

# Institutionelles Schutzkonzept

zur Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg e. V.



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen

Caritasverband für die  
Diözese Augsburg e. V.



## Impressum

Herausgeber

Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.  
Auf dem Kreuz 41 · 86152 Augsburg

2. Auflage, Februar 2023

Ansprechpartnerin:

Francesca Carapezza

Präventionsbeauftragte

Telefon 0821 3156-269 · E-Mail: [f.carapezza@caritas-augsburg.de](mailto:f.carapezza@caritas-augsburg.de)

Autoren:

Dietmar Bauer (Dipl. Theol., Dipl. Sozialpäd.),

Petra Hiermeier (M.A. Geisteswissenschaften),

Francesca Carapezza (Dipl. Sozialpädagogin (FH)),

Simone Balzat (Ass.jur) und AG Institutionelles Schutzkonzept

Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.

Gestaltung:

Kathrin Seemüller

Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.

Trotz sorgfältigen Lektorats schleichen sich manchmal Fehler ein.

Wir sind Ihnen dankbar für Anregungen und Hinweise.

Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.

Auf dem Kreuz 41 · 86152 Augsburg

Telefon 0821 3156-0 · Telefax 0821 3156-215

E-Mail [info@caritas-augsburg.de](mailto:info@caritas-augsburg.de)

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

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

# Inhaltsverzeichnis

1. Präambel .....	4
2. Die wichtigsten Begriffe .....	5
3. Präventionsbeauftragte*r .....	6
4. Risikoanalyse .....	7
5. Personalauswahl und Personalentwicklung .....	7
6. Verhaltenskodex .....	9
7. Beschwerdewege .....	10
8. Beratungsangebote .....	11
9. Interventionsverfahren .....	11
10. Nachhaltige Aufarbeitung .....	17
11. Qualitätsmanagement .....	17
12. Qualifizierung von Mitarbeitenden .....	18
13. Stärkung der Anvertrauten .....	19
14. Inkraftsetzung .....	19
15. Anlagen .....	19
Anlage 1	Vorlage zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses
Anlage 2	Vorlage Selbstauskunftserklärung
Anlage 3	Verhaltenskodex
Anlage 4	Vorlage Verpflichtungserklärung
Anlage 5.1	Verhaltenskodex – Version zur Herausgabe an die Anvertrauten
Anlage 5.2	Verhaltenskodex – Version zur Herausgabe an die Anvertrauten, Englische Fassung
Anlage 5.3	Verhaltenskodex – Version zur Herausgabe an die Anvertrauten, Französische Fassung
Anlage 6	Aushang / schriftliche Information – Präventionsbeauftragte*r
Anlage 7	Fachberatungsstellen
Anlage 8	Dokumentationsbogen

## 1. Präambel

Der Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V. möchte Menschen in unterschiedlichsten Lebenssituationen in seinen Einrichtungen und Diensten geschützte Lebensräume bieten, in denen sie sich persönlich angenommen, respektiert, wertgeschätzt und sicher fühlen können. Jede Form von physischer und psychischer, insbesondere sexualisierter Gewalt widerspricht diesen Grundprinzipien kirchlich-karitativen Handelns.

Klare Verhaltensregeln, ein fachlich angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis, ein achtsamer und respektvoller Umgang, sowie eine offene Kommunikationskultur tragen dazu bei, aufmerksam hinzuschauen und präventiv, engagiert und mutig gegen jede Form von Grenzverletzung und sexualisierter Gewalt aktiv zu werden.

Das vorliegende Schutzkonzept nimmt Bezug auf grenzverletzendes bis hin zu strafrechtlich relevantem Verhalten gegenüber Anvertrauten, ausgehend von anderen Anvertrauten, von Angehörigen, von fremden Dritten oder Mitarbeitenden, wohlwissend, dass umgekehrt auch Mitarbeitende selbst von Grenzüberschreitungen betroffen sein können.

Mit der Implementierung des institutionellen Schutzkonzeptes wird die Bereitschaft des Diözesan-Caritasverbandes unterstrichen, die Grundhaltungen einer Kultur der Achtsamkeit, d.h. eines respektvollen, grenzwahrenden und grenzachtenden Umgangs miteinander, in seine Strukturen und Arbeitskonzepte einfließen zu lassen.

Im Wissen um die Unterschiedlichkeit unserer verbandlichen Handlungsfelder wurde dieses Schutzkonzept im Rahmen einer Arbeitsgruppe von Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Ebenen und Arbeitsbereichen des Diözesan-Caritasverbandes auf der Grundlage einer breit angelegten Risikoanalyse erarbeitet. Die darin vorgesehenen Schutzmaßnahmen sind nun jeweils in den Diensten und Einrichtungen vor Ort zu konkretisieren und umzusetzen.

