

Kultur der Achtsamkeit im Caritasverband Wetzlar/Lahn-Dill-Eder

Institutionelles Schutzkonzept Stand: 08.05.2021

**Mantelkonzept
zur Prävention von und zum Schutz vor
sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und
schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen
durch Mitarbeiter*innen**

Caritasverband Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V.
Goethestraße 13
35578 Wetzlar

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Verhaltenskodex	4
2.1 Gestaltung von Nähe und Distanz	5
2.2 Angemessenheit von Körperkontakt	5
2.3 Sprache, Wortwahl und Kleidung	6
2.4 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken	6
2.5 Beachtung der Intimsphäre	6
2.6 Zulässigkeit von Geschenken	7
2.7 Disziplinierungsmaßnahmen	7
2.8 Verhalten bei Tagesaktionen und Veranstaltungen mit Übernachtung	7
2.9 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex	7
3. Beschwerdemanagement	8
4. Beratungs- und Beschwerdestellen	9
5. Intervention	10
5.1 Handlungsleitfaden bei Grenzverletzung	11
5.2 Handlungsleitfaden bei Anhaltspunkten und Verdacht auf körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt (Verdachtsfall)	12
5.3 Handlungsleitfaden bei erlebter körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt (Berichtsfall)	13
6. Personal	13
6.1 Bewerbungs- und Einarbeitungsphase sowie weitere Personalgespräche	13
6.2 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	14
6.3 Selbstverpflichtungserklärung	15
6.4 Dritte in Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V.	15
7. Fortbildung und Qualifizierung	15
7.1 Ziele der Fortbildung und Qualifizierung	15
7.2 Zielgruppen	15
8. Qualitätsmanagement	16

Anhang Dokumente:

Beratungs- und Beschwerdestellen

Dokumentation bei sexualisierter Gewalt

1. Einleitung

In den vergangenen Jahren ist eine erschreckend große Zahl von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt in Einrichtungen unter Trägerschaft der katholischen Kirche und in der Kirche selbst bekannt geworden. Nach dem Bekanntwerden der Missbrauchsfälle hat eine verstärkte Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt begonnen.

Ziel allen Engagements zur Prävention vor sexualisierter Gewalt ist eine flächendeckende Kultur der Aufmerksamkeit, des Hinschauens und der Sensibilität zur Gefahrenvermeidung in allen (kirchlichen) Diensten und Einrichtungen. Eine solche Kultur ist Grundlage für eine nachhaltige Prävention vor sexualisierter Gewalt. Das Institutionelle Schutzkonzept stellt hierbei ein zentrales Instrument der Präventionsarbeit dar.

Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes 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 Mitgliedsorganisationen¹. Die Ordnung regelt verbindlich die Gestaltung des Interventionsprozesses. Die Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung des Bistums Limburg sind mitgeltende Unterlagen zu diesem Institutionellen Schutzkonzept.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept des Caritasverbandes Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V. wurde in einem mehrmonatigen partizipativen Prozess unter Einbindung aller Leitungen und Teams der Dienste und Einrichtungen des Verbandes erarbeitet. Den Rahmen für das Konzept lieferten die einzelnen Dienste und Einrichtungen mit der Durchführung einer Risiko- und Ressourcenanalyse. Die weitere Arbeit an dem Konzept wurde in einem intensiven Prozess innerhalb eines neu gegründeten Präventionsteams (bestehend aus Kolleg*innen unterschiedlicher Profession und Arbeitsfelder) erarbeitet. Es dient dazu, die uns anvertrauten Personen (Kinder, Jugendliche und Erwachsene) in unseren Einrichtungen zu schützen und präventive Schutzmaßnahmen innerhalb unseres Verbandes verbindlich für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen zu implementieren.²

Das Institutionelle Schutzkonzept besteht aus dem hier vorgelegten verbandsübergreifenden Mantelkonzept. Ergänzend kommen Konzepte in einzelnen Einrichtungen hinzu, die sich aus dem Mantelkonzept ableiten. Diese Konzepte sind Auftrag des Mantelkonzeptes und Teil des gesamten Institutionellen Schutzkonzeptes.

¹ Diese Leitlinien wurden vom Verband der Diözesen Deutschlands am 26.02.2021 als gleichwertig zur „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ anerkannt.
<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/materialien>

² Sexualisierte Gewalt gegenüber Mitarbeiter*innen durch Klient*innen, Patient*innen, Jugendliche, Angehörige etc. sowie sexualisierte Gewalt innerhalb der genannten Gruppen sind nicht Teil dieses Schutzkonzeptes. Sie brauchen eine gesonderte Befassung.

2. Verhaltenskodex

Ziel des Verhaltenskodex ist es, allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Caritasverbandes Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V. Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen zu geben. Der Raum für Fehldeutungen wird verkleinert. Der transparente Umgang mit dem Verhaltenskodex soll dazu beitragen, Sprachlosigkeit zu überwinden und Grenzverletzungen einfacher benennen zu können. Die Regeln für unser professionelles Handeln basieren grundsätzlich auf einer Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung unseren Mitmenschen gegenüber.

