

„Hinschauen und Handeln“



Institutionelles Schutzkonzept

des

Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V.

Spitalplatz C 193

86633 Neuburg

www.caritas-neuburg.de

Stand: 24.01.2024

Institutionelles Schutzkonzept – unser Beitrag zur Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit

1. Präambel

2. Begriffserklärungen

- 2.1 Gewalt
- 2.2 Sexualisierte Gewalt
 - 2.2.1 Grenzverletzungen
 - 2.2.2 Übergriffe
 - 2.2.3 Strafrechtlich relevante Tat
 - 2.2.4 Wie kann sich (sexualisierte) Gewalt zeigen?
- 2.3 Anvertraute und Betroffene

3. Standards und Anforderungen an den Umgang miteinander

- 3.1 Persönlichkeitsrechte
- 3.2 Partizipation
- 3.3 Konflikte und Beschwerdemanagement
- 3.4 Umgang mit Grenzen

4. Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes

- 4.1 Risikoanalyse
- 4.2 Verhaltenskodex
- 4.3 Erweitertes Führungszeugnis
- 4.4 Schulungen und Qualifizierung
- 4.5 Dokumentation
- 4.6 Präventionsfachkraft

5. Einbindung der Prävention in die Organisationsstrukturen

- 5.1 Personalauswahl und Selbstauskunftserklärung
- 5.2 Leitbild und Qualitätsmanagement

6. Umgang mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufklärung

- 6.1. Allgemeine Handlungsempfehlungen

7. Inkraftsetzung

8. Anlagen

- Anlage 1 Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen + Erläuterungen
- Anlage 2 Handlungsleitfaden bei sexualisierter Gewalt - Anvertrautenschutz
- Anlage 3 Vorlage zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses
- Anlage 4 Vorlagen Verpflichtungserklärung (für Haupt- und Ehrenamtliche)
- Anlage 5 Dokumentationsbogen
- Anlage 6 Aushang Präventionsbeauftragte*er und Fachberatungsstellen
- Anlage 7 Verhaltenskodex Version Herausgabe an die Anvertrauten

1. Präambel

Das Wohl der Menschen, die sich rat- und hilfeschend an uns wenden, ist uns als eine Einrichtung der Caritas ein elementares Anliegen. Jede Form von körperlicher, psychischer, verbaler und sexualisierter Gewalt widerspricht den Prinzipien unseres kirchlich-caritativen Handelns.

Vor diesem Hintergrund ist für uns die Sicherstellung der Persönlichkeitsrechte, die Kultur des grenzachtenden Umgangs und die Prävention sexualisierter Gewalt eine Verpflichtung aller. Nicht nur gegenüber Hilfesuchenden, sondern auch unter den Mitarbeitenden, gleich welcher Rolle. Dies gilt auch für Ehrenamtliche, Praktikant*innen und Bundesfreiwilligendienstler*innen.

Unsere Häuser in Neuburg an der Donau und in Schrobenhausen mit deren Außenstellen sowie angeschlossenen Diensten sollen ein sicherer Ort für die uns Anvertrauten und für unsere Mitarbeitenden darstellen.

Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt die Bausteine für dieses achtsame Miteinander, benennt Regeln und Standards und soll die Kompetenz und Handlungssicherheit aller Mitarbeitenden stärken. Wir wollen sicherstellen, dass Persönlichkeitsrechte in unserer täglichen Arbeit beachtet werden.

Wir wirken an einer Weiterentwicklung der „Kultur der Achtsamkeit“ in unserem Verband mit und übernehmen für unseren Teil Verantwortung.

Grundlage hierfür ist die 2020 überarbeitete „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ der Diözese Augsburg im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (DBK 2019 207a).

Die Entwicklung und Implementierung des institutionellen Schutzkonzepts findet in unserem Verband auf allen Ebenen statt und erfordert Führungskräfte und Mitarbeitende, die mit dem notwendigen Willen und Engagement dazu beitragen, dass neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam im Alltag unserer Dienste und Einrichtungen gelebt werden.

So stehen wir für eine Kultur der Achtsamkeit.

Neuburg-Schrobenhausen, den 08. Mai 2023



Hans-Peter Wilk
Geschäftsführung

2. Begriffserklärungen

2.1 Gewalt

Der Begriff „Gewalt“ beschreibt Handlungen beziehungsweise Vorgänge, die bewusst und/oder unbewusst vollzogen werden, die Menschen beeinflussen, schädigen oder verändern und mit vermeintlicher, oder ohne Einwilligung, oder gegen den ausdrücklichen Willen der Betroffenen, erfolgen. Hier wird unterschieden zwischen physischer (z.B. Schlagen, Beißen, Festhalten, Schütteln) und psychischer Gewalt (z.B. Drohung, Beleidigung, Erpressen, Mobbing).

2.2 Sexualisierte Gewalt

Der Begriff „Sexualisierte Gewalt“ wird als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten definiert, welches die Würde und die Intimsphäre eines Menschen verletzt. Meist handelt es sich dabei um das Ausnutzen eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft, Position oder sozialem Status. Diese Handlungen mit sexuellem Bezug erfolgen mit vermeintlicher, oder ohne Einwilligung, oder gegen den ausdrücklichen Willen, beziehungsweise Einwilligungsfähigkeit der/s Betroffenen.

Er umfasst alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung dieser Handlungen. Auch hier wird unterschieden zwischen physischer und psychischer sexualisierter Gewalt.

Wir unterscheiden drei Formen der sexualisierten Gewalt:

2.2.1. Grenzverletzung

Eine Grenzverletzung passiert meist aufgrund fachlichen Fehlverhaltens, Unachtsamkeit oder mangelnder Erfahrung. Grenzverletzungen können nicht ganz vermieden werden, da die Grenzen von Menschen unterschiedlich sind. Dennoch sollten diese erkannt und thematisiert werden. Die Opfer selbst, die grenzverletzende Person oder Dritte können eine Grenzverletzung wahrnehmen. In der Konsequenz stehen eine Entschuldigung des Verursachers und eine Verhaltensänderung.

2.2.2. Übergriffe

Ein Übergriff ist eine gezielte Grenzverletzung und ist dann möglich, wenn im Umfeld Achtsamkeit fehlt. Übergriffe sind nicht mehr versehentlich und werden trotz der abwehrenden Reaktionen von Opfern vorgenommen. Diese müssen dienstrechtlich geahndet werden. Übergriffe, denen nicht gezielt nachgegangen werden, können in strafrechtlich relevante Taten münden.

2.2.3. Strafrechtlich relevante Tat

Eine These ist, dass jede strafrechtlich relevante Tat (Missbrauch) damit beginnt, dass Grenzen missachtet werden und Grenzverletzungen unachtsam übersehen werden. So kann der Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V. nur dann ein sicherer Ort sein, wenn wir achtsam mit unseren eigenen und den Grenzen anderer umgehen. Strafrechtlich relevante Taten (vergl. §§ 171, 174 ff. StGB) sind nach Überprüfung der Anhaltspunkte an die Strafverfolgungsbehörde weiter zu leiten.