Das Schutzkonzept ist dabei nicht in Stein gemeißelt. Die beschlossenen Maßnahmen müssen sich vielmehr in der Praxis des Arbeitsalltages bewähren. Hier sind alle gefragt, wenn es einerseits darum geht Grenzen zu achten und andererseits aufmerksam hin zu schauen und mutig, handlungssicher und aktiv gegen jede Form von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt vorzugehen.

Ein solcher Entwicklungsprozess muss auf allen Ebenen stattfinden, möglichst alle Beteiligten partizipativ einbeziehen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützen. Gefordert sind hier insbesondere die jeweiligen Führungskräfte, aber vor allem braucht es Menschen, die mit dem notwendigen Willen und Engagement dazu beitragen, dass neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam im Alltag unserer Dienste und Einrichtungen gelebt werden.

Augsburg, den 14.01.2021

Dr. Andreas Magg  
Diözesan-Caritasdirektor

## 2. Die wichtigsten 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.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

**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 eines 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.<sup>3</sup>

**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.<sup>4</sup>

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 Strafgesetzbuchs (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.

---

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

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

<sup>3</sup> vgl. ebd. Psychische Gewalt. o. J. online unter: <https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/physisch.php> (31.05.2019).

<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>

**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.<sup>6</sup>

**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.<sup>7</sup>

**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.<sup>8</sup>

**Anvertraute sind Minderjährige**, d.h. Kinder (unter 14 Jahren) und Jugendliche (unter 18 Jahren) und **schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene**, die sich als Klienten, Patienten, Bewohner und Nutzer unserer Dienste und Einrichtungen anvertrauen. Ebenfalls zählen zu den Anvertrauten unsere minderjährigen Auszubildenden.

### 3. Präventionsbeauftragte\*r

In Anlehnung an die Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz ist eine\*r Präventionsbeauftragte\*r zu benennen, die\*der in Präventionsfragen geschult ist. Sie\*er hat den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung zu begleiten und wird weiterhin bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes beraten und unterstützen.

---

<sup>5</sup> vgl. Homepage des Erzbistums Berlin - Prävention und Intervention- Was ist sexualisierte Gewalt?

<sup>6</sup> vgl. ebd.

<sup>7</sup> vgl. ebd.

<sup>8</sup> vgl. ebd.

**Weitere Aufgaben des\*r 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

**Kontaktdaten der ernannten Präventionsbeauftragten:**

- Francesca Carapezza  
Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.  
Auf dem Kreuz 41  
86152 Augsburg  
Tel. 0821 3156-269  
Mail: f.carapezza@caritas-augsburg.de

## 4. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse stellt eine innerinstitutionelle Bestandsaufnahme dar. Mit ihr wird überprüft, ob es in der Organisationsstruktur oder den Arbeitsabläufen Risiken bzw. Schwachstellen gibt, die die Ausübung sexualisierter Gewalt ermöglichen oder begünstigen bzw. deren Aufdeckung erschweren können. Außerdem kann mit der Risikoanalyse herausgearbeitet werden, welche schützenden Faktoren bereits vorhanden sind.

Die Risikoanalyse umfasst(e) folgende Faktoren: „Kultur der Haltung und Kommunikation in der Einrichtung“, „baulich, räumliche Begebenheiten“, „Personalverantwortung“, „Beschwerdesystem/Intervention“ und den Umgang mit „Nähe/Distanz“.

Diese wurde in Form eines schriftlichen Fragebogens in allen Bereichen/Referaten/Fachgebieten/Diensten durchgeführt. Der Fragebogen wurde und wird weiterhin prozesshaft in jedem Team diskutiert und beantwortet. Wichtig dabei ist vor Allem die Sensibilisierung für und der Austausch über das Thema und die damit einhergehende Kultur des Hinschauens und der Achtsamkeit. Aus der Risikoanalyse wurden folgende Erkenntnisse gezogen:

Das Bewusstsein darüber, dass es jederzeit zu Grenzverletzungen bzw. zu Handlungen von (sexualisierter) Gewalt kommen kann, ist in allen Bereichen/Referaten vorhanden. Die Fragen wurden in den Bereichen/Referaten sehr vielschichtig beantwortet und der Wunsch geäußert, allgemeingültige Regeln zu verschriftlichen. Diese finden sich vor Allem im Verhaltenskodex.

## 5. Personalauswahl und Personalentwicklung

Neben der fachlichen Eignung unserer Mitarbeitenden achten wir auch auf die persönliche Eignung in Hinblick auf einen grenzachtenden Umgang mit den anvertrauten Personen.

Daher wird im Bewerbungsgespräch und bei der Beauftragung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden auf das institutionelle Schutzkonzept hingewiesen. Weiter bleibt die Prävention grenzverletzenden Verhaltens Thema in der Einarbeitungszeit und darüber hinaus. Besprochen werden z. B. ein angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Anvertrauten, individuelle Überforderungssituationen, Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen, Wissen zum grenzachtenden Umgang, Fortbildungsbedarf zum Thema.

