

hinschauen.handeln.

INSTITUTIONALISIERTES
**SCHUTZ
KONZEPT**

zur Prävention von
Grenzverletzungen und
sexualisierter Gewalt



CARITASVERBAND
FÜR DEN LANDKREIS
WEILHEIM-SCHONGAU e.V.



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Caritasverband für den Landkreis Weilheim-Schongau e.V.

2. Auflage März 2025

VERANTWORTLICH

Thomas Koterba

Geschäftsführer

Telefon • 0881 909590-15

E-Mail • t.koterba@caritas-wm-sog.de

Internet • www.caritas-wm-sog.de

Unser Institutionelles Schutzkonzept ist angelehnt an das Musterschutzkonzept des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg e. V.: *„Hinschauen und Handeln – Musterschutzkonzept zur Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt für Regional-, Kreis- und Stadtcaritasverbände im Bistum Augsburg und Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Augsburg“*. Wir bedanken uns herzlich für die Verfügungstellung.

ERSTELLUNG

Sanny Schwarz • Präventionsbeauftragte Caritasverband Weilheim-Schongau e.V.

LAYOUT & GESTALTUNG

Nikola Simon

BILD

Titel- und Innenseiten: Jef Wodniack • [iStockphotos.com](https://www.istockphotos.com)

Trotz sorgfältigen Lektorats schleichen sich manchmal Fehler ein. Wir sind Ihnen dankbar für Anregungen und Hinweise.

Caritasverband für den Landkreis Weilheim-Schongau e.V. Schmiedstraße 15 • 82362 Weilheim
Telefon: 0881 909590-0 • E-Mail: info@caritas-wm-sog.de • www.caritas-wm-sog.de

Alle Rechte vorbehalten. Die Verwendung der Texte und Bilder, auch auszugsweise, ist ohne schriftliche Zustimmung des Caritasverbandes für den Landkreis Weilheim-Schongau e.V. urheberrechtswidrig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Übersetzung oder die Verwendung in elektronischen Systemen. Der Caritasverband für den Landkreis Weilheim-Schongau e.V. übernimmt keine Haftung für Folgen, die auf unvollständige oder fehlerhafte Angaben in dieser Broschüre zurückzuführen sind.

INHALTSVERZEICHNIS

IMPRESSUM	2
1. PRÄAMBEL	4
2. WICHTIGE BEGRIFFE	5
3. PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTE* ^R	6
4. RISIKOANALYSE	7
5. PERSONALAUSWAHL UND PERSONALENTWICKLUNG	8
6. VERHALTENSKODEX	9
7. BESCHWERDEWEGE	11
8. BERATUNGSANGEBOTE	12
9. INTERVENTIONSVERFAHREN	12
10. NACHHALTIGE AUFARBEITUNG	15
11. QUALITÄTSMANAGEMENT	15
12. QUALIFIZIERUNG VON MITARBEITENDEN	16
13. STÄRKUNG VON ANVERTRAUTEN	17
14. MITARBEITENDENFÜRSORGE	17
15. INKRAFTSETZUNG	18
16. ANLAGEN	19
A 1 ANTRAG ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS	20
A 2.1 VORLAGE SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG	21
A 2.2 VORLAGE SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG FÜR EHRENAMTLICHE	22
A 3 VERHALTENSKODEX	23
A 4.1 VORLAGE VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG	26
A 4.2 VORLAGE VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG FÜR EHRENAMTLICHE	27
A 5 AUSHANG SCHRIFTLICHE INFORMATION • PRÄVENTIONSFACHKRAFT	28
A 6 FACHBERATUNGSSTELLEN	29
A 7 DOKUMENTATIONSBOGEN BEI VERDACHT	30
A 8.1 HANDLUNGSLEITFADEN BEI GRENZVERLETZUNGEN	32
A 8.2 HANDLUNGSLEITFADEN BEI VERDACHT MELDUNG BEOBACHTUNG SEXUALISierter GEWALT (EINER EVTL. STRAFTAT)	33
A 8.3 HANDLUNGSLEITFADEN FÜR PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTE GESCHÄFTSFÜHRUNG BEI BEOBACHTUNG VERDACHT MELDUNG SEXUALISierter GEWALT (EINER EVTL. STRAFTAT)	34
A 9 KOMMUNIKATION MIT BETROFFENEN	35
A 10 HINWEISGEBERSCHUTZ	36



Er beschirmt dich mit seinen Flügeln,
unter seinen Schwingen findest du Zuflucht,
Schild und Schutz ist dir seine Treue.

Psalm 91,4

1. PRÄAMBEL

Als eine Einrichtung der Caritas helfen und unterstützen wir alle Menschen, die sich uns anvertrauen. Dabei ist es unsere oberste Priorität, deren Würde zu wahren und ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit sowie ihre sexuelle Integrität zu achten. Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt widerspricht den Prinzipien unseres karitativen Handelns.

Vor diesem Hintergrund ist für uns die Kultur des grenzachtenden Umgangs und die Prävention sexualisierter Gewalt eine Verpflichtung aller. Das vorliegende *Institutionalisierte Schutzkonzept (ISK)* beschreibt die Bausteine des Konzeptes für ein achtsames und grenzwahrendes Miteinander in unserer Organisation. Grundlage dafür sind die „*Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen*“.

Weilheim, 01.04.2024

Thomas Koterba

Geschäftsführer
Caritasverband Weilheim-Schongau e.V.

2. WICHTIGE BEGRIFFE

Unser Schutzkonzept ist ausgerichtet auf die Prävention sexualisierter Gewalt als eine Gewaltform, die in besonderer Weise verletzt, indem sie auf das Innerste, das Intimste des Betroffenen zielt und schwere Folgen nach sich ziehen kann. Um sexualisierter Gewalt wirksam vorbeugen zu können, ist es wichtig zu wissen, was wir unter sexualisierter Gewalt verstehen. Mit nachfolgender Begriffsklärung möchten wir zu diesem Verständnis beitragen.

Der Begriff **GEWALT** beschreibt Handlungen beziehungsweise Vorgänge, die bewusst und/oder unbewusst vollzogen werden, die Menschen beeinflussen, schädigen oder verändern und mit vermeintlicher/ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen des Betroffenen erfolgen. Meist sind persönliche und/oder fachliche Defizite Grund der Gewalt. Dadurch, dass der Gewaltbegriff weit gefächert ist, wird hier unterschieden zwischen physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt sowie Grenzverletzungen.¹

Der Begriff **PHYSISCHE GEWALT** umfasst alle Handlungen, die die körperliche Unversehrtheit eines Menschen verletzen. Beispiele hierfür sind das unbegründete Festhalten, Schlagen, Würgen, Schubsen, Schütteln und Beißen eines anderen Menschen. Auch Mord sowie der Versuch des Mordes fallen unter den Begriff physische Gewalt.²

PSYCHISCHE GEWALT beschreibt alle Formen von emotionalen Schädigungen und Verletzungen einer Person, beispielsweise durch direkte psychisch-verbale Drohungen, Beleidigungen oder einschüchterndes und kontrollierendes Verhalten. Dazu zählen auch beispielsweise das Bedrohen, Erniedrigen, Ausgrenzen und Erpressen von Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Aber auch Verhalten wie anmachende Gebärden, Stalking, Belästigung oder Mobbing zählen zur psychischen Gewalt, obwohl manche dieser Gewaltarten sich verschiedenen Formen von Gewalt unterordnen lassen.³

SEXUALISIERTE GEWALT wird als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten definiert, welches die Würde und Intimsphäre eines Menschen verletzt. Dazu zählen unerwünschte sexualisierte Handlungen sowie die Aufforderung zu diesen, unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen und Bemerkungen, als auch das unerwünschte Zeigen und/oder Verschicken von pornografischen Darstellungen. Meist handelt es sich dabei um das Ausnutzen eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft, Position oder sozialem Status. Durch Belohnung (emotionale Zuneigung und/oder Geschenke) oder Bestrafung, also Androhung von psychischer und/oder physischer Gewalt, wirkt die überlegene Person auf die andere Person ein und verschafft sich so Befriedigung des eigenen Machtbedürfnisses.⁴

Laut Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz – werden unter dem Begriff „sexualisierte Gewalt“ alle sexualbezogenen Handlungen zusammengefasst,

- die gemäß dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (gem. §§ 174 ff. StGB Sexueller Missbrauch etc.) strafbar sind,
- die unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit liegen, aber die im beratenden oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

¹ vgl. VGB Ihre gesetzliche Unfallversicherung. Gewalt – Basisinformationen. Was ist Gewalt? o.J. online unter: <https://www.vgb.de/wbt/gewaltpraevention/daten/html/401.htm> (31.05.2019).

² vgl. Gewaltinfo.at. Physische Gewalt. o.J. online unter: <https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/physisch.php> (31.05.2019).

³ vgl. ebd.

⁴ vgl. Homepage des Erzbistums Berlin – Prävention und Intervention – Was ist sexualisierte Gewalt?

Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen des Opfers erfolgen. Dies umfasst alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.⁵

SEXUELLE ÜBERGRIFFE sind bewusste Handlungen und in einigen Fällen strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexualisierter Gewalt, mit denen die Grenzen und Formen der Manipulation des Opfers getestet werden.

Bsp.: sich wiederholende, vermeintlich zufällige Berührungen im Intimbereich, jegliche abwertende und/oder anmachende Bemerkungen, Gebärden oder bildliche Darstellungen mit sexistischem Hintergrund, Starren, Stalken, aufdringliche Nähe und das ungewollte und verheimlichte Fotografieren.⁶

GRENZVERLETZUNGEN beschreiben ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das meist unbeabsichtigt geschieht. Die Unangemessenheit des Verhaltens ist hier nicht nur an den objektiven Kriterien, sondern vom subjektiven Erleben des Betroffenen abhängig. Oft sind Grenzverletzungen Folge von fachlichen, persönlichen Unzulänglichkeiten und/oder Mangel an Regeln und Strukturen. Ungewollter körperlicher Kontakt, unbedachte Verwendung von Kosenamen, versehentliche ungewollte Berührungen, unbedachte Bemerkungen als auch Eindringen in die räumliche Privatsphäre sind Grenzverletzungen. Grenzverletzungen sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar, wenn sich die grenzverletzende Person ihres Verhaltens durch Hinweise bewusst wird, um Verzeihung bittet und sich künftig bemüht, Grenzverletzungen zu vermeiden.⁷

DIE BETROFFENEN sind aufgrund des bestehenden Machtgefälles und gegebenenfalls einer besonderen Verletzlichkeit (einer Erkrankung ob körperlich, seelisch oder geistig) 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 des Täters hinzu.⁸

ANVERTRAUTE sind Minderjährige, d.h. Kinder (unter 14 Jahren) und Jugendliche (unter 18 Jahren) und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, die sich als Klient*innen, Patient*innen, Bewohner*innen und Nutzer*innen unseren Diensten und Einrichtungen anvertrauen. Ebenfalls zählen zu den Anvertrauten unsere minderjährigen Auszubildenden, Praktikant*innen und ehrenamtlich Mitarbeitende.

3. PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTE*R

In Anlehnung an die *Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz* wird mindestens eine interne Ansprechperson benannt, die in Präventionsfragen geschult ist. Sie hat den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung zu begleiten und wird weiterhin bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes beraten und unterstützen.

Weitere Aufgaben der/des Präventionsbeauftragten:

- Ansprechperson sein für Fragen im Themenbereich Prävention sexualisierter Gewalt
- Informieren über Verfahrenswege und Beratungsmöglichkeiten bei Verdachtsmeldungen
- Platzieren des Themas in den Strukturen und Gremien des Verbandes
- Benennen von Fort- und Weiterbildungsbedarfen aus präventionspraktischer Perspektive
- Kontaktperson sein für die/den Präventionsbeauftragte*n des Bistums Augsburg

⁵ vgl. Homepage des Erzbistums Berlin – Prävention und Intervention – Was ist sexualisierte Gewalt?.

⁶ vgl. ebd.

⁷ vgl. ebd.

⁸ vgl. ebd.

Kontaktdaten der ernannten Präventionsbeauftragten:

Sanny Schwarz
Caritasverband Weilheim-Schongau e.V.
Schmiedstraße 15
82362 Weilheim
Telefon • 0881 909590-18
E-Mail • s.schwarz@caritas-wm-sog.de

Gabriele Schweiger-Koterba
Caritasverband Weilheim-Schongau e.V.
Schmiedstraße 15
82362 Weilheim
Telefon • 0881 909590-24
E-Mail • g.schweiger-koterba@caritas-wm-sog.de

Ein Aushang bzw. ein Infoblatt zur Bekanntmachung der Präventionsbeauftragten findet sich in der Anlage A 5.

4. RISIKOANALYSE

Die Risikoanalyse ist der erste Schritt zur Erstellung unseres eigenen Institutionellen Schutzkonzeptes und dient der Überprüfung von Risiken und Schwachstellen in unserer Organisationsstruktur oder bei Arbeitsabläufen, die sexualisierte Gewalt begünstigen bzw. eine Aufdeckung erschweren könnten. Die Risikoanalyse kann aber auch eine hilfreiche Ergänzung für das Ersichtlichmachen von bereits vorhandenen Schutzfaktoren sein.

Inhalte der Risikoanalyse sind verschiedene Faktoren, die anhand eines Fragebogens in allen unseren Abteilungen und Bereichen abgefragt werden. Dabei werden folgende Themen betrachtet:

- ▷ Kultur der Haltung und Kommunikation
- ▷ bauliche und räumliche Begebenheiten
- ▷ Personalverantwortung
- ▷ Beschwerdesystem | Intervention
- ▷ Nähe und Distanz

Der Fragebogen dient unserer Einrichtung als Grundlage für Austausch und Diskussion, um eine Sensibilisierung für das Thema und das Einführen einer Kultur des Hinschauens und der Achtsamkeit zu schaffen. Dadurch soll ein Bewusstsein dafür entstehen, dass Grenzverletzungen bzw. Handlungen von sexualisierter Gewalt überall vorkommen können.

Die Risikoanalyse ermöglicht es, allgemein gültige Regelungen in unserem Verband herauszuarbeiten und zu verschriftlichen. Diese sind auch im Verhaltenskodex wieder zu finden. Bei der Analyse unserer Dienste sind zwei Themen besonders hervorzuheben:

BESONDERS SCHUTZBEDÜRFTIGE ANVERTRAUTE

Unsere Dienste richten sich unter anderem an Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Zum Teil bedürfen sie aufgrund von Erkrankung, Behinderung aller Art der Unterstützung bei bestimmten Aufgaben.

1:1 SITUATIONEN

In vielen Diensten finden 1:1 Kontakte regelmäßig statt. Diese sind in den meisten Fällen erwünscht und unvermeidbar, um auch den Datenschutz und die Privatsphäre von Anvertrauten zu wahren. Gleichzeitig sind diese Situationen immer risikobehaftet in Bezug auf Möglichkeiten von sexuellen Übergriffen.

Die ausführliche Risikoanalyse ist nur für den internen Gebrauch.

5. PERSONALAUSWAHL UND PERSONALENTWICKLUNG

Eine tragende Rolle im Rahmen des Schutzkonzeptes spielen unsere Mitarbeitenden. Im Alltag sind sie es, die durch ihre Entscheidungen und in der Ausführung ihrer täglichen Arbeit die größte Verantwortung tragen. Daher achten wir neben der fachlichen Kompetenz auch auf die persönliche Eignung in Bezug auf einen wertschätzenden und grenzachtenden Umgang mit den uns anvertrauten Personen. Um dies sicherstellen zu können, wird die Prävention gegen sexualisierte Gewalt und das Bestehen eines Schutzkonzeptes bereits im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der Kommunikationsstrukturen in allen Abteilungen und Einrichtungen thematisiert. Dies erfolgt auch bei der Beauftragung von ehrenamtlich Mitarbeitenden.

ERWEITERTES POLIZEILICHES FÜHRUNGSZEUGNIS

Wir beschäftigen keine Person, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt ist. Vor der Einstellung und im Abstand von höchstens fünf Jahren wird daher von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die zu den Anvertrauten in einem besonderen Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis stehen, gemäß der gesetzlichen Bestimmungen nach § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes, ein erweitertes Führungszeugnis angefordert. Schüler*innen, Praktikant*innen und Personen, die nur kurzzeitig (weniger als 4 Wochen) und/oder unter Anleitung tätig sind, sind von dieser Vorgabe ausgenommen. Das erweiterte Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Eine Vorlage zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses wird von der Dienststelle zur Verfügung gestellt.

Einrichtungen und Dienste	Gilt für folgenden Personenkreis	Gesetzliche Grundlage	Gilt für folgende Dienste Stand 04 2024
Einrichtungen, Dienste und Beratungsstellen, die Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben	Betreuer*innen und alle Personen, die Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, Ehrenamtliche	§ 30a BZRG § 72a SGB VIII bzw. § 124 SGB IX	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Familienpatenprojekt ▷ Alle Betreuungsangebote an Schulen (OGTS und MB) ▷ Kurberatung ▷ Offene Behindertenarbeit ▷ Familienunterst. Dienst ▷ Schuldner- und Insolvenzberatung
Einrichtungen, Dienste und Beratungsstellen, die Kontakt zu Schutzbefohlenen (auch erwachsene Menschen mit Behinderung) haben	Fach-, Hilfs- und Ergänzungskräfte, Leitungskräfte sowie alle Personen, die Kontakt mit den Schutzbefohlenen haben	§ 30a BZRG § 72a SGB VIII Gesetzesbegründung (BT-Drs. 18 10523, S. 71) ist dies unter dem Hintergrund zu verstehen, dass auch erwachsene Menschen mit Behinderung, genauso wie Kinder und Jugendliche in einem besonderen Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnis zur betreuenden Person stehen können	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Rechtliche Betreuungen ▷ Seniorenbüro „Casa Penzberg“ ▷ Seniorenbüro „Zamma Weilheim“ ▷ Service-Wohnen im Wohnpark Geisenhofer

SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

Auf Grundlage der Rahmenordnung Prävention der deutschen Bischofskonferenz wird von **allen** haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Selbstaufkunftserklärung eingeholt.

In dieser Selbstauskunftserklärung versichern die haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, dass sie nicht wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt sind und diesbezüglich auch kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist. Sollte ein Ermittlungsverfahren eingeleitet werden, verpflichten sich die Mitarbeitenden, dies unverzüglich den Dienstvorgesetzten mitzuteilen. Bei der Verwaltung und Aufbewahrung der Selbstauskunftserklärung wird auf die Einhaltung der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen geachtet.

Vorlagen für die Selbstauskunftserklärung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden finden sich in den Anlagen A 2.1 und A 2.2.

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 im Alltag. Hierfür benötigt es die kontinuierliche Möglichkeit zur Selbstreflexion, aber auch der Reflexion der institutionellen Strukturen, z.B. in Form von regelmäßigem kollegialem Austausch, Dienstbesprechungen und Supervision.

Da die uns Anvertrauten oft in einem Abhängigkeitsverhältnis zu unseren Mitarbeitenden stehen, achten wir besonders auf einen offenen und ehrlichen Umgang miteinander, sodass auch unbeabsichtigte Grenzverletzungen thematisiert werden können. Voraussetzung dafür ist, dass Rückmeldungen und Beobachtungen von Kolleg*innen wertschätzend und wertfrei eingebracht werden können.

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden erhalten eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt und werden in regelmäßigen Abständen (spätestens alle 5 Jahre) dazu fortgebildet. Die konkreten Maßnahmen hierzu finden sich unter „Qualifizierung von Mitarbeitenden“.

Sämtliche Vorgänge, wie das Einsehen des erweiterten Führungszeugnisses, das Einholen der Selbstauskunftserklärung, das Unterzeichnen der Verpflichtungserklärung (siehe Punkt 6 Verhaltenskodex) sowie die Teilnahme an der Präventionsschulung wird unter Wahrung der geltenden Datenschutzbestimmungen für jeden Mitarbeitenden dokumentiert. Zuständig dafür ist die Geschäftsführung bei hauptamtlichen Mitarbeitenden. Für die Dokumentation der Unterlagen von ehrenamtlich Mitarbeitenden beauftragt die Geschäftsführung zuständige Mitarbeitende in den einzelnen Diensten.

