Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt

Umfassender Schutz vor Gewalt von Klient*innen, Mitarbeiter*innen, Ehrenamtlichen

PRÄVENTION
in der Erzdiözese Freiburg

Michaela Ahr

Referentin für Intervention und Aufarbeitung,
Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V.

ahr@caritas-dicv-freiburg.de

0761/ 8974 – 104



Übersicht über die Themen

Infothek des Caritasverbands für die Erzdiözese Freiburg e.V.

Bischöfliche Ordnungen gegen sexualisierte Gewalt

- Rechtliche Verbindlichkeit im Arbeitsverhältnis von Mitarbeiter*innen

Umfassender Gewaltschutz

Bischöfliche Ordnungen gegen sexualisierte Gewalt

- Curriculum für Unterweisungen, Schulungen und Qualifizierungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt in der Erzdiözese Freiburg

Gewaltschutz von Mitarbeiter*innen

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Arbeitsschutz und Berufsgenossenschaft
- 05.10.2027 – Fortbildung: Schnittstelle MAV und Gewaltschutz

Gewaltschutzkonzept



Infothek des Caritasverbands
für die Erzdiözese Freiburg e.V.

Ordner „Gewaltschutz“

caritas

Infothek

des Caritasverbands für die Erzdiözese Freiburg e.V.

Link: https://infothek.caritas-dicv-fr.de/

Im Ordner „Gewaltschutz“ finden unter anderem nachfolgende Themen:

- Bischöfliche Ordnungen und weitere Gesetze
- Aktuelle Formulare der AROPräv (auch in anderen Fremdsprachen)
- Arbeitsmaterialien zur Erarbeitung eines Institutionellem Schutzkonzepts gegen (sexualisierte) Gewalt
- Muster-Gewaltschutzkonzept und Muster-Interventionsverfahren
- Hinweise zu Literatur



Bischöfliche Ordnungen gegen sexualisierte Gewalt

Vorgaben und rechtliche Verbindlichkeit

caritas

Die grundsätzlichen Dokumente in der Erzdiözese Freiburg

A. Prävention

1. Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (RO-Prävention)
18.11.2019

2. Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv**)**
17.11.2023 (ABl. 2023, S. 354)

3. Curriculum für Unterweisungen, Schulungen und Qualifizierungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg (Diözesanes Curriculum Prävention)
05.08.2025

B. Intervention

4. „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Bereich“ der Deutschen Bischofskonferenz
01.05.2022

Die grundsätzlichen Dokumente in der Erzdiözese Freiburg

A. Prävention

1. Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (RO-Prävention)
18.11.2019

2. Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv**)**
17.11.2023 (ABl. 2023, S. 354)

3. Curriculum für Unterweisungen, Schulungen und Qualifizierungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg (Diözesanes Curriculum Prävention)
05.08.2025

B. Intervention

4. Leitlinien des Deutschen Caritas-verbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfe-bedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen
19. Januar 2024



Bischöfliche Ordnungen gegen sexualisierte Gewalt

Rechtliche Verbindlichkeit im Arbeitsverhältnis von Mitarbeiter*innen

caritas

Arbeitsrechtliche Wirkung

§ 22 AROPräv:

„Für Beschäftigte im Anwendungsbereich der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) entfaltet diese Ordnung, soweit sie das Arbeitsverhältnis berührt, nur dann rechtliche Wirkung, soweit sie den von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen Regelungen entspricht.“

1.2. Rahmenordnung Prävention:

„Für ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gilt diese Rahmenordnung entsprechend**.“**

Arbeitsrechtliche Wirkung

Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR):

Im Gremium „Arbeitsrechtliche Kommission“ wurde Ende 2021 über eine Anlage 10 zur AVR bzgl. der Thematik „sexualisierte Gewalt gegenüber Klient*innen“ verhandelt. Die Verhandlungen wurden von der Arbeitgeberseite auf Eis gelegt, da die Seite der Mitarbeiter*innen Regelungen für die Thematik „Gewalt gegenüber Mitarbeiter*innen“ ebenfalls in die AVR aufnehmen wollte.

Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO):

Die Regelungen in der AVO sind am 17.12.2021 im Amtsblatt 33 erschienen und sind in der Anlage 11 zur AVO geregelt.

Arbeitsrechtliche Wirkung

§ 14 AROPräv

(3) […] Auf die in den jeweils maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (AVO, AVR) normierte arbeitsrechtliche Verbindlichkeit hat die Dienstvorgesetzte oder der Dienstvorgesetzte Beschäftigte ausdrücklich hinzuweisen.

Fazit: Info an Mitarbeiter*innen, dass es KEINE Regelung in der AVR gibt.

Arbeitsrechtliche Wirkung

Fazit für alle Träger, welche der AVR folgen:

Die Vorgaben der bischöflichen Ordnungen sind für die Träger verpflichtend umzusetzen, wenn diese die Ordnungen in ihre Satzung oder ihren Gesellschaftsvertrag aufgenommen haben.

Zu nachfolgenden Vorgaben der bischöflichen Ordnungen können die Mitarbeiter*innen der Caritas nicht verpflichtet werden, da diese in ihre persönlichen Rechte eingreifen:

- § 15 AROPräv: Einholung einer Selbstauskunftserklärung
- § 14 AROPräv: Einholung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang
- §16 AROPräv: Qualifikation der Mitarbeiter*innen
- § 7 AROPräv: Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis.
  Dies ist nur bei gesetzlichen Vorgaben (§ 72a SBG VIII, § 124 Abs. 2 SGB IX, § 75 Abs. 2 SGB XII, § 44 Abs. 3 AsylG) derzeit möglich.

Arbeitsrechtliche Wirkung

Was ist zu tun:

Fordern Sie weiterhin die Formulare und die Führungszeugnisse (sofern andere gesetzliche Vorgaben bestehen) ein und bieten Sie Schulungen an. Dazu ist der Träger verpflichtet.
Falls sich Mitarbeiter*innen weigern sollten diese Vorgaben einzuhalten, ist dies ihr persönliches Recht.

Ein Gespräch über die Gründe der Weigerung kann ggf. Bedenken oder Widerstände klären.

→ Dokumentieren Sie die Verweigerung in der Personalakte oder bei Ehrenamtlichen in der Sammelakte.

