



[www.caritas-bamberg.de](http://www.caritas-bamberg.de)

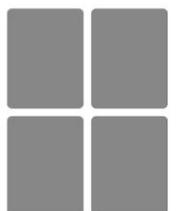
# **Einführung von Gewalt-Schutzkonzepten in Einrichtungen und Diensten der Caritas**

**Unterstützungsprozess  
des Diözesan-Caritasverband Bamberg**

Informationsveranstaltung  
Bamberg, 17. Mai 2017

Caritasverband für die  
Erzdiözese Bamberg e.V.

Das Leistungsnetzwerk der Caritas.



## **1. Das Ziel des Unterstützungsprozess durch den Diözesan-Caritasverband Bamberg**

Mit dem Unterstützungsprozess werden die teilnehmenden Träger und deren Einrichtungen und Dienste in die Lage versetzt, Gewalt-Schutzkonzepte in ihrer Organisation einzuführen.

## **2. An wen richtet sich der Unterstützungsprozess?**

Angesprochen sind die Kreiscaritasverbände, Caritas-Fachverbände und die weiteren Mitglieder des Diözesan-Caritasverband Bamberg.

## **3. Die Inhaltliche Ausrichtung des Unterstützungsprozess**

Dem Unterstützungsprozess liegt die Sichtweise zu Grunde, dass ein achtsamer Umgang der Beteiligten untereinander sowohl für die anvertrauten Menschen als auch für die tätigen Personen in Einrichtungen und Diensten eine Grundlage für eine hohe Lebens- und Arbeitsqualität darstellen. Daneben bilden klare Zuständigkeiten, eine konstruktive Fehlerkultur und eindeutige Verfahrensregeln weitere Voraussetzungen hierfür.

## **4. Was ist ein Gewalt-Schutzkonzept?**

Ein Gewalt-Schutzkonzept beschreibt die Anforderungen, Verfahren und Grundlagen, wie eine Organisation den Schutz von Betreuten und MitarbeiterInnen ihrer Einrichtung vor Gewalt und übergriffigem Verhalten gewährleistet bzw. adäquat auf gewaltbezogene Vorkommnisse reagiert.

## **5. Was ist Gewalt?**

Zu Beginn des Prozesses gilt es sich einer Definition anzunähern, was eigentlich im Kontext der speziellen Tätigkeiten in Einrichtungen und Diensten der Caritas mit „Gewalt“ gemeint ist. Als Arbeitsdefinition kann hierzu folgende Beschreibung dienen:

„Von Gewalt wird dann gesprochen, wenn

- einem Menschen
- im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen
- gegen dessen Willen, im Sinne eines reflektierten Einverständnisses,
- ein Verhalten oder Tun aufgezwungen wird
- bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung
- unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst bzw. ungewollt.“

Für die Arbeitsfelder in caritativen Einrichtungen und Diensten bestimmen sich demnach verschiedene Erscheinungsformen von Gewalt:

- unmittelbare und mittelbare Gewalt
- durch Unterlassung und Vernachlässigung
- auf physischer, sexualisierter, emotionaler, verbaler, psychischer, geistiger Ebene
- gesetzlich legitimierte Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge

Gewalt kann dabei ausgeübt werden als

- individuelles Fehlverhalten des Einzelnen, systematisch oder als spontanes Konfliktverhalten
- institutionalisierte Gewalt als alltäglicher Zustand (z.B. systematische Bestrafung, Ruhigstellung, Mangelernährung...)

## **6. Welche Formen von Gewalt werden im Gewalt-Schutzkonzept erfasst?**

Die Erfahrung zeigt, dass die Weitung des Blickwinkels auf alle Gewaltformen und auf den Kontext aller an der professionellen Interaktion Beteiligten die komplexe Realität in sozialen Einrichtungen und Diensten der Caritas gut abbildet. Diese integrative Betrachtungsweise ermöglicht es für MitarbeiterInnen und betreute Menschen bzw. deren Angehörigen gleichermaßen alle Aspekte des achtsamen Umgangs in der Einrichtung in die Gewalt-Schutzkonzepte einzubringen. So können genauso verbale Grenzüberschreitungen und Vernachlässigung gegenüber den Betreuten als auch gewaltbesetzte Erfahrungen von MitarbeiterInnen im Arbeitsalltag bearbeitet werden.