6. VERHALTENSKODEX

Um unseren Anvertrauten Schutz vor institutionalisierter sowie sexualisierter Gewalt zu bieten, gibt die Rahmenordnung Prävention vor, dass sich alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in unserem Verband an einem Verhaltenskodex orientieren müssen. Dieser beinhaltet verschiedene Regelungen und dient zur Orientierung für adäquates Verhalten mit unseren Anvertrauten und untereinander. Dadurch sollen Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt im Arbeitsalltag verhindert werden.

Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie vor allem durch ihre Rolle und Funktion als Helfende den Anvertrauten gegenüber eine Machtposition innehaben. Dieses natürliche Machtgefälle wird verstärkt durch den entgegengebrachten Vertrauensvorschuss und eine mögliche besondere Verletzlichkeit der Anvertrauten. Jede*r Mitarbeitende verpflichtet sich daher, zum Schutz der Anvertrauten vor Ausnutzung dieser besonderen Vertrauens- und Machtposition, auf die Einhaltung der im Verhaltenskodex formulierten Standards.

Die verbindlichen Verhaltensregeln beziehen sich vor Allem auf folgende Bereiche:

GESTALTUNG VON NÄHE UND DISTANZ

In der Arbeit mit Anvertrauten geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch auf emotionaler Ebene Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

ANGEMESSENHEIT VON KÖRPERKONTAKT

Bei körperlichen Berührungen im Rahmen unserer Tätigkeit sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten und der Wille der Anvertrauten muss ausnahmslos respektiert werden.

KOMMUNIKATION UND INTERAKTION

Kommunikation und Interaktion kann Menschen zutiefst verletzen und demütigen. Verbale und non-verbale Interaktionen müssen wertschätzend erfolgen, der jeweiligen Funktion und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

SELBSTBESTIMMUNG UND HILFE ZUR SELBSTHILFE

Jeder Mensch hat das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben, sowie auf Unterstützung und Hilfe zur Selbsthilfe. Der Schutz und die Förderung von selbstbestimmtem Leben müssen gewährleistet werden. Im Rahmen dieser Selbstbestimmung entscheiden Anvertraute über die eigenen Bedürfnisse und Wünsche.

BEACHTUNG DER PRIVAT- UND INTIMSPHÄRE

Der Schutz der Privat- und Intimsphäre ist ein hohes Gut und verbrieftes Recht, das es zu wahren gilt. Mitarbeitende tragen hierfür eine große Verantwortung, speziell in Situationen, in denen die Anvertrauten in ihrem Privatbereich aufgesucht werden.

ZULÄSSIGKEIT VON GESCHENKEN

Regelmäßige Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte Zuwendung ersetzen. Vielmehr können Geschenke bzw. Bevorzugungen emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu gestalten.

UMGANG MIT UND NUTZUNG VON MEDIEN UND SOZIALEN NETZWERKEN

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist eine umsichtige Anwendung damit unablässig. Werden Medien eingesetzt, muss die Auswahl im Sinne eines achtsamen Miteinanders sorgsam getroffen werden.

Unser Verhaltenskodex findet sich in der Anlage A 3.

Da die Arbeitsbereiche unseres Verbandes vielschichtig sind, ist jeder Dienst|jedes Fachgebiet angehalten, diesen Verhaltenskodex entsprechend der eigenen Besonderheiten zu ergänzen und anzupassen. Die individuellen Regelungen werden verschriftlicht und neue Kolleg*innen werden darüber informiert.

Der Verhaltenskodex wird mit Dienstbeginn an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zur Kenntnisnahme ausgegeben und die unterschriebene Verpflichtungserklärung eingeholt. Mit der Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung erkennen alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Verhaltensregeln an und bekunden ihren Willen und ihr Bemühen, sich an die vereinbarten Regeln zu halten.

Fragen dazu können jederzeit bei den Präventionsfachkräften gestellt werden. Der Verhaltenskodex wird in den Präventionsschulungen besprochen. Die von hauptamtlich Mitarbeitenden unterschriebenen Verpflichtungserklärungen werden in der Personalakte aufbewahrt. Von ehrenamtlich Mitarbeitenden unterschriebene Verpflichtungserklärungen werden beim jeweiligen Dienst unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwahrt. Vorlagen für die Verpflichtungserklärungen für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende finden sich in den Anlagen A 4.1 bzw. A 4.2.

Der Verhaltenskodex wird auf unserer Internetseite – www.caritas-wm-sog.de – veröffentlicht.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können je nach Ausmaß arbeitsrechtliche, zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen haben.

7. BESCHWERDEWEGE

In unserem Verband legen wir Wert auf eine achtsame und wertschätzende Kommunikation und Zusammenarbeit. Mitarbeitende sowie Anvertraute werden ermutigt, Probleme offen anzusprechen und auf Mängel aufmerksam zu machen. Dabei werden Beschwerden nicht als Angriff, sondern als Chance verstanden, ungunstigen Entwicklungen entgegenzuwirken, Abläufe zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Betroffene von sexualisierter Gewalt oder Zeugen können folgende Beschwerdewege nutzen, um sich anzuvertrauen:

- ▷ Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden ansprechbar für Fragen, Hinweise oder Beschwerden jeder Art. Bedarf die Meldung weiterer Bearbeitung, wird diese in Absprache mit der*em Hinweisgeber*in an die entsprechende Leitungskraft weitergegeben. Diese entscheidet, ob weitere Personen benachrichtigt werden müssen; z.B. Präventionsbeauftragte, Bereichsleitung, Geschäftsführung.
- ▷ Die Präventionsbeauftragten können darüber hinaus in jedem Fall bei Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt kontaktiert werden.

Durch einen Aushang in jedem Dienst und jeder Einrichtung unseres Verbandes und/oder die Herausgabe einer schriftlichen Information an jeden Mitarbeitenden sowie den Anvertrauten stellen wir sicher, dass diese Beschwerdewege allen zugänglich sind. Diese schriftliche Information findet sich in der Anlage A 5.

Unabhängig von unseren Beschwerdewegen haben Mitarbeitende grundsätzlich immer die Option, sich mit ihren Anliegen an die direkten Vorgesetzten bzw. die Mitarbeitervertretung zu wenden.

HINWEISGEBERSCHUTZ

Mit dem vertraulichen Hinweisgeberschutzsystem verfolgt der Caritasverband für den Landkreis Weilheim-Schongau das Anliegen, eine Unternehmenskultur zu fördern, um auch „heikle Informationen und Anliegen“ zu melden, ohne dass dies auf die meldende Person zurückgeführt werden kann. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass Informationen, die Sie über das Hinweisgeberschutzsystem melden, nicht zu Nachteilen für Sie führen können.

Dafür werden unter Beachtung der entsprechenden gesetzlichen Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes geschützte Kommunikationskanäle und eine*n vertrauliche*n Ansprechpartner*in bereitgestellt.

Wir arbeiten dabei vertrauensvoll mit einem externen Unternehmen – *3 P Datenschutz GmbH* – zusammen. Dort ist sichergestellt, dass Ihr Anliegen sicher und vertraulich behandelt, sowie sach- und fachgerecht rechtlich eingeordnet wird. Die Identität der hinweisgebenden Person wird erst dann an die*den Ansprechpartner*in im Unternehmen weitergegeben, wenn Sie ausdrücklich Ihr Einverständnis dazu erklären.

Bitte beachten Sie, dass das Hinweisgeberschutzsystem nur für Straftaten und ähnlich schwere Unregelmäßigkeiten gedacht ist.

Über das Hinweisgeberschutzsystem erhalten Sie innerhalb längstens einer Woche eine Eingangsbestätigung und spätestens innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung, wie der von Ihnen mitgeteilte Sachverhalt weiter behandelt wurde.

Für die Kommunikation im Bereich Hinweisgeberschutz stehen Ihnen folgende Kommunikationskanäle zur Verfügung:

Link zum Hinweisgeberschutzportal:

Hinweisgeberschutzsystem • 3-p-whistleblowing.online

Ihre Meldung geht direkt an:

3 P Datenschutz GmbH
Stefan Leißl, Geschäftsführer
Sanderstraße 47
86161 Augsburg
leissl@3-p-datenschutz.de
www.3-p-datenschutz.de

8. BERATUNGSANGEBOTE

Niemand, der einen Verdacht hegt, eine Beobachtung gemacht, eine Meldung von Betroffenen oder Dritten erhalten oder gar selbst eine sexualisierte Gewalterfahrung gemacht hat, soll sich damit allein gelassen fühlen. Es ist wichtig, dass sich jede*r Unterstützung hinsichtlich der Einordnung des Geschehens und des weiteren Vorgehens holen kann. In diesen Fällen können sich Mitarbeitende und Anvertraute an unsere Präventionsbeauftragten wenden (Kontaktdaten siehe Punkt 3 Präventionsbeauftragte).

Durch einen Aushang in jedem Dienst und jeder Einrichtung unseres Verbandes und/oder die Herausgabe einer schriftlichen Information an jeden Mitarbeitenden sowie den Anvertrauten, stellen wir sicher, dass diese die Kontaktdaten der Präventionsbeauftragten erhalten. Diese schriftliche Information findet sich im Anhang als Anlage A 5.

Anvertraute und Mitarbeitende haben zudem jederzeit die Möglichkeit, außerhalb unseres Verbandes Unterstützung bei entsprechenden Fachberatungsstellen in Anspruch zu nehmen. Eine Auflistung von entsprechenden Fachberatungsstellen und Telefonnummern findet sich im Anhang als Anlage A 6.

9. INTERVENTIONSVERFAHREN

Ein Verdacht bzw. die Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt für alle Beteiligten eine besondere Herausforderung dar. Uns ist es wichtig, dass jedem Verdacht und jeder Meldung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird. Unserem Verfahrensweg liegen die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ zu Grunde. Auf deren verbindliche Übernahme und Umsetzung haben wir uns verpflichtet.

Jeder Verdachtsfall muss dem|der (direkten) Vorgesetzten oder der|den Präventionsbeauftragten gemeldet werden. Die Klärung des Sachverhaltes ist Aufgabe der Leitungsverantwortlichen. Diese sind vorbereitet auf den Umgang mit Betroffenen, den mutmaßlichen Täter*innen, ggfs. den Angehörigen, ggfs. den Strafverfolgungsbehörden, den Medien etc.