Gewaltschutzkonzept

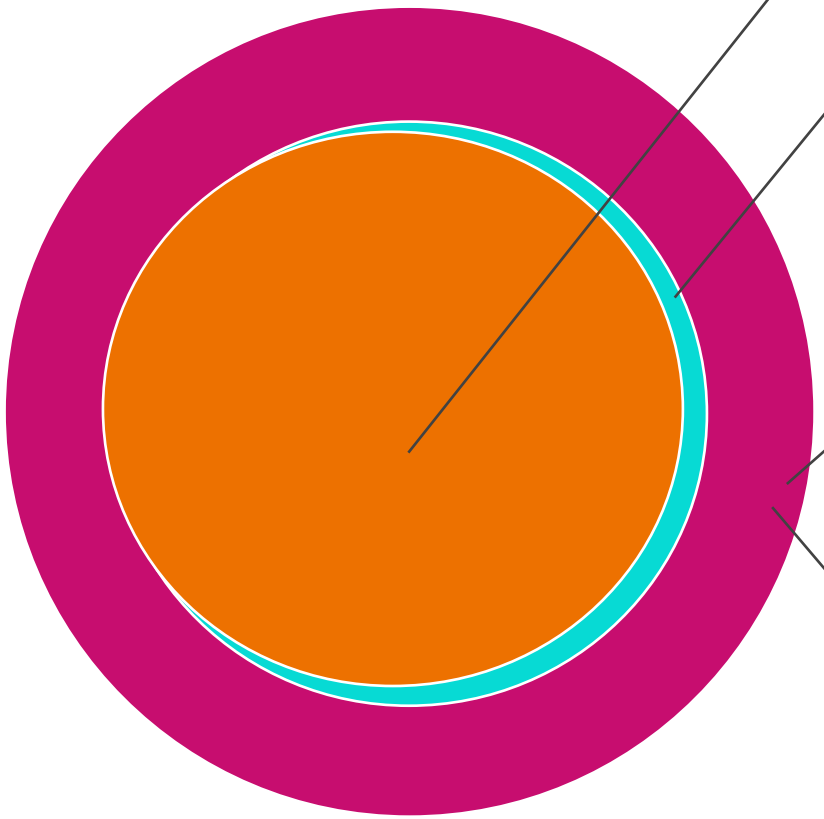


Umfassender Gewaltschutz

caritas

Umfassender Gewaltschutz

Reichweiten



Ordnungen zu Prävention und Intervention der Deutschen Bischofskonferenz

- Schutz der Anvertrauten vor sexualisierter Gewalt

Allgemeiner und spezifischer Verhaltenskodex

- Erweiterter Gewaltschutzbegriff: Auch Schutz vor verbaler, körperlicher und psychischer Gewalt
- Schutz der Persönlichkeit

Sozialgesetzbücher (SGB VIII, SGB IX, SGB XII)

- Schutz der Klient*innen. Erweiterter Gewaltbegriff!

Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses:
§ 124 Abs. 2 SGB IX,
§ 75 Abs. 2 SGB XII
§ 44 Abs. 3 AsylG

Erstellung eines Gewaltschutzkonzept:
§ 37a SGB IX und § 45 Abs. 2 Satz 4 SGB VIII

Schutz der Mitarbeiter*innen:
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Sexualisierte Gewalt, Mobbing

- Arbeitsschutzgesetz
erweiterter Gewaltbegriff

Gewalt

Zusammenfassung:

- **Gewaltdefinition**: Gewalt bezeichnet den Einsatz von physischem oder psychischem Zwang gegenüber Menschen sowie die physische Einwirkung auf Tiere oder Sachen.
- **Gewaltformen**: Körperlich, seelisch, sexualisiert, strukturell, finanziell, ideologisch usw.
- **Vorfallsformen**: Grenzverletzung und Übergriff, ggf. strafrechtlich relevant
- **Konstellation**: Mitarbeiter*in ggü. Mitarbeiter*in oder Mitarbeiter*in ggü. Klient*in usw.

→ Dies sind nur Beispiele und grundlegende Zusammenfassungen.
Mehr Infos gibt es in der Basisschulung oder im Modul Intervention



Bischöfliche Ordnungen gegen sexualisierte Gewalt

Curriculum für Unterweisungen, Schulungen und Qualifizierungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt in der Erzdiözese Freiburg

Übersicht der Veranstaltungen und Anmeldung:
Link:
Bildungsportal – Anvertrautenschutz

caritas

Diözesanes Curriculum Prävention

Präventionsschulung

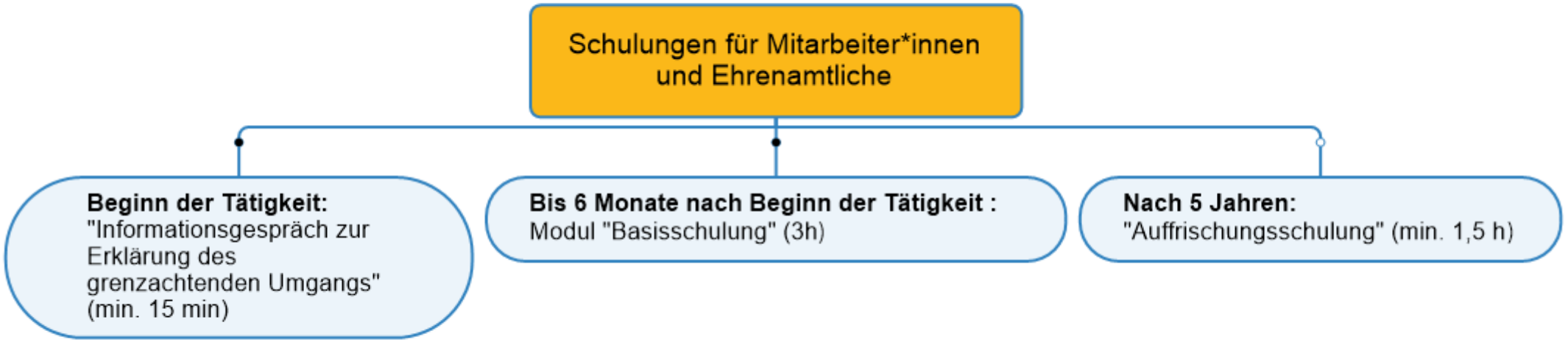
Die bischöflichen Vorgaben sehen vor, dass ausschließlich Personen, die Kontakt mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen (Anvertraute) haben, an Schulungen teilnehmen müssen.

Die zuständigen Referent*innen des DiCV Freiburg empfehlen, eine Teilnahme aller Leitungskräfte und Mitarbeiter*innen sowie Ehrenamtlichen.

Hintergrund ist, dass eine Kultur des achtsamen Miteinanders nur gemeinsam mit allen Beteiligten gelebt werden kann.