2.2.4. Wie kann sich (sexualisierte) Gewalt zeigen?

- Mimisch oder gestische Gewalt, wie anzügliche Blicke, Hinterherpfeifen, auf den Intimbereich starren oder vulgäre Gesten.
- Verbale Gewalt, wie sexistische Sprüche oder Witze, herabwürdigende Äußerungen, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder Verwendung von Kosenamen wie „Schatz“ oder „Süße“
- Handlungen ohne Körperkontakt, wie Exhibitionismus, Zeigen oder Verschicken pornographischer Inhalte.
- Körperlich sexualisierte Gewalt, wie unerwünschte Berührungen oder Umarmungen, Aufdrängen von Küssen, Berühren des Intimbereiches oder Vergewaltigung.

2.3 Anvertraute und Betroffene

Anvertraute sind Alle die sich unseren Diensten als Klienti*nnen, Patient*innen, Besucher*innen und Nutzer*innen anvertrauen und Schüler*innen/Studierende eines Praktikums (Minderjährige unter 14 Jahre, Jugendliche unter 18 Jahre und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene)

Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind, das zu sexualisierter Gewalt ausgenutzt werden kann. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann im beraterischen, seelsorglichen oder sonstigen professionellen Kontext gegeben sein oder entstehen.

Die **Betroffenen** sind aufgrund des bestehenden Machtgefälles und gegebenenfalls einer besonderen Verletzlichkeit (seelisch, geistig, körperlich) meist nicht in der Lage, ohne Unterstützung für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten. Erschwerend kommen häufig eigene Scham- und Schuldgefühle, Ängste und oftmals ein bestehendes Vertrauensverhältnis zur Person der*des Täters*in hinzu.

3. Standards und Anforderungen für den Umgang miteinander

3.1 Persönlichkeitsrechte

Wir stellen sicher, dass die Persönlichkeitsrechte rat- und hilfeschender Menschen in jeder Phase der Hilfe, soweit dies fachlich möglich ist, geschützt werden. Wir achten auf deren Privatsphäre und deren Recht auf Intimität.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber der ihnen Anvertrauten und Schutzbefohlenen bewusst und handeln entsprechend.

Auch im internen Verhältnis schützen wir die Persönlichkeitsrechte unserer Kolleg*innen, achten deren Privatsphäre und Intimität.

Unsere Mitarbeitenden werden entsprechend geschult und befolgen den Verhaltenskodex unseres Hauses. Dadurch stärken wir sie in ihrem professionellen, pädagogischen Handeln und geben ihnen Orientierung und Sicherheit.

3.2 Partizipation

Wir verfügen über institutionalisierte Formen der Beteiligung, z.B. Dienstbesprechungen auf verschiedenen Ebenen und die Mitarbeitervertretung, gestalten unsere Strukturen und Rahmenbedingungen so, dass Mitsprache und Beteiligung ermöglicht werden.

Die Mitarbeitenden in Leitungsverantwortung und in deren Unterstützung die Präventionsfachkraft übernehmen die Verantwortung für eine angemessene Partizipation.

Schutzbefohlenen Anvertraute werden über das Schutzkonzept in den verschiedenen Diensten in angemessener Weise informiert.

3.3 Konflikte und Beschwerdemanagement

3.3.1 Allgemein:

Das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement ist ein wichtiger Bestandteil des Qualitätsmanagements in unserem Verband. Unzufriedenheiten, Konflikte (z.B. aufgrund von Arbeitsabläufen, Missverständnissen, Problemen in der Zusammenarbeit etc.) oder Vorschläge finden eine Anlaufstelle, werden geprüft und bearbeitet, um unsere Arbeit kontinuierlich zu verbessern und somit Effizienz und Qualität unseres Verbands und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Klient*innen / Besucher*innen zu steigern.

Mit transparenten und anerkannten Regelungen und Verfahren sorgen wir dafür, dass Beschwerden und Verbesserungsvorschläge sowohl von außerhalb als auch innerhalb der Organisation angenommen und zuverlässig und zeitnah bearbeitet werden.

Wir stellen durch die Veröffentlichung innerhalb des Verbands (Aushänge, Caritas-ABC, QM-Handbuch, Institutionelles Schutzkonzept) und die Nennung einer Anlaufstelle auf unserer Homepage sicher, dass allen die Beschwerdewege bekannt und zugänglich sind.

In unserer Arbeit orientieren wir uns an unseren „Prinzipien der Zusammenarbeit“:

1. Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass sich jeder in seiner Arbeit Mühe gibt und guten Willens ist.
2. Wir arbeiten respektvoll, offen, interessiert und hilfsbereit zusammen.
3. Wir nehmen Wünsche und Probleme ernst und bagatellisieren nicht.
4. Wenn es Probleme oder Konflikte gibt, versuchen wir sie miteinander zu lösen.
5. Wohlwollende und lösungsorientierte Kritik sowie direktes Lob sind erwünscht.
6. Wir sprechen Kritik und Lob dem gegenüber aus, den es angeht. Wir vermeiden eine Kommunikation über Dritte.
7. Wir hören uns Kritik ruhig an und prüfen, was uns daran berechtigt oder unberechtigt erscheint bevor wir reagieren. Wir lassen nicht zu, dass sachliche Kritik unsere Zusammenarbeit verschlechtert und wir auf diese Art und Weise unser Konkurrenzbedürfnis ausleben
8. Vorgesetzte lassen ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung wie möglich. Mitarbeiter haben Verständnis für Führungs- und Entscheidungsnotwendigkeiten.
9. Wir beachten Zuständigkeiten und arbeiten zielbezogen sowie zeitökonomisch zusammen.

10. Bei Problemen oder Konflikten sollen diese zuerst zwischen den jeweils Betroffenen selbst geklärt werden. Ist dies nicht möglich, können sich die Betroffenen an die jeweiligen Dienstvorgesetzten wenden. Es bleibt jedem Mitarbeiter unbenommen, sich bei Problemen an die MAV zu wenden.
11. Zur Förderung des Betriebsklimas finden pro Jahr ein Betriebsausflug und eine Weihnachtsfeier statt.

<G:\Handbuch Qualitätsmanagement\2.Verantwortung der Leitung\2.1.Werteorientierung und Konzeption\2.1.4.Prinzipien der Zusammenarbeit.doc>

Diese Prinzipien gelten grundlegend für unsere Zusammenarbeit. Sofern möglich, sollte vor einer offiziellen Beschwerde das klärende Gespräch untereinander gesucht werden.

Wir bewerten Fehler als Chance und leben eine „Agile Fehlerkultur“.

Unser Ziel ist es, eine offene und unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeitenden, Engagierten und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Klient*innen oder Besucher*innen ermutigt werden, Rückmeldungen zu geben oder Vorschläge einzubringen. Wir möchten sicherstellen, dass Hürden minimiert werden, damit Personen sich beschweren oder Anliegen anbringen können, wenn sie einen Anlass dafür sehen. Unsere Führungskräfte fördern dies durch angemessene Rückmeldemöglichkeiten wie Feedbackrunden im Team oder regelmäßige Mitarbeitergespräche. Wir reflektieren unser Handeln regelmäßig in Dienstbesprechungen, Teamsitzungen und Supervisionen und unterstützen unsere Mitarbeitenden durch Schulungen, damit sie Handlungssicherheit erhalten und sicher mit eigenen und fremden Grenzen umgehen können. Der Umgang mit Grenzen ist wichtiger Bestandteil der Qualifizierung unserer Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden unseres Verbands sorgen dafür, dass eine Atmosphäre geschaffen wird, in der es leichtfällt, Lob oder Kritik zu äußern.