Handelt es sich um die Aufklärung von Fällen körperlicher oder sexualisierter Gewalt an Anvertrauten **ausgehend von Mitarbeitenden**, erfolgt nach Kenntnisnahme eines Hinweises eine Bewertung der Plausibilität, von Anfang an zwingend unter Einbeziehung und Beratung durch die beauftragten Ansprechpersonen der Diözese Augsburg für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs oder einer unabhängigen Fachberatungsstelle.

DIÖZESANBEAUFTRAGTE ANSPRECHPERSON:

▷ **Dr. jur. Andreas Hatzung**, Jurist

Telefon: 0170 9658802 • E-Mail: andreas.hatzung.ansprechperson@bistum-augsburg.de

▷ **Mandana Mauss**, Juristin

Telefon: 0151 53493391 • E-Mail: mandana.mauss.ansprechperson@bistum-augsburg.de

Auch bei unseren Mitarbeitenden wird für entsprechende Handlungssicherheit gesorgt, wenn diese sich mit einem Verdacht, einer Meldung oder Beobachtung hinsichtlich eines Übergriffes konfrontiert sehen. Mit nachfolgenden **allgemeinen Handlungsempfehlungen** wird eine grundlegende Richtschnur vorgegeben, damit in diesen Fällen besonnen und professionell zum Schutz von Betroffenen reagiert werden kann.

RUHE BEWAHREN, KEIN AKTIONISMUS!

Bei einem Verdacht, einer Meldung oder Beobachtung besonnen handeln. Überstürztes Handeln kann die Situation für das Opfer eventuell verschlimmern! In Ruhe überlegen, wie die Situation zu bewerten ist und was die nächsten Schritte sind. Gegebenenfalls die Situation weiter beobachten. Wenn sich jemand anvertraut: zuhören, Glauben schenken und ermutigen, sich mitzuteilen ohne Detailfragen zu stellen. Das Erzählte vertraulich behandeln, aber der betroffenen Person erklären, dass man sich Unterstützung holen wird. Auf keinen Fall dürfen mutmaßliche Täter*innen mit dem Verdacht konfrontiert werden. Der Schutz der Betroffenen muss gewährleistet werden, d.h. Kontaktmöglichkeiten auf ein nötiges Minimum reduzieren.

KEINE ALLEINGÄNGE

Zur ersten Einschätzung ist es ratsam, sich mit einer Person des Vertrauens zu besprechen. Dies können z.B. Kolleg*innen, die Präventionsbeauftragten oder Mitarbeitende einer Fachberatungsstelle sein. Bei Erhärtung eines Verdachts muss in jedem Fall die Leitung des Dienstes, die Präventionsbeauftragten oder die Geschäftsführung informiert werden, die für die weitere Klärung der Sachverhalte verantwortlich sind. Keine eigenmächtigen Ermittlungen wie z.B. Befragungen von Betroffenen und/oder Täter*innen 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. Die Mitarbeitenden haben freien Zugang zu einer Vorlage zur Dokumentation mit den entsprechenden Erläuterungen zur Handhabung. Dies kann auf digitalem oder analogem Weg erfolgen. Eine solche Dokumentationsvorlage findet sich im Anhang als Anlage A 7 bzw. auf unserer Homepage. Mitarbeitende können sich im ersten Schritt auch handschriftliche Notizen machen, die jedoch pseudonymisiert erfolgen müssen und sicher aufzubewahren sind. Wichtig hierbei ist die Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Sobald die Notizen|Dokumente in einem geschützten Laufwerk digital erfasst und gespeichert sind, müssen die handschriftlichen Dokumente vernichtet werden. Für Mitarbeitende mit EDV Zugang muss das Dokument auf dem persönlichen Laufwerk gespeichert werden. Personen ohne EDV Zugang haben die Notizen in einem verschlossenen Umschlag an einem sicheren (z.B. abschließbaren) Ort aufzubewahren. Sobald die Präventionsbeauftragten Kenntnis von der Dokumentation erhalten, hat diese die Dokumentation auf dem persönlichen Laufwerk zu speichern. Die handschriftlichen Notizen sind dann zu vernichten.

PROFESSIONELLE HILFE HOLEN

Zur Einordnung von Verdachtsmomenten bzw. Einleitung weiterer notwendiger Schritte sind frühzeitig die Präventionsbeauftragten, Mitarbeitende einer Fachberatungsstelle und/oder die beauftragten Ansprechpersonen der Diözese Augsburg für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs hinzuzuziehen.

EIGENE GEFÜHLE VALIDIEREN

Neben der Notwendigkeit, zu handeln, muss auch immer die emotionale Ebene Beachtung finden. Heftige und evtl. widerstreitende Gefühle, Sprachlosigkeit und Hilflosigkeit sind normale Reaktionen und kein Zeichen von Versagen. Eigene Grenzen und Möglichkeiten sind zu erkennen und zu akzeptieren. Bei der Auseinandersetzung mit eigenen Gefühlen und Ängsten können Gespräche mit einer Vertrauensperson wie z.B. Kolleg*innen, Vorgesetzten, den Präventionsbeauftragten, ggf. auch der Mitarbeitervertretung oder einer externen Beratungsstelle hilfreich sein.

REFLEXION

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

VORGEHEN BEI LEICHTEN GRENZVERLETZUNGEN

Leichte, unbeabsichtigte Grenzverletzungen durch Klienten, Mitarbeiter*innen oder Ehrenamtliche werden von den Betroffenen oder von einer leitenden Person mit dem Hinweis auf die Grundhaltung des Verbandes unverzüglich und mit der gebotenen Diskretion angesprochen und unterbunden. Über beabsichtigte, gravierendere oder wiederholte Vorfälle werden die Präventionsbeauftragten und/oder die Geschäftsleitung informiert.

HANDELN IM KONKRETEN VERDACHTSMOMENT

Bei einem Verdacht auf sexuelle Gewalt entsteht ein hoher Handlungsdruck. Der Schutz der Anvertrauten erfordert oftmals schnelles Handeln. Ziel ist es, Übergriffe zuverlässig zu beenden, ohne in vorschnellen Aktionismus zu verfallen. Ein Eingreifen sollte unter Wahrung des Selbstschutzes stattfinden; ggf. ist Unterstützung dazu zu holen.

KOMMUNIKATION MIT BETROFFENEN

Ehrenamtliche oder hauptamtliche Mitarbeiter*innen, die Präventionsbeauftragten oder die Geschäftsführung können erste Gesprächspartner sein, wenn sich betroffene Personen mitteilen, Opfer von sexualisierter Gewalt geworden sein. Einen Handlungsleitfaden für die Kommunikation mit Betroffenen finden Sie in der Anlage A 8.1. Diese Grundsätze sollen Sie bei einem entsprechenden Gespräch unterstützen.

Konkretisiert werden diese allgemeinen Handlungsempfehlungen durch detaillierte Handlungsleitfäden (siehe Anlagen A 8.2 und A 8.3).

Wir unterscheiden hierbei zwischen Handlungsschritten

1. Bei Grenzverletzungen
2. Bei Verdacht|Meldung|Beobachtung sexualisierter Gewalt
3. Für Präventionsbeauftragte bzw. Geschäftsführung bei Verdacht|Meldung|Beobachtung sexualisierter Gewalt
 - a. ausgehend von Angehörigen|Besuchern|anderen Anvertrauten
 - b. ausgehend von Mitarbeitenden

10. NACHHALTIGE AUFARBEITUNG

Sexualisierte Gewalt hinterlässt Spuren. Eine Aufarbeitung des Erlebten ist für alle Beteiligten wichtig. Eine nachhaltige Aufarbeitung ist notwendig, um zukünftige Übergriffe zu verhindern. Hierzu bedarf es einer intensiven Auswertung der Krise sowie individuelle Unterstützungs- und Hilfsangebote für die verschiedenen Personengruppen. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall.

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE FÜR BETROFFENE UND ANGEHÖRIGE:

- ▷ Gespräche mit den Personen der Leitungsebene des kirchlichen Rechtsträgers
- ▷ Vermittlung bzw. Angebot von beratenden, therapeutischen, seelsorglichen oder finanziellen Hilfen.

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE FÜR DIE INVOLVIERTEN TEAMS:

- ▷ Möglichkeit zur kurzfristigen Krisenintervention und langfristigen Aufarbeitung
- ▷ Unterstützung durch Teamsupervision
- ▷ Angebot zur Seelsorge
- ▷ Coaching für die Teamleitung

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE FÜR DIE FÄLSCHLICH BESCHULDIGTE PERSON:

- ▷ Der|die Dienstgebende ist zur vollständigen Rehabilitierung verpflichtet.
- ▷ Diese erfolgt in Absprache und im Einvernehmen mit dem betroffenen Mitarbeitenden.
- ▷ Angebot von internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten (Einzel- und Gruppensupervision, juristische Beratung, Seelsorge und psychotherapeutische Angebote etc.).
- ▷ Auf Wunsch der betroffenen Person kann, wenn möglich, ein Arbeitsplatzwechsel stattfinden, ohne finanzielle Nachteile.
- ▷ Alle belastenden Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung oder des Verdachts stehen, werden aus der Personalakte entfernt und vernichtet.
- ▷ Der Weg zum Unschuldsbeweis wird in der Personalakte schriftlich festgehalten.

Für das irritierte System ist es wichtig, nach der Krisenintervention einen Abschluss zu finden, damit ein evtl. veränderter Alltag weitergehen kann. Deshalb werden nach Ende der Aufarbeitung alle Stellen, die über die Beschuldigung informiert waren, über die Ausräumung des Verdachts informiert.

Das eigene Institutionelle Schutzkonzept ist nach jedem Vorfall auf evtl. bestehende Lücken zu überprüfen. Schutzmaßnahmen, die sich als nicht wirksam erwiesen haben, müssen angepasst bzw. bearbeitet werden.

11. QUALITÄTSMANAGEMENT

Zweck des eigenen Institutionellen Schutzkonzeptes ist es, eine Kultur der Achtsamkeit zu schaffen, um sexualisierte Gewalt effektiv zu verhindern. Dazu wird ein System von Qualitätsprozessen etabliert und nachhaltig implementiert. Dieses Konzept schützt auch die Mitarbeitenden und die ehrenamtlich Tätigen, denn durch die dargestellten Verfahrensschritte gibt es Handlungssicherheit.