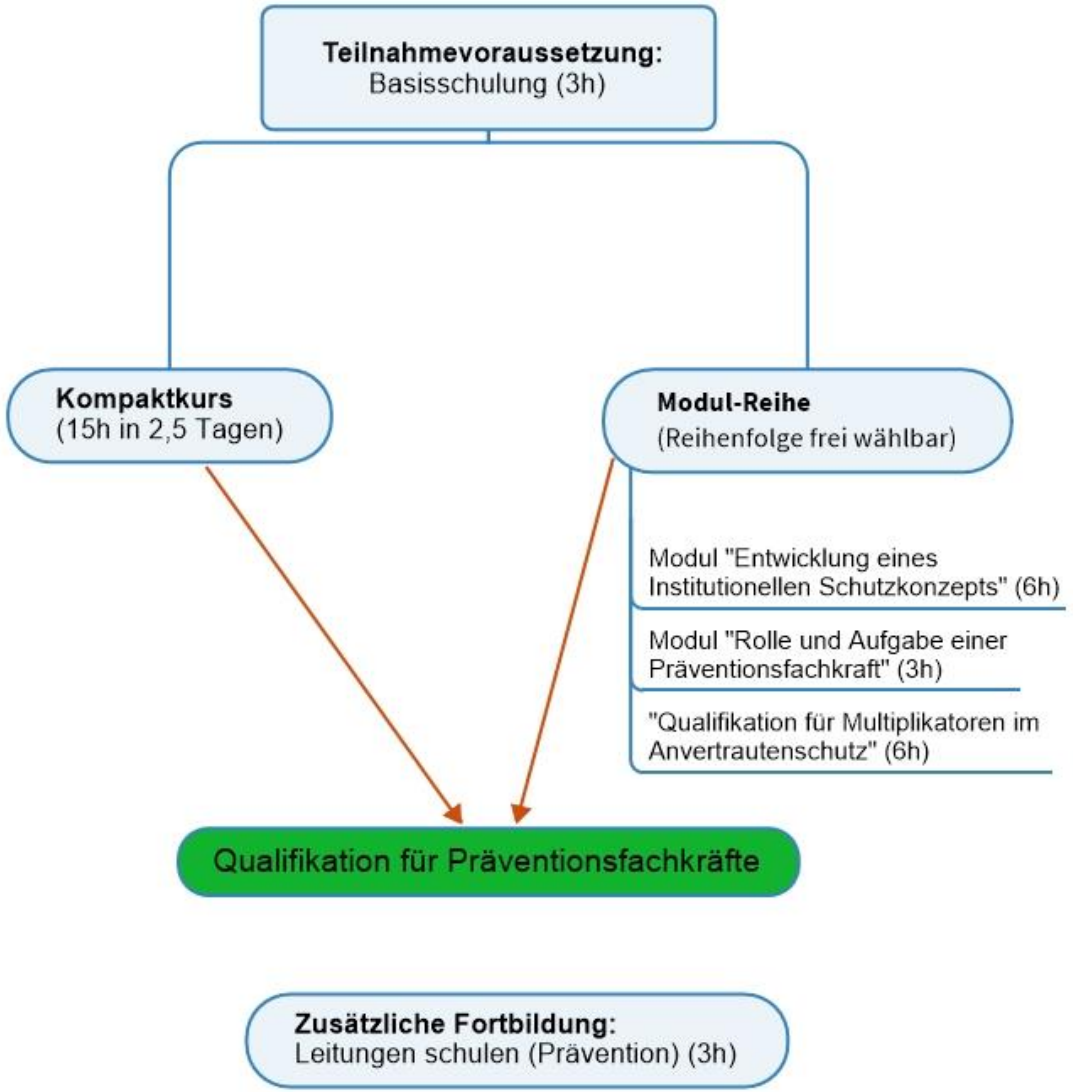
Diözesanes Curriculum Prävention

Präventionsschulung für Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche



Diözesanes Curriculum Prävention

Qualifikation zur Präventionsfachkraft



Aufgabe:
Die Präventionsfachkraft unterstützt den kirchlichen Rechtsträger bei der Umsetzung der bischöflichen Ordnungen und Erstellung eines Gewaltschutzkonzepts.