Eingehende Vorschläge werden auf ihre Umsetzbarkeit und Wirksamkeit hin geprüft.

Beschwerde- und Vorschlagsbehandlung

a) von intern

Bei wem kann ein Anliegen (Beschwerde, Verbesserungsvorschlag) eingehen?

Erste Anlaufstelle für ein Anliegen ist die Mitarbeitervertretung (MAV). Diese fungiert als Clearing-Stelle und wird den weiteren Prozess entsprechend in die Wege leiten. Bei Bedarf kann sie die*den Beschwerdeführende*n während des Prozesses begleiten.

Wie bringe ich mein Anliegen vor?

Das Anliegen wird in mündlicher oder schriftlicher Form der MAV vorgebracht. Es benennt konkret die*den Absender*in, worum es geht und welche Personen ggf. beteiligt sind.

Um das Anliegen zielführend bearbeiten zu können, ist es notwendig, dass es nicht anonym abgegeben wird (s.u.).

Rückmeldung zu meinem Anliegen

Intern: innerhalb von drei Werktagen meldet sich die MAV bei der*dem Anliegeninhaber*in zurück. Es wird ein Gesprächstermin vereinbart, der spätestens nach weiteren 10 Werktagen erfolgt.

Gemeinsames Gespräch

Im gemeinsamen Gespräch bei einem internen Anliegen klärt die MAV zunächst gemeinsam mit der*dem Beschwerdeführenden, ob das Anliegen bereits gemäß den Regeln der Zusammenarbeit (s.o.) eingebracht wurde.

Es wird gemeinsam nach einer Klärung gesucht. Wird diese gefunden, wird seitens der angesprochenen Stelle der Prozess der Verbesserung begonnen. Hierzu werden ggf. weitere, der Sache dienliche dienstliche Stellen oder Personen einbezogen (z.B. Fachkraft für Gesundheitsprävention).

Wird keine Klärung erreicht, wird die nächst höhere Stelle einbezogen und nach einer Klärung gesucht.

Anonyme Beschwerden

- Anonyme Beschwerden können im Austauschkastl der MAV unter <X:\MAV\Austauschkastl\Austausch.docx> eingetragen werden. Es ist jedoch in der Regel nicht möglich anonyme Beschwerden zu bearbeiten, da es keine Möglichkeiten für Rückfragen gibt.
- Durch unsere oben genannten Leitlinien und unsere Atmosphäre einer agilen Fehlerkultur sollte sich Jede Person ermutigt fühlen, Anliegen offen darzulegen und sie als Chance für eine Verbesserung zu begreifen.

b) von extern

Bei wem geht ein Anliegen (Beschwerde, Verbesserungsvorschlag) ein?

Beschwerden von extern können auf unserer Homepage schriftlich im Bereich *Beschwerden und Verbesserungsvorschläge* verfasst werden. Hinterlegt sind hier die Mailadresse und Telefonnummer der Beschwerdeannahmestelle, die als Clearingstelle fungiert.

Außerdem kann auch – sofern bekannt - direkt Kontakt mit der entsprechenden Dienststelle aufgenommen werden. Die Telefonnummern sind auf unserer Homepage veröffentlicht.

Rückmeldung zum externen Anliegen

Anliegeninhaber*in wird von der Beschwerdeannahmestelle innerhalb von drei Werktagen darüber benachrichtigt, dass das Anliegen angekommen ist und weiterbearbeitet wird. Wenn notwendig, wird auch hier wie bei internen Anliegen ein Gespräch angeboten.

Gemeinsames Gespräch

Es wird gemeinsam nach einer Klärung gesucht. Wird diese gefunden, wird seitens der angesprochenen Stelle der Prozess der Verbesserung begonnen. Hierzu werden ggf. weitere, der Sache dienliche dienstliche Stellen oder Personen einbezogen (z.B. Fachkraft für Gesundheitsprävention).

Wird keine Klärung erreicht, wird die nächst höhere Stelle einbezogen und nach einer Klärung gesucht.

Verbesserungsprozess

Eingaben in das Verbesserungsmanagement durch Rückmeldungen aus der Beschwerde- und Vorschlagsbehandlung werden schriftlich festgehalten, je nach Sachlage bearbeitet und es wird nach Verbesserungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung des Verbands gesucht. Das Verbesserungsmanagement ist Teil unseres Qualitätsmanagements und dient der kontinuierlichen Verbesserung sowie Reflexion unserer Arbeitsprozesse und -abläufe. Entstandene Probleme sollen aufgedeckt werden, um mit dem Verbesserungsmanagement Fehler und Risiken zu beheben und die Organisationsabläufe positiv zu verändern.

4. Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes

4.1 Risikoanalyse

Ausgehend von der *Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz* - haben wir in unserem Verband eine Risikoanalyse durchgeführt.

Unsere Präventionsfachkraft entwickelte zusammen mit dem „Arbeitskreis Prävention“ für jeden Arbeitsbereich unterschiedliche Fragebögen.

Mit diesen Fragebögen wurden die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie die Geschäftsführung zur Risikoeinschätzung befragt. Die Risikoanalyse ist für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen zu erkennen, wie: Haltung und Kommunikation, räumliche Begebenheiten, Personalverantwortung, Beschwerdewege, Nähe und Distanz. Darin haben wir Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder begünstigen könnten, überprüft.

Die schriftliche Befragung erfolgte im Team und anonym.

Alle Dienste haben die Fragebögen intensiv und ausführlich bearbeitet. Die Ergebnisse wurden gesammelt, ausgewertet und bewertet. Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass...

- ...die hauptamtlichen Mitarbeitenden überwiegend Kontakt zu erwachsenen Menschen mit multiplen Problemlagen haben (Erwachsene mit psychischen Erkrankungen, Erwachsene mit chronisch mehrfachen und/oder Suchterkrankungen, Erwachsene, die Hilfen zur Alltagsbewältigung brauchen, geflüchtete Menschen mit psychischen Belastungen, wohnungslose Menschen mit weiteren Beeinträchtigungen).
- ...in einigen Diensten Kontakt zu Jugendlichen und Heranwachsenden besteht.
- ...sowohl Mitarbeitende wie auch Anvertraute in den verschiedenen Arbeitsfeldern (sexualisierter) Gewalt ausgesetzt sein können.
- ...die Gefahr von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen auf verschiedenen Ebenen gesehen wird und besteht (z.B. Macht durch Finanzverantwortung für Klienten, Machtgefälle zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und zwischen Mitarbeitenden und Anvertrauten).
- ...es eine überwiegend gemeinsame Einschätzung zu bekannten Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz gibt.
- ...besondere Gefährdungsmomente für (sexuelle) Übergriffe in folgenden Situationen gesehen werden: bestimmte Räumlichkeiten - häufig zusammen mit besonderen Umständen (Treppenhaus; alleine im Büro zu sein, wenn keine Kolleg*innen in der Nähe sind; alleine im Büro sein, bei zu späten Arbeitszeiten und alleine sein bei der aufsuchenden Arbeit mit Klienten).
- ...einige der Mitarbeitenden von Grenzverletzungen berichten, die überwiegend von herabsetzenden Kommentaren oder sogar Bedrohungen der Klienten herrühren.
- ...die Mitarbeitenden Möglichkeiten kennen, die sexuelle Gewalt in der Einrichtung zu thematisieren und eine Vorstellung davon haben, an wen sie sich wenden können.