## **7. Gründe, ein Gewalt-Schutzkonzept einzuführen**

### **a) Selbstverständnis der Caritas**

Ein achtsamer Umgang mit schutzbedürftigen und/oder sich anvertrauenden Menschen, die in den Einrichtungen und Diensten der Caritas beraten, betreut, gepflegt oder ausgebildet werden, gehört zum originären Selbstverständnis caritativen Handelns. Ebenso gilt den in der caritativen Arbeit tätigen Personen eine besondere dienstgeberische Fürsorge.

Durch Gewalt-Schutzkonzepte zeigt die Caritas nach Innen und Außen die besondere Bedeutung dieses Selbstverständnisses, indem sie verlässliche und transparente Rahmenbedingungen für die Erfüllung dieser integralen Anforderungen schafft.

## **b) Gewalt ist ein Berufsrisiko**

Erfahrungen von Gewalt sind für viele MitarbeiterInnen in der Pflege, Erziehung und Betreuung nahezu unausweichlich. Maßnahmen zur Gewaltprävention und –intervention sind deshalb zentrale Bestandteile im Sicherheitskonzept einer Einrichtung.

## **c) Gesetzliche Grundlagen**

Es gibt keine für alle sozialen Einrichtungen und Dienste einheitlichen gesetzlichen Vorgaben zur Einführung von Gewalt-Schutzkonzepten, welche Betreute und MitarbeiterInnen gleichermaßen einbezieht. Zahlreiche gesetzliche Vorgaben bilden jedoch in den verschiedensten Bereichen der Sozialen Arbeit eine Grundlage für die Erstellung von Gewalt-Schutzkonzepten. Zum Beispiel:

- Beschwerde und Beteiligungsverfahren zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der Jugend- und Eingliederungshilfe sind seit 1. Januar 2012 vorgeschrieben (§45 SGB VIII). Im aktuellen Gesetzesentwurf zur SGB VIII-Reform wird dieser Schutzgedanke noch weiter verstärkt indem als Voraussetzung für den Betrieb in der Einrichtung zusätzlich auch die Entwicklung, Anwendung und Überprüfung eines Konzepts zum Schutz vor Gewalt sowie die Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten auch außerhalb der Einrichtung gewährleistet sein müssen (§45 (2) Nr. 4 n.F.).
- Im aktuellen Bundesteilhabegesetz sind auch für die Arbeit mit erwachsenen Menschen mit Behinderung, die Eingliederungshilfe erhalten, Vorgaben zu Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren sowie die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen zur Sicherstellung der persönlichen Eignung verbindlich.
- Die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilungen in Betrieben wurden um den Bereich der psychischen Belastungsmomente von MitarbeiterInnen erweitert.

## **d) Verpflichtende Einführung/Auflagen**

Für katholische Organisationen bildet die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen“ der Deutschen Bischofskonferenz, veröffentlicht im Amtsblatt der Erzdiözese Bamberg 9/2013, eine Grundlage zur Einführung von entsprechenden Schutzkonzepten. Die Fokussierung auf sexualisierte Gewalt wird im Konzept des DiCV Bamberg geweitet zugunsten eines umfassenden Gewalt-Begriffs (siehe Punkt 5).

Auch jenseits gesetzlicher und kircheninterner Vorgaben können für Träger von sozialen Einrichtungen und Diensten Verpflichtungen zur Einführung von Gewalt-Schutzkonzepten bestehen, beispielsweise durch Aufsichtsbehörden der Kinder- und Jugendhilfe.

Die Verpflichtung zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen für MitarbeiterInnen in bayerischen Schwangerenberatungsstellen zeigt ebenso in diese Richtung.

Auch kann die Initiative für ein Gewalt-Schutzkonzept vom Träger selbst ausgehen und die Umsetzung verlangt werden.