Diözesanes Curriculum Prävention

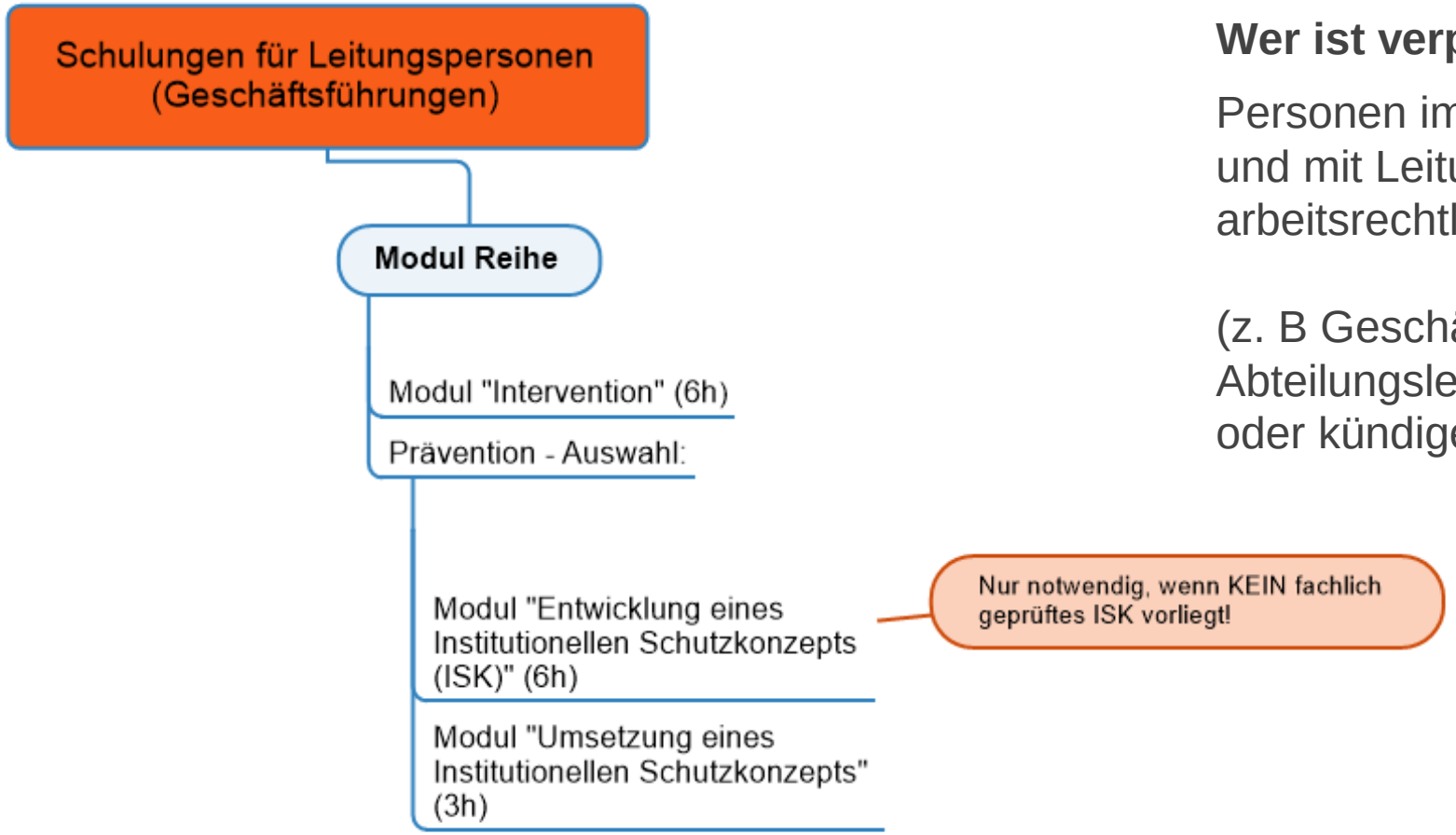
Qualifikation für Multiplikator*innen



Aufgabe:
Multiplikator*innen unterstützen die Präventionsfachkraft bei der Durchführung von Präventionsschulungen für Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche und ggf. Teamleitungen.

Diözesanes Curriculum Prävention

Präventionsschulungen für Geschäftsführungen



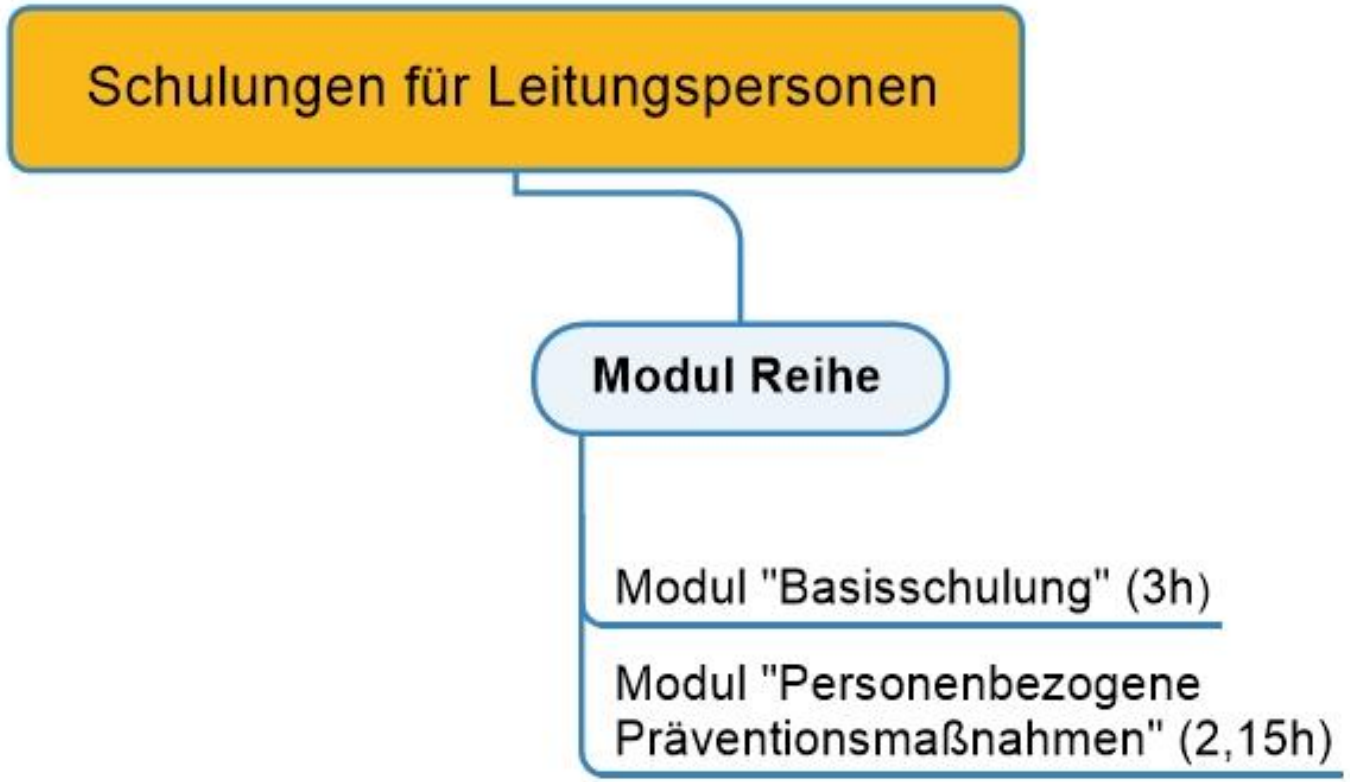
Wer ist verpflichtet:

Personen im Kontakt mit Anvertrauten und mit Leitungsfunktion sowie arbeitsrechtlichen Befugnissen

(z. B Geschäftsführungen und Abteilungsleitungen, die abmahnen oder kündigen können)

Diözesanes Curriculum Prävention

Präventionsschulung für Leitungskräfte



Wer ist verpflichtet:

Personen im Kontakt mit Anvertrauten und mit Leitungsfunktion für ein Team



Umfassendes Gewaltschutzkonzept

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Infothek → „Gewaltschutz“ → „Rechtliche Vorgaben“ → „ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“

caritas

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Jeder Mensch ist einzigartig und damit anders!

Dass man Menschen wegen ihrer Unterschiede zu anderen nicht benachteiligen darf, bestimmt im Arbeitsleben insbesondere das AGG, das im August 2006 in Kraft getreten ist.

Ziel des AGG ist es, niemand zu benachteiligen, nur weil er „anders“ ist.