Erstellung, Geltungsbereich und Verbindlichkeit

Zur Erstellung des Verhaltenskodex wurden in allen Einrichtungen und Arbeitsbereichen des Caritasverbandes Wetzlar/Lahn-Dill-Eder eine **Risiko- und Ressourcenanalyse** innerhalb der jeweiligen Teams durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Risiko- und Ressourcenanalysen flossen in die Erstellung des Verhaltenskodex ein.

Der Verhaltenskodex ist für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Caritasverbandes Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V. allgemeingültig.

In den jeweiligen Diensten und Einrichtungen können individuell auf das Arbeitsfeld und die Zielgruppe angepasste Ergänzungen vorgenommen werden. Verantwortlich für die Ergänzungen sind die jeweiligen Leitungen der Dienste und Einrichtungen. Für die Erarbeitung kann Unterstützung aus dem Präventionsteam angefordert werden.

Werden Ergänzungen vorgenommen, müssen diese an das Präventionsteam weitergegeben werden und die Ergänzungen im Qualitätsmanagement aufgenommen werden.

Der Verhaltenskodex wird durch Unterzeichnung von den Mitarbeitenden und den Ehrenamtlichen als verbindliche Verhaltensregel anerkannt. Die nächsten Dienstvorgesetzten sind für die Unterzeichnung des Verhaltenskodex durch alle Mitarbeitenden verantwortlich. Bei angestellten Mitarbeitenden wird der unterzeichnete Verhaltenskodex bei Neueinstellung ausgegeben und nach Unterzeichnung in der Personalakte aufbewahrt. Bei ehrenamtlich Engagierten bewahren die nächsten Dienstvorgesetzten den unterschriebenen Verhaltenskodex auf.

Bekanntmachung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex wird gut sichtbar für Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Eltern oder gesetzliche Betreuer*innen an einem geeigneten Ort ausgehängt.

Inhalte des Verhaltenskodex

2.1 Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit Schutzbefohlenen geht es uns darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Verantwortung dafür, liegt bei uns als berufliche und ehrenamtliche Bezugspersonen, nicht bei den Schutzbefohlenen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen. Dies schließt Freundschaften oder Exklusivkontakte zu einzelnen Schutzbefohlenen aus, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten. Wir sind uns der Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täterstrategie bewusst.

- 1:1 Kontakte sind Bestandteil unserer Arbeit und transparent zu gestalten. Wir nutzen die dafür vorgesehenen und geeigneten Räumlichkeiten. Diese sind frei zugänglich und werden nicht abgeschlossen.
- Wir unterlassen intensive freundschaftliche Beziehungen zu Schutzbefohlenen, wie z.B. gemeinsame private Treffen.
- Individuelle Grenzempfindungen nehmen wir ernst, achten sie und kommentieren sie nicht abfällig. Aktionen werden so gestaltet, dass den Schutzbefohlenen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Wir missbrauchen Schutzbefohlene nicht als Geheimnisträger.

2.2 Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in unserer Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Wir achten darauf, Körperkontakt altersentsprechend und dem jeweiligen Kontext angemessen zu gestalten.

Dies setzt die freie und erklärte Zustimmung durch die Schutzbefohlenen voraus, d.h. wir respektieren ausnahmslos den Willen der Schutzbefohlenen. Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten. Eine Ablehnung respektieren wir ohne Ausnahme.

Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind verboten.

Körperliche Nähe ist angemessen wenn:

- wir damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen,
- sie den Bedürfnissen und dem Wohl des Schutzbefohlenen jederzeit entspricht,
- wir bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen und den Schutzbefohlenen weder manipulieren noch unter Druck setzen,
- wir bei körperlicher Nähe – auch in Vorbildfunktion – auf unsere eigenen Grenzen achten,
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergriffen werden müssen (z.B. Kind festhalten, weil es auf die Straße rennen will und ein Auto kommt - Fremdschutz).

2.3 Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Unsere Interaktion und Kommunikation ist durch Wertschätzung und Achtsamkeit geprägt. Wir pflegen einen Umgang, der den Bedürfnissen und dem Alter der Schutzbefohlenen angepasst ist.

- Wir verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Wir dulden dies auch nicht untereinander.
- Verbale oder nonverbale Signale und Interaktionen entsprechen unserer Rolle und dem Auftrag und sind auf unsere jeweilige Zielgruppe angepasst.
- Wir reagieren angemessen auf sprachliche Grenzverletzungen und beziehen Position.
- Wir wählen Kleidung, die unserer Aufgabe und unserem Arbeitsplatz gerecht wird und eine Sexualisierung der Atmosphäre ausschließt.
- Im Kontakt mit erwachsenen Klient(inn)en soll das „Siezen“ die Regel sein. Ein „Duzen“ erfolgt nur auf Wunsch des Schutzbefohlenen. Uns steht hierbei die Annahme des „Du“ frei.

2.4 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien gehört zum alltäglichen Handeln. Der professionelle Umgang schließt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, des Kinder- und Jugendschutzes und die Beachtung der Persönlichkeitsrechte ein.