Im Sinne der Nachhaltigkeit werden die entwickelten präventiven Maßnahmen fest in den eigenen Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufen verankert und dauerhaft kommuniziert. Unser ISK ist öffentlich zugänglich (www.caritas-wm-sog.de/isk).

Die uns Anvertrauten bzw. deren Angehörige haben jederzeit die Möglichkeit, ihre Sorgen, Kritik, Ideen und Anregungen an uns weiterzugeben. Die Wege hierzu müssen niedrigschwellig und bekannt sein.

Das eigene ISK wird stetig weiterentwickelt und entsprechend den rechtlichen, sonstigen fachlichen Entwicklungen und strukturellen Veränderungen angepasst. Spätestens nach fünf Jahren und immer nach einer Krisenintervention wird das ISK evaluiert.

Aufgetretene Fälle werden von der Geschäftsführung und den Präventionsbeauftragten ausgewertet und daraufhin überprüft, ob das ISK entsprechend verändert bzw. weiterentwickelt werden muss. Gegebenenfalls müssen Maßnahmen und Fortbildungen neu angeboten oder verändert werden und der Verhaltenskodex überarbeitet werden.

Sofern ein öffentliches Interesse besteht, wird die Öffentlichkeit durch die Geschäftsführung/den Vorstand und nach Möglichkeit unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) und der Präventionsfachkräfte unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten in angemessener Weise informiert. Eine evtl. Weitergabe an die Pressestellen des Diözesan-Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes wird durch die Geschäftsführung geprüft.

12. QUALIFIZIERUNG VON MITARBEITENDEN

In den Präventionsschulungen geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden werden zum Thema Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen und Handlungssicherheit. Zusätzlich ist es wichtig, auf eine achtsame Haltung hinzuwirken und Sprachfähigkeit sowie nötige Kompetenzen in Kommunikation zu vermitteln.

Der Umgang mit Grenzen (verbal wie physisch) ist einer der wichtigsten Bestandteile der Qualifizierung unserer Mitarbeitenden. Deshalb schulen wir alle Mitarbeitenden und unterweisen sie in die damit verbundenen Anforderungen.

Für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden ist eine Intensivschulung (mind. 6 Stunden) als Präsenzschulung verpflichtend vorgesehen. Die gleiche Schulung wird den ehrenamtlichen Mitarbeitenden dringend empfohlen. Neu eingestellte Mitarbeitende sollen so früh wie möglich nach der Einstellung geschult werden, sofern sie keine gleichwertige, anerkannte Schulung nachweisen können.

Das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. Nach spätestens fünf Jahren sind die hauptamtlich Mitarbeitenden verpflichtet, sich erneut zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt fortzubilden.

Die Teilnahme an der Schulung wird bei Hauptamtlichen in die Personalakte aufgenommen bzw. bei den Ehrenamtlichen bei dem für die Ehrenamtskoordination zuständigen Mitarbeitenden hinterlegt.

In Anlehnung an die Rahmenordnung Prävention sollen in den Präventionsschulungen Grundkenntnisse und weiterführende Kompetenzen in nachfolgenden Bereichen vermittelt werden:

BASISWISSEN UND RECHT

grundlegende Informationen zu sexualisierter Gewalt

- ▷ Täterstrategien
- ▷ Psychodynamiken Betroffener
- ▷ begünstigende institutionelle Strukturen
- ▷ einschlägige rechtliche Bestimmungen

REFLEXION UND SENSIBILISIERUNG:

- ▷ Reflexion des eigenen Verhaltens in Hinblick auf die Themen „angemessene Nähe und Distanz“
- ▷ „Macht und Machtmissbrauch“, „Scham“
- ▷ Auseinandersetzung mit der Rolle als Vertrauensperson

- ▷ Auseinandersetzung mit der eigenen Kommunikations- und Konfliktfähigkeit etc.
- ▷ Sensibilisierung für die Wahrnehmung von Gefährdungssituationen im Tätigkeitsbereich

PRÄVENTION UND INTERVENTION:

- ▷ vertraut machen mit den präventiven Maßnahmen des ISK und mit den Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt

Die Schulungsinhalte werden der entsprechenden Zielgruppe angepasst.

13. STÄRKUNG VON ANVERTRAUTEN

Die Stärkung unserer Anvertrauten ist uns wichtig. Wir sehen es als unsere Aufgabe, die Selbstkompetenz der uns anvertrauten Menschen zu unterstützen. Wir arbeiten präventiv, indem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Dazu trägt bei, dass wir ihnen gegenüber eine wertschätzende und ressourcenorientierte Haltung einnehmen. Die Arbeit an dieser Haltung soll regelmäßig Thema in Teamgesprächen und wenn nötig, in Einzelgesprächen mit den Dienststellenleiter*innen sein.

Durch die Veröffentlichung des Schutzkonzeptes auf unserer Homepage, sowie Aushänge und/oder die Herausgabe einer schriftlichen Information, stellen wir sicher, dass Informationen allen zugänglich sind. Diese schriftliche Information findet sich in der Anlage A 5.

Bei Bedarf gibt es in einzelnen Diensten Angebote zur Förderung der Selbstkompetenz durch Aufklärung über die eigenen Rechte und das Besprechen von Themen, die der Prävention dienen:

- ▷ eigene Grenzen (physisch wie psychisch)
- ▷ eigene Rechte (wen kann ich fragen, wenn ein Thema auftaucht?)
- ▷ Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität
- ▷ Nähe und Distanz, Grenzen setzen und akzeptieren
- ▷ Förderung der Ich-Stärke

14. MITARBEITENDENFÜRSORGE

BEI JEDLICHER FORM VON GEWALT VON ANVERTRAUTEN GEGEN MITARBEITENDE

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept dient zuerst dem Schutz der uns anvertrauten Personen. Bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes und besonders bei der Durchführung der Risikoanalyse wurde allerdings auch deutlich, dass Mitarbeitende auch sich selbst als Betroffene von verbalen und körperlichen Grenzverletzungen und/oder Übergriffen erleben können. Arbeiten bei der Caritas beinhaltet ein hohes Maß an persönlicher Nähe zu anderen Menschen, sowohl emotional als auch körperlich (z. B. Pflege, körperliche Hilfestellung, Gesten des Trostes). Der tägliche Umgang mit anderen Menschen schafft nicht nur Gelegenheiten beiderseitig bestärkenden Zuwendens, sondern auch Gelegenheiten zum Überschreiten von Grenzen („sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“).

Mitarbeitende können selbst Objekte sexualisierter Sprache und Gewalt werden. Es ist für uns als Verband grundlegend wichtig, auch unsere Mitarbeitenden vor Gewalt und Missbrauch zu schützen.

Damit alle Mitarbeitenden sich engagiert für den Schutz der ihnen anvertrauten Menschen einsetzen, brauchen sie die Sicherheit, auch selbst geschützt und gestärkt zu werden. Das wird durch das Arbeitsschutzgesetz gewährleistet. Sollte es zu Grenzüberschreitungen kommen, stehen hierfür die Präventionsbeauftragten und die Geschäftsführung jederzeit beratend und klärend zur Seite.

15. INKRAFTSETZUNG

Mit dem vorliegenden ISK machen wir die Prävention sexualisierter Gewalt zum integralen Bestandteil unserer Arbeit. Damit unser Schutzkonzept wirken kann und lebendig wird, kommt es auf jeden Einzelnen innerhalb unseres Verbandes an.

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

In Kraft gesetzt durch den Geschäftsführer Thomas Koterba zum 1. April 2024.



ANLAGEN

hinschauen.handeln.

A 1 ANTRAG ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS



Caritasverband für den
Landkreis Weilheim-Schongau e.V.

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass die o.g. Einrichtung für

Frau/Herrn _____
geboren am _____
wohnhaft in _____

Im Rahmen der (zukünftig) ausgeübten Tätigkeit in unserem Haus die Voraussetzung für die Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses vorliegt.
Es handelt sich um eine Tätigkeit im Sinne des § 30a Abs. 1 BZRG

Bestätigung einer ehrenamtlichen Tätigkeit

- Hiermit wird bestätigt, dass es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt und daher gem. § 12 des Gesetzes über Kosten im Bereich der Justizverwaltung – JVKostO eine Ausnahme der Gebührenpflicht besteht.

Ort/Datum

Unterschrift/Stempel



Caritasverband für den
Landkreis Weilheim-Schongau e.V.

Selbstauskunftserklärung

Vorname/Name

Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass

- ich nicht wegen einer der folgenden Straftaten rechtskräftig verurteilt worden bin:
- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB);
 - Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184f StGB);
 - vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 216 StGB);
 - Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
 - Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
 - Menschenraub, Verschleppung, Entziehung oder Kinderhandel (§§ 234 bis 236 StGB);
 - Nachstellung (§ 238 StGB);
 - vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 227, 231 StGB);
 - Aussetzung (§ 221 StGB), Beleidigung auf sexueller Ebene (§ 185 StGB) zum Nachteil einer/s Minderjährigen.

Weiter erkläre ich, dass

- ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftaten ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung der oben genannten Straftaten gegen mich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat(en) werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

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

Ich bin einverstanden, dass diese Erklärung zu meiner Personalakte genommen wird.

Ort/Datum

Unterschrift



Caritasverband für den
Landkreis Weilheim-Schongau e.V.

Selbstauskunftserklärung für Ehrenamtliche

Vorname/Name

Geburtsdatum

Dienststelle

Hiermit erkläre ich, dass

- ich nicht wegen einer der folgenden Straftaten rechtskräftig verurteilt worden bin:
- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB);
 - Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184f StGB);
 - vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 216 StGB);
 - Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
 - Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
 - Menschenraub, Verschleppung, Entziehung oder Kinderhandel (§§ 234 bis 236 StGB);
 - Nachstellung (§ 238 StGB);
 - vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 227, 231 StGB);
 - Aussetzung (§ 221 StGB), Beleidigung auf sexueller Ebene (§ 185 StGB) zum Nachteil einer/s Minderjährigen.

Weiter erkläre ich, dass

- ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftaten ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.

