

GD-11

Institutionelles Schutzkonzept

der Arche Deutschland

**Beschlossen durch die Mitgliederversammlung
der Arche Deutschland am 24. August 2023**

Inhaltsverzeichnis

1 Grundsätzliche Bestimmungen	1
1.1 Präambel	1
1.2 Begriffsbestimmungen	1
1.3 Geltungsbereich	3
1.4 Umsetzung	4
1.5 Überprüfungen	4
2 Potential- und Risikoanalyse	4
2.1 Einleitung	4
2.2 Fragebogen	5
3 Personalauswahl und -entwicklung	9
4 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	10
5 Präventionsbeauftragte/-r	10
5.1 Aufgaben	10
5.2 Unterstützung für den/die Präventionsbeauftragte	11
5.3 Anforderungsprofil	11
5.4 Beauftragung	11
6 Fortbildungen und Schulungen	12
6.1 Fortbildungs- bzw. Schulungsinhalte	12
6.2 Grundsätze für die Schulungen und Fortbildungen	13
7 Verhaltenskodex	13
7.1 Grundprinzipien	13
7.2 Umsetzung	14
7.3 Inhalt des Verhaltenskodex	14
8 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall	15
8.1 Allgemeine Bestimmungen	15
8.2 Meldewege bei sexualisierter Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderungen	16
8.3 Weitere Meldewege	16
8.4 Dokumentation der Verdachtsfälle	16
8.5 Nachbearbeitung von Missbrauchsfällen	16
9 Anhang	17
9.1 Beantragung eines Führungszeugnisses für Mitarbeiter/-innen	17
9.2 Beantragung eines Führungszeugnisses für Ehrenamtliche	17
9.3 Dokumentation der Einsichtnahme in die Führungszeugnisse	17
9.4 Selbstauskunftserklärung für beruflich und ehrenamtlich Tätige	18
9.5 Merkblatt zur Belehrung über die Verpflichtung zur Selbstauskunft	18
9.6 Zustimmungserklärung für den Verhaltenskodex	21

1 Grundsätzliche Bestimmungen

1.1 Präambel

Die Arche bringt Menschen zusammen, die ihr Leben in Gemeinschaften teilen. Diese gehören zur Internationalen Föderation der Arche-Gemeinschaften¹. Wechselseitige Beziehungen und das Vertrauen auf Gott bilden die Mitte unseres gemeinsamen Weges. Wir schätzen den einzigartigen Wert jedes Menschen und sind uns dessen bewusst, dass wir füreinander unverzichtbar sind.

Wir setzen uns dafür ein, gemeinsam eine menschlichere Gesellschaft aufzubauen. Unser Auftrag ist es, auf die besonderen Gaben von Menschen mit geistigen Behinderungen aufmerksam zu machen. Diese Begabungen offenbaren sich in wechselseitigen Beziehungen von allen, die am Leben einer Arche-Gemeinschaft teilnehmen.

Wechselseitigkeit bedeutet Gleichberechtigung und Verantwortung füreinander sowie das Bewusstsein darüber, die Grenzen des Gegenübers zu achten. Um unseren Auftrag in vollem Umfang zu erfüllen sowie unseren eigenen Standards und den Menschenrechten von Menschen mit und ohne geistiger Behinderung gerecht zu werden, müssen wir beim Schutz aller Mitglieder der Arche Deutschland aktiv werden. Dieses Institutionelle Schutzkonzept bildet dafür einen verbindlichen Rahmen.

Wenn der jeweilige Arche-Vorstand das Institutionelle Schutzkonzept durch Beschluss in Kraft gesetzt hat, müssen die Vorgaben innerhalb eines Jahres umgesetzt werden.

1.2 Begriffsbestimmungen

Unter Missbrauch wird im Rahmen dieses Institutionellen Schutzkonzeptes ein den rechtlichen und/oder gesellschaftlichen Normen widersprechendes Verhalten verstanden. Missbrauch geschieht immer dann, wenn jemand seine Macht, Überlegenheit oder strukturelle Abhängigkeitsverhältnisse ausnutzt, um einem/r² anderen zu schaden oder um einen Vorteil aus dieser Überlegenheit zu ziehen. Im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes wird vor allem sexualisierte Gewalt behandelt.

Selbstverständlich erhebt die folgende Beschreibung der Missbrauchsformen keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist vielmehr als Orientierung zu verstehen, um missbräuchliche Verhaltensweisen bewusst zu machen. Es werden folgende Formen des Missbrauchs beschrieben und konkretisiert:

1.2.1 Körperliche Gewalt

Als körperliche Gewalt werden im Sinne des Institutionellen Schutzkonzeptes alle Angriffe auf den Körper oder die Gesundheit eines Menschen bezeichnet. Körperliche Gewalt ist zum Beispiel, jemanden zu schubsen oder zu treten, zu schlagen, absichtlich zu verbrennen, zu verbrühen, zu vergiften oder mit einer Waffe zu verletzen. Körperliche Gewalt kann

¹ Im Folgenden „Internationale Arche“ genannt.

² Indem wir in diesem Text, wo immer möglich, die grammatikalisch weibliche und männliche Form verwenden, wollen wir alle Menschen inklusiv ansprechen: Frauen, Männer und diverse Personen, die sich weder als Mann noch als Frau verstehen.

zu sichtbaren und unsichtbaren Verletzungen führen. Sichtbare Verletzung sind zum Beispiel Hämatome, Kratzer oder Knochenbrüche, „unsichtbare“ Verletzungen sind beispielsweise eine Gehirnerschütterung oder innere Blutungen.

1.2.2 Sexualisierte Gewalt

Als sexualisierte Gewalt wird im Sinne des Institutionellen Schutzkonzeptes jede sexuelle Handlung verstanden, die gegen den Willen an, mit oder vor einer beteiligten Person vorgenommen wird. Besonders davon betroffen sind Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene. Häufig wird dabei ein Machtgefälle zwischen den übergriffigen und den betroffenen Personen ausgenutzt, indem z. B. durch Versprechungen, Anerkennung, Drohung oder körperliche Gewalt Druck ausgeübt wird. Bei der sexualisierten Gewalt kann man verschiedenen Formen unterscheiden, die sich schrittweise hinsichtlich der Schwere steigern.

Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche unangemessene Verhaltensweisen, die teilweise unbeabsichtigt und aufgrund von Unachtsamkeit geschehen. Z. B., dass es bei dem Transfer in ein Fahrzeug zu unabsichtlichen Berührungen im Intimbereich kommt oder dass man unaufgefordert das Badezimmer betritt, während jemand auf der Toilette sitzt. Manche Täter/-innen nutzen Grenzverletzungen allerdings auch, um die Reaktionen und den Widerstand von potenziellen Opfern und/oder des sozialen Umfelds zu testen. Sexuelle Übergriffe hingegen geschehen mit Absicht. Die übergriffige Person setzt sich deutlich über verbale, nonverbale oder körperliche Widerstände des Opfers hinweg, ebenso wie über institutionelle Regeln und fachliche Standards.

Strafbare sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen umfasst Handlungen, die die „sexuelle Selbstbestimmung“ eines Menschen verletzen. Diese Straftaten sind sexuelle Handlungen, die gegen den Willen des Opfers vorgenommen werden, sowie auch solche, bei denen Täter ein scheinbares Einvernehmen unter Ausnutzung der fehlenden Einwilligungsfähigkeit des Opfers herbeiführen. Die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt werden im Strafgesetzbuch unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“³ zusammengefasst.

1.2.3 Psychische und emotionale Gewalt

Psychische und emotionale Gewalt zielt auf die Gefühle und Gedanken eines Menschen. Wer psychische Gewalt ausübt, will einen anderen Menschen schikanieren, demütigen und/oder verängstigen, um Kontrolle und Macht über ihn zu gewinnen. Bei psychischer Gewalt werden mündliche Sprache, Gesten und Schriftsprache eingesetzt, die respektlos, herablassend oder beleidigend sind und die Person emotional schädigen. Auch das bewusste, ständige Schweigen, Übersehen und Meiden sind Formen der psychischen Gewalt. Mobbing als eine Form der psychischen Gewalt umfasst Handlungen, wie die Verbreitung falscher Tatsachenbehauptungen, Zuweisung sinnloser Aufgaben und Gewaltandrohung, soziale Exklusion oder eine fortgesetzte, unangemessene Kritik.