Es wird keine Person beschäftigt, 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. Schülerpraktikanten und Personen, die nur kurzzeitig 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 befindet sich im Anhang als Anlage 1. Nähere Informationen zum erweiterten Führungszeugnis finden sich in unserer „Arbeitshilfe erweitertes Führungszeugnis“ unter folgendem Link: [www.caritas-augsburg.de/arbeitshilfe-ewf](http://www.caritas-augsburg.de/arbeitshilfe-ewf)

Des Weiteren wird auf der Grundlage der Rahmenordnung Prävention der deutschen Bischofskonferenz von allen neu eingestellten haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Selbstauskunftserklärung eingeholt. In dieser Selbstauskunftserklärung versichern die haupt- und ehrenamtlichen 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. Eine Vorlage für die Selbstauskunftserklärung befindet sich im Anhang des ISK als Anlage 2.

Zur Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit stellen die Leitungsverantwortlichen sicher, dass Mitarbeitende kontinuierlich die Möglichkeit zur Selbstreflexion und zur Reflexion der institutionellen Strukturen haben, z. B. in Form von regelmäßigen kollegialem Austausch, Teambesprechungen und Supervision. Um einer möglichen Ausnutzung des besonderen Vertrauensverhältnisses gegenüber den Anvertrauten vorzubeugen, wird Wert auf eine Atmosphäre gelegt, in der unbeabsichtigte Grenzverletzungen thematisiert werden können. Dies schließt gegebenenfalls auch das Ansprechen einer erotischen Anziehung zu den Anvertrauten mit ein. Auch Beobachtungen im Kollegenkreis sollen im Sinne einer wertschätzenden Rückmeldung eingebracht und besprochen werden können.

Darüber hinaus wird jede\*r haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende zum Thema Prävention sexualisierte Gewalt geschult und in regelmäßigen Abständen fortgebildet. Die konkreten Maßnahmen hierzu finden sich unter „Qualifizierung von Mitarbeitenden“ auf S. 18.

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, die Einholung der Selbstauskunftserklärung, die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung und die Teilnahme an der Präventionsschulung wird unter Wahrung der geltenden Datenschutzbestimmungen für jeden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Personalverwaltung dokumentiert.



## 6. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex bildet unser Verständnis für einen achtsamen und grenzwahrenden Umgang mit den Anvertrauten ab. Er beinhaltet verbindliche Regelungen für den Arbeitsalltag.

Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie durch ihre Rolle und Funktion den Anvertrauten gegenüber eine Machtposition innehaben.

Diese Macht gründet sich auf der jeweiligen Persönlichkeit, der Ausbildung, dem Alter, und der Erfahrung des\*r Mitarbeitenden, auf den entgegengebrachten Vertrauensvorsprung und auf 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 nonverbale 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. Sie gehören nicht zu fachlichen Maßnahmen, die dazu dienen, Anvertraute in unserer Institution zu unterstützen. Vielmehr können Geschenke bzw. Bevorzugungen emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlichen 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 ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Werden Medien eingesetzt, muss die Auswahl im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

Unser für den gesamten Diözesancaritasverband gültiger Verhaltenskodex findet sich im Anhang als Anlage 3.

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

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.

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

Der Verhaltenskodex wird in den Präventionsschulungen besprochen. Im Anschluss wird die Verpflichtungserklärung ausgehändigt und von den Mitarbeitenden unterschrieben.

Die von hauptamtlichen Mitarbeitenden unterschriebenen Verpflichtungserklärungen werden in der Personalakte aufbewahrt.

Von ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschriebene Verpflichtungserklärungen werden beim jeweiligen Dienst bzw. der jeweiligen Einrichtung unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwahrt. Eine Vorlage für die Verpflichtungserklärung findet sich im Anhang als Anlage 4.

Der Verhaltenskodex wird auf der Homepage veröffentlicht. Eine gekürzte und klar verständliche Fassung wird den Anvertrauten bereitgestellt. Diese findet sich im Anhang als Anlage 5.

## 7. Beschwerdewege

Wir halten ein Beschwerdeverfahren vor, das es Anvertrauten und Mitarbeitenden gleichermaßen ermöglicht, auf ein Problem, einen Mangel oder gar die Verletzung von persönlichen Rechten, aufmerksam zu machen. Dabei verstehen wir die Beschwerde als Chance. Durch sie werden wir angehalten zu reflektieren, uns weiterzuentwickeln und ungunstigen Entwicklungen entgegenzusteuern.

Folgende Beschwerdewege sollen es von sexualisierter Gewalt Betroffenen oder Zeugen ermöglichen, sich anzuvertrauen.

- Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden ansprechbar für Hinweise, Fragen und Beschwerden jeglicher Art. Bedarf die Meldung einer weitergehenden Bearbeitung, wird diese in Absprache mit der\*em Hinweisgeber\*in bzw. Beschwerdeführer\*in an die entsprechende Leitungskraft weitergegeben. Diese entscheidet ggf. ob die\*der Präventionsbeauftragte, die Bereichsleitung und Direktion in Kenntnis gesetzt werden.
- Im Falle von Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt kann darüber hinaus immer die\*der Präventionsbeauftragte kontaktiert werden.

Jede\*r Anvertraute wird über die Möglichkeiten der Beschwerde durch den jeweiligen Bezugs-Mitarbeitenden informiert. Zusätzlich wird es in jedem Dienst und jeder Einrichtung einen entsprechenden Aushang geben. Dieser findet sich im Anhang als Anlage 6.

Jede\*r Mitarbeitende wird über die Möglichkeit der Beschwerden durch die jeweilige Referatsleitung bzw. Stellenleitung informiert.

Mitarbeitende haben unabhängig von unserem Beschwerdeverfahren weiterhin die Möglichkeit, sich mit ihren Anliegen an die direkten Vorgesetzten bzw. die Mitarbeitervertretung zu wenden.

## 8. Beratungsangebote

Es soll sichergestellt werden, dass niemand, der einen Verdacht hegt, eine Beobachtung gemacht hat, eine Meldung von Betroffenen oder Dritten erhalten hat oder gar selbst eine sexualisierte Gewalterfahrung machen musste, sich damit allein gelassen fühlt. Jede\*r soll die Möglichkeit haben, sich Unterstützung zu holen hinsichtlich der Einordnung des Geschehens und des weiteren Vorgehens.

Innerhalb unseres Verbandes können sich Mitarbeitende und Anvertraute in diesen Fällen an unsere\*n Präventionsbeauftragte\*n wenden (Kontaktdaten siehe S. 7)

Durch einen Aushang in jedem Dienst und jeder Einrichtung und/oder die Herausgabe einer schriftlichen Information an die Anvertrauten stellen wir sicher, dass diese die Kontaktdaten der Präventionsbeauftragten erhalten. Diese schriftliche Information findet sich im Anhang als Anlage 6.

Anvertraute und Mitarbeitende haben zudem jederzeit die Möglichkeit, außerhalb unseres Verbandes Unterstützung bei entsprechenden Fachberatungsstellen in Anspruch zu nehmen. Hierfür werden Flyer von örtlichen Fachberatungsstellen und Telefonnummern von überregionalen Hilfefonetellen in den Diensten und Einrichtungen ausgelegt bzw. durch Aushang veröffentlicht.

Eine Auflistung von entsprechenden Fachberatungsstellen und Hilfefonetellen findet sich im Anhang als Anlage 7.

## 9. Interventionsverfahren

Ein Verdacht bzw. die Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt für alle Beteiligten eine besondere Herausforderung dar. Uns ist 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.

Jede\*r, die\*der Kenntnis erhält von einem Verdachtsfall muss ihren\*seinen (direkten) Vorgesetzten oder die\*den Präventionsbeauftragte\*n darüber informieren. Die Klärung des Sachverhaltes ist Aufgabe der Leitungsverantwortlichen. Als Diözesancaritasverband sind wir vorbereitet auf die notwendigen Handlungsschritte bei entsprechenden Meldungen. Diese Handlungsschritte beinhalten den Umgang mit Betroffenen, den mutmaßlichen Tätern, 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 nachfolgenden beauftragten Ansprechpersonen der Diözese Augsburg für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs oder einer unabhängigen Fachberatungsstelle.

- **Herr Dr. jur. Andreas Hatzung**  
Jurist  
Tel.: 0170 9658802 · E-Mail: andreas.hatzung.ansprechperson@bistum-augsburg.de
- **Frau Angelika Hauser**  
Diplom-Psychologin und psychologische Psychotherapeutin  
Tel.: 0175 3780388 · E-Mail: angelika.hauser.ansprechperson@bistum-augsburg.de
- **Herr Rupert Membarth**  
Diplom-Psychologe und psychologischer Psychotherapeut  
Tel.: 0151 12090924 · E-Mail: info@rupert-membarth-psychotherapie.de

Auch bei den 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 zunächst prüfen woher dieser kommt und die Situation weiter beobachten. Durch überlegtes Handeln Fehlentscheidungen vermeiden. Mutmaßliche Täter nicht konfrontieren. Der Schutz der Betroffenen muss gewährleistet werden.

- **Keine Alleingänge**

Zur ersten Einschätzung sich mit einer Person des Vertrauens besprechen. Dies kann z.B. ein\*e Kollege\*in, die\*der Präventionsbeauftragte oder ein Mitarbeitender einer Fachberatungsstelle sein. Bei Erhärtung eines Verdachts in jedem Fall die Leitung bzw. Bereichsleitung/Direktion informieren, die für die weitere Klärung der Sachverhalte verantwortlich sind. Keine eigenmächtigen Ermittlungen wie z.B. Befragungen von Betroffenen/Tätern durchführen.