Ich verpflichte mich, meine*n zugeordnete*n Ansprechpartner*in für alle Fragen und Absprachen zur ehrenamtlichen Tätigkeit unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung der oben genannten Straftaten gegen mich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat(en) werde ich der o.g. Person unverzüglich anzeigen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel die Beendigung meiner ehrenamtlichen Tätigkeit zur Folge hat.

Ich bin einverstanden, dass diese Erklärung unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen aufbewahrt wird. Nach Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird diese Selbstauskunftserklärung vernichtet.

Ort/Datum

Unterschrift

A 3 VERHALTENSKODEX

Wir engagieren uns in unseren Einrichtungen und Diensten mit fachgerechten Hilfen und Unterstützungsangeboten für Menschen in schwierigen Lebenssituationen. Die vielfältigen Angebote der Beratung, Begleitung, Betreuung, (Pflege und Assistenz) sollen in einem Rahmen stattfinden, der sowohl den Mitarbeitenden, als auch den Anvertrauten, insbesondere erwachsenen Schutz- oder Hilfebedürftigen (und minderjährigen Auszubildenden), Sicherheit und Schutz vor sexualisierter Gewalt bietet. Ein von Achtsamkeit geprägtes Klima, eine Haltung, die von transparentem, einfühlsamem und dabei grenzwahrendem Handeln, von wachsamem Hinsehen und offenem Ansprechen lebt, sind dafür Voraussetzung.

Die hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex zum Schutz unserer Anvertrauten vor sexualisierter Gewalt, ausgehend von Mitarbeitenden, Mit-Anvertrauten, Angehörigen und Fremden:

1. Die Arbeit mit den anvertrauten Personen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ihre Rechte und Würde werden geachtet. Sie werden gestärkt, um für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Es wird verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz umgegangen. Die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Anvertrauten werden respektiert.
3. Die Mitarbeitenden sind sich der besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den anvertrauten Personen bewusst. Sie handeln nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen werden transparent gestaltet. Abhängigkeiten werden nicht ausgenutzt.
4. Diskriminierendes, gewalttätiges und grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat werden nicht toleriert. Dagegen wird aktiv Stellung bezogen. Werden Grenzverletzungen wahrgenommen, sind alle verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Die Mitarbeitenden sind sich dessen bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Anvertrauten disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Auf der Basis dieser Grundhaltung in Verbindung mit unserem Leitbild werden die nachfolgenden Verhaltensregeln festgelegt. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent sein.

GESTALTUNG VON NÄHE UND DISTANZ

In der Arbeit mit den Anvertrauten geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch auf emotionaler Ebene Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

AUS DIESEM GRUND GILT

- Der Umgang mit den Anvertrauten ist so zu gestalten, dass Menschen sich sicher fühlen und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten. Grenzverletzungen sind zu thematisieren und dürfen nicht übergangen werden.
- Eine exklusive freundschaftliche Beziehung zwischen hauptamtlichen Bezugspersonen und Anvertrauten darf es in einem Betreuungs- und Beratungskontext nicht geben.
- Wenn eine persönliche und/oder körperliche Anziehung zu Anvertrauten wahrgenommen wird, sind die professionellen Grenzen einzuhalten, und bei Bedarf Unterstützung einzuholen.
- Die persönliche Anrede hat dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Anvertraute haben das Recht, gesiezt zu werden.

ANGEMESSENHEIT VON KÖRPERKONTAKT

Bei körperlichen Berührungen im Rahmen unserer Tätigkeit sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten und der Wille der Anvertrauten ist zu respektieren.

WIR BEACHTEN DABEI FOLGENDE VERHALTENSREGELN

- ▷ Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweiligen Anvertrauten ist vorab einzuholen.
- ▷ Körperliche Berührungen, Trösten oder Anbieten von Geborgenheit orientieren sich nicht an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

KOMMUNIKATION UND INTERAKTION

Kommunikation und Interaktion kann Menschen zutiefst verletzen und demütigen. Verbale und nonverbale Interaktionen müssen der jeweiligen Funktion und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

AUS DIESEM GRUND GILT

- ▷ Verbale und nonverbale Interaktion und Kommunikation ist grundsätzlich von Wertschätzung geprägt.
- ▷ Diskriminierende, gewalttätige und sexistische Sprache ist nicht zu tolerieren.
- ▷ Sprachliche Grenzverletzungen sind zu thematisieren.

SELBSTBESTIMMUNG UND HILFE ZUR SELBSTHILFE

Jeder Mensch hat das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben. Im Rahmen dieser Selbstbestimmung entscheiden die anvertrauten Personen über die eigenen Bedürfnisse und Wünsche. Dabei werden Sie unterstützt durch Hilfe zur Selbsthilfe.

BEACHTUNG DER PRIVAT- UND INTIMSPHÄRE

Alle Anvertrauten haben ein Anrecht auf Privat- und Intimsphäre. Mitarbeitende tragen Verantwortung dafür, diese zu wahren, speziell in Situationen, in denen sie die Anvertrauten in ihrem Privatbereich aufsuchen.

WIR BEACHTEN DABEI FOLGENDE VERHALTENSREGELN

- ▷ Vor Betreten eines Privatbereiches ist anzuklopfen und auf Antwort zu warten.
- ▷ Bei nicht getrennten Sanitärbereichen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende und Anvertraute bedarf es besonderer Achtsamkeit in der Wahrung einer angemessenen Distanz.

ZULÄSSIGKEIT VON GESCHENKEN

Es gehört zu den Aufgaben von Mitarbeitenden, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu gestalten.

Regelmäßige Geschenke und Bevorzugungen ersetzen keine ernst gemeinte Zuwendung. Sie gehören nicht zu fachlichen Maßnahmen. Vielmehr können Geschenke und Bevorzugungen emotionale Abhängigkeit fördern.

AUS DIESEM GRUND GILT

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Anvertraute, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied ist zu reflektieren und transparent handzuhaben.
- Von Dauergeschenken oder unangemessenen Geschenken ist Abstand zu nehmen.
- Um Transparenz zu gewährleisten, dürfen Geschenke nur nach Rücksprache mit dem Dienstgeber angenommen bzw. gemacht werden.

UMGANG MIT UND NUTZUNG VON MEDIEN UND SOZIALEN NETZWERKEN

Mit Fortschreiten der Digitalisierung gewinnt der sorgfältige Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien zunehmend an Bedeutung. Mobile Telefone, Tablets & Co. sind heutzutage aus der Lebenswelt der Mitarbeitenden sowie Anvertrauten kaum mehr wegzudenken. Kommen sie beruflich zum Einsatz, gelten besondere Rechte.

WIR BEACHTEN DABEI FOLGENDE VERHALTENSREGELN

- Die Nutzung sozialer Netzwerke sowie die Veröffentlichung von Bild-, Video-, oder Tonmaterial unterliegen strengen Vorgaben des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz und müssen unbedingt beachtet werden.
- Die Auswahl des Mediums muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie muss fachlich sinnvoll und am Anvertrauten orientiert sein.
- Durch Aufklärung, Begleitung und Schulungen im Bereich der Medienkompetenz können Mitarbeitende sowie Anvertraute Sicherheit im Umgang mit Medien und deren Einsatz erhalten.

DISZIPLINIERUNGSMASSNAHMEN

Disziplinierungsmaßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen der Anvertrauten nicht überschritten werden.

AUS DIESEM GRUND GILT

- Bei notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung der Regeln des Zusammenlebens ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Fachliche und pflegerische Normen sowie das geltende Recht sind zu beachten.
- Einwilligungen der Anvertrauten in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden.

Angelehnt an „Verhaltenskodex des DICV Augsburg“ in Verbindung mit Musterverhaltenskodex des Erzbistums Köln.

A 5 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 einer unserer Präventionsfachkräfte unter folgenden Kontaktdaten:

Kontaktdaten der ernannten Präventionsbeauftragten:

Sanny Schwarz	Gabriele Schweiger-Koterba
Caritasverband Weilheim-Schongau e.V.	Caritasverband Weilheim-Schongau e.V.
Schmiedstr. 15	Schmiedstr. 15
82362 Weilheim	82362 Weilheim
Telefon • 0881 909590-18	Telefon • 0881 909590-24
E-Mail • s.schwarz@caritas-wm-sog.de	E-Mail • g.schweiger-koterba@caritas-wm-sog.de

WEITERE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

- ▷ **Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen**
Kostenlose Rufnummer • 116016
www.hilfetelefon.de • Online-Beratung (mehrsprachig)
- ▷ **Hilfetelefon Gewalt an Männern**
Kostenfreie Rufnummer • 0800-1239900
E-Mail • beratung@maennerhilfetelefon.de
- ▷ **Krisendienst Oberbayern**
Kostenfreie Rufnummer • 0800 6553000
- ▷ **Telefonseelsorge**
Kostenfreie Rufnummer • 0800 1110111 oder 0800 1110222
www.telefonseelsorge.de
- ▷ **Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs**
Telefon • 0800 2255530 (kostenfrei und anonym)
- ▷ **Weisser Ring (<https://weisser-ring.de/>)**
Beratungsstellen für Kriminalitätsoffer und ihre Angehörigen
mit bundesweitem kostenfreiem Opfer-Telefon • 116006
Website • weilheim-schongau-bayern-sued.weisser-ring.de
- ▷ **Netz gegen sexuelle Gewalt**
Beratungsstelle Weilheim & Oberland
Lohgasse 3 (1.OG) • 82362 Weilheim i.OB
Telefon • 0881 927922-94
E-Mail • info@beratungsstelle-netz.de
<http://www.beratungsstelle-netz.de/de/>