- ...die Beschwerdewege weniger als 30% der Umfrageteilnehmer bekannt sind.
- ...dass ca. 70% der Befragten angeben, dass die Einrichtung mit Fehlern und Fehlverhalten offen umgeht und diese kommuniziert werden können.
- ...Risiken insbesondere in der 1:1 Beratungssituation gesehen werden (wegen der geschlossenen Türe, bei Hausbesuchen, unangemeldeten Besuchen).
- ...in der Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention in den Arbeitsfeldern Lösungen zur Verringerung der Gefahr von sexueller Gewalt gefunden werden.

Die Ergebnisse dieser Analyse sind Grundlage für die Entwicklung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes, des Verhaltenskodex und Ausgangspunkt für die Maßnahmen in unseren Diensten.

4.2 Verhaltenskodex

Aus der Arbeit mit der Risikoanalyse und unter den Vorgaben der Rahmenordnung haben wir in unserem Verband den Verhaltenskodex in Zusammenarbeit mit dem AK Prävention des DiCV Augsburg und im verbandsinternen AK Prävention entwickelt.

Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die Kontakte mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind deshalb notwendig.

Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen sowie gemäß *Pkt. 3.2. der Rahmenordnung* werden folgende Verhaltensregeln von den Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen ab Gültigkeit des Schutzkonzeptes und nach einer Schulung anerkannt, unterschrieben und damit der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Diese Verpflichtungserklärung wird in die Personalakte aufgenommen beziehungsweise bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden bei der Ehrenamtskoordinator*in hinterlegt.

Der Verhaltenskodex bildet unser Verständnis für einen achtsamen und grenzwahrenden Umgang mit den Anvertrauten und unter den Mitarbeitenden ab. Unsere Geschäftsführung, Dienststellenleitenden und Mitarbeitenden berücksichtigen das folgende Vorgehen:

In den Diensten des Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V. gilt folgender Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen, sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein.
2. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen, sowie schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst.
3. Ich setze mich dafür ein, dass die Einrichtung ein gewaltfreier Ort für alle ist und höre zu, wenn mir jemand verständlich machen möchte, dass ihr*ihm oder anderen Gewalt angetan wird.
4. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir in unserer Einrichtung/unseren Diensten anvertrauten Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.
5. Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit geprägt ist. Ich reflektiere so mein Handeln und bin mir meines Handels bewusst.
6. Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus; dazu gehört auch der angemessene Umgang mit Geschenken und Zuwendungen, der in einer Dienstanweisung geregelt ist.
7. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes (sexualisiertes) Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen, Gewalt oder sexualisierte Gewalt wahr, verpflichte ich mich, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
8. Ich beachte die in der Präventionsschulung vermittelten Beschwerde- und Verfahrenswege bei einem Vorfall von Grenzverletzung und/oder sexualisierter Gewalt und weiß, wo ich mich beraten lassen kann.
9. Der Verhaltenskodex gilt auch im Umgang mit Kolleg*innen und zwischen allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, unabhängig von bestehenden Hierarchien.
10. Ich Sorge für mich selbst für ausreichenden Schutz in Bezug auf sexualisierte Gewalt.
11. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen oder Hilfebedürftigen sowie unter Kolleg*innen im Arbeitskontext disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

4.3 Erweitertes Führungszeugnis

Wir tragen Sorge dafür, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung sowie weiterer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, bei uns nicht eingestellt werden und weder im Rahmen einer hauptberuflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit, Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, beraten, betreuen oder ausbilden oder sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen regelmäßig Kontakt haben.

Wir holen von neuen, hauptberuflichen Mitarbeitenden vor ihrer Einstellung und darüber hinaus von bestehenden Mitarbeitenden im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein, (da in der Regel die gesetzliche Frist der Verjährung 5 Jahre beträgt).

Für neue Ehrenamtliche sehen wir vor Aufnahme der Tätigkeit und darüber hinaus für bestehende Ehrenamtliche im Abstand von fünf Jahren ebenfalls ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein.

Ein im Rahmen einer Bewerbung vorgelegtes erweitertes Führungszeugnis wird von dem jeweils für die Prüfung bestellten Verantwortlichen eingesehen.

4.4 Schulung und Qualifizierung

Unsere Schulungen erfolgen mit Hilfe von Präventionsfachkräften, die an einer Multiplikatorenschulung des DiCV Augsburg teilgenommen haben. In den Schulungen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als nur Wissensvermittlung. Die hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Arbeitsfeldern des Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V. werden zum Thema Grenzverletzungen und (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen und Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine achtsame Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und wenn nötig Kompetenz in Kommunikation sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Deshalb schulen wir alle Mitarbeitenden und unterweisen sie in die damit verbundenen Anforderungen. Die hauptamtlichen Mitarbeitenden erhalten eine 6-stündige Intensivschulung als Präsenzschulung. Ehrenamtliche Mitarbeitende nehmen an einer mindestens 3-stündigen Basisschulung teil.

Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines Jahres nach der Einstellung geschult, sofern sie keine gleichwertige, anerkannte Schulung nachweisen können. Schulungen, die den Empfehlungen des DiCV Augsburg entsprechen, können mit den eigenen Schulungen gleichgestellt werden.

Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. In etwa alle fünf Jahre führen wir Auffrischungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden richten.

Die Teilnahme an der Schulung wird durch eine Teilnahmebescheinigung bestätigt und bei hauptberuflich Mitarbeitenden in die Personalakte aufgenommen. Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden wird sie bei dem für die Ehrenamtskoordination zuständigen Mitarbeitenden hinterlegt.

4.5 Dokumentation

Unsere Standards und Anforderungen, unsere Regelungen und Verfahren gehen aus diesem Schutzkonzept hervor und werden insbesondere im Arbeitskreis „Prävention“ und im Leitungsteam regelmäßig thematisiert und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Der AK „Prävention“ und das Leitungsteam wird bei dieser Aufgabe von der Präventionsfachkraft unterstützt.

Des Weiteren dokumentieren wir:

- die Teilnahme an den Unterweisungen, Schulungen und Fortbildungen,
- die angezeigten Verdachtssituationen, Vorkommnisse und Beschwerden und den Umgang damit, entsprechend den angehängten Handlungsleitfäden.

4.6 Präventionsfachkraft

Für die Umsetzung der Leitlinien und Verordnungen des Diözesanverbandes Augsburg im Bereich der Prävention und des Umgangs mit sexueller Gewalt benennen wir nach § 12 der *Präventionsordnung* und als kirchlicher Rechtsträger eine Präventionsfachkraft.

Für unsere Institution wurde **Frau Ulrike Eisenberger** nach einer Ausbildung beim DICV Augsburg im Oktober 2023 und im Juli 2024 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt. Sie ist zusammen mit den Leitungsverantwortlichen für die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes zuständig.

Frau Eisenberger ist zu erreichen unter der **Telefon-Nr.: 08252-9673-252** oder per E-Mail unter: ulrike.eisenberger@caritas-schrobenhausen.de

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartnerin für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige, Klienten und Anvertraute bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren.
- unterstützt unseren Rechtsträger (Verband) bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.
- ist für die Fort- und Weiterbildung zu diesem Thema im Verband zuständig.