- **Prüfen**

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

- **Präzise dokumentieren**

Es ist von Beginn an möglichst detailliert und vollständig zu dokumentieren. Eine Vorlage zur Dokumentation mit den entsprechenden Erläuterungen zur Handhabung und den Hinweisen zum Datenschutz für die sichere Aufbewahrung ist im Laufwerk „U“ im Ordner „Institutionelles Schutzkonzept“ hinterlegt, um einen diskreten und anonymen Zugang zu ermöglichen. Die Dokumentationsvorlage findet sich auch im Anhang als Anlage 8. Wichtig ist die Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, das heißt: Dokumente dürfen nur digitalisiert im Laufwerk „E“ gespeichert werden, alle (hand)schriftlichen Dokumente sind zu vernichten.

- **Professionelle Hilfe holen**

Zur Einordnung von Verdachtsmomenten **und** Einschätzung bzw. Einleitung weiterer notwendiger Schritte sind frühzeitig die\*der Präventionsbeauftragte, 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 den Gefühlen und Ängsten können Gespräche mit einer Vertrauensperson wie einer\*m Kollegen\*in, der\*m Vorgesetzten, der\*m 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 ISK zu integrieren.

**Konkretisiert werden diese allgemeinen Handlungsempfehlungen durch nachfolgende verbindliche Handlungsleitfäden:**

Wir unterscheiden hierbei zwischen Handlungsschritten bei

1. Grenzverletzungen
2. bei Verdacht/Meldung/Beobachtung sexualisierter Gewalt ausgehend von **anderen** Anvertrauten der Institution/Angehörigen/Fremden
3. bei Verdacht/Meldung/Beobachtung sexualisierter Gewalt ausgehend von **Mitarbeitenden**.

## 1. Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen<sup>1</sup>

Nr.	Verantwortung	Dokumente	Handlungsschritte
1	Jede Person	Notizen hilfreich (Dokumentationsbogen) <sup>2</sup>	<pre> graph TD     A[Grenzverletzendes Verhalten wird beobachtet bzw. gemeldet¹] --&gt; B[Ggf. Rücksprache und Beratung mit einer Person des Vertrauens und/oder der Präventionsbeauftragten³]     B --&gt; C[Ggf. mit mutmaßlich grenzverletzender Person Gespräch führen; Einsicht vorhanden, Verhaltensveränderung erfolgt, ggf. Entschuldigung beim Betroffenen.]     C --&gt; D{Nein⁴ / Ja}     D -- Nein⁴ --&gt; E[Weitere Vorgehensweise obliegt der Leitung; ggf. Ablauf laut Handlungsleitfaden Verdacht/Meldung/Beobachtung sexualisierter Gewalt]     D -- Ja --&gt; F[Ende – bei Zweifel weitere Beobachtung (bzw. bei Wiederholungen)]     F --&gt; E           </pre>
2	Jede Person	Notizen hilfreich <sup>2</sup>	
3	Jede Person	Notizen hilfreich <sup>2</sup>	
4	Leitungsverantwortliche*r	Dokumentation <sup>2</sup>	

<sup>1</sup> etwas Niederschwelliges z.B. offene Tür bei Gesprächen, zu große Nähe

<sup>2</sup> Notizen/Dokumentationsbögen/Gesprächsprotokolle: dürfen nur digitalisiert, d. h. im persönlichen Laufwerk „E“ abgespeichert werden. Handschriftliche Aufzeichnungen müssen sofort vernichtet werden

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

<sup>4</sup> d.h. grenzverletzendes Verhalten bleibt bestehen

## Erläuterungen zu den einzelnen Prozessschritten

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

## 2. Handlungsleitfaden bei Verdacht/Meldung/Beobachtung sexualisierter Gewalt (einer eventuellen Straftat), ausgehend von anderen Anvertrauten der Institution, Angehörigen oder Fremden