Durch das AGG will der Gesetzgeber Benachteiligungen im Arbeitsleben verhindern oder – wenn sie dennoch eintreten – beseitigen bzw. bestrafen. Allerdings ist nicht jede Ungleichbehandlung verboten. Unzulässig ist die Benachteiligung wegen eines im AGG genannten Merkmals.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 6 AGG bezieht sich unter anderem auf Beschäftigte:

- Arbeitnehmer,*innen,
- Heimarbeiter*innen,
- arbeitnehmerähnliche Personen (wirtschaftlich Unselbständig),
- zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, also Azubis, Praktikant*innen sowie Werkstudent*innen, Freiwilligendienstleistende
- Leiharbeitnehmer*innen,
- ausgeschiedene Mitarbeiter*innen (allerdings nur bei nachwirkenden Folgen),
- Geschäftsführer*innen und Vorstand, soweit es um den Zugang zur Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg geht.
- Zudem gilt das AGG auch für Bewerber*innen, also für Personen, die noch keinen Arbeitsvertrag mit Ihrem Arbeitgeber geschlossen haben.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Mit dem AGG sollen **Benachteiligungen**

- **aus Gründen der ethnischen Herkunft** (dieses Merkmal knüpft an Fälle von Rassismus an. Ethnie = Volks- und Kulturgemeinschaft)
- wegen des Geschlechts,
- wegen der Religion oder Weltanschauung (Ausnahmen für Religionsgemeinschaften bei erzieherischen, pastoralen, leitenden MA)
- wegen einer Behinderung (Behinderung liegt vor, wenn die körperliche Funktion, die geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft beeinträchtigt.)
- wegen des Alters
- oder wegen der sexuellen Identität

verhindert bzw. beseitigt werden.

AGG – was ist eine Benachteiligung?

Eine Benachteiligung ist eine Schlechterstellung eines Menschen wegen eines oder mehrerer der acht durch das AGG geschützten Merkmale. Im Arbeitsalltag kann eine Benachteiligung unterschiedlich ausfallen.

Beispiele:

- Ungleiche berufliche Chancen für Mitarbeiterinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen
- Abfällige Bemerkungen über die Behinderung eines Mitarbeiters
- Das Ausgrenzen dunkelhäutiger Mitarbeiter*innen

Diskriminierung im Arbeitsalltag kann offensichtlich sein. Sie kann aber auch im Verborgenen oder unbewusst geschehen.

Formen der Benachteiligung

Das AGG unterscheidet folgende **Formen der Benachteiligung**:

- **unmittelbare Benachteiligung** (=wenn eine Person wegen eines der acht Merkmale des AGG eine schlechtere Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt)
- **mittelbare Benachteiligung** (=wenn eine Maßnahme oder eine Regelung, die scheinbar neutral ist, Angehörige einer Gruppe in besonderer Weise benachteiligen kann, ohne dass es hierfür einen sachlichen Grund gibt)
- **Belästigung** (=eine unerwünschte Verhaltensweise, die die Würde eines Menschen verletzt oder verletzen kann)
- **sexuelle Belästigung** (=jedes sexuell motivierte Verhalten, das die Intimsphäre eines Menschen verletzt oder verletzen kann)
- **die Anweisung zur Benachteiligung** (=eine solche liegt bspw. vor, wenn der Dienstgeber Mitarbeitende auffordert, bestimmte Personen zu benachteiligen)

All. Gleichbehandlungsgesetz AGG (2006)

§ 3 Begriffsbestimmung

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

All. Gleichbehandlungsgesetz AGG (2006)

Das Verbot der unmittelbaren bzw. mittelbaren Benachteiligung

richtet sich an

Arbeitgeber
und
dessen Vertreter*innen

⇨ **Eigenes Handeln**

Das Verbot der Belästigung bzw. der sexuellen Belästigung

richtet sich an

- Vorgesetzte
- Kolleg*innen
- Dritte (Kund*innen/Klient*innen, Geschäftspartner*innen)

⇨ **Organisationspflichten für den AG**

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

AGG – Pflichten des Arbeitgebers

Vorbeugende Maßnahmen

- § 12 Absatz 2 AGG
  Schulung aller Beschäftigten
  z.B. www.agg-schule.de
- Aushang des AGG im Betrieb
- Hinweis auf § 61b ArbGG
  Klage wg. Benachteiligung

§ 12 Absatz 3 und 4 AGG
Bei Vorfällen Maßnahmen ergreifen:

- Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung des Vorgesetzten oder Mitarbeitenden
- Geeignete Maßnahmen gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, etc.

§ 13 AGG

Einrichten einer Beschwerdestelle

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Fortbildungen für die Funktion „AGG-Beauftragte“

Das AGG legt keine erforderlichen Qualifikationen oder Weiterbildungen fest, die Voraussetzung für die Ausübung einer Tätigkeit als Beschwerdestelle nach § 13 AGG wären. Sinnvoll ist es sich mit dem Themengebiet insgesamt und den Abläufen einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG vertraut zu machen. Weitere Informationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Beschwerdestellen nach § 13 AGG finden Sie hier: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_BeschwStelle_u_BeschwVerfahren.html

Haufe Akademie
Name der Fortbildung: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kompakt
„Die Inhalte des AGG werden diskutiert und die Handlungsmöglichkeiten zu einer diskriminierungsfreien und sinnvollen Vorgehensweise erörtert. Ziel ist es, sich effektiv vor arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen schützen.“
Homepage: https://www.haufe-akademie.de/

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Fortbildungen für die Funktion „AGG-Beauftragte

- **TÜV Thüringen Akademie GmbH**

Name der Fortbildung: Die betriebliche Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 AGG

„Ziel dieses Seminars ist es, die wichtigsten arbeitsrechtlichen Teile des AGG rechtssicher und nachweisbar zu schulen, die arbeitsrechtlichen Vereinbarungen der Beschwerdestelle zu vermitteln sowie dies mit praktischen Beispielen zur Konfliktlösung zu ergänzen.“
Homepage: https://die-tuev-akademie.de/

- **Gleichstellung Akademie - Name der Fortbildungen:** Weiterbildung AGG-Beauftragte:r

„Sie lernen, Diskriminierungsformen nach dem AGG einzuordnen, Ihre Rolle als AGG-Beauftragte:r zu verstehen, Beschwerden nach § 13 AGG strukturiert zu begleiten, Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und auch in sensiblen Gesprächssituationen professionell zu handeln.“
Homepage: https://www.gleichstellungakademie.de/

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Fortbildungen für die Funktion „AGG-Beauftragte

Verlag Dashöfer - Name der Fortbildungen:

Aufbau einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Arbeitgebenden wird vom AGG auferlegt, einen Beschwerdemechanismus bzgl. Diskriminierungen einzurichten. Der Arbeitgeber erhält jedoch Freiheiten, wie genau das Beschwerdeverfahren und die einzurichtende innerbetriebliche Beschwerdestelle ausgestaltet werden kann. Grundkenntnisse des AGG werden vorausgesetzt.