#### **e) Garantenpflicht**

Selbst wenn oben genannte Regelungen nicht zutreffen, so muss jeder soziale Träger der Garantenpflicht im Sinne des §13 StGB nachkommen. Demnach ist dieser rechtlich dazu verpflichtet, das körperliche und seelische Wohlbefinden von Schutzbedürftigen zu gewährleisten. Ein kontinuierliches Gewalt-Schutzkonzept kann zur Sicherstellung der Garantenpflicht hilfreich sein, indem ein Träger sein Vorgehen zur Prävention von und Intervention bei Gewalt systematisiert.

#### **f) Qualitätsentwicklung und Risikomanagement**

Zeichnet sich ein Dienst oder eine Einrichtung durch hohe Sicherheit aus, ist dies ein Qualitäts-Merkmal, das unmittelbar positiv auf die Lebensqualität der zu betreuenden Menschen wirkt. Ebenso wird die Arbeitsqualität der MitarbeiterInnen gefördert, da sich der Umgang mit herausfordernden und problembelasteten Situationen verbessert.

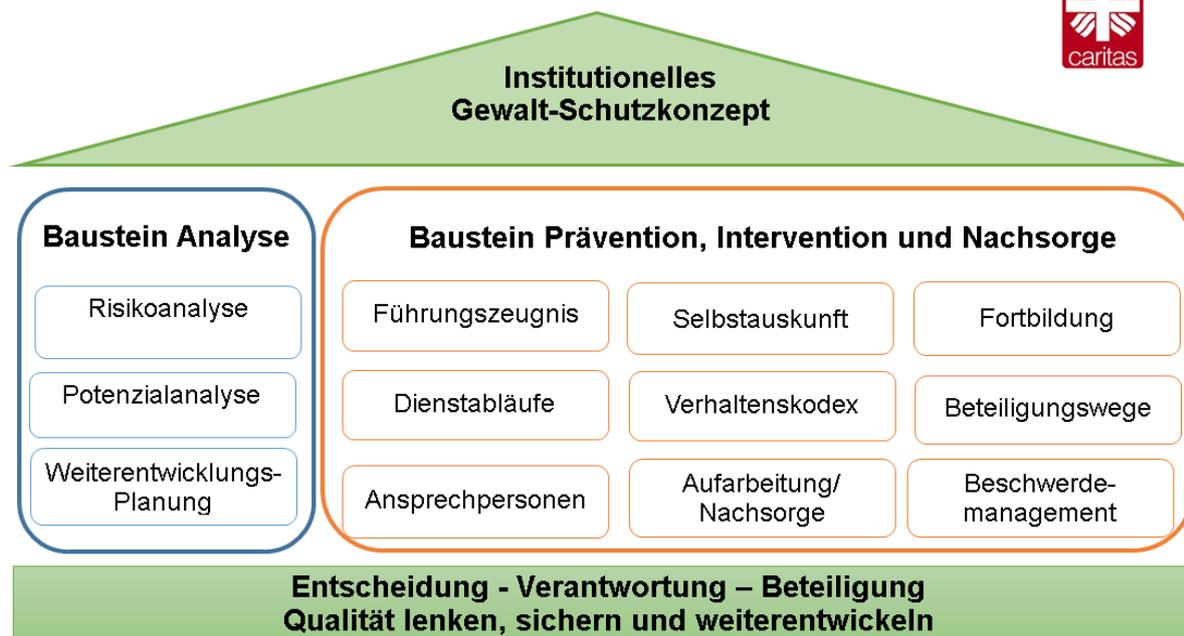
Gewalttätiges Verhalten ist nicht nur für die beteiligten Personen eine negative Erfahrung, sondern kann auch für die Organisation eine Minderung des Ansehens und erhebliche negative wirtschaftliche Folgen haben. Die Arbeitshilfen Nr. 182 der Deutschen Bischofskonferenz vom Januar 2014 beschreiben deswegen risikobegrenzende Maßnahmen zur Kontrolle von Haftungsrisiken. Ein Gewalt-Schutzkonzept ist in diesem Zusammenhang Teil des Risikomanagements einer Organisation, in welchem gewaltbezogene Unternehmensrisiken identifiziert, analysiert und bewertet werden.