A 6 FACHBERATUNGSSTELLEN

ÜBERSICHT FACHBERATUNG • ANONYME BERATUNG

- ▷ **Netz gegen sexuelle Gewalt**
Beratungsstelle Weilheim & Oberland
Lohgasse 3 (1.OG) • 82362 Weilheim i.OB
Telefon • 0881 927922-94
E-Mail • info@beratungsstelle-netz.de
<http://www.beratungsstelle-netz.de/de/>
- ▷ **EFL (Eltern, Familie, Lebensberatung) Beratungsstelle**
Waisenhausstraße 1 • 82362 Weilheim
Telefon • 0881 901150911
- ▷ **Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen**
Kostenlose Rufnummer • 116016
www.hilfetelefon.de • Online-Beratung (mehrsprachig)
- ▷ **Kinderschutzbund**
Pöltnerstraße 20 • 82362 Weilheim
Telefon • 0881 49328
- ▷ **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 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 per E-Mail • beratung@maennerhilfetelefon.de
- ▷ **Krisendienst Oberbayern**
Kostenfreie Rufnummer • 0800 6553000
- ▷ **Telefonseelsorge**
Kostenfreie Rufnummer • 0800 1110111 oder 0800 1110222
www.telefonseelsorge.de
- ▷ **Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs**
Telefon • 0800 2255530 (kostenfrei und anonym)
- ▷ **Weisser Ring (<https://weisser-ring.de/>)**
Beratungsstellen für Kriminalitätsoffer und ihre Angehörigen mit bundesweitem kostenfreiem Opfer-Telefon • 116006
Website • weilheim-schongau-bayern-sued.weisser-ring.de

A 7 DOKUMENTATIONSBOGEN BEI VERDACHT

<p>Dokumentation erstellt von am</p>	
<p><input type="checkbox"/> eigener Verdacht eigene Beobachtung</p> <p><input type="checkbox"/> Mitteilung einer anderen Person</p>	
<p>Situationsbeschreibung mit pseudonymisierter Benennung der beteiligten Personen (ohne Nennung von Namen und Funktion, siehe Erläuterung auf der Folgeseite)</p> <ul style="list-style-type: none">▷ 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?	
<p>Ggfs. Einschätzung der mitteilenden Person nur wenn die Person ihre Einschätzung von sich aus äußert</p>	
<p>Eigene Einschätzung Bewertung Was löst die geschilderte Situation in mir aus? Erste Wahrnehmung und persönliche Reflexion</p>	

Bitte beachten Sie bezüglich der Aufbewahrung des Dokumentationsbogens die Hinweise zum Datenschutz (siehe Folgeseite).

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, ...) sollten nicht genannt werden, insofern diese eindeutige Schlüsse auf die beschriebene Person zulassen. Beteiligte Personen sollen so umschrieben werden, dass es für Dritte nicht möglich ist, die Informationen einer bestimmten Person zuzuordnen. Die Zuordnung zu einer bestimmten Person, sollte 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 sollte 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.

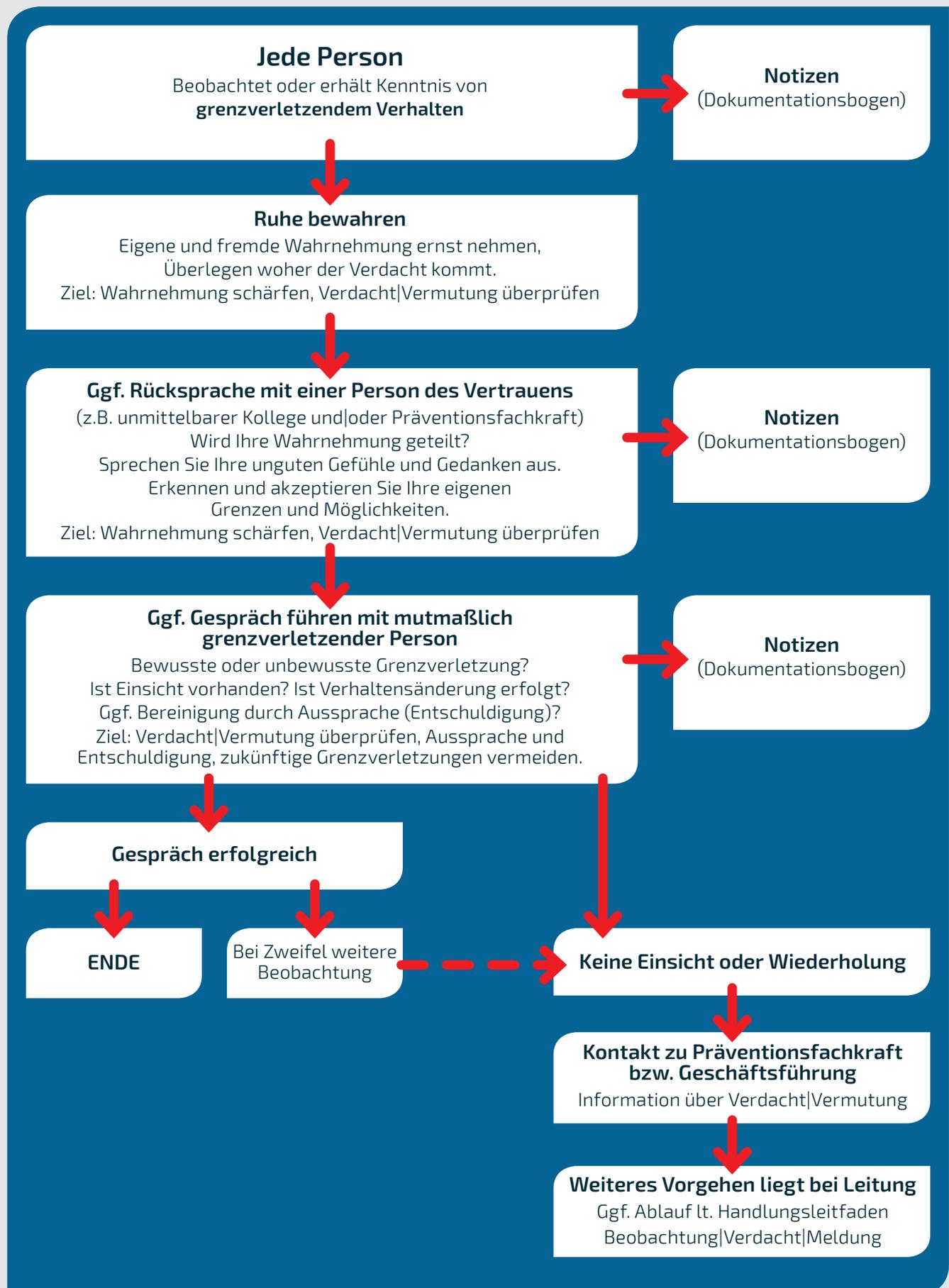
HINWEISE ZUM DATENSCHUTZ

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 Mitarbeitenden 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 ehrenamtlich Mitarbeitenden müssen dafür sorgen, die Dokumentation vor dem Zugriff von Dritten zu schützen.

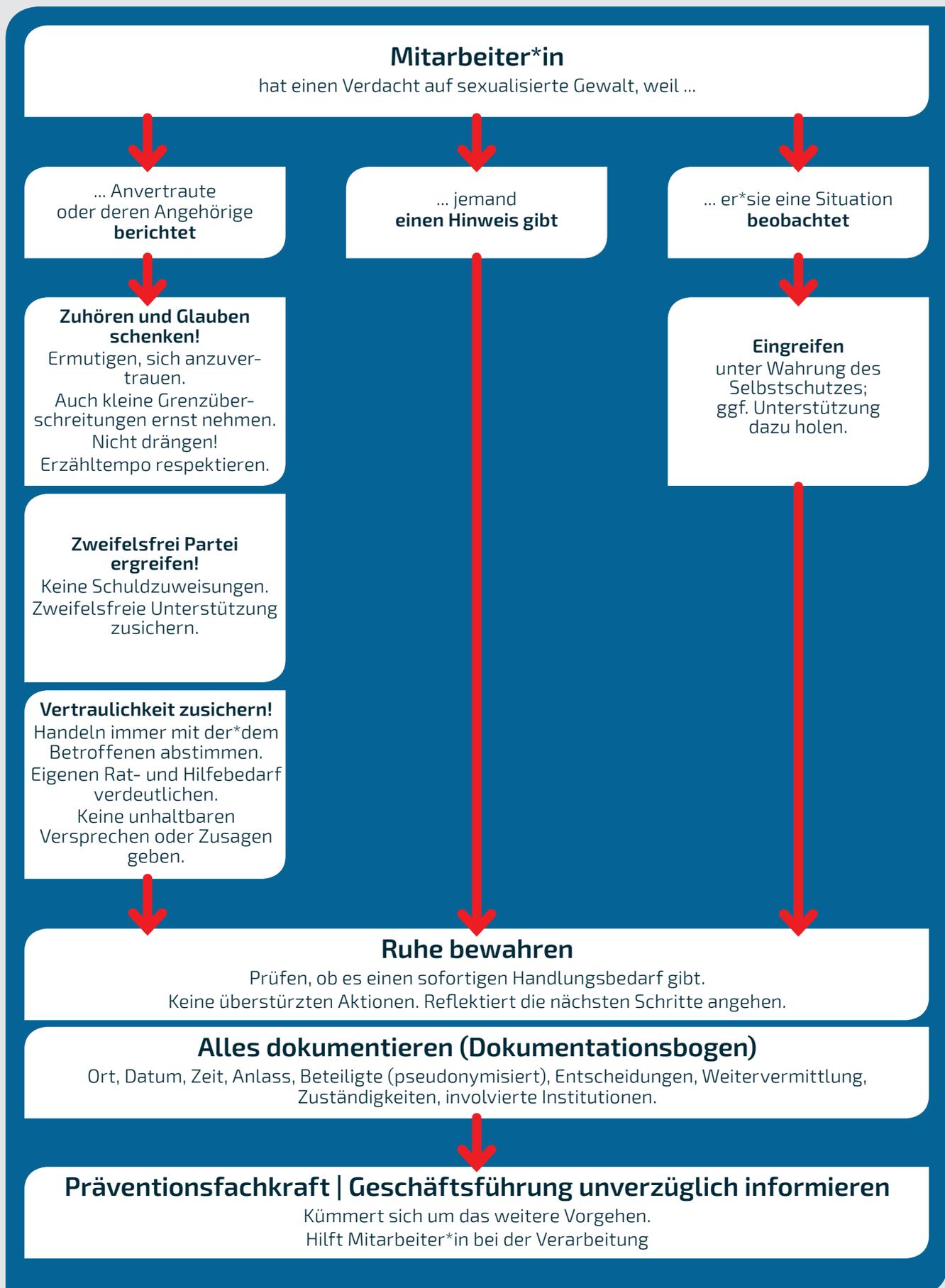
HINWEIS ZUR SPEICHERUNG

Für Mitarbeitende mit EDV Zugang muss das Dokument auf dem persönlichen Laufwerk gespeichert werden. Personen ohne EDV Zugang haben die Notizen in einem verschlossenen Umschlag an einem sicheren (z.B. abschließbaren) Ort aufzubewahren. Sobald die Präventionsbeauftragten Kenntnis von der Dokumentation erhalten, hat diese die Dokumentation auf dem persönlichen Laufwerk zu speichern. Die handschriftlichen Notizen sind dann zu vernichten.