- Wir nutzen Bilder und Aufnahmen von Schutzbefohlenen nur mit deren ausdrücklicher Zustimmung.
- Wir pflegen keine privaten Internetkontakte mit Schutzbefohlenen (z.B. soziale Netzwerke, E-Mail, Messenger-Dienste). Soziale Netzwerke wie Facebook und Instagram nutzen wir ausschließlich, um den Verband/ das eigene Arbeitsfeld zu repräsentieren. Recherchen und Ermittlungen über Schutzbefohlene sind nicht erlaubt. Es dürfen keine missverständlichen Signale bezüglich der Beziehungsebene gesendet werden (Ergänzend Verhaltenskodex für Mitarbeiter*innen die Social Media betreuen).
- Wir setzen Filme, Fotos, Materialien und Spiele in der Arbeit pädagogisch sinnvoll und dem Alter entsprechend ein.
- Nutzung und Einsatz von Medien mit pornographischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind verboten.
- Wir verpflichten uns, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

2.5 Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Schutzbefohlenen und der betreuenden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen. Dazu sind ergänzend die individuellen Verhaltensregeln der einzelnen Dienste und Einrichtungen zu beachten (Kitas, Jugendpflege, Ambulante Hilfen, Caritashaus u.a.).

2.6 Zulässigkeit von Geschenken

Den Umgang mit Geschenken handhaben wir reflektiert und transparent.

- Wir machen Schutzbefohlenen keine exklusiven Geschenke.
- Wir machen keine privaten Geldgeschäfte mit Schutzbefohlenen (z.B. Geld leihen, etwas kaufen oder verkaufen).
- Die Annahme geringwertiger Aufmerksamkeiten ist erlaubt. Die Annahme ist in jedem Fall transparent zu machen (Beispiel: Merci-Schokolade wird nicht mit nach Hause genommen, sondern mit dem Team geteilt und in den Besprechungsraum gelegt).

2.7 Disziplinierungsmaßnahmen

Wir gestalten Disziplinierungsmaßnahmen so, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist gut zu durchdenken und transparent zu machen.

- Die Nichteinhaltung von Regeln sanktionieren wir mit Konsequenzen, die in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen:
- Disziplinierungsmaßnahmen machen wir im Team transparent und besprechen sie, bevor sie im Ernstfall angewendet werden:
- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung und Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt.
- Etwaige Einwilligungen von Schutzbefohlenen in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.

2.8 Verhalten bei Tagesaktionen und Veranstaltungen mit Übernachtung

Bei Tagesaktionen und Veranstaltungen mit Übernachtung werden mehrere Schutzbefohlene wenn möglich von mind. zwei erwachsenen Bezugspersonen begleitet. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies wo es möglich ist auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln:

- Den Schutzbefohlenen muss in jedem Fall eine eigene Schlafmöglichkeit (in einem von der Bezugsperson separierten Raum) zur Verfügung gestellt werden.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Person zu unterlassen. Ausnahmen bedürfen der Einwilligung der Erziehungsberechtigten.
- Sanitärräume werden getrenntgeschlechtlich genutzt und nicht gleichzeitig von Betreuern und Betreuten (Ausnahme: Menschen mit Unterstützungsbedarf bei der Körperpflege, dann aber transparent machen).

2.9 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

- Wir dürfen uns grundsätzlich als Haupt- und Ehrenamtliche gegenseitig auf unser Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen und dessen Wirkung ansprechen.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in unseren Teambesprechungen.

- Wir machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleginnen oder Kollegen gegenüber der Einrichtungsleitung und/oder Bereichsleitung sowie der Präventionsfachkraft transparent.
- Wir sind uns bewusst darüber, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

3. Beschwerdemanagement in Fällen von (sexualisierter) Gewalt

In den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V. achten und fördern wir die Rechte von Schutzbefohlenen. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet. Jeder Schutzbefohlene hat die Möglichkeit, Unzufriedenheiten und Beschwerden in Bezug auf sexualisierte Gewalt an uns zu richten und Hilfsangebote zu erhalten.

Je nach Dienst, Einrichtung und Zielgruppen, müssen eigene, niedrigschwellige Beschwerdewege erarbeitet werden (zum Beispiel Beschwerdewege für Kleinkinder in der Kita). Diese Vorlage, kann als Grundlage dazu dienen.

Die Dienste und Einrichtungen sind dafür verantwortlich, dass die internen und externen Beratungs- und Beschwerdestellen sowie die Melde- und Verfahrenswege allen Schutzbefohlenen und allen ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden bekannt gemacht werden und für jeden zugänglich sind.

Interner Beschwerdeablauf

Wie gehen wir mit einer Beschwerde im Fall von sexualisierter Gewalt um?

- Ruhe bewahren und nicht überstürzt handeln!
- Beschwerde ernst nehmen und aufmerksam zuhören
- Empathie zeigen („Ich glaube dir!“)
- Grund der Beschwerde erfragen (was, wann, wie, wo, wer)
- Beteiligte Personen erfragen (Anhaltspunkte)
- Erwartete Sofortmaßnahmen erfragen
- Bedauern (ob Beschwerde gerechtfertigt oder nicht) ausdrücken
- Die Botschaften geben: „Du bist nicht schuld. Gut, dass du dich mitgeteilt hast!“
- Notwendige Maßnahmen ankündigen, weitere Schritte besprechen (Sofortmaßnahmen im akuten Fall)
- Keine Informationen an die/den Verdächtige/n geben!
- Eigene Grenzen achten
- Hilfe hinzuziehen

Dokumentation der Beschwerde über sexualisierte Gewalt
Siehe Anhang „Dokumentation bei sexualisierter Gewalt“

- Das Formular wird ausgefüllt. Je nach Art und Schwere der Beschwerde greifen dann die weiteren Interventionswege (siehe Punkt 4 Intervention).

