und Übergriffe nicht in Betracht, die im Einzelfall nicht erheblich wären. Es darf freilich nicht übersehen werden, dass in solchen Fällen eine sexuelle Belästigung in Betracht kommt. Die Grenzen zwischen sexueller Handlungen, die strafbar sind, und sexuellen Belästigungen, die unterhalb der Strafbarkeitsschwelle liegen, sind fließend. Deswegen sollte im Zweifel immer eine juristische Beratung gesucht werden.

Sollten zureichende tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, muss immer die Möglichkeit einer Strafanzeige erwogen werden. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Polizei und Staatsanwaltschaft immer ein Ermittlungsverfahren einleiten wird, wenn gegen eine bestimmte Person ein Anfangsverdacht besteht. Ein solcher Anfangsverdacht ist dann gegeben, wenn tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die nach den kriminalistischen Erfahrungen eine verfolgbare strafbare Handlung als möglich erscheinen lassen. Erforderlich sind demgemäß konkrete Tatsachen und nicht bloße Vermutungen.

Liegt ein Anfangsverdacht vor, so ergibt sich für die Verfolgungsbehörden die Pflicht zum Einschreiten. Ein Ermittlungsverfahren kann auch gegen unbekannt geführt werden. Es ist also nicht unbedingt erforderlich, dass sich der Anfangsverdacht gegen eine bestimmte Person richtet.

Nur zur Klarstellung sei in diesem Zusammenhang erläutert, dass Privatpersonen grundsätzlich keine generelle Anzeigepflicht trifft. Allerdings kann sich eine solche Anzeigepflicht aus arbeitsvertraglichen Regelungen, Dienstanweisungen und Handlungsleitfäden ergeben. Diese Anzeigepflicht gegenüber den Interventionsbeauftragten, die dann ggf. auch zur Strafanzeige führt, ist für alle DienstnehmerInnen des CSW durch dieses Schutzkonzept gegeben. Unterlassene Anzeigen in diesem Umfeld haben dann zwar auch keine strafrechtliche, sondern können nur arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Es ist deshalb besonders wichtig, die im CSW zuständigen Interventionsbeauftragten bzw. Ansprechpersonen eben auch schon bei Vorliegen eines Anfangsverdacht zu informieren. Da die menschliche Erinnerung dazu neigt, unangenehme Dinge zu verdrängen, empfiehlt es sich immer, solche wahrgenommenen Vorfälle unmittelbar und zeitnah, sowie möglichst detailgenau zu dokumentieren. Dies ist auch wichtig für den Fall, dass es später zu einem Strafverfahren mit einer gerichtlichen Hauptverhandlung kommt. Die Personen, die die Vorfälle wahrgenommen haben, sind in solchen Fällen wichtige Zeugen in der Hauptverhandlung. In dieser Rolle ist unbedingt wahrheitsgemäß auszusagen. Zwischen Vorfall und Hauptverhandlung wird immer ein großer Zeitraum liegen. Eine wahrheitsgemäße Aussage ist dann nur möglich, wenn man die Gelegenheit hat, sich auf frühere Aufzeichnungen zur Auffrischung des Gedächtnisses zurückzugreifen.

Bei ernsten Vorfällen kann es geschehen, dass DienstnehmerInnen eine Ladung von Polizei oder Staatsanwaltschaft erhalten. Sie sind verpflichtet, auf Ladung der Behörden zu erscheinen und zur Sache auszusagen. Auch hier ist unbedingt anzuraten, sich vor diesem Termin mit Hilfe der Aufzeichnungen die Vorfälle nochmals in Erinnerung zu rufen.

Sollte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gefahr bestehen, dass sie sich im Rahmen ihrer Aussage wegen der Vorfälle, um die es geht, selber möglicherweise strafbar gemacht haben (etwa unterlassene Hilfeleistung), haben sie nach § 55 StPO ein Zeugnisverweigerungsrecht und brauchen keine Aussagen zu machen.