Nr.	Verantwortung	Dokumente	Handlungsschritte
1	Mitarbeiter*in / Präventionsbeauftragte*r / Leitungsverantwortliche	Gesprächsprotokoll notwendig <sup>1</sup>	<p>Mitarbeiter*in beobachtet eine gewalttätige Handlung</p> <p>↓</p> <p>Eingreifen unter Wahrung des Selbstschutzes; Ggf. Unterstützung dazu holen</p> <p>Mitarbeiter*in erhält Hinweis auf sexualisierte Gewalt gegen Anvertraute/ minderjährige Auszubildende</p> <p>Anvertraute bzw. minderjährige Auszubildende oder deren Angehörige informieren Mitarbeiter*in über tatsächliche Anhaltspunkte sexualisierter Gewalt (Gesprächsprotokoll notwendig<sup>1</sup>)</p>
2	Mitarbeiter*in / Präventionsbeauftragte*r / Leitungsverantwortliche		<p>Mitarbeiter*in informiert <b>unverzüglich</b> direkte*n Vorgesetzte*n und/oder Präventionsbeauftragte*n.</p> <p>↓</p>
3	Leitungsverantwortliche/ Ggf. Bereichsleitung	Gesprächsprotokoll ist von TN zu unterzeichnen	<p>Führungskraft und/oder Präventionsbeauftragte*r führt Gespräch mit Beobachtern oder Betroffenen und reflektiert die Wahrnehmung, evtl. mit Hilfe externer Fachberatung (Plausibilitätsprüfung<sup>2</sup>/ Gefährdungseinschätzung<sup>3</sup>). Ggf. Information an Bereichsleitung. Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten müssen gewahrt werden.</p> <p>↓</p>
4	Leitungsverantwortliche / Bereichsleitung	Dokumentation erforderlich	<p>Verdacht erhärtet sich: Bereichsleitung informiert bei Minderjährigen die Personensorgeberechtigten, bei erwachsenen Anvertrauten ggf. Angehörige/gesetzliche Betreuer; parallel dazu Unterstützung und Begleitung der Betroffenen durch interne und/oder externe Ansprechpersonen.</p> <p>↓</p>
5	Leitungsverantwortliche / Bereichsleitung	Maßnahmen dokumentieren	<p>Tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf strafbare sexualbezogene Handlungen liegen vor:</p> <p>a) Information an Strafverfolgungsbehörde bei weiterführender Gefährdung <b>nur mit Einverständnis des Betroffenen</b>. Achtung: Anzeige kann nicht mehr zurückgenommen werden!</p> <p>b) Es besteht keine Anzeigepflicht, der Wille des Betroffenen (Sorgeberechtigte) ist zu respektieren.</p> <p>c) Spätestens jetzt Möglichkeit einer „Kontaktsperre“ des mutmaßlichen Täters mit Anvertrautem prüfen</p> <p>↓</p>
6	Leitungsverantwortliche / Bereichsleitung	Gesprächsprotokoll	<p>Leitungsverantwortliche und / oder Bereichsleitung führen ggf. zusammen mit einer weiteren Person (auch externe Fachkraft möglich) ein Gespräch mit beschuldigter Person. Schutz des Opfers muss sichergestellt sein.</p> <p>↓</p>
7	Leitungsverantwortliche / Bereichsleitung		<p>Ggf. Rehabilitation der fälschlich beschuldigten Person.</p>

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

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

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

### 3. Handlungsleitfaden bei Verdacht/Meldung/Beobachtung sexualisierter Gewalt (einer eventuellen Straftat), ausgehend von Mitarbeitenden

Nr.	Verantwortung	Dokumente	Handlungsschritte
1	Mitarbeiter*in / Präventionsbeauftragte*r / Leitungsverantwortliche	Gesprächsprotokoll notwendig <sup>1</sup>	<p>Mitarbeiter*in beobachtet eine gewaltsame Handlung</p> <p>↓</p> <p>Eingreifen unter Wahrung des Selbstschutzes; Ggf. Unterstützung dazu holen</p> <p>Mitarbeiter*in hegt Verdacht oder erhält Hinweis auf sexualisierte Gewalt gegen Anvertraute/ minderjährige Auszubildende</p> <p>Anvertraute bzw. minderjährige Auszubildende oder deren Angehörige informieren Mitarbeiter*in über tatsächliche Anhaltspunkte sexualisierter Gewalt (Gesprächsprotokoll notwendig<sup>1</sup>)</p>
2	Mitarbeiter*in / Präventionsbeauftragte*r / Leitungsverantwortliche / ggf. Bereichsleitung		<p>Mitarbeiter*in informiert <b>unverzüglich</b> direkte*n Vorgesetzte*n und/oder Präventionsbeauftragte*n.</p> <p>Je nach Einschätzung (Bereichsleitung ggf. mit involvieren) sollte eine Kontaktsperre oder ein Dienst mit Begleitung diskret in die Wege geleitet werden.</p> <p>↓</p>
3	Leitungsverantwortliche/ Bereichsleitung	Gesprächsprotokoll ist von TN zu unterzeichnen <sup>1</sup>	<p>Führungskraft bzw. Präventionsbeauftragte*r führt Gespräch mit Beobachtern oder Betroffenen und reflektiert die Wahrnehmung, zwingend unter Einbeziehung der beauftragten Ansprechpersonen der Diözese Augsburg für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs oder einer unabhängigen Fachberatungsstelle (Plausibilitätsprüfung<sup>2</sup> / Gefährdungseinschätzung<sup>3</sup>). Information an Bereichsleitung. Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten müssen gewahrt werden.</p> <p>↓</p>
4	Bereichsleitung	Dokumentation erforderlich <sup>1</sup>	<p>Verdacht erhärtet sich: Bereichsleitung informiert bei Minderjährigen die Personensorgeberechtigten, bei erwachsenen Anvertrauten ggf. Angehörige/gesetzliche Betreuer – parallele Unterstützung und Begleitung der Betroffenen durch interne und/oder externe Ansprechpersonen.</p> <p>↓</p>
5	Bereichsleitung	Maßnahmen dokumentieren <sup>1</sup>	<p>Tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf strafbare sexualbezogene Handlungen liegen vor:</p> <p>a) Information an Strafverfolgungsbehörde bei weiterführender Gefährdung <b>nur mit Einverständnis des Betroffenen</b>. Achtung: Anzeige kann nicht mehr zurückgenommen werden!</p> <p>b) Es besteht keine Anzeigepflicht, der Wille des Betroffenen (Sorgeberechtigte) ist zu respektieren.</p> <p>c) Spätestens jetzt eine „Kontaktsperre“ des mutmaßlichen Täters mit Anvertrautem; arbeitsrechtliche Interventionen sind zu überprüfen.</p> <p>↓</p>
6	Bereichsleitung	Gesprächsprotokoll <sup>1</sup>	<p>Bereichsleitung führt zusammen mit einer weiteren Person (auch externe Fachkraft möglich) ein Gespräch mit beschuldigter Person. Schutz der Betroffenen muss sichergestellt sein.</p> <p>↓</p>
7	Bereichsleitung		<p>Ggf. Rehabilitierung der fälschlich beschuldigten Person.</p>