Eine genaue Dokumentation der Beschwerde und der daraus resultierenden Abläufe ist wichtig. Auch Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten werden schriftlich festgehalten.

Weiterleitung der Beschwerde

- Das Protokoll mit der Dokumentation der Beschwerde wird unverzüglich an die Leitung weitergeben. Dann greifen je nach Art und Schwere der Beschwerde die weiteren Interventionswege (siehe Punkt 4 Intervention).

Individuelle Beschwerdewege in den Diensten und Einrichtungen

Die einzelnen Einrichtungen klären jeweils individuell im Team, gemeinsam mit ihrer Leitung, welche Beschwerdewege sie einrichten, um für ihre Zielgruppe niedrigschwellige und transparente Wege zu schaffen, über die im Falle von sexualisierter Gewalt eine Meldung/Beschwerde erfolgen kann.

Fragen, die in den einzelnen Arbeitsgebieten zu stellen sind:

Welche Beschwerdemöglichkeiten bieten wir an? Entwicklung von Beschwerdeverfahren für alle Zielgruppen.

Veröffentlichung in zielgruppengerechter Sprache und Form.

Neben internen Beschwerdewegen auch externe Möglichkeiten aufzeigen (Beratungsstellen usw.).

Bei wem kann ich mich beschweren? Wer konkret ist intern zuständig?

Sind die zuständigen Personen bekannt und werden sie beispielsweise auf einer Infotafel vorgestellt?

Wie verhalten wir uns gegenüber Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen, die sich beschweren?

Wie gehen wir mit Beschwerden „zwischen Tür und Angel“ um?

4. Beratungs- und Beschwerdestellen

Beratungs- und Beschwerdestellen stehen für die Beratung bei Vermutungen und Verdacht auf sexualisierte Gewalt den Mitarbeiter*innen, Betroffenen, Angehörigen und Beobachtenden zur Verfügung. Sie beraten aber auch Personen, die in Kindheit oder Jugend sexualisierte Gewalt erlebt haben.

Eine Liste mit Beschwerdestellen beim Bistum Limburg, internen Ansprechpersonen beim Caritasverband sowie lokalen Beratungsstellen vor Ort finden sich im Dokument Beratungs-

und Beschwerdestellen im Anhang, QM-Ordner: QV 2.6.2_Beratungs- und Beschwerdestellen).

5. Intervention

Unter Intervention werden alle Prozesse gefasst, die bei einer Vermutung oder einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt in Gang gesetzt werden, bis dieser aufgeklärt ist.

Die Interventionsleitfäden sollen für alle Mitarbeitenden eine Richtschnur darstellen und Handlungssicherheit bieten und definieren die genauen Handlungsschritte die bei auftretenden Fällen zu befolgen sind.

Hierbei werden drei Stufen unterschieden.

1. **Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen**
2. **Handlungsleitfaden bei Anhaltspunkten und Verdacht** auf körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt (Verdachtsfall)
3. **Handlungsleitfaden bei erlebter** körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt (Berichtsfall)

Im Verdachtsfall nimmt jemand Ereignisse und/oder Erzählungen wahr, die die Vermutung nahelegen, dass ein Fall von körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt vorliegt.