1.2.4 Spiritueller und geistlicher Missbrauch

Geistlicher Missbrauch ist ein Sammelbegriff für verschiedene Formen emotionalen Missbrauchs und/oder Machtmissbrauchs im Kontext des geistlichen und religiösen Lebens,

³ Vergleiche §§ 174–184 StGB.

vor allem in der geistlichen Begleitung und im Rahmen der Beichte. Geistlicher Missbrauch geschieht da, wo Menschen mit Hilfe biblischer Aussagen, theologischer Inhalte oder spiritueller Praktiken manipuliert und unter Druck gesetzt werden. Statt in eine befreiende Beziehung mit Gott oder in ein freies Glaubens- bzw. spirituelles Leben wird die missbrauchte Person in ihrer Glaubensfreiheit eingeschränkt, in eine Enge, Isolierung oder Abhängigkeit geführt.

1.2.5 Missbrauch von Machtpositionen

Von Machtmissbrauch spricht man, wenn eine Machtposition genutzt wird, um anderen Menschen zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder anderen persönliche Vorteile zu verschaffen.

1.2.6 Missbrauch am Eigentum anderer

Unter Missbrauch am Eigentum anderer versteht man Diebstahl, Zerstörung von Eigentum und Betrug mit dem Vermögen anderer Arche-Mitglieder oder Arche-Gemeinschaften.

1.2.7 Missbräuchlicher Umgang mit Informationen

Unter missbräulichem Umgang mit Informationen versteht man die unerlaubte Weitergabe vertraulicher oder sensibler Informationen, das Verbreiten von Falschinformationen und im Sinne des Datenschutzes auch die missbräuchliche Datenverarbeitung. Dabei werden die Persönlichkeitsrechte, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sowie die Privatsphäre von Personen verletzt.

1.2.8 Missbrauch von Medikamenten und Rauschmitteln

Medikamentenmissbrauch liegt vor, wenn ein Medikament ohne medizinische Notwendigkeit oder in unnötiger Menge konsumiert wird. Missbräuchlich können in diesem Sinne fast alle Medikamente verwendet werden, in der Praxis sind es aber vor allem psychoaktive Substanzen wie: Schlafmittel, Schmerzmittel, Beruhigungsmittel, Anregungsmittel und Appetitzügler.

Gemäß der Weltgesundheitsorganisation bedeutet Alkohol- bzw. Drogenmissbrauch, dass der Konsum von Alkohol oder Drogen, unabhängig von der getrunkenen Menge zu körperlichen oder seelischen Problemen führt. Dieser Konsum muss mindestens einen Monat lang bestehen oder wiederholt innerhalb eines Jahres auftreten. Dies bezeichnet ein Konsummuster, das zu psychischen und physischen Gesundheitsschäden führt, jedoch noch nicht im Sinne einer Abhängigkeit zu verstehen ist.

Ein missbräuchlicher Umgang mit Medikamenten liegt auch vor, wenn Menschen mit Behinderungen ohne medizinische Verordnung Medikamente zur Verhaltensbeeinflussung, z. B. Ruhigstellung, verabreicht werden.

1.3 Geltungsbereich

Das Institutionelle Schutzkonzept gilt für alle Arche-Gemeinschaften in Deutschland. Grundlage dafür sind die rechtlichen Bestimmungen der Länder bzw. Diözesen und Landeskirchen sowie die Vorgaben der Internationalen Arche⁴.

⁴ Siehe Dokumente DI-270-01 Verhaltenskodex und DI-270-02 Präventions-Standards und -ziele.

Das Institutionelle Schutzkonzept der Arche Deutschland gilt für alle, die am Leben der Arche teilnehmen: Menschen mit Behinderungen, Angestellte, Freiwillige, Ehrenamtliche, assoziierte und Vorstandsmitglieder, geistliche und andere Begleiter/-innen, Angehörige, gesetzliche Betreuer/-innen sowie Freunde/-innen. Das Schutzkonzept gilt für alle diese Personen in allen Situationen, während und außerhalb der Arbeitszeit. Die Bestimmungen dieses Schutzkonzeptes gelten für aktuelle und neu bekannt gewordene Vorfälle aus der Vergangenheit.

Es obliegt den Zuständigen auf allen Ebenen der Organisation, die Notwendigkeit zu beurteilen, sie auf andere Personen auszudehnen, die in regelmäßigem Kontakt mit Gemeinschafts-Mitgliedern stehen.

1.4 Umsetzung

Die Arche Deutschland ergreift die folgenden Maßnahmen, um die wirksame Umsetzung dieses Schutzkonzeptes sicherzustellen:

- Alle Arche-Mitglieder müssen vor Beginn ihrer Tätigkeit in der Arche ihre Zustimmung zum Verhaltenskodex und zur Selbstauskunftsverpflichtung durch ihre Unterschrift bestätigen.
- Vertreter/-innen der Arche stellen auf der entsprechenden Ebene sicher, dass die Mitglieder regelmäßig über den aktuellen Verhaltenskodex, die Verhaltensregeln und das aktuelle Schutzkonzept informiert und geschult werden. Es gibt eine Version des Verhaltenskodex in leichter Sprache.
- Vertreter/-innen der Arche stellen auf der entsprechenden Ebene sicher, dass relevante interne Prozesse das Institutionelle Schutzkonzept integrieren, z. B. Einstellungs- und Einarbeitungs-Prozesse, Jahresberichte, Evaluationen der Gemeinschaften.
- Vertreter/-innen der Arche erstellen jährliche Berichte über die Präventions-Maßnahmen für die Vorstandssitzungen. Diese Berichte haben das Ziel wichtige Trends und Erkenntnisse zu sammeln und werden auch an die zuständige Arche-Struktur (nationale Struktur oder Vertreter/-in der Föderation) weitergeleitet.

1.5 Überprüfungen

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wird mindestens alle drei Jahre überprüft. Dafür wird durch das Leitungstreffen der Arche Deutschland eine Arbeitsgruppe gebildet, deren Mitglieder immer wieder wechseln. In den nachfolgenden Versionen des Schutzkonzeptes werden sowohl interne Erkenntnisse als auch externe Änderungen der geltenden Vorgaben berücksichtigt, z. B. der Deutschen Bischofskonferenz und der Internationalen Arche.

2 Potential- und Risikoanalyse

2.1 Einleitung

Menschen mit geistiger Behinderung weisen ein deutlich erhöhtes Risiko auf, von sexuellem Missbrauch betroffen zu sein und auch andere Formen der Gewalt zu erleben. Insbesondere mit zunehmendem Schweregrad der kognitiven Beeinträchtigung, bei hohem Unterstützungsbedarf und bei eingeschränkten Möglichkeiten sich sprachlich mitzuteilen, steigt das Risiko von sexualisierter Gewalt betroffen zu sein.

Mitarbeiter/-innen der Arche Deutschland sind vor die Herausforderung gestellt, wenn es darum geht, sexuellem Missbrauch präventiv zu begegnen. Das Erkennen, die Aufdeckung und der professionelle Umgang mit sexuellem Missbrauch sind besonders sensible Aufgaben, auf die es sich vorzubereiten gilt.

2.2 Fragebogen

Um Schutzpotentiale und Risikofaktoren zu erkennen, wurde ein Fragebogen⁵ erstellt, der bei der Prävention von sexualisierter Gewalt helfen soll. Die Potential- und Risikoanalyse ist ein zentraler Teil des Institutionellen Schutzkonzeptes und soll von den Haus- und Bereichsleitungen jeweils zusammen mit dem/der Präventionsbeauftragten⁶ alle drei Jahre durchgeführt werden. Der Fragebogen deckt die Bereiche Bewohner/-innen bzw. Mitarbeitende mit Behinderung, Räume/Bau, Strukturmerkmale, Kultur/Haltung sowie Personal ab. Nicht jede Frage wird gleich gut anwendbar sein.