A 8.1 HANDLUNGSLEITFADEN BEI GRENZVERLETZUNGEN



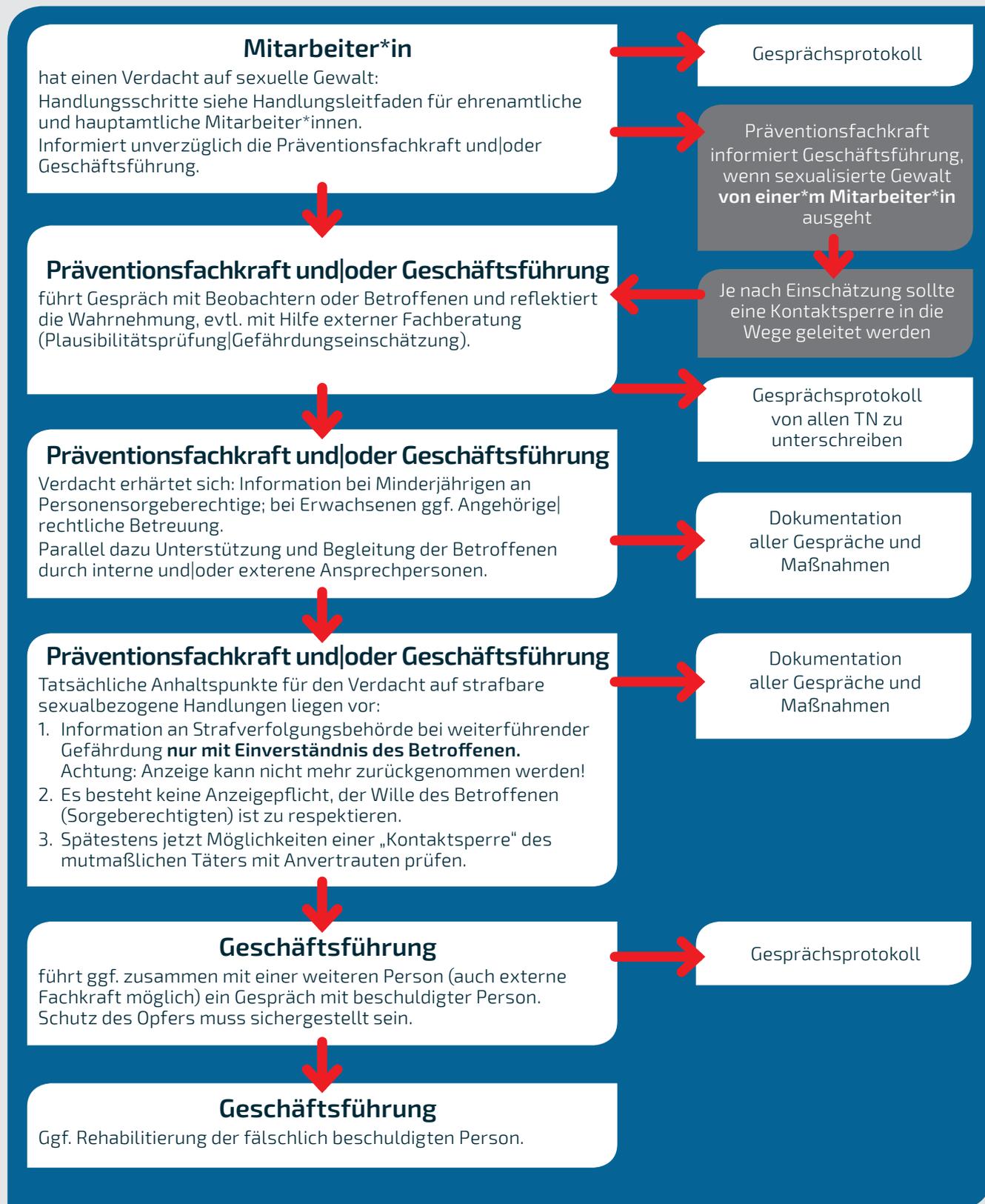
A 8.2 HANDLUNGSLEITFADEN BEI VERDACHT | MELDUNG | BEOBACHTUNG SEXUALISIERTER GEWALT (EINER EVTL. STRAFTAT)



A 8.3 HANDLUNGSLEITFADEN FÜR PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTE | GESCHÄFTSFÜHRUNG BEI BEOBACHTUNG | VERDACHT | MELDUNG SEXUALISIERTER GEWALT (EINER EVTL. STRAFTAT)

VERSION 1 AUSGEHEND VON ANGEHÖRIGEN | BESUCHERN | ANVERTRAUTEN

VERSION 2 ZUSÄTZLICH IN GRAU BEI MITARBEITENDEN



A 9 KOMMUNIKATION MIT BETROFFENEN

EMPFEHLUNG

Ruhe bewahren
Schweigen aushalten

Rückzug in angemessenen Raum
Atmosphäre anbieten

Zuhören, Glauben schenken
ermutigen, sich anzuvertrauen
Erzählungen ernst nehmen
auf kognitive und emotionale Fähigkeiten
der*des Betroffenen achten

Bestärken beim Versuch weiterzureden,
offene Fragen stellen
Bestärken „Gut, dass du mich ansprichst ...“

Aktiv zuhören, zugewandte Haltung

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle
der*des Betreuten respektieren
Die Subjektivität von Wahrheiten im Blick behalten

Versichern, dass Gespräch vertraulich behandelt
wird und nichts ohne Absprache unternommen
wird;
„Ich entscheide nicht über deinen Kopf“, aber auch
erklären „ich werde mir Rat und Hilfe holen“

Einen konkreten kleinen Schritt vereinbaren

Für die Betroffenen Klarheit und Übersicht
schaffen (altersgemäß):

- ▷ wer Sie sind und was Sie wissen
- ▷ was Sie zu tun gedenken
- ▷ wann und wo man sich wieder sieht oder
- ▷ wie man wieder Kontakt aufnimmt
- ▷ wer involviert wird

Überfordern Sie sich nicht!
Sie sind nicht für alles verantwortlich –
konzentrieren Sie sich darauf, das Wesentliche
gut zu machen und holen Sie sich dann Hilfe bei
Fachleuten

BITTE NICHT

Nicht drängen, kein Verhör
keine überstürzten Aktionen
keine Panik | Hektik zulassen

Nicht fordern und drängeln
Keine „Warum“-Fragen verwenden,
sie lösen leicht Schuldgefühle aus

Keine logischen Erklärungen einfordern
nicht ausfragen | ermitteln
nicht auf Lösungen drängen

Keine unhaltbaren Versprechen oder
Zusagen abgeben
Keine Angebote machen, die nicht
erfüllbar sind

Keine Informationen an die*den vermutliche*n
Täter
Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang
Keine eigenen Befragungen durchführen
Keine direkte Konfrontation des*der vermutlichen
Täter*in mit der Vermutung
Zunächst keine Konfrontation der rechtlichen
Betreuung des vermutlichen Opfers mit der
Vermutung

A 10 HINWEISGEBERSCHUTZ

Mit dem vertraulichen Hinweisgeberschutzsystem verfolgt der Caritasverband für den Landkreis Weilheim-Schongau e.V. das Anliegen eine Unternehmenskultur zu fördern um auch „heikle Informationen und Anliegen“ zu melden, ohne dass dies auf die meldende Person zurückgeführt werden kann. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass Informationen, die Sie über das Hinweisgeberschutzsystem melden, nicht zu Nachteilen für Sie führen können.

Dafür wird unter Beachtung der entsprechenden gesetzlichen Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetz geschützte Kommunikationskanäle und eine*n vertraulichen Ansprechpartner*in bereitgestellt.

Wir arbeiten dabei vertrauensvoll mit einem externen Unternehmen, der *Caritas Dienstleistungsgenossenschaft (cdg)* in Paderborn, zusammen. Dort ist sichergestellt, dass Ihr Anliegen sicher und vertraulich behandelt, sowie sach- und fachgerecht rechtlich eingeordnet wird. Die Identität der hinweisgebenden Person wird erst dann an die* Ansprechpartner*in im Unternehmen weitergegeben, wenn Sie ausdrücklich Ihr Einverständnis dazu erklären.

Bitte beachten Sie, dass das Hinweisgebersystem nur für Straftaten und ähnlich schwere Unregelmäßigkeiten gedacht ist. Bei anderen Beschwerden verweisen wir auf die bekannten internen Wege, bspw. die Leitungsmitarbeiter*innen vor Ort, die Mitarbeitervertretung (MAV) oder die Fachkräfte für sexualisierte Gewalt.

Über das Hinweisgeberschutzsystem erhalten Sie innerhalb längstens einer Woche eine Eingangsbestätigung und spätestens innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung, wie der von Ihnen mitgeteilte Sachverhalt weiter behandelt wurde.

Für die Kommunikation im Bereich Hinweisgeberschutz stehen Ihnen folgende Kommunikationskanäle zur Verfügung:

Das Schutzkonzept, Formulare, Dokumente und Listen sind zu finden auf unserem Server unter:

Vallgemein/Mitarbeiter/Prävention sexuelle Gewalt/Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

Auf unserer Homepage unter www.caritas-wm-sog.de/isk sind folgende Unterlagen zu finden:

- ▷ Institutionelles Schutzkonzept
- ▷ Verhaltenskodex
- ▷ Formular Selbstauskunftserklärung
- ▷ Formular Verpflichtungserklärung
- ▷ Formular Dokumentation



*Hoffnung ist das Ding mit Federn,
das in der Seele sitzt
und ohne zu singen singt.*

Emily Dickinson



CARITASVERBAND
FÜR DEN LANDKREIS
WEILHEIM-SCHONGAU e.V.

hinschauen.handeln.