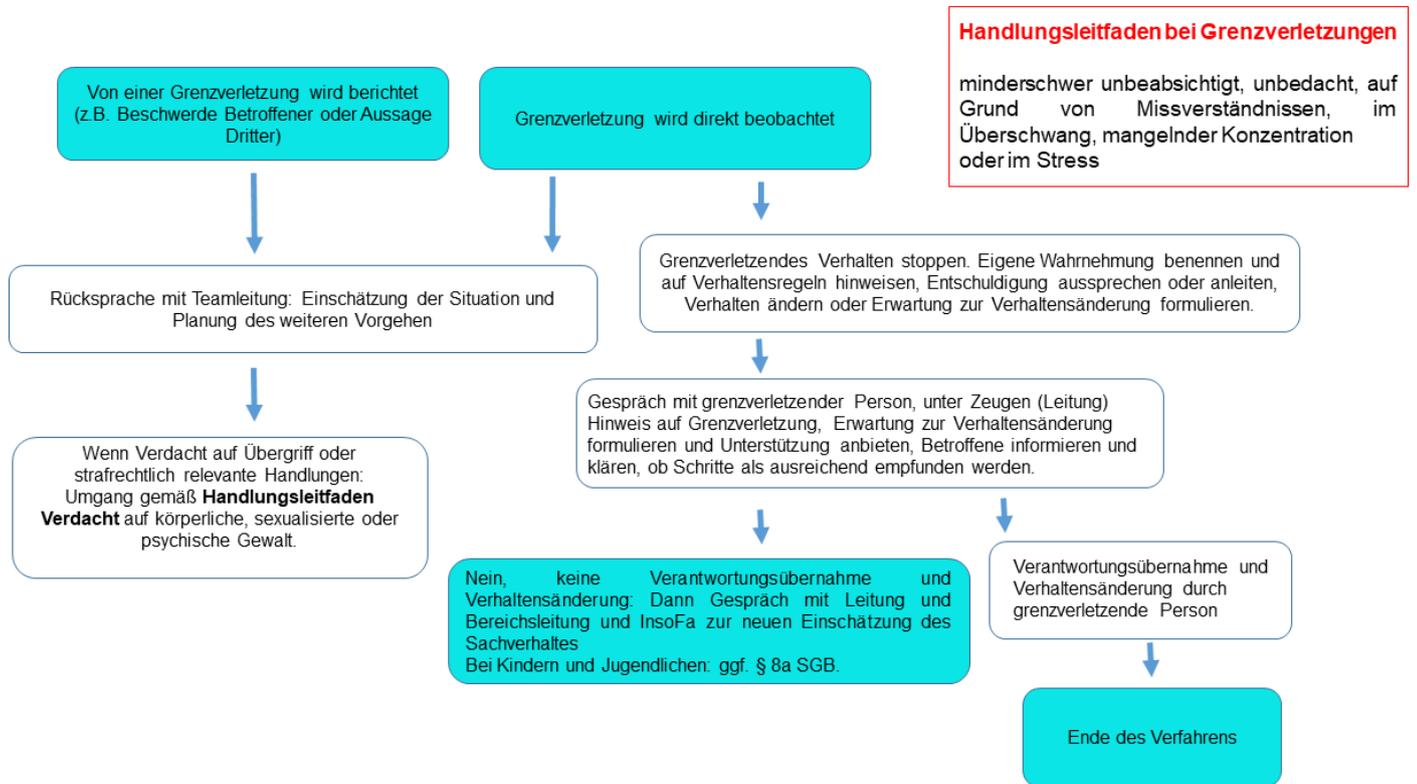
Im Berichtsfall erzählt jemand davon, dass/wie er/sie körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt erfahren oder beobachtet hat.

Die drei Stufen können einzeln oder nacheinander auftreten.

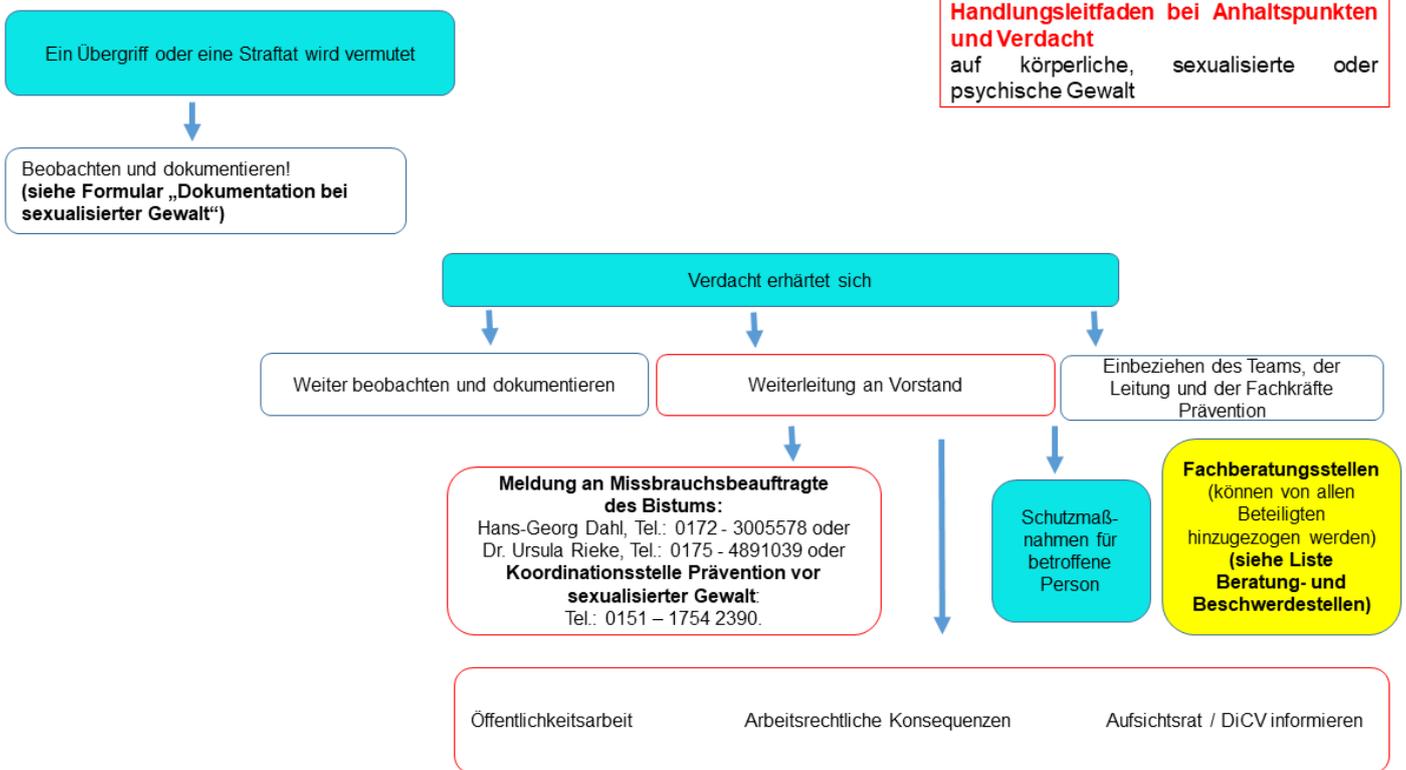
Alle Mitarbeitende, die Grenzverletzungen, Übergriffe, körperliche oder sexualisierte und psychische Gewalt vermuten oder beobachten, sind verpflichtet, dies ihrer Leitung zu melden. Falls es sich dabei um den/die Tatverdächtige(n) selbst handeln sollte, muss die Meldung an den/die nächsthöheren Vorgesetzte(n) gehen.