Die Aussagen im Fragebogen können nach fünf Graden beurteilt werden. Diese sind

- 0% = trifft nicht zu
- 25% = trifft in geringem Maße zu
- 50% = trifft in etwa zu
- 75% = trifft überwiegend zu
- 100% = trifft völlig zu

Passt eine Frage nicht, kann das Kreuz bei „Nicht bewertet“ gesetzt werden. Dann wird die Frage aus der Bewertung rausgenommen.

Zuständig für die Zusammenführung der Analysen einzelner Bereiche ist der/die Präventionsbeauftragte. Bei der Besprechung der Ergebnisse werden Handlungsbedarfe festgestellt und nach Möglichkeit entgegenwirkende Maßnahmen überlegt und umgesetzt. Die Umsetzung von neuen Schutzfaktoren ist Aufgabe des/der Präventionsbeauftragten, der/die sich dazu mit der Gemeinschaftsleitung abstimmt. Die Auswertung des Fragebogens bildet den Durchschnitt der Antworten ab. Besonders nennenswerte Beobachtungen und Einzelfälle sollen in das Feld „Bemerkungen“ eingetragen werden.

2.2.1 Menschen mit Behinderungen

	Nicht bewertet	Trifft zu	Bemerkung
Die Menschen mit Behinderungen können Bedürfnisse nach körperlicher Nähe und Distanz gut ausdrücken.		0%	
Die Menschen mit Behinderungen können sich abgrenzen, 'NEIN' sagen bzw. zum Ausdruck bringen.		0%	
Die Menschen mit Behinderungen sind aufgeklärt. Sie wissen um die Formen und das Ausleben der Sexualität.		0%	
Sie kennen ihren Körper (Körpergrenzen, Körperteile, Funktionen, Geschlechtsteile).		0%	
Die Menschen mit Behinderungen wissen, dass es grenzverletzendes, übergreifiges Verhalten gibt. Sie wissen		0%	

⁵ Der Fragebogen orientiert sich weitergehend an einer Vorlage der Stiftung Haus Lindenhof, die diese freundlicherweise der Arche Deutschland zur Nutzung überlässt und jede rechtliche Haftung ausschließt.

⁶ Siehe Kapitel 5.

auch, dass sie dieses Verhalten nicht tolerieren dürfen.			
Die Menschen mit Behinderungen haben Erfahrungsräume, die ein Erleben und Erlernen der Sexualität ermöglichen (Rückzugsmöglichkeiten, Kurse, Möglichkeiten zur Aussprache ...)		0%	
Entscheidungen, die Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt getroffen haben, werden ernst genommen.		0%	
Die Menschen mit Behinderungen wissen, wie und wo sie sich innerhalb und außerhalb der Gemeinschaft beschweren können.		0%	
Die Menschen mit Behinderungen können auf einfache Weise Hilfe finden.		0%	
Die Menschen mit Behinderungen können sich mit Vorschlägen in die Gemeinschaft einbringen, werden gehört und bei der Umsetzung unterstützt.		0%	
Die Menschen mit Behinderungen haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der sie pflegenden Person (Intimsphäre).		0%	
Die Menschen mit Behinderungen kennen die Regeln im Umgang mit Smartphones o. ä., wie z. B. andere nicht heimlich fotografieren oder filmen, keine intimen Fotos oder Filme machen und weiterleiten.		0%	
Mittelwert		0%	

2.2.2 Räumliche Faktoren

	Nicht bewertet	Trifft zu	Bemerkung
Badezimmer, Duschen und Toiletten sind abschließbar.		0%	
Die Menschen mit Behinderungen haben Räume/Orte, an die sie sich zurückziehen können.		0%	
Zimmer der Menschen mit Behinderungen sind abschließbar.		0%	
Mitarbeitende öffnen persönliche Möbel/Gegenstände der Menschen mit Behinderungen (Taschen, Schränke ...) nur mit deren ausdrücklicher Erlaubnis.		0%	
Mitarbeitende machen sich bemerkbar und warten auf die Zustimmung der Menschen mit Behinderungen, bevor sie Privat- bzw. Sanitärräume betreten.		0%	
Mittelwert		0%	

2.2.3 Struktur

	Nicht bewertet	Trifft zu	Bemerkung
Es gibt Eckpunkte für den Umgang mit Gefährdungssituationen, insbesondere bei 1:1 Begleitungen und Betreuung in der Nacht.		0%	

In der Gemeinschaft gibt es geschulte Präventionsbeauftragte für Menschen mit Behinderungen und Mitarbeitende.		0%	
In der Gemeinschaft gibt es unabhängige Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderungen und Mitarbeitende.		0%	
Wesentliche Teilhabe- und Assistenzleistungen für die Menschen mit Behinderungen sind aktuell, verbindlich und transparent für alle Mitarbeitenden beschrieben.		0%	
Die Kommunikationswege (Besprechungen, Informationswege, ...) sind transparent.		0%	
Ein Beschwerdemanagement ist vorhanden und bekannt.		0%	
Beschwerden werden in den vorgesehenen Strukturen (Beschwerdemanagement) bearbeitet.		0%	
Es gibt verbindliche Regelungen für Mitarbeitende und Menschen mit Behinderungen zum Umgang mit digitalen Medien, individuell und im Kontakt miteinander (Internet, WhatsApp, Smartphone).		0%	
Mitarbeitende und Teams arbeiten zusammen und nicht abgeschottet oder isoliert.		0%	
Die Leitung übernimmt Verantwortung für die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzepts.		0%	
Der Vorstand der Gemeinschaft kennt das Institutionelles Schutzkonzept und wirkt aktiv bei der Umsetzung mit.		0%	
Mittelwert		0%	

2.2.4 Kultur und Haltung

	Nicht bewertet	Trifft zu	Bemerkung
Informationen zu Schutz- und Präventionsmaßnahmen (mind. Schutzkonzept & Verhaltenskodex) sind für alle zugänglich und barrierefrei.		0%	
Diskussionen und Auseinandersetzungen werden offen, transparent, lösungsorientiert und wertschätzend geführt.		0%	
Mitarbeitende trauen sich, Fehler, Missstände oder Kritik offen anzusprechen.		0%	
In der Gemeinschaft gibt es ein Bewusstsein darüber, dass es jederzeit zu Handlungen von (sexualisierter) Gewalt kommen kann.		0%	
Menschen mit Behinderungen werden erwachsenen- und respektvoll angesprochen und behandelt.		0%	
Es gibt eine Regelung zum angemessenen Umgang mit Geschenken.		0%	
In der Gemeinschaft wird achtsam mit sexualisierter Sprache umgegangen.		0%	
Bei den Mitarbeitenden sind die Inhalte der sexualpädagogischen Konzepte präsent.		0%	

Das Thema Sexualität wird in den Teams offen angesprochen.		0%	
Mittelwert		0%	

2.2.5 Personal

	Nicht bewertet	Trifft zu	Bemerkung
Die Mitarbeitenden kennen die Vorgehensweise im Verdachts- und Beschwerdefall.		0%	
Die Mitarbeitenden durchlaufen regelmäßig eine Fortbildung zum Thema sexualisierte Gewalt.		0%	
Es besteht bei Gemeinschaftsleitung und Mitarbeitenden Klarheit über die gesetzlichen Vorgaben bzgl. Grenzverletzungen, Nähe und Distanz, Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Menschen mit Behinderungen.		0%	
Mitarbeitende arbeiten im Team, haben die Möglichkeit sich regelmäßig auszutauschen bzw. sich Unterstützung zu holen.		0%	
Mitarbeitende reflektieren in regelmäßigen Abständen über die Inhalte des Verhaltenskodex.		0%	
Mitarbeitende wissen um Signale und Symptome bei Menschen mit Behinderungen, die nach Fällen sexualisierter Gewalt auftreten können.		0%	
Mitarbeitende pflegen zu den Menschen mit Behinderungen eine Beziehung, die von Partizipation und Ermöglichung von Selbstbestimmung geprägt ist.		0%	
Die Leitung hat in regelmäßigen Abständen Kontakt zu den einzelnen Mitarbeitenden (z. B. im Jahres- bzw. Begleitgespräch).		0%	
Ehrenamtliche sind eingebunden und führen kein "Eigenleben".		0%	
Die Stellen in der Gemeinschaft mit ihren einzelnen Bereichen sind laut vorgesehenem Stellenschlüssel bzw. Budget besetzt.		0%	
Mittelwert		0%	

2.2.6 Ergänzende Fragen

Folgende Fragen sollen eine Anregung sein, um zusätzlich zum Raster ins Gespräch zu kommen. Es bietet sich an, die Antworten in einem kurzen Ergebnisprotokoll festzuhalten.	
Welche konkreten präventiven Maßnahmen waren bisher bereits hilfreich?	
Welche Grenzüberschreitungen sind in unserem Alltag schon passiert?	
Welche Schritte können unternommen werden, um diese Grenzüberschreitungen zu vermeiden?	