Beschwerdebearbeitung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Dieses Online-Seminar richtet sich an Personen, die an der Bearbeitung von Beschwerden in der innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG beteiligt sind und sich über die einzelnen Schritte des Beschwerdeablaufs informieren möchten.
Homepage: https://www.dashoefer.de/

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Fallbeispiele

1. Junge Verwaltungsmitarbeiter schicken dem älteren Kollegen A seit Monaten immer wieder Mails zu Themen wie „Seniorentanz“, „Hörgeräte“, „Leistungsabbau im Alter“ = Das Verhalten der Kollegen stellt eine Belästigung aufgrund des Alters dar.
2. Teilzeitbeschäftigte bekommen Vergünstigungen, die Vollzeitbeschäftigte erhalten, nicht = Dies stellt eine mittelbare Benachteiligung von Frauen dar, da der Großteil der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.
3. Ein Mitarbeiter tritt an die Kollegin unangemessen nahe heran und raunt ihr zu „Wie wäre es mit uns?“ = Der Kollege verhält sich unzulässig und es liegt eine sexuelle Belästigung vor. Es genügt hier, dass das Verhalten von einem objektiven Beobachter als unerwünschtes angesehen wird.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Gewaltform	Beschuldigte Person	Betroffene Person
(sexuelle) Belästigung (weitreichend definiert)	Mitarbeiter*in, Klient*in oder Dritte als beschuldigte Person	Mitarbeiter*in als betroffene Person

→ klarer Meldeweg und vorgegebenes Interventionsverfahren

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Sexuelle Belästigung

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?"



Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Pflichten des Arbeitgebers: Umgang mit Vorfällen

Der Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle richtet sich an die Personalverantwortlichen des Arbeitgebers.

Nach dem Leitfaden hat eine Festlegung dahingehend zu erfolgen, wer auf Arbeitgeberseite nach der Anzeige einer sexuellen Belästigung die Federführung und Verantwortung hat

→ für die Sachverhaltsermittlungen und

→ die Entscheidung über arbeitsrechtliche Maßnahmen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

über www.antidiskriminierungsstelle.de stehen diverse Leitfaden als Download zur Verfügung (bspw. zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden, Leitfaden für Arbeitgeber „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Rechte des Mitarbeitenden

Das AGG räumt den Arbeitnehmer*innen bei Diskriminierungen nach dem AGG die folgenden Rechte ein:

- Beschwerderecht, § 13 AGG (Der Dienstgeber muss eine Beschwerdestelle in der Einrichtung schaffen. Die Beschwerde ist weder form- noch fristgebunden. Die Beschwerde muss geprüft und das Ergebnis muss der/dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitgeteilt werden)
- Leistungsverweigerungsrecht, § 14 AGG (Ergreift der Dienstgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung am Arbeitsplatz, sind Betroffene berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. ABER Risiko des Betroffenen, sofern er zu Unrecht die Arbeit verweigert)
- Entschädigungs- und Schadensersatzanspruch, § 15 AGG (Dienstgeber hat den Schaden, der durch die Benachteiligung entstanden ist zu ersetzen, sofern kein sachlicher Grund vorliegt und ihn ein Verschulden trifft)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Zulässige Ausnahmen

Unterschiedliche Behandlung ist zulässig

- wegen beruflicher Anforderungen ist zulässig, wenn das Kriterium wegen der Art der Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt (z.B. Beschäftigung in einem Frauenhaus, Schwangerschaftsberatung, Nachtdienst im Mädcheninternat)
- wegen der Religion und Weltanschauung: Religionsgemeinschaften dürfen von ihren Beschäftigten ein loyales Verhalten im Sinne ihres Selbstverständnisses verlangen
- wegen des Alters ist zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist: Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters, Alter als ein Kriterium der Sozialauswahl, Altersabhängige Sozialplanleistungen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Beratungsstellen in Baden-Württemberg

Wenn es in Ihrer Nähe keine Beratungsstelle gibt, können Sie sich an die überregionale Beratungsstelle wenden. Dort können Sie sich telefonisch, per E-Mail, Chat oder Video beraten lassen.

Link:
https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/antidiskriminierungsstelle-des-landes-baden-wuerttemberg/beratung-vor-ort

Allg. Gleichbehandlungsgesetz AGG

Pflichten des Arbeitgebers

Bei der Erstellung des institutionellen Schutzkonzepts können diese beiden Themen (AGG-Beschwerdestelle und Umgang mit Vorfällen) mitgedacht bzw. geklärt werden.



Umfassendes Gewaltschutzkonzept

I Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Fragen:

- Wer wurde über seinen Dienstgeber zum AGG geschult?

- Welcher Träger hat eine AGG-Beschwerdestelle?

caritas



Umfassendes Gewaltschutzkonzept

Arbeitsschutz und Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Infothek → „Gewaltschutz“ → „Rechtliche Vorgaben“ → „Arbeitsschutz_Gewaltschutz“

caritas

Arbeitsschutzgesetz

ArbSchG

Pflichten des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigen

! Widerspruch ggü. gesetzlichen Meldepflicht

§ 4 und 5 ArbSchG
Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeiten der Mitarbeiter*innen
→ Ggf. geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung ergreifen

Beratung durch:
Arbeitsschutzausschuss (§11 Arbeitssicherheitsgesetz)
= Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sicherheitsfachkraft), der MAV dem Betriebsarzt, den Sicherheitsbeauftragten, weitere Personen

Nachsorge nach Vorfällen

Vorfälle von Gewalt = Arbeitsunfallmeldungen

Unterstützung durch:
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW)

Gewaltvorfall als Arbeitsunfall

Gewaltform	Beschuldigte Person	Betroffene Person
alle Gewaltformen	Mitarbeiter*in, Klient*in oder Dritte als beschuldigte Person	Mitarbeiter*in als betroffene Person

→ klarer Meldeweg und kein vorgegebenes Interventionsverfahren

Arbeitsschutzgesetz

ArbSchG

Menschen erleben Vorfälle mit Gewalt sehr individuell. Unabhängig von körperlichen Verletzungen oder der „Schwere“ des Vorfalls kann es zu psychischen Symptomen kommen, die sich erst zeitverzögert bemerkbar machen können.