Für die Dokumentation der Fälle dient das Formular „**Dokumentation bei sexualisierter Gewalt**“ im Anhang (und zu finden im QM unter QV_2.6.2_Dokumentation bei sexualisierter Gewalt). Das Formular kann sowohl von Mitarbeitenden genutzt werden, um eine Beobachtung/Vermutung oder tatsächlich beobachtete Fälle im Hinblick auf sexualisierte Gewalt zu notieren, als auch bei Beschwerden die von außen an uns herangetragen werden (z.B. durch Eltern oder Kooperationspartner etc.).

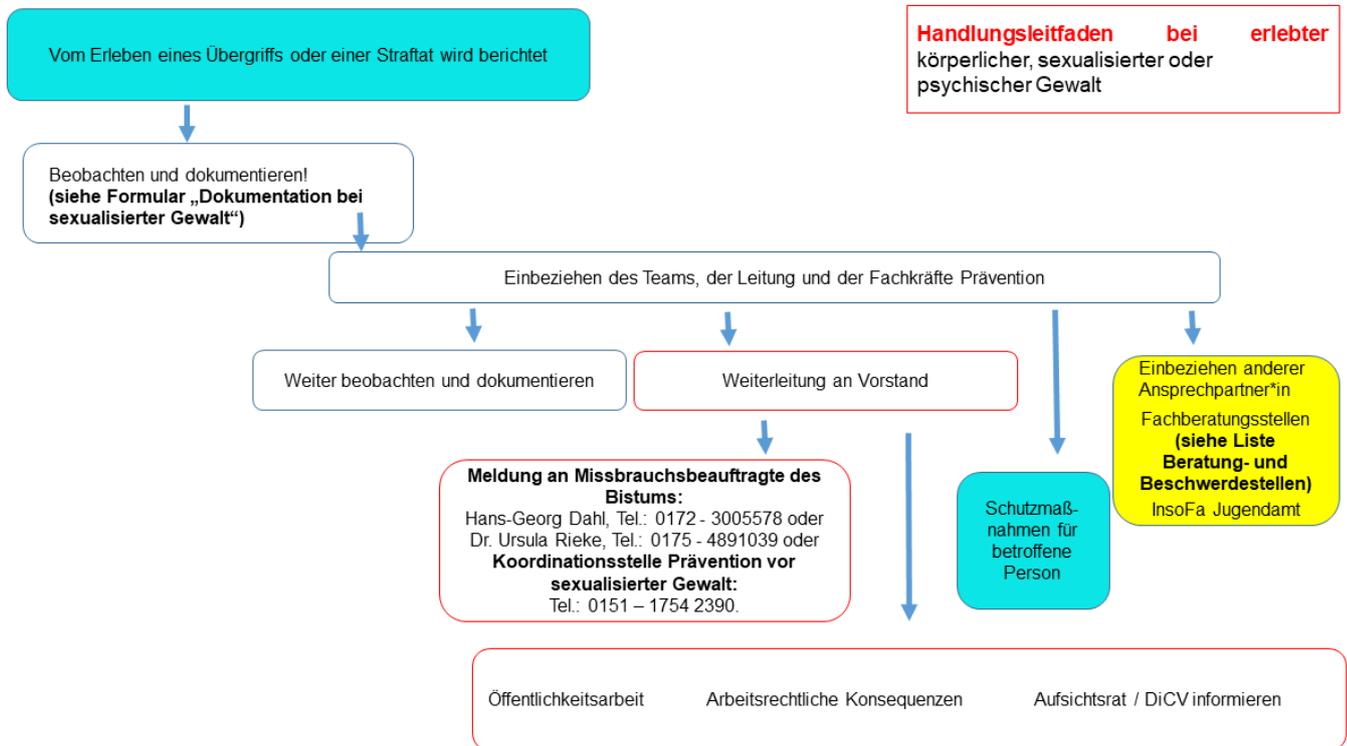
5.1 Handlungsleitfaden bei Grenzverletzung



5.2 Handlungsleitfaden bei Anhaltspunkten und Verdacht auf körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt



5.3 Handlungsleitfaden bei erlebter körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt (Berichtsfall)



6. Personalauswahl, Einstellung und Personalentwicklung

Prävention, das Verhältnis von Nähe und Distanz sind dauerhafter Teil der Personalentwicklung. Das Thema wird insbesondere bei der Personalauswahl und –einarbeitung sowie bei der kontinuierlichen Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Fokus gerückt.