#### **g) Kunden- und Mitarbeiterbindung**

Gut umgesetzte Gewalt-Schutzgesetze können gerade in Einrichtungen mit sehr vulnerablen Menschen das Sicherheitsgefühl der Bewohner und der Angehörigen erhöhen. Dies schafft Vertrauen in die Einrichtung und hilft, diese Menschen an die Einrichtung zu binden. Fühlen sich MitarbeiterInnen bei den speziellen gewaltbezogenen Herausforderungen ihrer Arbeit ernst genommen und haben sie Handlungssicherheit auch in problembelasteten Situationen erlangt, kann dies ein bedeutender Pluspunkt sein, um in dieser Einrichtung langfristig zu arbeiten.

## 8. Bausteine eines Gewalt-Schutzkonzepts

Institutionelles Gewalt-Schutzkonzept für die Caritas in der Erzdiözese Bamberg zur Schaffung einer Kultur der Achtsamkeit



### Grundprinzipien:

Die Umsetzung von Gewalt-Schutzkonzepten ist Teil eines umfangreichen Qualitätsprozesses, bei dem Entscheidungen getroffen, Verantwortungen benannt und alle Betroffenen beteiligt werden. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sollen die getroffenen Maßnahmen und Instrumente systematisch auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden.

### 8.1 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der Organisation und der Einrichtung bewusst zu werden. Die Risikoanalyse beantwortet die Frage, welche Gegebenheiten in der alltäglichen Arbeit oder in den Organisationsstrukturen die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen.

Daneben wird auch nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren. Hierbei wird u.a. abgeglichen, welche Bausteine eines institutionellen Schutzkonzepts in der Einrichtung bereits Anwendung finden.

Startet eine Organisation den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen

Auseinandersetzungprozess anzustoßen. Die Risikoanalyse bildet die Grundlage für die Weiterarbeit am Gewalt-Schutzkonzept.

### **8.2 Sensibilisierungsschulungen der MitarbeiterInnen**

Um Gewalt professionell begegnen zu können, reicht es nicht, ein institutionelles Schutzkonzept mit beschriebenen Prozessen und benannten Verantwortlichen zu entwickeln. Es ist auch eine Einarbeitung aller Beschäftigten nötig, die mit diesem Konzept arbeiten sollen. Die im Unterstützungsprozess angebotenen Fortbildungen sensibilisieren die Beschäftigten in ihren spezifischen Handlungsfeldern für das Thema Gewalt.

### **8.3 Bausteine Verhaltenskodex und dienstliche Verfahrensanweisungen**

In Organisationen wird ein Verhaltenskodex genutzt, damit sich haupt- und ehrenamtliche Beschäftigte gegenüber (sexualisierter) Gewalt positionieren können. Zum anderen dienen Kodizes dazu, dass eine Organisation ein klares Zeichen an potentielle Täter und Täterinnen sendet und die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber dem Thema damit verdeutlicht.

Ein Verhaltenskodex enthält auch eine Verpflichtung für alle, Verstöße mitzuteilen, damit es nicht von Freundschaft und Loyalität abhängt, ob Fehlverhalten bemerkt und gemeldet wird. Auch der Dienstgeber sollte sich im Verhaltenskodex zu Maßnahmen und Verfahren verpflichten, die seine Verantwortung am Gelingen einer gewaltfreien Organisation verdeutlichen.

In Verfahrensanweisungen und Regeln zum institutionellen Handeln werden fachlich angemessene Verhaltensweisen im Umgang mit den von der Organisation betreuten Menschen festgeschrieben. Diese Regelungen dienen dazu, Beschäftigten Orientierung und Handlungssicherheit zu gewährleisten, ihnen schwierige Entscheidungen abzunehmen und Graubereiche zu schließen. Zu diesen Anforderungen gehören auch beispielsweise die Regelungen zum Schutzauftrag nach §8a SGB VIII, Notfallpläne, die Regelungen zur Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden oder sexualpädagogische Konzepte einer Einrichtung.