Vorfälle von Gewalt = Arbeitsunfallmeldungen

Eine Dokumentation ist in zweierlei Hinsicht notwendig:
Sie dient der rechtlichen Absicherung beteiligter Personen und bildet eine Grundlage für die hausinterne Gefährdungsbeurteilung.

Arbeitsschutzgesetz

Unfall an BGW melden – Widerspruch!

Arbeitsblatt: BGW_Unfallanzeige bei Extrem und Gewaltereignissen

Wichtig! Über die Meldung des Arbeitsunfalls (z.B. bei sexualisierter Gewalt) an die BGW sollte die betroffene Person informiert werden, um mögliche Retraumatisierungen zu vermeiden.

In dem nachfolgenden Musterdokument werden betroffene Personen informiert und darauf hingewiesen, dass es einen schriftlichen Widerspruch braucht, um die gesetzliche Meldepflicht zu umgehen.

- Vorlage Widerspruch für Betroffene
- Vorlage Widerspruch für Betroffene in leichter Sprache

Achtung! Die gesetzliche Meldepflicht entfällt bei Vorlage eines unterschiedenen Widerspruchs.

Arbeitsschutzgesetz

ArbSchG

Die Paragrafen 4 und 5 des ArbSchG verpflichten den Arbeitgeber dazu, alle anfallenden Tätigkeiten auf mögliche Gefährdungen zu untersuchen und geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung zu ergreifen.

Dies bezieht sich ausdrücklich auch auf psychische Belastungen, beispielsweise in Folge von extremen Gewaltereignissen.

Arbeitsschutzgesetz

ArbSchG

In der **Gefährdungsbeurteilung** muss dies dokumentiert und aktuell gehalten werden. Hierzu muss eine regelmäßige Beratung im Arbeitsschutzausschuss (§11 Arbeitssicherheitsgesetz) erfolgen, der sich aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sicherheitsfachkraft), dem Betriebsarzt, den Sicherheitsbeauftragten, der MAV sowie weiteren Personen zusammensetzt.

Umfassendes Gewaltschutzkonzept

Umfassende Gefährdungsbeurteilung

- Die **Gefahren- bzw. Risikoanalyse,** mit Blick auf die Klient*innen, im Sinne der Präventionsordnung kann Teil der Gefährdungsbeurteilung werden.
- Die **Befragung der Mitarbeiter*innen zur psychischen Belastung** wird mit Fragen zur Gewaltprävention erweitert.
- Die **Gebäudebegehung und die Arbeitsplatzanalyse** (Stichwort „Alleinarbeit“) erfolgen gemeinsam mit Klient*innen und Mitarbeiter*innen, um Rückmeldungen zum subjektiven Sicherheitsgefühl zu erhalten.

Angebote der BGW

Angebote der
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und
Wohlfahrtspflege (BGW)

zur Unterstützung bei
Gewaltprävention, -intervention und -nachsorge

Informationen auf **www.bgw-online.de**
unter dem Stichpunkt „Umgang mit Gewalt“.