6.1 Bewerbungs- und Einarbeitungsphase sowie weitere Personalgespräche

Besonders die Bewerbungs- und Einarbeitungsphase, aber auch alle weiteren Personalgespräche sind wichtige Bausteine für die Prävention vor sexualisierter Gewalt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung.

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Bewerbungs- und Einarbeitungsphase. Dazu dient das Institutionelle Schutzkonzept, dass alle neuen Mitarbeitenden mit den Dokumenten erhalten. Besonderes Augenmerk liegt hierbei auf dem Verhaltenskodex, der von allen Mitarbeitenden unterzeichnet werden muss. Dies wird in der Personalakte dokumentiert.

In Teamgesprächen mit den Bereichsleitungen werden in regelmäßigen Abständen (gilt es festzulegen) folgende Themen besprochen:

- Grundhaltung und respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen (Nähe und Distanz)
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

6.2 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Jede Person, die haupt- oder ehrenamtlich im Caritasverband Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V. beschäftigt ist, ist verpflichtet ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis abzugeben und eine Selbstverpflichtungserklärung mit Selbstauskunftserklärung zu unterschreiben.

Die §§ 72a SGB VIII, 124 SGB IX sowie 75 SGB XII, finden Anwendung auf alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Caritasverbandes. Sie sind verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis bei Dienstbeginn vorzulegen. Dies betrifft auch geringfügig Beschäftigte, Mitarbeiter*innen (sozialversicherungspflichtig) gemäß SGB II und Übungsleiter*innen.

Wird ein*e Mitarbeiter*in kurzfristig als Aushilfe eingestellt oder kommt durch Arbeitnehmer*innenüberlassung in den Caritasverband, kann das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis nachgereicht werden. Allerdings muss innerhalb der ersten Woche der Beleg erbracht werden, dass das erweiterte Führungszeugnis beantragt wurde. Die Verpflichtung zur Unterschrift unter die Selbstverpflichtungserklärung mit Selbstauskunftserklärung bei Dienstantritt bleibt bestehen.

Für Übungsleiter*innen und Ehrenamtliche die nur punktuell (für einen Kurzeinsatz, für eine bestimmte Aktion) beschäftigt sind sowie für den Einsatz von Kurzzeitpraktikant*innen, entscheidet die zuständige Leitung je nach Aufgabe und Einsatz im Einzelfall, ob ein erweitertes Führungszeugnis, eine Selbstverpflichtungserklärung oder – etwa bei einem einmaligen Einsatz – keines von beidem vorgelegt werden muss.

Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis trägt der Caritasverband Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V.

Die Aufforderung zur erneuten Abgabe eines erweiterten Führungszeugnisses erfolgt im Rhythmus von fünf Jahren entsprechend dieses Prozesses.

Eine Beschäftigung von Personen, die rechtskräftig wegen Sexualstraftaten oder Straftaten gegen die persönliche Freiheit verurteilt worden sind, ist in einschlägigen Tätigkeitsfeldern ausgeschlossen.

6.3 Selbstverpflichtungserklärung

Zusätzlich zur Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses sind alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Caritasverbandes Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V. zur Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung (**siehe QM-Ordner QV 3.1.1.1**) in der verbindlichen Formulierung durch das Bistum Limburg verpflichtet.

Die Selbstverpflichtungserklärung beinhaltet die Zusicherung, sich aktiv für Prävention und gegen jede Form der Ausnutzung von Autoritätsverhältnissen sowie sexualisierter Gewalt einzusetzen.

In der Selbstverpflichtungserklärung versichert der*die Mitarbeitende, dass sie*er nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt und auch soweit kein Ermittlungsverfahren gegen ihn*sie eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie*ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie*er sich, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Der Verhaltenskodex, der für die jeweiligen Einrichtungen, Dienste oder Handlungsfelder im Caritasverband Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V. gilt, ergänzt und konkretisiert die Selbstverpflichtungserklärung, ersetzt diese aber nicht.

6.4 Dritte in Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V.

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen mit externen Personen oder Firmen in den Einrichtungen und Diensten sind diese Regelungen in den einschlägigen Tätigkeitsfeldern sowie bei einem möglichen unbeobachteten Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen analog anzuwenden.

7. Fortbildung und Qualifizierung

7.1 Ziele der Fortbildung und Qualifizierung

Ziel der Fortbildungen und Qualifizierungen ist es, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen für die Prävention sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren, sie sprachfähig und handlungssicher zu machen. So stellen sie die Fachlichkeit und die Umsetzung geltender Regelungen zum Schutz von Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicher.

7.2 Zielgruppen

- Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen besuchen regelmäßig Fort- und Weiterbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt auf der Basis des Institutionellen Schutzkonzepts. Die Art und Häufigkeit der Fortbildung kann je nach Tätigkeitsbereich variieren und richtet sich nach dem jeweiligen Aufgabengebiet und der Dauer und Intensität im Umgang mit Minderjährigen bzw. mit schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen.

- Führungskräfte werden besonders für die Themen des Institutionellen Schutzkonzepts mit Blick auf die Personalauswahl, -einstellung und –einarbeitung, sowie weiteren Personalgesprächen und Teambesprechungen qualifiziert.