### **8.4 Bausteine Beteiligungswege und Beschwerdemanagement**

Will eine Organisation die von ihr betreuten, gepflegten, beratenen oder auszubildenden Menschen in ihrer Persönlichkeit fördern und ernst nehmen, müssen diese aktiv an den Abläufen und Geschehnissen der Einrichtung beteiligt werden. Die Partizipationswege müssen auf die besonderen Merkmale der Zielgruppe und den Einrichtungsgegebenheiten hin angepasst sein. Ebenso müssen Verbesserungsvorschläge und Beschwerden von Betreuten, MitarbeiterInnen und Angehörigen einfach und ohne Hürden gestaltet werden.

Eine Beschwerde sollte auch anonym möglich sein. Immer wieder sind Betreute, MitarbeiterInnen und Angehörige dazu aufzufordern, ihre Ideen, Verbesserungsvorschläge und Beschwerden einzubringen. Jede Rückmeldung hierzu ist ernst zu nehmen, denn Erfahrungen in der Aufarbeitung mit schwerwiegenden Gewaltanwendungen haben gezeigt: nur wenn Menschen erlebt haben, dass auch „kleine“ Angelegenheiten und Beschwerden von der Organisation verlässlich bearbeitet werden, werden sie das Vertrauen haben, sich auch bei schwerwiegenden Problemen und Ängsten an MitarbeiterInnen in Organisation oder Beschwerdestellen zu wenden. Beschwerdeverfahren und Beteiligungsformen zeigen nur Wirkung, wenn es gelingt, die Erfahrungen von Gewalt, Macht, Beziehung und Sexualität zum Thema in der alltäglichen Arbeit zu machen.

### **8.5 Baustein Aufarbeitung/Nachsorge**

Hat eine gewaltsame Handlung in einer Einrichtung oder einem Dienst stattgefunden beziehungsweise stand ein Verdacht im Raum, der nicht bestätigt wurde, ist dies für alle Beteiligten emotional belastend. Auch kann es zu einer „Traumatisierung des ganzen Systems“ kommen. Ein Gewalt-Schutzkonzept beschreibt, wie mit den Beteiligten in einem solchen Fall umzugehen ist. Dies bezieht sowohl den Umgang mit dem (mutmaßlichen) Opfer, der verdächtigten Person, den weiteren beschäftigten Personen (Team) sowie den Eltern bzw. Angehörigen mit ein. Erweist sich ein Vorwurf oder Verdacht als unbegründet, werden die notwendigen Schritte beschrieben, um den guten Ruf der fälschlich beschuldigten oder verdächtigten Person wiederherzustellen.

### **8.6 Baustein externe Ansprechpersonen**

Für alle in der Einrichtung betreuten und tätigen Personen sollte eine fachlich fundierte Person als Melde- oder Beschwerdestelle außerhalb der Hierarchie des Trägers zur Verfügung stehen. Dies ist wichtig, damit sich Betreute und Personal bei eigenen Erfahrungen oder Beobachtungen von Gewalt an einen Ansprechpartner wenden können, bei dem sie nicht in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. In einem Gewalt-Schutzkonzept sollte beschrieben werden, in welcher Form diese Person oder Stelle von betroffenen Menschen hinzugezogen werden kann und welche Aufgaben und Kompetenzen diese externe Ansprechperson hat.

### **8.7 Bausteine (erweitertes) Führungszeugnis und Selbstauskunft**

Um zu verhindern, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die Fürsorge- und Erziehungspflicht, die sexuelle Selbstbestimmung oder wegen der Misshandlung von Schutzbefohlenen verurteilt wurden in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Menschen mit Behinderung eingesetzt werden, müssen alle tätigen Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu diesen Zielgruppen haben

dem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Grundlage hierfür sind die Bestimmungen des §30a BZRG. Im Rahmen eines Gewalt-Schutzkonzepts wird geklärt für welche Tätigkeitsbereiche des Trägers die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. Auch weitere Maßnahmen, wie das Thema Gewalt und achtsamer Umgang in das Personalmanagement einer Organisation integriert sind, werden in einem Gewalt-Schutzkonzept beschrieben.