<sup>1</sup> Notizen/Dokumentationsbögen/Gesprächsprotokolle: dürfen nur **digitalisiert**, d. h. im persönlichen Laufwerk „E“ abgespeichert werden. (Handschriftliche Aufzeichnungen müssen sofort vernichtet werden)

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

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



## 10. Nachhaltige Aufarbeitung

Haben Übergriffe und/oder sexualisierte Gewalthandlungen in einer/m Einrichtung/Dienst stattgefunden, ist dies meist für alle Beteiligten emotional sehr belastend. Bei Bedarf wird in solchen Fällen den Mitarbeitenden Zeit und Raum für eine kurzfristige Krisenintervention und eine längerfristige Fachberatung, z.B. in Form von Teamgesprächen und Supervisionen, zur Verfügung gestellt. Ebenso werden die Betroffenen im Rahmen der Möglichkeiten bei der Verarbeitung der Gewalterfahrung unterstützt, ggf. durch Vermittlung entsprechender professioneller Hilfe. Darüber hinaus wird alles getan für die Rehabilitation zu Unrecht Verdächtigter bzw. Beschuldigter.

Handelt es sich dabei um einen Mitarbeitenden gilt es dafür zu sorgen, den Verdacht zu beseitigen und die Vertrauensbasis im Team und die Arbeitsfähigkeit bestmöglich wieder herzustellen. Die Verantwortung für diesen Prozess obliegt dabei dem Dienstgeber.

Folgende Punkte werden dabei beachtet:

- Jeder Schritt wird mit dem betroffenen Mitarbeitenden gemeinsam erarbeitet und das Vorgehen einvernehmlich abgestimmt
- Alle Stellen, die über die Beschuldigung informiert waren, werden über die Ausräumung des Verdachts informiert.
- Sämtliche interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten (ggf. Einzel- und Gruppensupervision, externe Beratungsdienste, psychotherapeutische Angebote etc.) werden dem\*r Betroffenen zur Verfügung gestellt, um die Arbeitsfähigkeit und ein konstruktives Arbeiten im Team wieder herzustellen
- Dem\*r Betroffenen wird auf Wunsch ggf. ein interner Arbeitsplatzwechsel ermöglicht, dadurch dürfen keine finanziellen Nachteile entstehen
- Alle Aufzeichnungen und alle damit verbundenen Vorgänge werden abschließend vernichtet, die Erstattung entstandener Kosten wird wohlwollend geprüft

Die nachhaltige Aufarbeitung eines Vorfalles sexualisierter Gewalt dient auch dazu, Sicherheitslücken bei den Schutzmaßnahmen zu schließen und damit zukünftige Vorfälle zu verhindern. Das bedeutet, dass im Zuge der Aufarbeitung eines Vorfalles das Schutzkonzept auf den Prüfstand gestellt werden muss. Das Geschehen wird nach folgenden Gesichtspunkten analysiert: welche strukturellen Zusammenhänge sind zu erkennen und welche präventiven Maßnahmen haben möglicherweise nicht gegriffen.

Die Erkenntnisse einer solchen Evaluation werden dazu genutzt, das Schutzkonzept anschließend anzupassen.