Ansprechpartner*innen für Prävention

- **<u>Für die Postleitzahlenbereiche 65-69</u>**

  Bezirksverwaltung Mainz

  Tel.: 06131 808 - 39 02

- **<u>Für die Postleitzahlenbereiche 63, 64, 74</u>**

  Bezirksverwaltung Würzburg

  Tel.: 0931 35 75 - 59 51

- **<u>Für die Postleitzahlenbereiche 70 - 73, 75 - 79 und 88:</u>**

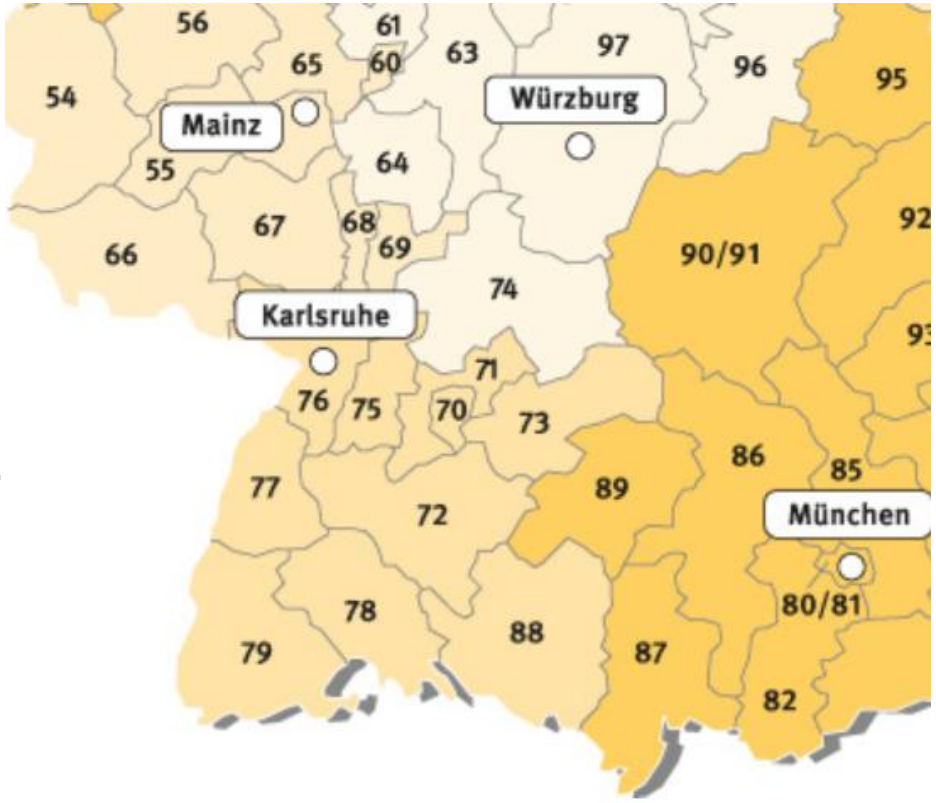
  Bezirksverwaltung Karlsruhe

  Tel.: 0721 97 20 - 55 55

- **<u>Für die Postleitzahlenbereiche 87 und 89:</u>**

  Bezirksverwaltung München

  Tel.: 089 350 96 - 46 00



Ansprechpartner*innen für Rehabilitation

- **<u>Für die Postleitzahlenbereiche 65-69</u>**

  Bezirksverwaltung Mainz

  Tel.: 06131 808 - 0

- **<u>Für die Postleitzahlenbereiche 63, 64, 74</u>**

  Bezirksverwaltung Würzburg

  Tel.: 0931 35 75 - 0

- **<u>Für die Postleitzahlenbereiche 70 - 73, 75 - 79 und 88:</u>**

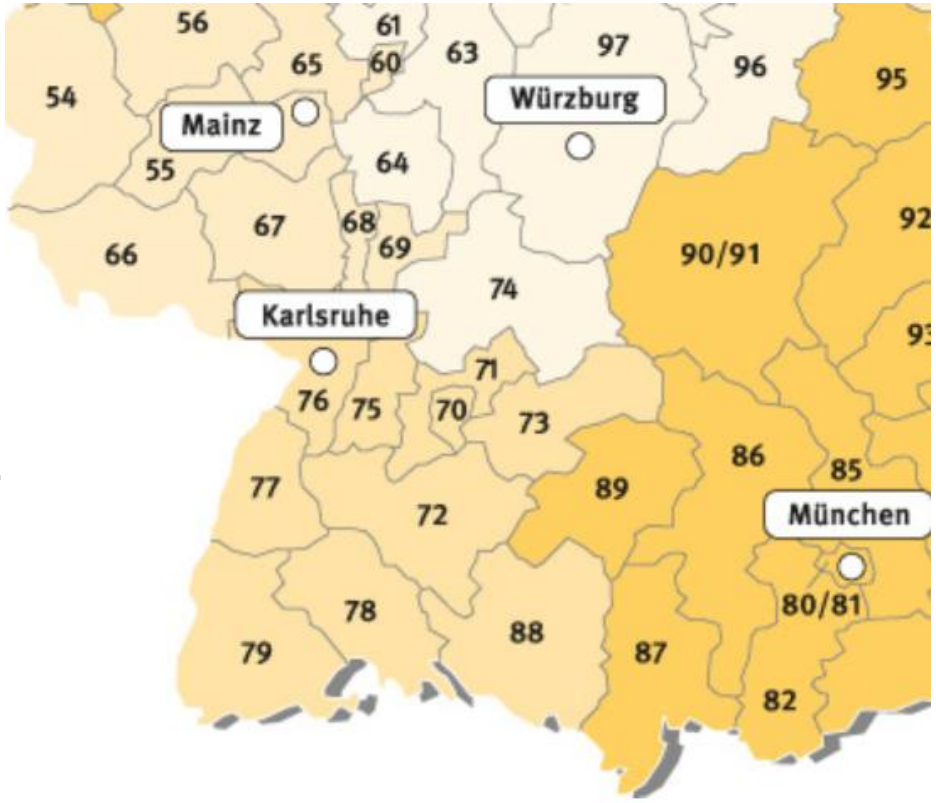
  Bezirksverwaltung Karlsruhe

  Tel.: 0721 97 20 - 0

- **<u>Für die Postleitzahlenbereiche 87 und 89:</u>**

  Bezirksverwaltung München

  Tel.: 089 350 96 - 0



Seminarangebote der BGW

- **„Gewalt und Aggression systemisch vorbeugen – eine Führungsaufgabe“**

Link: UMPU: Gewalt und Aggression vorbeugen - bgw-online

- **„Betriebliches Konfliktmanagement und Prävention von Mobbing“**

Link: GKM: Betriebliches Konfliktmanagement und Prävention von Mobbing - bgw-online

- **„Qualifizierung von Deeskalationstrainer*innen“**

Link: Qualifizierung innerbetriebliche Deeskalationstrainer - bgw-online

- **„Qualifizierung von kollegialen Erstbetreuer*innen“**

Link: Qualifizierung von kollegialen Erstbetreuerinnen und -betreuern - bgw-online

Angebote der BGW

- **2 kostenfreie, interne Beratungstage der BGW**

  Umgang mit Gewalt und Aggression:

  - Zielfindungsworkshop: Bestandsaufnahme zum Thema Gewalt
  - Zielerreichungsworkshop: Erfolge, Hürden, Nachsteuern

- **Broschüre:**

  Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte



Nach Gewaltvorfall

- Leitfaden zum Vorgehen nach einem Gewaltereignis

- kostenlose, telefonisch-psychologische Beratungen
  (bis zu 5 Telefonterminen à 50 Min. mit Psychotherapeut*innen)

- Unterstützung beim Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagment (BEM)

- FAQ: Umgang mit Gewalt

Umfrage der BGW

YouToo? Umfrage zu sexueller Belästigung und Gewalt bei der Arbeit

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) bittet Sie, an der Befragung teilzunehmen. Sie unterstützen damit eine Studie der Medical School Hamburg und der BGW zu diesem Thema.

Durch Ihre Antwort helfen Sie mit, die Verbreitung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen sichtbar zu machen und Veränderungen anzustoßen.

Link zur Teilnahme: YouToo? Umfrage zu sexueller Belästigung und Gewalt bei der Arbeit - bgw-online

Angebote der BGW

> Angebote der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Fragen:

- Welcher Träger hat sich zum Thema Gewaltprävention von der BGW beraten lassen?

- Wer (persönlich oder Träger) hat schon einmal an einem Seminarangebot der BGW teilgenommen?



Fortbildung: Schnittstelle MAV und Gewaltschutz

05.10.2027

10:00 bis 16:30 Uhr

Verbandszentrale des DiCV

Referentinnen:
Michaela Ahr und Annette Mader-Jansen

caritas

Schnittstelle MAV und Gewaltschutz

Schutz von Mitarbeiter*innen:

- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Gewaltschutz von Mitarbeiter*innen durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW)

Prävention von Gewalt:

- Umfassendes Gewaltschutzkonzept zum Schutz von Klient*innen und Mitarbeiter*innen
  - Risikoanalyse und Arbeitssicherheit
  - Beschwerdemanagement
  - Jährliche Mitarbeiter*innen Gespräche

Intervention bei Gewaltvorfällen:

- Interne Ansprechpersonen/Clearingstelle: Erstgespräche mit Betroffenen von Gewalt
- Verschiedene Verfahren bei Gewaltvorfällen:
  - „Anwält*innen“ für betroffene Mitarbeiter*innen
  - „Anwält*innen“ für beschuldigte Mitarbeiter*innen
- Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigte*r Mitarbeiter*innen

PRÄVENTION
in der Erzdiözese Freiburg

caritas

Gewaltschutz



Bei Fragen, Wünschen oder Anregungen bitte melden!

Referentin für Intervention und Aufarbeitung

Michaela Ahr:
ahr@caritas-dicv-freiburg.de
0761/ 8974 – 104

Präventionsbeauftragte gegen (sexualisierte) Gewalt

Annette Mader-Jansen:
mader@caritas-dicv-freiburg.de
0761/ 8974 – 114

caritas