In einer Selbstauskunft versichern zukünftige MitarbeiterInnen und Ehrenamtliche, dass sie nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit der sexuellen Selbstbestimmung oder Gewalt verurteilt sind und auch aktuell kein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Daneben verpflichten sie sich, im Falle eines in diesen Fällen eröffneten Strafverfahrens den Dienstgeber hierüber zu informieren. Die Selbstauskunftserklärung schließt damit eine Lücke, die ein erweitertes Führungszeugnis nicht abzudecken in der Lage ist.

## **9. Entwicklung und Implementierung des Gewalt-Schutzkonzeptes**

Für die Einführung eines Gewalt-Schutzkonzepts gibt es nicht „den“ einen Weg, der für alle Organisationen und Einrichtungen richtig ist. Der Ablauf ist in jeder Organisation unterschiedlich. Hilfreich ist es jedoch das Thema in bereits vorhandene Strukturen oder Anlässe zu integrieren, z.B. in die bestehenden Besprechungsstrukturen, in die Instrumente des Qualitätsmanagements oder durch die Anbindung der Analyse an die ohnehin bereits geplante Gefährdungsanalyse durch den Arbeitssicherheitsausschuss.

Notwendig ist auch, dass bestimmte MitarbeiterInnen dezidiert mit der Planung, Umsetzung und Bewertung des Gewalt-Schutzkonzepts beauftragt werden. So erhalten sie gegenüber den anderen MitarbeiterInnen und der Führungsebene eine Legitimation die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten. Die oberste Leitung der Organisation muss hinter dem Einführungs-Prozess stehen und dies auch gegenüber den Klienten und Bewohnern und gegenüber den MitarbeiterInnen vertreten. Ein regelmäßiger Austausch und Abgleich der Ergebnisse des Einführungsprozesses mit den beauftragten Personen sollte von der obersten Leitung fest eingeplant und verlässlich terminiert werden.

Im Unterstützungsprozess des Diözesan-Caritasverbandes Bamberg steht die Analyse der bestehenden Schutzbausteine und Risikofaktoren am Beginn der Entwicklung der einrichtungsbezogenen Gewalt-Schutzkonzepte.

## 10. Ablauf des Unterstützungsprozess

Der Unterstützungsprozess zur Einführung von institutionellen Gewalt-Schutzkonzepten beginnt mit der Anmeldung und der Unterzeichnung einer Kooperationsvereinbarung zwischen der teilnehmenden Organisation und dem Diözesan-Caritasverband Bamberg. Hierin sind die Leistungen der Organisation und des Diözesan-Caritasverbandes während des Prozesses beschrieben.

Geplant sind folgende weitere Schritte, der konkrete Ablauf richtet sich jedoch nach Anzahl und Struktur der teilnehmenden Organisationen:

24.07.2017	1. Workshop für Beauftragte	Erste Schritte der Einführung und Durchführung einer Risikoanalyse	kostenfrei
31.10.2017	Beginn der Durchführung in den Einrichtungen	Organisation der Einführung, Risikoanalyse	
November 2017	2. Workshop für Beauftragte	Abgleich und Weiterarbeit an den Instrumenten	kostenfrei
Zu terminieren	Begleitende Arbeitstreffen zur Umsetzung in den Einrichtungen		kostenfrei

Ab November 2017: Fortbildungen für Beschäftigte zur praktischen Umsetzung des Gewalt-Schutzkonzeptes siehe Anhang

**Ansprechpartner beim Diözesan-Caritasverband Bamberg**

**Für das Konzept und den Unterstützungsprozess:**

**Ursula Kundmüller**

Tel.: 0951 8604-410

E-Mail: [ursula.kundmueller@caritas-bamberg.de](mailto:ursula.kundmueller@caritas-bamberg.de)

**Josef Noppenberger**

Tel.: 0951 8604-480

E-Mail: [josef.noppenberger@caritas-bamberg.de](mailto:josef.noppenberger@caritas-bamberg.de)