5. Einbindung der Prävention in die Organisationsstrukturen

5.1 Personalauswahl

Mit der Beratung, Beaufsichtigung und Betreuung von erwachsenen Anvertrauten betrauen wir nur Personen, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die notwendige persönliche Eignung verfügen. Unsere zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie in Mitarbeitendengesprächen.

Bei der Entwicklung von Handlungsleitlinien werden sie ggfs. von den Präventionsfachkräften unterstützt.

Unseren Mitarbeitenden in Leitungspositionen obliegt eine besondere Verantwortung für die Umsetzung und das Gelingen von Prävention sexualisierter Gewalt. Durch ihre Kommunikation mit den Mitarbeitenden als auch durch ihr eigenes Handeln sorgen sie für eine Etablierung der Achtsamkeit und so für mehr Bewusstheit im Arbeitsalltag.

5.2 Leitbild und Qualitätsmanagement

Das Leitbild des Deutschen Caritasverbandes formuliert Aufgaben und Ziele, Herausforderungen und Perspektiven. Es bietet darüber hinaus die Möglichkeit zur Entwicklung oder Fortschreibung eigener Leitbilder.

Das Leitmotiv „Hinschauen und handeln“ verstehen wir im Sinne der Prävention so, dass Maßnahmen zur Stärkung der Persönlichkeit der uns anvertrauten Menschen ebenso zur Prävention sexueller Gewalt beitragen wie die Schulung und bedarfsgerechte Fortbildung unserer Mitarbeitenden.

Es richtet sich an alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und will ihnen die Identifikation mit den Zielen und Aufgaben erleichtern. Die im **Leitbild** niedergelegten Grundsätze beziehen sich auf die gegenwärtige Arbeit:

- Caritas ist konkrete Hilfe für Menschen in Not. Richtschnur ihrer Arbeit sind Weisung und Beispiel Jesu.
- Sie ist Aufgabe und Verpflichtung aller Christen.
- Sie ist zugleich Grundauftrag der Kirche.
- Menschliche Not - geistige, körperliche, seelische und materielle - erfordert mitmenschliche Hilfe.
- Vornehmstes und ureigenstes Ziel aller Caritasarbeit ist es, Menschen zu schützen und ihre Selbsthilfekräfte anzuregen.

Im letzteren Leitsatz geht es um den Schutz von Menschen, die sich nicht (ausreichend) selbst helfen können und sich deshalb hilfeschend an den Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V. mit seinen Mitarbeitenden wenden. Die uns anvertrauten Menschen haben ein Recht auf Schutz vor (sexueller) Gewalt, für den die Mitarbeitenden im Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V. im Rahmen ihrer Zusammenarbeit mit den Anvertrauten verantwortlich sind. Zugleich wollen wir unserer institutionellen Verantwortung gerecht werden, in dem wir unsere Mitarbeitenden zur Übernahme dieser Verantwortung befähigen.

Aber nicht nur die uns Anvertrauten sondern auch alle Mitarbeitenden im Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V. sind Menschen, die vor (sexueller) Gewalt geschützt werden müssen.

Das Qualitätsmanagement erfolgt durch die Rückbindung des Themas in die Teambesprechungen und Treffen mit ehrenamtlich Mitarbeitenden auf den verschiedenen Ebenen. Dabei sind die Leitungskräfte und die Präventionsfachkräfte gleichermaßen für die Entwicklung und Einhaltung von Qualitätskriterien und das Qualitätsmanagement verantwortlich. Standards werden definiert, Schulungen geplant und durchgeführt und Beauftragte ernannt.

6. Umgang mit Verdachtsfällen und mit einer nachhaltigen Aufklärung

Der Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und strafbaren sexualbezogenen Handlungen (Missbräuchen) und damit verbundenen Verdachtsmomenten orientiert sich an den *Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz von 2019 und der Rahmenordnung für die Diözese Augsburg - Prävention vom 01.01.2020* für den Umgang mit sexualisierter Gewalt minderjähriger und erwachsener Anvertrauter.

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept machen wir die Prävention vor sexualisierter Gewalt zum integralen Bestandteil unserer Arbeit. Damit unser Schutzkonzept wirken kann und lebendig wird, kommt es auf jede*n Einzelne*n innerhalb unseres Verbandes an.

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf sexualisierte Gewalt ist die benannte Präventionsfachkraft zuständig. Bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuelle Gewalt wenden sich die Personen an diese Stelle. Bei Bedarf einer externen Beratung können im Anhang ausgewiesene Fachberatungsstellen kontaktiert werden.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeitenden in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

Dazu gehören insbesondere:

- externe Beratung und Begleitung durch eine kompetente Fachstelle
- Supervision für Mitarbeitende
- Angebote therapeutischer Hilfen

6.1. Allgemeine Handlungs- und Verfahrensempfehlungen

Was ist zu tun, wenn man mit einem Verdacht oder einer Meldung auf sexualisierte Gewalt konfrontiert ist? Nachfolgende Hinweise sind als allgemeine Orientierung zu verstehen, die durch den Handlungsleitfaden konkretisiert werden.

Ruhe bewahren, kein Aktionismus

Bei einem Verdacht zunächst prüfen, woher dieser kommt und die Situation weiter beobachten. Durch überlegtes Handeln Fehlentscheidungen vermeiden. Mutmaßliche Täter nicht konfrontieren. Der Schutz der Betroffenen muss gewährleistet werden.

Keine Alleingänge

Zur ersten Einschätzung sich mit Person des Vertrauens besprechen; dies kann z.B. eine Kollegin, ein Kollege, die Präventionsfachkraft oder Mitarbeitende einer Fachberatungsstelle sein. Bei Erhärtung eines Verdachtes in jedem Fall die Leitung informieren, die für die weitere Klärung verantwortlich ist. Keine eigenmächtigen Ermittlungen, wie z.B. Befragungen von Betroffenen/Tätern durchführen.

Prüfen

Es ist zu prüfen und einzuschätzen, ob es einen sofortigen Handlungsbedarf gibt, etwa wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann.

Präzise dokumentieren

Es ist von Beginn an möglichst detailliert und vollständig zu dokumentieren. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sind zu beachten, d.h. die Dokumentation ist sicher aufzubewahren.

Professionelle Hilfe holen

Zur Einordnung von Verdachtsmomenten und Einschätzung bzw. Einleitung weiterer notwendiger Schritte sind frühzeitig die Präventionsfachkraft, Mitarbeitende einer Fachberatungsstelle und/oder die unabhängigen Missbrauchsbeauftragten des Bistums hinzuzuziehen.

Eigenen Gefühle validieren

Neben der Notwendigkeit zu handeln, muss auch immer die emotionale Ebene Beachtung finden. Heftige und evt. widerstreitende Gefühle, Sprachlosigkeit und Hilflosigkeit sind normale Reaktionen und kein Zeichen von Versagen. Eigene Grenzen und Möglichkeiten sind zu erkennen und zu akzeptieren. Bei dieser Auseinandersetzung mit den Gefühlen können Gespräche mit einer Vertrauensperson oder Fachberatungsstelle hilfreich sein.