Wo sind in der Gemeinschaft Räume/Zimmer bzw. wo gibt es Situationen, die ein besonderes Gefährdungspotential beinhalten? Es kann hilfreich sein, die Täter/-innen-Sicht einzunehmen.	
--	--

3 Personalauswahl und -entwicklung

Sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Ehrenamtlichen muss die persönliche Eignung zur Tätigkeit mit vulnerablen Personengruppen vorliegen. Das heißt konkret, dass keine Person eingestellt wird bzw. ehrenamtlich tätig werden darf, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung bzw. gemäß den folgenden Paragraphen des Strafgesetzbuches verurteilt ist: §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236.⁷

Bei Aufnahme der Tätigkeit sowie spätestens alle fünf Jahre muss ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden. Für Mitarbeitende und Ehrenamtliche, die für die Tätigkeit aus dem Ausland einreisen, muss mindestens das entsprechende Äquivalent aus dem Land, in dem ihr Hauptwohnsitz liegt, vorgelegt werden.

Bei der Tätigkeitsaufnahme muss zusätzlich eine Selbstauskunftserklärung abgegeben⁸ sowie der Verhaltenskodex⁹ unterschrieben werden. Der Verhaltenskodex ist im Vorhinein gemeinsam mit dem/der neuen Mitarbeitenden bzw. Ehrenamtlichen durchzugehen. Je nach Gemeinschaft können noch weitere Dokumente notwendig sein, wie z. B. die Verpflichtungserklärung der jeweiligen Diözese.

Schon in der Stellenausschreibung, Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsbeschreibung muss die Verantwortung für Prävention von und Schutz vor Missbrauch deutlich gemacht werden. Während des Bewerbungsverfahrens müssen die Inhalte des Institutionellen Schutzkonzeptes bereits thematisiert werden. Dies geschieht anhand von Dokumenten wie dem Verhaltenskodex und durch Hinweise auf Transparenz zum Thema Missbrauch jeglicher Art. Hier werden vor allem folgende Ziele verfolgt: Das Abschrecken potentieller Täter/-innen sowie die Sensibilisierung und Werbung für die Themen Prävention und Schutz.

Bei der Einarbeitung soll das Institutionelle Schutzkonzept und alle weiteren relevanten Dokumente vorrangig gemeinsam durchgegangen werden. Ein Hinweis, wo diese Dokumente und weiteres Informations- sowie Schulungsmaterial zu finden sind, ist verpflichtend. Ebenso sollte das Meldeverfahren im Verdachts- und Beschwerdefall verständlich besprochen werden. Im Idealfall passiert das bereits in der ersten Woche, muss auf jeden Fall aber abgeschlossen sein, bevor der/die neue Mitarbeitende oder Ehrenamtliche alleine mit den Menschen mit geistiger Behinderung tätig werden darf.

Nach der Einstellung finden regelmäßige Schulungen zu Schutz und Prävention, wie im entsprechenden Kapitel dargestellt, statt. Außerdem werden die Themen in Mitarbeiter/-innen- bzw. Ehrenamtlichen-Gesprächen als fester Baustein regelmäßig besprochen.

⁷ Vergleiche § 124 SGB IX.

⁸ Siehe Kapitel 9 Anhang.

⁹ Siehe Kapitel 7 Verhaltenskodex.

Verantwortlich für die oben skizzierten Maßnahmen sind alle, die in den Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozess involviert sind. Personen in Leitungspositionen sowie der Vorstand und der/die Präventionsbeauftragte müssen als Multiplikator/-innen für Schutz und Prävention wirken. Eine Voraussetzung für gelingende Schutz- und Präventionsmaßnahmen ist eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit in der Gemeinschaft. Fehler, Unsicherheiten sowie Beschwerden werden besprochen und dienen der kontinuierlichen Verbesserung der Organisationskultur.

4 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Das erweiterte Führungszeugnis ist eine behördliche Bescheinigung, in der Vorstrafen und Verurteilungen aufgelistet werden, auch solche, die in einem einfachen Führungszeugnis wegen Verjährung oder Geringfügigkeit nicht auftauchen. Dieses Dokument muss laut § 75 Absatz 2 SGB XII und § 124 Absatz 2 SGB IX sowie nach § 30 a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes immer dann eingefordert werden, wenn und bevor eine Anstellung und/oder ehrenamtliche Tätigkeit in einer Arche-Gemeinschaft erfolgt, da Menschen mit geistiger Behinderung zu einer besonders vulnerablen und damit schützenswerten Gruppe gehören.

Das erweiterte Führungszeugnis wird von der/dem Bewerber/-in selbst bei der Stadt- oder Gemeindeverwaltung angefordert. Dazu muss er/sie einen Antrag von der Arche-Gemeinschaft vorlegen.¹⁰ Somit dient ein erweitertes Führungszeugnis als erster Indikator, um potentielle Täter/-innen ausschließen zu können. Aus datenschutzrechtlichen Gründen darf das erweiterte Führungszeugnis lediglich eingesehen und auch nicht als Kopie einbehalten werden. Allerdings muss die Einsichtnahme dokumentiert werden.¹¹

Die Selbstauskunftserklärung dient inhaltlich demselben Zweck, geht aber über das erweiterte Führungszeugnis hinaus. Zum einen verpflichtet sich der/die Unterzeichnende/-r dazu, auch aktuelle und zukünftige Ermittlungsverfahren sowie Verurteilungen unmittelbar dem Arbeitgeber mitzuteilen. Dies ermöglicht ein zeitnahes Reagieren durch die Gemeinschaft. Zum anderen wird diese Erklärung persönlich ausgefüllt, sodass die Auskunft eine andere Qualität bekommt, welche potentielle Täter/-innen von vornherein abschrecken kann. Gleichzeitig dient das Einfordern einer Selbstauskunftserklärung als Signal, dass mit Missbrauchsfällen in den Arche-Gemeinschaften offensiv umgegangen wird.¹²

5 Präventionsbeauftragte/-r

5.1 Aufgaben

5.1.1 Schulungen

Der/die Präventionsbeauftragte führt für Mitarbeitende, Menschen mit geistiger Behinderung und Ehrenamtliche zielgruppenorientierte Schulungen zur Prävention von Missbrauch durch. Alternativ kann er/sie dafür externe Referent/-innen hinzuziehen. Eine Absprache mit der Gemeinschaftsleitung bzw. den verantwortlichen Haus- und Bereichsleitungen sollte im Vorfeld erfolgen.

¹⁰ Siehe Vorlage in Kapitel 9 Anhang.

¹¹ Ebenso.

¹² Ebenso.

5.1.2 Bereitstellung von Präventionsmaterialien

Der/die Präventionsbeauftragte ist für das Bereitstellen von Informations-, Methoden- und Schulungsmaterial zum Thema Prävention zuständig. Budgetfragen klärt er/sie mit der Gemeinschaftsleitung. Der/die Präventionsbeauftragte ist dafür verantwortlich, diese Materialien zu aktualisieren. Die Materialien sollten auf die jeweilige Zielgruppe angepasst sein, z. B. in leichter Sprache für die Menschen mit geistiger Behinderung.