Ansprechpartner*innen zu internen und externen Fortbildungsangeboten sind die zuständigen Leitungskräfte im Verband sowie die Fachkräfte Prävention/das Präventionsteam.

8. Qualitätsmanagement

Um die Präventionsarbeit im Caritasverband Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V. weiterzuentwickeln, werden die Bausteine des ISK und des Verhaltenskodex in die Arbeitsstrukturen und Prozesse der Dienste und Einrichtungen vor Ort integriert.

Das Qualitätsmanagement sowie der Präventionsrat sind im Austausch mit den jeweiligen Einrichtungen und Diensten für die Überprüfung und Weiterentwicklung des ISK zuständig.

Somit wird auch sichergestellt, dass das Institutionelle Schutzkonzept und der Verhaltenskodex dauerhaft bewusst gelebte Praxis sind.

Spätestens nach **einem Jahr** oder nach Eintreten eines Falles sexualisierter Gewalt wird der jeweilige Verhaltenskodex des Dienstes oder Handlungsfeldes überprüft und ggfs. angepasst. Das Mantelkonzept wird alle drei Jahre oder nach einer Krisenintervention überprüft und ggfs. angepasst.

Beratungs- und Beschwerdestellen bei Fragen sowie Vermutung und Verdacht sexualisierter Gewalt

Externe Stellen Bistum Limburg

Missbrauchsbeauftragte im Bistum Limburg

Hans Georg Dahl, Telefon: 0172 30 05 57 8

Dr. Ursula Rieke, Telefon: 0175 4891039

Domplatz 3, 60311 Frankfurt

Hans-Georg.Dahl@bistumlimburg.de

Ursula.Rieke@bistumlimburg.de

Walter.Pietsch@bistumlimburg.de

www.hilfe-bei-missbrauch.bistumlimburg.de

Menschen, die Opfer von sexuellem Missbrauch geworden sind oder auch Eltern von Opfern, können sich direkt an die beauftragten Ansprechpersonen wenden. Gemäß der Interventionsordnung nehmen sie als beauftragte Ansprechpersonen Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst entgegen.

Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt und Missbrauch

Stephan Menne, Telefon: 06431 295 180 oder 0173 6232158

Silke Arnold, Telefon: 06431 295 -315

Roßmarkt 10, 65549 Limburg

praevention@bistumlimburg.de

s.menne@bistumlimburg.de

s.arnold@bistumlimburg.de

www.praevention.bistumlimburg.de

Hotline bei Fragen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt: 0151 1754 2390

Caritasverband Wetzlar/Lahn-Dill-Eder e.V. Verbandsintern

Präventionsfachkräfte/Präventionsrat:

Wiebke Aßheuer: 06441 9026227; 0151 54764308

Bastian Ohlemeyer: 06441 9026-212; 0175 3535167

Elke Frank 06441 9026210

Regine Syska 06441 9026226

Jens-Uwe Möglich 06441 9026150

Lokale Beratungsstellen in Wetzlar und dem Lahn-Dill-Kreis

Beratungsstelle Gegen unseren Willen – 2. Stock

Werner-Senger-Str. 19
65549 Limburg

Kinder- und Jugendhilfe des Lahn-Dill-Kreises

Andrea Volk
Telefon: 06441 407 1512
andrea.volk@lahn-dill-kreis.de

Deutscher Kinderschutzbund Lahn-Dill/Wetzlar e. V.

Erziehungs- und Familienberatungsstelle

Niedergirmeser Weg 1, 35576 Wetzlar
Telefon: 06441 33666
info@kinderschutzbund-wetzlar.de
www.kinderschutzbund-wetzlar.de

Fachstelle für Selbstbestimmung und Vielfalt Internationaler Bund

Tel. 06441 4459240 (für Wetzlar)
Tel. 02771 8142170 (für Dillenburg)
fsv-lahn-dill@ib.de

LIEBIGneun

Beratungsstelle für sexuell übergriffige Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene

Liebigstraße 9, 35390 Gießen
Tel.: 0641-79 70 958
Fax: 0641-79 70 959
kontakt@liebig9.de
www.liebig9.de

Bundesweit

Ökumenische Telefonseelsorge

Telefon: 0800 / 1110 -111 oder -222
(gebührenfrei und anonym)
Mail und Chatberatung: www.telefonseelsorge.de

Elterntelefon

Telefon: 0800 / 1110 550
Mo.-Fr.: 9-11 Uhr / Di. & Do.: 17-19 Uhr
(gebührenfrei und anonym)
www.nummergegenkummer.de

Kinder- und Jugendtelefon

Telefon: 116 111 oder 0800 / 1110 333
Mo.-Sa.: 14-20 Uhr
(gebührenfrei und anonym)
www.nummergegenkummer.de

N.I.N.A**Online- und Telefonberatung bei sexuellem Missbrauch**

Telefon: 0800 / 225 5530

(gebührenfrei und anonym)

www.nina-info.de

www.kein-raum-fuer-missbrauch.de

Online-Beratung des SkF**(Sozialdienst katholischer Frauen)**

Für Mädchen und Frauen ab 12 Jahren,

die häusliche Gewalt erleben

www.gewaltlos.de

Hilfetelefon des Missbrauchsbeauftragten der Bundesregierung

0800/22 55 530 (kostenfrei und anonym)