Reflexion

Der gesamte Prozess und die getroffenen Entscheidungen müssen abschließend reflektiert werden, ggfs. mit Unterstützung externer Fachkräfte. Die aus dieser Evaluation gewonnen Erkenntnisse sind in das ISK zu integrieren.

7. Inkraftsetzung

Wir sind alle gefragt, uns für das Thema Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt zu öffnen und einer Tabuisierung entgegenzuwirken.

Hinschauen und Handeln!

In Kraft gesetzt durch
Hans-Peter Wilk
Geschäftsführung



Neuburg-Schrobenhausen, den 08.Mai 2023

8. Anlagen

Anlage 1:

Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen¹

Nr	Verantwortung	Dokumente	Handlungsschritte
1	Jede Person	Notizen hilfreich (Dokumentationsbogen) ²	Grenzverletzendes Verhalten wird beobachtet bzw. gemeldet ¹
2	Jede Person	Notizen hilfreich ²	Ggf. Rücksprache und Beratung mit einer Person des Vertrauens und/oder der Präventionsfachkraft ³
3	Jede Person	Notizen hilfreich ²	Ggf. mit mutmaßlich grenzverletzender Person Gespräch führen; Einsicht vorhanden, Verhaltensänderung erfolgt, ggf. Entschuldigung beim Betroffenen.
			<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid green; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #d4edda;">Nein⁴</div> <div style="border: 1px solid red; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #f8d7da;">ja</div> </div>
4	Leitungsverantwortliche*r	Dokumentation ²	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 60%;"> Weitere Vorgehensweise obliegt der Leitung; ggf. Ablauf laut Handlungsleitfaden Verdacht/Meldung/Beobachtung sexualisierter Gewalt </div> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 35%; text-align: center;"> Ende - bei Zweifel weitere Beobachtung (bzw. bei Wiederholungen) </div> </div>

¹etwas niederschwelliges z.B. offene Tür bei Gesprächen, zu große Nähe

²Notizen/Dokumentationsbögen/Gesprächsprotokolle: dürfen nur **digitalisiert**, d. h. im persönlichen Laufwerk abgespeichert werden. Handschriftliche Aufzeichnungen müssen sofort vernichtet werden

³d.h. nicht unmittelbar an Vorgesetzten melden; Klärung im Rahmen einer kollegialen Beratung

⁴d.h. grenzverletzendes Verhalten bleibt bestehen

Anlage 1.1:

Erläuterungen zum Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen

Prozessschritt	Erläuterung	Ziele
Nr. 1: Ich habe selbst Grenzverletzungen beobachtet bzw. Kollegen/Anvertraute/Angehörige erzählen von Beobachtungen bzw. sind selbst betroffen	<ul style="list-style-type: none"> • Ruhe bewahren • Eigene und fremde Wahrnehmung ernst nehmen • Überlegen, woher der Verdacht kommt • Notieren Sie Anhaltspunkte für den Verdacht (Dokumentationsbogen) – dieser enthält eine genaue Dokumentation des Verhaltens, der Beobachtung des mutmaßlichen Opfers oder Täters (Datum, Uhrzeit, etc.) Handschriftliche Dokumentationen müssen sofort vernichtet werden und dürfen nur digital auf den jeweiligen persönlichen Laufwerken abgespeichert werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung schärfen • Verdacht bzw. Vermutung überprüfen
Nr. 2 Rücksprache und Beratung mit einer Person meines Vertrauens	<ul style="list-style-type: none"> • Besprechen Sie sich mit einer Person Ihres Vertrauens (z. B. unmittelbarer Kollege), ob dieser die Wahrnehmung teilt. Sprechen Sie Ihre ungunstigen Gefühle und Gedanken aus. • Erkennen und akzeptieren Sie Ihre eignen Grenzen und Möglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Wahrnehmung schärfen • Verdacht/Vermutung überprüfen
Nr. 3 Mit mutmaßlich grenzverletzender Person Gespräch führen	<ul style="list-style-type: none"> • Sprechen Sie die mutmaßlich grenzverletzende Person an. Das Gespräch gibt Aufschluss darüber, ob es sich um bewusste oder unbewusste Grenzverletzungen handelt. • Bei Einsicht ein gemeinsames Gespräch mit beiden Betroffenen anbieten (aber: vorher Zustimmung beim „Verletzten“ einholen), Bereinigung durch Aussprache (Entschuldigung) • Sämtliche digitalisierte Dokumente müssen gelöscht werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Verdacht/Vermutung überprüfen • Aussprache und Entschuldigung • Zukünftige Grenzverletzungen können verhindert werden
Nr. 4 Bei nicht vorhandener Einsicht bzw. bei Wiederholungen Vorgesetzten informieren und einbeziehen.	<ul style="list-style-type: none"> • Kontaktieren Sie den Vorgesetzten und ggf. die zuständige Präventionsfachkraft und teilen Sie ihr den Verdacht/ die Vermutung mit 	<ul style="list-style-type: none"> • Weiteres Vorgehen im begründeten Verdachtsfall auf den Weg bringen

Anlage 2:

Handlungsleitfaden bei Verdacht sexualisierter Gewalt (eventuell Straftat) - Anvertrauensschutz

Nr	Verantwortung	Dokumente	Handlungsschritte
1	Mitarbeiter*in / Präventionsfachkraft / Leitungsverantwortliche*r	Gesprächsprotokoll notwendig ¹	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 30%;"> <p>Mitarbeiter*in beobachtet eine verm. gewaltsame Handlung</p> </div> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 30%;"> <p>Mitarbeiter*in hegt Verdacht oder erhält Hinweis auf sexualisierte Gewalt gegen Anvertraute oder Schutzbefohlene</p> </div> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 30%;"> <p>Anvertraute bzw. minderjährige Auszubildende oder deren Angehörige informieren Mitarbeiter*in über tatsächliche Anhaltspunkte sexualisierter Gewalt (Gesprächsprotokoll notwendig¹)</p> </div> </div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 30%;"> <p>Eingreifen unter Wahrung des Selbstschutzes; Ggfs. Unterstützung dazu holen</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p>
2	Mitarbeiter*in / Präventionsfachkraft / Leitungsverantwortliche*r		<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 5px;"> <p>Mitarbeiter*in informiert unverzüglich direkte*n Vorgesetzte*n und/oder Präventionsfachkraft, und oder Geschäftsführung.</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p>
3	Leitungsverantwortliche*r	Gesprächsprotokoll ist von TN zu unterzeichnen ¹	<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 5px;"> <p>Führungskraft und/oder Präventionsfachkraft führt Gespräch mit Beobachtern oder Betroffenen und reflektiert die Wahrnehmung, evtl. mit Hilfe externer Fachberatung (Plausibilitätsprüfung²/ Gefährdungseinschätzung³). Ggf. Information an Geschäftsführung.</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p>
4	Leitungsverantwortliche*r	Dokumentation erforderlich ¹	<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 5px;"> <p>Verdacht erhärtet sich: DSL oder GF informiert bei Minderjährigen die Personensorgeberechtigten, bei erwachsenen Anvertrauten ggf. Angehörige/gesetzliche Betreuende – parallel Unterstützung und Begleitung der Betroffenen durch interne und/oder externe Ansprechpersonen. Ggf. Kontaktsperre.</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p>
5	Leitungsverantwortliche*r	Maßnahmen dokumentieren ¹	<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 5px;"> <p>Tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf strafbare sexualbezogene Handlungen liegen vor: a) Information durch GF an Strafverfolgungsbehörde bei weiterführender Gefährdung nur mit Einverständnis der*des Betroffenen. Achtung: Anzeige kann nicht mehr zurückgenommen werden! b) Es besteht keine Anzeigepflicht, der Wille des Betroffenen (Sorgeberechtigte) ist zu respektieren.</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p>
6	Leitungsverantwortliche*r	Gesprächsprotokoll ¹	<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 5px;"> <p>Leitungsverantwortliche*r führt ggf. zusammen mit einer weiteren Person (auch externe Fachkraft möglich) ein Gespräch mit beschuldigter Person. Schutz des Opfers muss sichergestellt sein.</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p>
7	Leitungsverantwortliche*r		<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 5px;"> <p>Ggf. Rehabilitation der fälschlich beschuldigten Person.</p> </div>