5.1.3 Vernetzung mit Fachstellen der Intervention und Prävention vor Ort

Der/die Präventionsbeauftragte leistet im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit Vernetzungsarbeit mit Fach- bzw. Beratungsstellen und vermittelt im Bedarfsfall weiter.

Ansprechperson für alle Fragen der Prävention: Der/die Präventionsbeauftragte ist sowohl für alle Mitarbeitenden und Menschen mit geistiger Behinderung als auch für Ehrenamtliche Ansprechperson. Er/sie kann auf die externe Vertrauensperson sowie auf Beratungs- und Fachstellen verweisen.

5.1.4 Interne Beratungs- und Beschwerdestelle für Präventionsangelegenheiten

Der/die Präventionsbeauftragte kann Beschwerden oder Verdachtsfälle entgegennehmen. Er/sie darf Verdachtsfälle und Beschwerden nicht selbst bearbeiten und ist verpflichtet, umgehend das Meldeverfahren für Verdachtsfälle und Beschwerden einzuleiten. Der/die Präventionsbeauftragte kann Kontaktdaten der internen Ansprechpartner/-innen sowie externen Missbrauchsbeauftragten weitergeben. Betroffene können sich auch direkt an die externen Missbrauchsbeauftragten wenden.

5.2 Unterstützung für den/die Präventionsbeauftragte/n

Die Gemeinschaftsleitung muss dem/der Präventionsbeauftragten in Absprache mit dem Vorstand entsprechende Schulungen bzw. Beratung ermöglichen sowie Unterstützung bereitstellen.

5.3 Anforderungsprofil

Der/die Präventionsbeauftragte muss eine Fachkraft mit mindestens 2 Jahren fachspezifischer Berufserfahrung sein. Ferner muss er/sie eine Schulung durch die Präventionsstelle von sexuellem Missbrauch der entsprechenden Diözese bzw. Landeskirche oder eine vergleichbare Qualifikation nachweisen.

Der/die Präventionsbeauftragte muss hauptberuflich angestellt sein und seine/ihre Aufgaben innerhalb der Arbeitszeit erledigen können. Der Umfang dieser Arbeitszeit wird je nach Größe und Anforderungen in der jeweiligen Gemeinschaft festgelegt. Der/die Präventionsbeauftragte muss für die Gemeinschaftsmitglieder bekannt und erreichbar sein. Die Veröffentlichung von Kontaktdaten des/der Präventionsbeauftragten muss gewährleistet sein.

5.4 Beauftragung

Der/die Präventionsbeauftragte wird durch die Gemeinschaftsleitung in Abstimmung mit dem Gemeinschaftsrat vorgeschlagen. Die Beauftragung erfolgt durch den Vorstand. Idealerweise hat der/die Präventionsbeauftragte nicht gleichzeitig die Gemeinschaftsleitung inne. Sollte dies dennoch der Fall sein, übernimmt der Vorstand die Aufsichtsfunktion, die sonst

die Gemeinschaftsleitung gegenüber dem/der Präventionsbeauftragten ausübt.

6 Fortbildungen und Schulungen

Das Thema Prävention sowie das Institutionelle Schutzkonzept sollen wiederkehrend in Teambesprechungen und Supervisionssitzungen aufgegriffen werden. Ziel dessen ist die Schaffung einer Kultur der offenen Kommunikation und der Enttabuisierung des Themas. Ferner müssen alle Mitarbeiter/-innen regelmäßig geschult werden. Zu einem späteren Zeitpunkt soll überprüft werden, ob die Fortbildungen weiter nach bestimmten Funktionen ausdifferenziert werden sollen.

6.1 Fortbildungs- bzw. Schulungsinhalte

6.1.1 Basiswissen

- Angemessene Nähe und Distanz
- Eigene emotionale und soziale Kompetenz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Schnittstellenthemen, wie z. B. Sexualpädagogische Ansätze oder geschlechter- und kultursensible Bildung
- Sexualität allgemein und diesbezügliche Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne geistige Behinderung
- Grundlagenwissen zu geistiger Behinderung und bestimmten Behinderungsbildern (z. B. Autismus, Down-Syndrom) im Hinblick auf Sexualität (unterschiedliche Herausforderungen, Grundvoraussetzung zur Entwicklung von/Umgang mit Sexualität)
- Qualitätsmanagement in Einrichtungen

6.1.2 Prävention und Intervention

- Themen analog zur Risikoanalyse: Fehlerkultur, räumliche-, Team- und Organisationsstruktur im Hinblick auf Ressourcen und Risiken gegen/für Missbrauch, Ressourcen/Vulnerabilität von Menschen mit Behinderung
- Prävention und Intervention
- Strategien von Täter/-innen
- Psychodynamiken der Opfer
- Notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffene Institution
- Vermittlung von Themen wie Schutz und Prävention beim Thema sexualisierte Gewalt gegenüber Menschen mit geistiger Behinderung; Stärkung/Aufklärung als Grundpfeiler für Selbstschutz (auch über Beschwerdemöglichkeiten)
- Stärkung von Menschen mit Behinderungen: Allgemeine Themen wie Selbstwert, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, gesundes Vertrauen zu Ansprechpartner/-innen (an wen kann man sich wenden, Enttabuisierung), Partizipation in den Gemeinschaften
- Regionale fachliche Vernetzungsmöglichkeiten

6.1.3 Recht

- Verhaltenskodex
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen

- Arbeitsrecht

6.1.4 Reflexion und Sensibilisierung

- Wahrnehmungshilfen zum Erkennen sexualisierter Gewalt von Menschen mit Behinderungen an anderen Menschen mit Behinderungen
- (Digitale) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz; Umgang mit sexualisierten Inhalten in Medien
- Dynamiken in Organisationen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen

6.2 Grundsätze für die Schulungen und Fortbildungen

Die Schulungen/Fortbildungen sollten in regelmäßigen Intervallen angeboten, aus jeder der oben beschriebenen Kategorien sollte mindestens ein Thema jährlich besprochen werden. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei der Gemeinschaftsleitung sowie dem/der Präventionsbeauftragten. Die Durchführung kann an eine fachkundige Person delegiert werden und sowohl intern als auch extern erfolgen.

Die Teilnahme für Assistent/-innen ist verpflichtend, Ehrenamtliche können auf freiwilliger Basis teilnehmen, verpflichtend ist für diese jedoch die Unterzeichnung und Einhaltung des Verhaltenskodex. Entsprechende Angebote für die Menschen mit Behinderungen sind ebenfalls verpflichtend, müssen aber unbedingt der Zielgruppe und den Bedürfnissen einzelner angepasst werden.

Es empfiehlt sich das Arbeiten mit möglichst konkreten Fallbeispielen, die Verwendung leichter Sprache, v. a. für Menschen mit Behinderung und Menschen, deren erste Sprache nicht Deutsch ist (z. B. Freiwillige) sowie die Nutzung von Visualisierungen, z. B. durch ein Ampelsystem. Die Durchführung der Schulungen/Fortbildungen sowie die Teilnahme müssen dokumentiert werden.

7 Verhaltenskodex

7.1 Grundprinzipien

Beziehungen sind von zentraler Bedeutung für die Identität und den Auftrag der Arche. Die Arche bejaht die grundlegende Gleichwertigkeit jedes Menschen. Wir sind uns jedoch auch bewusst, dass es ein Ungleichgewicht der Macht und/oder der Handlungsfähigkeit geben kann, das zu Ungleichheit in Beziehungen führt. Jeder Missbrauch einer Abhängigkeit, eines Machtgefälles oder des Vertrauens verletzt die Würde von Menschen, steht unserem Auftrag entgegen und zerstört unsere Glaubwürdigkeit.