**Für die Fortbildungen:**

**Stephan Seeger**

Tel.: 0951 8604-403

E-Mail: [stephan.seeger@caritas-bamberg.de](mailto:stephan.seeger@caritas-bamberg.de)

Anlage: Ausschreibung Fortbildungen

## Praktische Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes

Fortbildung für Beschäftigte in spezifischen sozialen Arbeitsfeldern

Gewaltsituationen sind in sozialen Einrichtungen immanent und gelten als Berufsrisiko, auf das weder die Beschäftigten noch die Einrichtungen und Träger ausreichend vorbereitet sind und über professionelle Handlungsstrategien verfügen. Gewaltsituationen sind meist komplex, sodass sie nicht einfachen Ursache-Wirkungsfaktoren zugeordnet werden können. Gewalt zielt in alle Richtungen, Opfer wie auch Täter können die Anvertrauten, Angehörige, Mitarbeitende und Führungskräfte sein.

Um Gewalt professionell begegnen zu können, reicht es nicht, ein institutionelles Schutzkonzept mit beschriebenen Prozessen und benannten Verantwortlichen zu entwickeln. Es ist auch eine Einarbeitung aller Beschäftigten nötig, die mit diesem Konzept arbeiten sollen. Die vorliegenden Fortbildungen sensibilisieren die Beschäftigten in ihren spezifischen Handlungsfeldern für das Thema Gewalt. Vor dem Hintergrund der für die jeweiligen MitarbeiterInnen gültigen Schutzkonzepte erarbeiten die TeilnehmerInnen, wo in ihrem Arbeitsfeld Gewalt auftreten und wie Sie damit konkret umgehen können.

Voraussetzung für die Teilnahme an einer Fortbildung ist, dass in der jeweiligen Einrichtung ein Schutzkonzept zur Gewaltprävention besteht.

**Besondere Hinweise:** Die Fortbildungen können nur in Kombination mit dem Konzept zur „Einführung von institutionellen Gewalt-Schutzkonzepten in Einrichtungen und Diensten der Caritas“ gebucht werden.  
Durch die Fortbildung wird die Schulungsanforderung der Deutschen Bischöfe zur Prävention von sexuellem Missbrauch umgesetzt.

**Termine/Uhrzeit:** Zielgruppe 1) Termin wird noch bekannt gegeben  
Zielgruppe 2) Mi, 08.11.2017, 9:00-16:30 Uhr  
Zielgruppe 4) Mi, 15.11.2017, 9:00-16:30 Uhr  
Zielgruppe 5) Mi, 22.11.2017, 9:00-16:30 Uhr  
weitere Termine sind geplant

**Zielgruppen/Umfang:** 1) Kindertageseinrichtungen, SVE, Tagespflege / 8 UE / Präsenzveranstaltung  
2) Mittagsbetreuung, Ganztagschule / 8 UE / Präsenzveranstaltung  
3) Verwaltung, Technik, Hauswirtschaft usw. / 4 UE / Inhouse-Veranstaltung  
4) Familienpflege, SPFH, familienentlast. Dienst / 8 UE / Präsenzveranstaltung  
5) Behindertenhilfe / 8 UE / Präsenzveranstaltung  
Für weitere Zielgruppen werden ab 2018 Fortbildungen angeboten (erw. Schutzbefohlene)

**Veranstaltungsort:** wird rechtzeitig bekannt gegeben

**Teilnahmegebühr:** Präsenzveranstaltungen (Raum, Verpflegung): ca. 100,00 € je Teilnehmer  
Inhouseveranstaltungen: ca. 600,00 € je ½ Tag

**Für Rückfragen:** Stephan Seeger, Email: [stephan.seeger@caritas-bamberg.de](mailto:stephan.seeger@caritas-bamberg.de), Tel. 0951 8604-403  
Caritasverband f.d. die Erzdiözese Bamberg e.V., Referat Fort- und Weiterbildung,  
Obere Königstraße 4b, 96052 Bamberg