¹ Notizen/Dokumentationsbögen/Gesprächsprotokolle: dürfen nur **digitalisiert**, d. h. im persönlichen Laufwerk abgespeichert werden. Handschriftliche Notizen/Dokumentationsbögen müssen sofort vernichtet werden!

² Plausibilitätsprüfung: Prüfung, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt und der Verdacht zutreffen kann, d.h. erscheinen Schilderungen z.B. zu Ort, Gelegenheit etc. plausibel

³ Gefährdungseinschätzung: um welche Verdachtsstufe (unbegründeter Verdacht – vager Verdacht – Tatsachenbegründeter Verdacht – erhärteter oder erwiesener Verdacht) handelt es sich und können andere Anvertraute betroffen sein

Anlage 3:

BESTÄTIGUNG

zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Hiermit wird bestätigt, dass der Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e. V., die persönliche Eignung von Personen durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 BZRG zu überprüfen hat.

Herr/Frau

geboren am

wohnhaft:

ist beim Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V. beschäftigt und

hauptamtlich tätig.

nebenamtlich tätig.

ehrenamtlich tätig.

Die*der Mitarbeitende ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Hinweis: Bei neben- und hauptamtlichen Tätigkeiten ist das erweiterte Führungszeugnis gebührenpflichtig! Diese Gebühren werden gegen Vorlage des Belegs vom Arbeitgeber rückerstattet.

Hans-Peter Wilk

Geschäftsführung

Anlage 4:

Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen
in der Diözese Augsburg

Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V.
Spitalplatz C 193
86633 Neuburg a.d. Donau



Verpflichtungserklärung Erklärung zum grenzachtenden Umgang

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Name, Vorname

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Geburtsdatum

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anschrift

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Dienststelle

Erklärung

Hiermit bestätige ich den Erhalt des Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung.
Ich habe die darin formulierten Verhaltensregelungen zur Kenntnis genommen und verpflichte
mich, den Verhaltenskodex in meiner Arbeit zu befolgen.

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Ort / Datum

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Unterschrift

Anlage 4.1:

Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen
in der Diözese Augsburg

Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V.
Spitalplatz C 193
86633 Neuburg a.d. Donau



Verpflichtungserklärung für Ehrenamtliche/Engagierte Erklärung zum grenzachtenden Umgang

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Name, Vorname

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Geburtsdatum

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Anschrift

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Dienststelle

Erklärung

Hiermit bestätige ich den Erhalt des Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung. Ich habe die darin formulierten Verhaltensregelungen zur Kenntnis genommen und verpflichte mich, den Verhaltenskodex in meiner Tätigkeit zu befolgen.

Diese Erklärung wird bei *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.* unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen aufbewahrt.

Nach Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird die Verpflichtungserklärung vernichtet.

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Ort / Datum

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Unterschrift

Anlage 5:

Dokumentationsbogen bei Grenzverletzung und/oder Verdacht

Dokumentation erstellt von / am	
<input type="checkbox"/> eigener Verdacht / eigene Beobachtung <input type="checkbox"/> Mitteilung einer anderen Person	
Situationsbeschreibung mit pseudonymisierter Benennung der beteiligten Personen (ohne Nennung von Namen und Funktion; siehe Erläuterungen auf der Rückseite); möglichst genau und detailliert ohne persönliche Bewertung; in Stichpunkten; mit Orts- und Zeitangaben sowie wortgetreuen Zitaten; z.B. <ul style="list-style-type: none">· Was genau ist passiert?· Wie haben sich die Beteiligten verhalten?· Örtliche Begebenheiten, z.B. hat sich die/der Beschuldigte zurückgezogen oder die Tür verriegelt?	
Ggfs. Einschätzung der mitteilenden Person nur wenn die Person ihre Einschätzung von sich aus äußert	
Eigene Einschätzung / Bewertung Was löst die geschilderte Situation in mir aus? Erste Wahrnehmung und persönliche Reflexion	

Bitte beachten Sie bezüglich der Aufbewahrung des Dokumentationsbogens die Hinweise zum Datenschutz (wie folgt)

Rückseite Dokumentationsbogen

Pseudonymisierte Nennung von Personen

„Pseudonymisierung bedeutet, dass die Verarbeitung von personenbezogenen Daten so gestaltet wird, dass ein Bezug zu einer natürlichen Person nur unter Zuhilfenahme zusätzlicher Daten möglich ist. Das heißt, dass die vorhandenen Daten nicht auf eine bestimmte Person zeigen.“

(Quelle: <https://eu-datenschutz-grundverordnung.net/pseudonymisierung/>)

In Bezug auf den Dokumentationsbogen bedeutet dies, dass keine Klarnamen (z.B. Peter Meier, Petra Huber ...) genannt werden. Auch die Nennung von Funktionen (z.B. Migrationsberater*in, Einrichtungsleiter*in ...) dürfen nicht genannt werden, insofern diese eindeutige Schlüsse auf die beschriebene Person zulassen. Beteiligte Personen müssen so umschrieben werden, dass es für Dritte nicht möglich ist, die Informationen einer bestimmten Person zuzuordnen. Die Zuordnung zu einer bestimmten Person, darf nur derjenigen Person möglich sein, die den Dokumentationsbogen ausgefüllt hat. Deshalb ist die Verwendung von Initialen (z.B. P.M. für Peter Meier) ungeeignet und darf nicht verwendet werden.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin der Beratungsstelle beobachtet, dass Kollege Peter Meier die Klientin Petra Huber beim Verabschieden auf dem Flur in den Arm nimmt, während er sie anerkennend lobt, wie positiv sie ihr Verhalten verändert habe. Der Klientin scheint die Situation unangenehm: sie löst sich aus der Umarmung und lächelt verlegen.

Sie dokumentiert im Dokumentationsbogen folgendes:

Ich habe beobachtet, wie Person A beim Verabschieden auf dem Flur Klient B in den Arm nimmt und ihn für seine Verhaltensänderung lobt. Die Situation schien Klient B deutlich unangenehm: während der Umarmung löst er sich aus der Berührung und lächelt verlegen

Klare Rückschlüsse auf bestimmte Personen können nur noch von der Person gezogen werden, welche den Dokumentationsbogen ausgefüllt hat.