Es liegt in der Verantwortung aller, Grenzen zu wahren sowie Intimität und Schamgefühl zu respektieren. Dies gilt ganz besonders in der Pflege. Ein reflektierter Umgang mit dem Rollenverständnis als Assistent/-in gegenüber Menschen mit Behinderungen wird vorausgesetzt. Die Arche setzt sich dafür ein, für ein schützendes Umfeld zu sorgen, in dem Missbrauch und jede Form von Gewalt gegenüber Menschen nicht toleriert werden. Mit diesem Verhaltenskodex sollen klare Richtlinien festgelegt und die Grenzen dieser Beziehungen benannt werden.

Es wird empfohlen, die Zustimmungserklärung zum Verhaltenskodex offiziell mit dem Logo der Gemeinschaft zu gestalten und darauf hinzuweisen, dass der Verhaltenskodex bei den Unterzeichner/-innen verbleibt.¹³

7.2 Umsetzung

Dieser Verhaltenskodex ist Teil des Institutionellen Schutzkonzeptes. Die mit dem Institutionellen Schutzkonzept in Kraft gesetzte Fassung des Verhaltenskodex ist jeweils mit Anhang 9.6. zur Unterschrift vorzulegen. Der Verhaltenskodex beschreibt die Mindeststandards der Arche und die erwarteten sowie die zu vermeidenden Verhaltensweisen und Praktiken. Der Verhaltenskodex baut auf vorhandenen Dokumenten auf, in denen festgelegt ist, was die Arche von ihren Mitgliedern erwartet. Dies sind unter anderem Satzungen, Arbeitsverträge, bestehende Personalrichtlinien einschließlich der Vorgehensweisen in Beschwerde- und Verdachtsfällen.

Als Teilnehmer/-in am Leben der Arche verpflichte ich mich zu folgenden Grundsätzen:

- Ich werde jeden Menschen mit Würde und Respekt behandeln.
- Ich werde Menschen nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihrer Sprache, ihres Familienstands, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, ihrer Fähigkeit, ihrer politischen Überzeugung oder ihres sozialen Status diskriminieren.

7.3 Inhalt des Verhaltenskodex

Unser Auftrag verlangt, dass unser persönliches und professionelles Verhalten von höchster Qualität ist. Als Person, die am Auftrag der Arche teilnimmt, verpflichte ich mich, die folgenden Verhaltensstandards einzuhalten:

1. Ich werde den Auftrag der Arche nach besten Kräften vertreten und fördern.
2. Ich werde eine offene und ehrliche Kommunikation innerhalb der Arche ermöglichen und dabei die individuellen Persönlichkeitsrechte beachten. Um den Schutz unserer Arbeitsumgebung und/oder die Integrität unseres Gemeinschaftslebens zu wahren, verpflichte ich mich, die vereinbarten Kommunikationswege meiner Gemeinschaft (Ansprechpartner/-in, Medium, ...) zu beachten. Ich werde andere einladen, dasselbe zu tun.
3. Ich werde die mir in der Arche anvertrauten Aufgaben, Pflichten und Verantwortlichkeiten so gewissenhaft wie möglich ausführen.
4. Wenn ich Arche-Mitglieder formell begleite, sollte ich mich fachlich fortbilden sowie selbst Begleitung oder Supervision nutzen.
5. Wenn ich einen Missbrauch in irgendeiner Form feststelle, verpflichte ich mich, diese Informationen nach dem im Schutzkonzept beschriebenen Meldeverfahren weiterzuleiten.
6. Paarbeziehungen zwischen Angestellten bedürfen einer ausführlichen Reflexion, einer individuellen Absprache und ggf. einer Anpassung der Arbeitsplatzsituation.

Daher verstehe ich und stimme ich zu, dass die folgenden Verhaltensweisen im Widerspruch zu diesen Standards stehen und in der Arche nicht akzeptabel sind:

1. Gewalttätigkeiten, einschließlich körperlicher Misshandlung.
2. Sexueller Missbrauch einschließlich unangemessene sowie vom Gegenüber nicht gewollte bzw. grenzüberschreitende Berührungen und sexuelle Ausbeutung. Dies gilt unabhängig vom Alter der betreffenden Person. Jegliche sexuelle Aktivität zwischen Arche-Mitgliedern ohne und mit geistiger Behinderung ist inakzeptabel.

¹³ Vorlage für die Zustimmungserklärung: siehe Anhang.

3. Emotionaler und psychischer Missbrauch: zum Beispiel Manipulation, verbaler Missbrauch, Mobbing und Belästigung.
4. Spiritueller Missbrauch: Verletzung der Selbstbestimmung im Bereich des Glaubens und der Spiritualität.
5. Das Ausnutzen von Machtpositionen, die sich aus der Rolle als Mitglieder und Angestellte der Arche ergeben, um Druck auszuüben, Gefälligkeiten oder persönliche Vorteile zu erzielen, seien diese wirtschaftlich, beruflich, politisch oder sexuell. Dies gilt besonders in Beziehungen, in denen eine Abhängigkeit zu Grunde liegt (z. B. Begleitung, Führung/Aufsicht).
6. Diebstahl von, Betrugereien mit und Missbrauch am Eigentum, an Geldern oder Aufzeichnungen, die der Arche oder einem Mitglied der Arche gehören.
7. Unerlaubte Weitergabe vertraulicher oder sensibler Informationen.
8. Missbrauch von Medikamenten, Verwendung illegaler Substanzen oder unangemessener Alkohol- oder Cannabiskonsum während der Arbeitszeit.

8 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

8.1 Allgemeine Bestimmungen

Jedes Arche-Mitglied, das über missbräuchliche Verhaltensweisen¹⁴ informiert wurde, diese vermutet oder konkrete Beweise dafür hat, ist verpflichtet, diese Verhaltensweisen zu melden. Die Meldung kann an die Gemeinschaftsleitung, an eine Person des Vertrauens sofern Mitglied der Gemeinschaft oder in anonymisierter Form, z. B. über eine dafür beauftragte Vertrauensperson oder eine Beschwerdebox, erfolgen. Zudem bietet die Internationale Arche über ihre Internetseite¹⁵ die Möglichkeit, Vorfälle ebenfalls anonym zu melden. Selbstverständlich kann auch jede direkt von Missbrauch betroffene Person diese Meldewege nutzen.

Jede Gemeinschaft muss mindestens zwei unterschiedliche Wege der anonymen Meldung ermöglichen. Alle Meldungen müssen an die Gemeinschaftsleitung weitergegeben werden, außer sie ist selbst betroffen. Die Gemeinschaftsleitung ist verpflichtet, den Vorstand zu informieren.

Der Vorstand kann verfügen, dass die verdächtige Person vorübergehend vom Dienst freigestellt wird, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist. Der Vorstand als Dienstgeber hat durch geeignete und angemessene Maßnahmen sicherzustellen, dass sich die behauptete Handlung nicht wiederholen kann.

Wer Bedenken über Fehlverhalten äußert, wird vor Schikanen oder anderen nachteiligen Behandlungen geschützt. Bei konkretem Verdacht sind entsprechende disziplinarische Maßnahmen zu treffen und ggf. die zuständigen Behörden einzuschalten. Erweist sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet, ist dies durch den Vorstand schriftlich festzuhalten und durch die Gemeinschaftsleitung entsprechend zu kommunizieren. Darüber hinaus ist im Einvernehmen mit der entsprechenden Person alles zu tun, um diese zu rehabilitieren und zu schützen.

¹⁴ Siehe: Beschreibung in Kapitel 1.2.

¹⁵ Siehe: <https://www.larche.org/prevention-and-safeguarding>.

Vorsätzlich falsche Anschuldigungen stellen ebenfalls einen Disziplinarverstoß dar und werden entsprechend untersucht und behandelt.

8.2 Meldewege bei sexualisierter Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderungen

Für den Bereich der sexualisierten Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderungen gelten die Präventions- und Melderichtlinien, denen sich die jeweiligen Gemeinschaften verpflichtet haben. Diese sind für die einzelnen Gemeinschaften:

- Arche Landsberg: Deutsche Bischofskonferenz, Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst, 2019, § 10 - 31. ([Link](#))
- Arche Ravensburg: Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Leitlinien zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V., 2015, III. Intervention ([Link](#))

Es ist Aufgabe der Arche-Gemeinschaften, diese Verfahrenswege gegebenenfalls auf die eigene Gemeinschaft herunterzubrechen und den Gemeinschafts-Mitgliedern bekannt zu machen sowie konkrete Ansprechpersonen zu benennen.

8.3 Weitere Meldewege

In allen anderen Fällen des Missbrauchs, zum Beispiel bei Übergriffen zwischen Menschen mit Behinderungen oder Diebstahl durch Mitarbeiter/-innen, stimmt sich die Gemeinschaftsleitung mit dem/der Vorstandsvorsitzenden ab und prüft nach einer ersten fachlichen Einschätzung die Beweislage (u. a. Gespräche mit beschuldigten und betroffenen Personen bzw. Zeugen/-innen). Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines Missbrauchs im Sinne dieses Schutzkonzeptes vor, entscheidet der Vorstand als Dienstgeber zeitnah über das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der rechtlichen Bestimmungen.

Sofern die Gemeinschaftsleitung betroffen oder befangen ist, wird der/die Vorstandsvorsitzende der Gemeinschaft informiert. Ist der/die Vorstandsvorsitzende betroffen oder befangen, wird die Leitung der Arche Deutschland informiert.

8.4 Dokumentation der Verdachtsfälle

Alle Verdachtsmeldungen werden dokumentiert und bestätigte Verdachtsfälle im Sinne der Transparenz und Rechenschaftspflicht an die Leitung der Arche Deutschland gemeldet. Unbestätigte Verdachtsmeldungen werden nach erfolgter Rehabilitation gelöscht. Bestätigte Verdachtsfälle werden nach fünf Jahren gelöscht. Alle Angaben werden vertraulich behandelt.

8.5 Nachbearbeitung von Missbrauchsfällen

Gab es in einer Arche-Gemeinschaft einen Missbrauchsfall, ist dies für die betroffenen Personen wie auch für die gesamte Gemeinschaft emotional belastend. Um das Erlebte zu verarbeiten ist es wichtig, Raum und Zeit für professionelle Hilfe zu geben (u. a. Therapieangebote, Supervision, Teamgespräche). Die nachhaltige Aufarbeitung eines missbräuchlichen Verhaltens soll helfen, Lücken im Schutzkonzept zu entdecken und geeignete Maßnahmen für mehr Schutz zu entwickeln.

9 Anhang

9.1 Beantragung eines Führungszeugnisses für Mitarbeiter/-innen

Anschrift und Logo der Arche-Gemeinschaft bzw. der Arche Deutschland einfügen

Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG

Die Arche *Name einfügen* ist eine Wohneinrichtung für erwachsene Menschen mit einer geistigen Behinderung (nach SGB IX u. SGB XII).

Aufgrund der Tätigkeit in unserer Einrichtung benötigen wir nach § 75 Absatz 2 SGB XII und § 124 Absatz 2 SGB IX sowie nach § 30 a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein erweitertes Führungszeugnis für unsere/-n Mitarbeitenden

Name und Geburtsdatum einfügen

Der/Die Mitarbeitende ist seit dem *Datum einfügen* bei uns beschäftigt.

Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Ort, Datum und Unterschrift der Gemeinschaftsleitung einfügen

9.2 Beantragung eines Führungszeugnisses für Ehrenamtliche

Anschrift und Logo der Arche-Gemeinschaft bzw. der Arche Deutschland einfügen

Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG

Die Arche *Name einfügen* ist eine Wohneinrichtung für erwachsene Menschen mit einer geistigen Behinderung (nach SGB IX u. SGB XII).

Name und Geburtsdatum einfügen ist in unserer Einrichtung ehrenamtlich tätig. Er/sie ist nach § 75 Absatz 2 SGB XII und § 124 Absatz 2 SGB IX zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes verpflichtet.

Der/Die Mitarbeitende ist seit dem *Datum einfügen* ehrenamtlich bei uns tätig. Aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit wird hiermit bestätigt, dass die Voraussetzungen für eine Gebührenbefreiung gemäß § 12 JVKostO vorliegt.

Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Ort, Datum und Unterschrift der Gemeinschaftsleitung einfügen

9.3 Dokumentation der Einsichtnahme in die Führungszeugnisse

Name	Vorname	Haupt-/Ehrenamtlich	Ausstellungsdatum	Gültig bis	Vorlage-Datum	Relevante	Eingetragen durch

						Eintra- gung	
...							

9.4 Selbstauskunftserklärung für beruflich und ehrenamtlich Tätige

Anschrift und Logo der Arche-Gemeinschaft bzw. der Arche Deutschland einfügen

Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung für die Tätigkeit bei der *Name der Arche* einfügen

Vor- und Nachname und Geburtsdatum in Druckbuchstaben einfügen

1. Hiermit versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat nach dem Strafgesetzbuch (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB) rechtskräftig verurteilt worden bin¹⁶ und meiner Kenntnis nach auch insoweit kein Ermittlungsverfahren eingeleitet oder Anklage gegen mich erhoben bzw. ein Haftbefehl ausgestellt worden ist.

2. Hiermit verpflichte ich mich, meinen Arbeitgeber bzw. die Leitung der oben genannten Arche unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat(en) gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben worden ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat(en) werde ich dem Arbeitgeber bzw. der Leitung der oben genannten Arche unverzüglich anzeigen.

3. Ich werde auf Verlangen des Arbeitgebers bzw. der Leitung der oben genannten Arche gegen Kostenerstattung meine persönliche Eignung im Sinne des § 75 Absatz 2 SGB XII und § 124 Absatz 2 SGB IX durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG in regelmäßigen Abständen - spätestens alle 5 Jahre - nachweisen.

4. Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in der Regel schwerwiegende arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

Ort, Datum und Unterschrift einfügen

9.5 Merkblatt zur Belehrung über die Verpflichtung zur Selbstauskunft

Im Rahmen ihres Schutzauftrages für Menschen mit geistiger Behinderung will die Arche *Name einfügen* sicherstellen, dass Menschen, die beruflich oder ehrenamtlich in Kontakt mit diesen treten, für diese Aufgabe geeignet sind. Eine Maßnahme um diesen Schutz sicher zu stellen, ist die Einholung von Selbstauskünften und Verpflichtungserklärungen.¹⁷

¹⁶ Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) getilgt sind.

¹⁷ Im weiteren „Bogen“ genannt.

Muss ich den Bogen ausfüllen und muss ich mich zur Selbstauskunft verpflichten?

Ja, bei Mitarbeiter/-innen und Ehrenamtlichen, die Umgang mit Menschen mit geistiger Behinderung haben, ist der Arbeitgeber berechtigt entsprechende Fragen zu stellen und eine Selbstauskunft zu verlangen. Dies ergibt sich aus der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Falsche Angaben im Bogen können unter Umständen sogar die fristlose Kündigung zur Folge haben. Bitte lesen Sie den Bogen daher genau durch, wenn Sie ihn ausfüllen und unterschreiben! In diesem Merkblatt finden Sie zusätzliche Erläuterungen.

Was bedeutet „gerichtlich bestraft“?