Hinweise zum Datenschutz

Die Pseudonymisierung ist ein erster wichtiger Schritt, um mit diesen sensiblen und besonders schützenswerten Daten der uns Anvertrauten datenschutzkonform umzugehen. Nach der Erfassung eines Vorfalls im Dokumentationsbogen oder anhand anderer schriftlicher Notizen sind alle Mitarbeiter dazu verpflichtet, diese Dokumente sicher zu verwahren und gegebenenfalls zeitnah digital in ein geschütztes Laufwerk zu übertragen. Die Vernichtung handschriftlicher Dokumente erfolgt direkt im Anschluss. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, die Dokumentation vor dem Zugriff von Dritten zu schützen.

Anlage 6:

Aushang / schriftliche Information – Präventionsfachkraft

Wir bieten Ihnen einen sicheren Ort, an dem Sie vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt geschützt sind.

Wenn jemand Ihre persönlichen oder intimen Grenzen nicht achtet, unterstützen wir Sie. Sprechen Sie unsere Mitarbeiter*innen an oder melden Sie sich bei unserer **Präventionsfachkraft** unter folgenden Kontaktdaten:

Ulrike Eisenberger
Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V.
Bartengasse 6
08252-9673-252
ulrike.eisenberger@caritas-schrobenhausen.de

Weitere Unterstützungsangebote unabhängig:

Wirbelwind e.V. Ingolstadt
0841-17353
www.wirbelwind-ingolstadt.de oder beratungsstelle@wirbelwind-ingolstadt.de

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
in Kindheit und Jugend ND-SOB
familienberatung@neuburg-schrobenhausen.de
08431-1020

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch
Kostenfreie Rufnummer 0800-2255-530

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
Kostenfreie Rufnummer 08000-16016
www.hilfetelefon.de Online-Beratung (mehrsprachig)

Hilfetelefon Gewalt an Männern
Kostenfreie Rufnummer 0800-1239900
E-Mail: beratung@maennerhilfetelefon.de

SKF Augsburg: Beratungsstelle für Opfer sexueller Gewalt
Telefon – 0821-650 425 10 oder 08341-90 80 313
www.skf-augsburg.de/beratung/beratungsstelle-fuer-opfer-sexueller-gewalt.html

AWO Augsburg: via – Wege aus der Gewalt (auch für betroffene Männer)
Telefon – für von Gewalt bedrohten Frauen:
0821-450 339-10
Telefon – für von Gewalt bedrohten Männern:
0821-450 339-20
www.awo-augsburg.de/familie-kinder-frauen/via-anlaufstelle-fuer-wege-aus-der-gewalt.html

Wildwasser Augsburg: Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen
Telefon - 0821 - 15 44 44 - www.wildwasser-augsburg.de

Anlage 6.1:

Übersicht weitere Fachberatung – anonyme Beratung

Bistum Augsburg: Psychologische Beratungsstellen für Ehe-, Lebens- und Familienfragen

Telefon 0821 33333 ·

www.ehe-familien-lebensberatung-augsburg.de

Diakonie Augsburg: Psychologische Beratungsstellen für Ehe-, Lebens- und Familienfragen

Telefon 0821 597760 ·

Weisser Ring e.V.

Beratungsstellen für Kriminalitätsoffer und ihre Angehörigen

bundesweites kostenfreies Opfer-Telefon: 116006

www.weisser-ring.de

Traumahilfe-Netzwerk Augsburg & Schwaben

Koordination von Hilfsangeboten in der Region für Traumatisierte, ihre Angehörigen und Fachkräfte

Telefon 0821–44 40 94 84, dienstags von 10:00–12:00 Uhr | donnerstags von 18:00–19:00 Uhr

www.traumahilfe-augsburg.de

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Barrierefrei und mit Beratung für Hörgeschädigte. 365 Tage im Jahr, rund um die Uhr erreichbar: Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist ein bundesweites Beratungsangebot für Frauen, die von Gewalt betroffen sind.

Unter der Nummer 08000 116016 und via Online-Beratung können sich Betroffene, aber auch Angehörige, Freunde sowie Fachkräfte anonym und kostenfrei beraten lassen, auch z.B. in türkischer, spanischer, englischer und französischer Sprache

www.hilfetelefon.de

Hilfetelefon Gewalt an Männern

Unter der Rufnummer 0800 1239900 können sich Betroffene, aber auch Angehörige, sowie Fachkräfte anonym und kostenfrei beraten lassen.

Sprechzeiten: Mo – Do 8:00 bis 13:00 Uhr und 15:00 bis 20:00 Uhr, Fr 8:00 bis 13:00 Uhr oder beratung@maennerhilfetelefon.de

Telefonseelsorge

Kostenfreie Rufnummer 0800 1110111 oder 0800 1110222

www.telefonseelsorge.de

Gewaltlos.de - Beratung für Mädchen und Frauen

Beratungsangebot für Mädchen und Frauen, die Gewalt erfahren haben. Die Beratung findet ausschließlich im Internet statt. Jede Frau darf anonym bleiben, wenn sie dies möchte. Zentrales Medium ist ein Chat, der von den Beraterinnen bei gewaltlos.de betreut wird. Die Chatzeiten werden in den wöchentlichen chatnews bekannt gegeben.

Darüber hinaus werden Fragen und Themen in einem Forum besprochen. Auch hier gibt es einen öffentlich zugänglichen und einen geschützten Teil.

www.gewaltlos.de

Anlage 7: Verhaltenskodex – Version zur Herausgabe an die Anvertrauten

Verhaltensregeln im Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e.V.

Der Caritasverband Neuburg-Schrobenhausen e. V. mit seinen verschiedenen Angeboten (Beratung, Betreuung, Begleitung etc.) möchte ein sicherer Ort für alle Nutzer*innen und Mitarbeitenden sein. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichten sich deshalb zur Einhaltung folgender Verhaltensregeln:

Selbstbestimmung

Jeder Mensch bestimmt selbst sein Leben. Das heißt, Sie entscheiden selbst über Ihre Bedürfnisse und Wünsche.

Kommunikation

Unsere Gespräche verlaufen wertschätzend. Wir vermeiden Gewaltausdrücke oder beleidigende Sprache. Wir achten auf die persönliche Anrede: jede*r hat das Recht, gesiezt zu werden.

Körperkontakt

Wir vermeiden körperliche Berührungen. Nur wenn Sie einverstanden sind, dürfen Berührungen (z. B. beim Trösten) stattfinden.

Nähe und Distanz

Wir verhalten uns in jeder Situation so, dass sich alle sicher fühlen können.

Wir respektieren die persönlichen Grenzen. Das heißt zum Beispiel, Sie dürfen uns gerne darauf aufmerksam machen, wenn wir Ihnen in einer Situation zu nahe kommen.

Medien

Wir achten auf sorgsamem Umgang mit Medien: nur mit Ihrem Einverständnis dürfen zum Beispiel Fotos veröffentlicht werden.

Geschenke

Geschenke können Abhängigkeiten herstellen.

Deswegen nehmen wir in der Regel keine Geschenke an und machen auch keine.

Beachtung der Privatsphäre

Wir beachten Ihre Privatsphäre. Das heißt zum Beispiel, dass wir vor Betreten eines Raumes anklopfen.

Sie können sich an jede*n Mitarbeiter*in wenden, wenn Sie eine Beschwerde haben.