Eine gerichtliche Bestrafung liegt vor, wenn entweder ein rechtskräftiger Strafbefehl ergangen ist oder eine rechtskräftige gerichtliche Verurteilung vorliegt. Ausnahmslos alle Bestrafungen nach den im Bogen aufgeführten Paragrafen sind anzugeben, unabhängig von der Höhe der Strafe und unabhängig davon, ob eine Haft- oder Geldstrafe verhängt wurde. Als „nicht gerichtlich bestraft“ dürfen Sie sich im Bogen bezeichnen, wenn die Bestrafung im Bundeszentralregister getilgt ist. Die Tilgungsfrist beträgt nach § 46 des Bundeszentralregistergesetzes:

1. fünf Jahre bei Verurteilungen

- a) zu Geldstrafe von nicht mehr als neunzig Tagessätzen, wenn keine Freiheitsstrafe, kein Strafarrest und keine Jugendstrafe im Register eingetragen ist,
- b) zu Freiheitsstrafe oder Strafarrest von nicht mehr als drei Monaten, wenn im Register keine weitere Strafe eingetragen ist,
- c) zu Jugendstrafe von nicht mehr als einem Jahr,
- d) zu Jugendstrafe von nicht mehr als zwei Jahren, wenn die Vollstreckung der Strafe oder eines Strafrestes gerichtlich oder im Gnadenweg zur Bewährung ausgesetzt worden ist,
- e) zu Jugendstrafe von mehr als zwei Jahren, wenn ein Strafrest nach Ablauf der Bewährungszeit gerichtlich oder im Gnadenweg erlassen worden ist,
- f) zu Jugendstrafe, wenn der Strafmakel gerichtlich oder im Gnadenweg als beseitigt erklärt worden ist,
- g) durch welche eine Maßnahme (§ 11 Abs. 1 Nr. 8 des Strafgesetzbuchs) mit Ausnahme der Sperre für die Erteilung einer Fahrerlaubnis für immer und des Berufsverbots für immer, eine Nebenstrafe oder eine Nebenfolge allein oder in Verbindung miteinander oder in Verbindung mit Erziehungsmaßregeln oder Zuchtmitteln angeordnet worden ist,

2. zehn Jahre bei Verurteilungen

- a) zu Geldstrafe und Freiheitsstrafe oder Strafarrest von nicht mehr als drei Monaten, wenn die Voraussetzungen der Nummer 1 Buchstaben a und b nicht vorliegen,
- b) zu Freiheitsstrafe oder Strafarrest von mehr als drei Monaten, aber nicht mehr als einem Jahr, wenn die Vollstreckung der Strafe oder eines Strafrestes gerichtlich oder im Gnadenweg zur Bewährung ausgesetzt worden und im Register nicht außerdem Freiheitsstrafe, Strafarrest oder Jugendstrafe eingetragen ist,
- c) zu Jugendstrafe von mehr als einem Jahr, außer in den Fällen der Nummer 1 Buchstaben d) bis f),
- d) Jugendstrafe bei Verurteilungen wegen einer Straftat nach den §§ 171, 180a, 181a, 183 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder § 236 des Strafgesetzbuchs von mehr als einem Jahr in Fällen der Nummer 1 Buchstabe d bis f,

3. zwanzig Jahre bei Verurteilungen

wegen einer Straftat nach den §§ 174 bis 180 oder 182 des Strafgesetzbuches zu einer Freiheitsstrafe oder Jugendstrafe von mehr als einem Jahr,

4. fünfzehn Jahre in allen übrigen Fällen.

5. Verurteilungen zu lebenslanger Freiheitsstrafe werden nicht getilgt.

Die Tilgungsfrist beginnt erst mit dem Abschluss der Strafvollstreckung.¹⁸

Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?

In einem „normalen“ Führungszeugnis sind in der Regel nur Verurteilungen enthalten, die auf Freiheitsstrafe von mehr als 3 Monaten oder Geldstrafe von mehr als 90 Tagessätzen lauten. Das in der Verpflichtung enthaltene erweiterte Führungszeugnis nennt dagegen alle Verurteilungen nach den im Bogen aufgeführten Strafvorschriften, unabhängig von der Strafhöhe.

Was passiert mit meiner „Selbstauskunft“ und meinem Führungszeugnis?

Beides erhält zunächst ausschließlich die Gemeinschaftsleitung bzw. die Leitung der Arche Deutschland sowie ggf. der Vorstand als Arbeitgebender zur Ansicht. Geht aus der Selbstauskunft oder dem Führungszeugnis hervor, dass Anklagen, Haftbefehle oder gerichtliche Bestrafungen vorliegen, bei denen es um die Eignung für den Umgang mit Menschen mit geistiger Behinderung geht, veranlasst der Arbeitgeber weitere Schritte (Näheres siehe unten).

In allen anderen Fällen wird die Selbstauskunft in Ihrer Personalakte abgelegt. Das Führungszeugnis darf von uns nicht einbehalten werden. Wir werden Datum der Einsicht und die Unbedenklichkeit hinsichtlich Ihrer Tätigkeit bei uns dokumentieren. Enthält das Führungszeugnis zum Beispiel nur eine Eintragung wegen eines Verkehrsdelikts, so wird diese Information nicht weitergegeben.

Wie sehen gegebenenfalls die weiteren Schritte aus?

Ergibt sich aus Ihrer Selbstauskunft oder dem Führungszeugnis, dass eine einschlägige Anklage, ein einschlägiger Haftbefehl oder eine einschlägige gerichtliche Bestrafung vorliegen, nimmt die Leitung zusammen mit dem Vorstand eine Klärung des Sachverhaltes vor.

Welche Maßnahmen werden gegebenenfalls ergriffen?

Welche Maßnahmen bei Vorliegen einer einschlägigen Anklage oder gerichtlichen Bestrafung ergriffen werden, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Auch eine Suspendierung kann bis zur Klärung der Vorwürfe veranlasst werden. Allein aufgrund einer pflichtgemäßen Anzeige nach der Selbstverpflichtung erfolgt im Regelfall keine Kündigung.

Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall aber verpflichtet, eigene Ermittlungen durchzuführen und den oder die betroffene/-n Mitarbeiter/-innen bzw. Ehrenamtlichen zu hören. Wenn es um Versetzung oder Kündigung geht, ist auch die Mitarbeiter/-innen-Vertretung vorher zu beteiligen, sofern eine eingerichtet ist.

Gilt hier nicht die Unschuldsvermutung?

Die „Unschuldsvermutung“ ist ein Begriff des Strafrechts. Er besagt, dass jemand so lange

¹⁸ Weitergehende Informationen zum Bundeszentralregister und zu den Tilgungsfristen unter <http://www.bundesjustizamt.de>.

als unschuldig gilt, bis ein Gericht seine/ ihre Schuld festgestellt hat. Für das Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen kann jedoch bereits der Verdacht reichen, dass der oder die Mitarbeiter/-in oder Ehrenamtliche einschlägige Straftaten begangen hat. So wird es zum Beispiel für den Arbeitgeber unzumutbar sein, jemanden, der/die im dringenden Verdacht steht schwere Straftaten gegen ihm/ihr anvertraute Menschen mit geistiger Behinderung begangen zu haben, noch bis zum Abschluss des Gerichtsverfahrens in der Arche Gemeinschaft bzw. in der Arche Deutschland tätig sein zu lassen.

Was muss ich tun, wenn später einmal gegen mich Anklage erhoben wird oder ein Haftbefehl erlassen wird?

Wenn nach einem der in der Selbstauskunft genannten Paragraphen gegen Sie Anklage erhoben oder ein Haftbefehl erlassen wird, sind Sie verpflichtet, umgehend den Arbeitgeber darüber zu informieren. Das Verheimlichen einer Anklageerhebung oder eines Haftbefehls ist unter Umständen ein Kündigungsgrund. Dies gilt auch, wenn ein Haftbefehl außer Vollzug gesetzt ist.

Damit Sie gegebenenfalls nachsehen können, sollten Sie dieses Merkblatt aufbewahren. Hier sind auch die für die Meldepflicht einschlägigen Paragraphen aufgeführt. Für Fragen stehen Ihnen Ihre Gemeinschaftsleitung bzw. Leitung der Arche Deutschland sowie der Vorstand gerne zur Verfügung.

9.6 Zustimmungserklärung für den Verhaltenskodex

Anschrift und Logo der Arche-Gemeinschaft bzw. der Arche Deutschland einfügen

Zustimmungserklärung für den Verhaltenskodex

Vor- und Nachname und Geburtsdatum in Druckbuchstaben einfügen

Ich habe den Verhaltenskodex der Arche Deutschland erhalten, sorgfältig gelesen und den Inhalt mit meinem/meiner Vorgesetzten besprochen.

Hiermit bestätige ich, dass ich die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Verhaltensregeln gelesen und verstanden habe und diesen zustimme. Mir ist bewusst, dass eine Verletzung des Verhaltenskodex oder weitreichenderer staatlicher Regelungen gegebenenfalls arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Folgen hat, die ich als Verursacher/-in zu tragen habe.

Datum, Name und Unterschrift einfügen