## 11. Qualitätsmanagement

Das vorliegende Schutzkonzept unterliegt den Kriterien unserer Qualitätssicherung. Das heißt, es wird für eine nachhaltige Implementierung und Umsetzung der präventiven Maßnahmen gesorgt, in dem diese fest in den Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufen verankert, dauerhaft kommuniziert und in regelmäßigen Abständen evaluiert werden. Das institutionelle Schutzkonzept und alle darin erwähnten Dokumente und angehängten Vorlagen sind im Laufwerk „U“ im Ordner „Institutionelles Schutzkonzept“ hinterlegt und somit allen Mitarbeitenden zugänglich. Gleichzeitig stellen wir sicher, dass auch Anvertraute über die präventiven Maßnahmen angemessen informiert werden und die Möglichkeit haben, Beschwerden und Anregungen weiterzugeben.

Zur Qualitätssicherung gehört, dass das ISK stetig weiterentwickelt und gegebenenfalls entsprechend den rechtlichen und sonstigen fachlichen Entwicklungen angepasst wird. Spätestens nach fünf Jahren oder nach strukturellen Veränderungen und immer nach einer Krisenintervention wird das ISK evaluiert. Aufgetretene Fälle werden vom Dienstgeber gemeinsam mit der\*m Präventionsbeauftragten ausgewertet. Die Erkenntnisse dieser Evaluation fließen wiederum ins ISK ein und führen gegebenenfalls zur Veränderung der präventiven Maßnahmen. Außerdem wird das Thema Prävention sexualisierter Gewalt bei der Weiterentwicklung unseres Leitbildes Berücksichtigung finden.

## 12. Qualifizierung von Mitarbeitenden

Informierte und sensibilisierte Mitarbeitende tragen wesentlich zum Gelingen der Präventionsarbeit bei. Mit verpflichtenden Schulungen für jede\*n haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und ergänzenden Fortbildungsangeboten sorgen wir für entsprechendes Wissen, Sensibilisierung und Sprachfähigkeit und fördern die Handlungskompetenz im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Dies sehen wir als einen wichtigen Faktor an, um schützen und angemessen handeln zu können. Auf lange Sicht stärken und etablieren wir damit eine Kultur der Achtsamkeit innerhalb unseres Verbandes auf allen Ebenen.

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

### **Basiswissen und Recht:**

- grundlegende Informationen zu sexualisierter Gewalt
- Täterstrategien
- Psychodynamiken Betroffener
- begünstigende institutionelle Strukturen
- einschlägige rechtliche Bestimmungen

### **Reflexion und Sensibilisierung:**

- die Reflexion des eigenen Verhaltens in Hinblick auf die Themen angemessene Nähe und Distanz, Macht und Machtmissbrauch, Scham; Auseinandersetzung mit der Rolle als Vertrauensperson, 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<sup>9</sup>

Die Schulungsinhalte werden der entsprechenden Zielgruppe angepasst.

Der Schulungsumfang richtet sich nach der Intensität des Kontaktes zu den Anvertrauten bzw. der Leitungsverantwortung. Mitarbeitende und Ehrenamtliche, die nicht im unmittelbaren bzw. regelmäßigen Kontakt zu Anvertrauten stehen, nehmen an einer dreistündigen Grundinformation teil.

Ehrenamtliche und Mitarbeitende, die im regelmäßigen Kontakt mit Anvertrauten stehen, nehmen an einer vertiefenden sechsstündigen Schulung teil. Führungskräfte erhalten eine gesonderte Schulung mit spezifischen leitungsrelevanten Inhalten (Dauer ca. 6 Stunden).

Die Dienstvorgesetzten informieren die Personalverwaltung über den Schulungsumfang der jeweiligen Mitarbeitenden.

In regelmäßigen Abständen werden Mitarbeitende dazu aufgefordert, an Auffrischungsveranstaltungen (mindestens alle fünf Jahre) teilzunehmen. Daneben werden Vertiefungsveranstaltungen angeboten. Diese dienen neben der Vertiefung des Wissens vor allem dem lebendig halten von Achtsamkeit und konstruktiver Fehlerkultur.

---

<sup>9</sup> Vgl. Arbeitshilfe für Fortbildungen zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie. Bistum Münster

### 13. Stärkung der Anvertrauten

Die Förderung von Selbstkompetenzen der Anvertrauten gehört zum Selbstverständnis unseres fachlichen Handelns. Diese Haltung und die dazugehörigen Maßnahmen stellen einen wichtigen Aspekt bei der Prävention sexualisierter Gewalt dar. Sie können dazu beitragen, den gegebenen Machtvorsprung zu verkleinern, Grenzverletzung und Übergriffe als solche zu erkennen und die Schwelle zu senken, sich anzuvertrauen. Dennoch bleiben wir als Institution und jeder einzelne Mitarbeitende verantwortlich für den Schutz unserer Anvertrauten. Es ist unsere Aufgabe, das Machtgefälle im Blick zu behalten und entsprechend tätig zu werden.

Die Stärkung schützender Faktoren wie Eigenständigkeit und Selbstbestimmung erfolgt hauptsächlich über die Haltung, mit der wir unseren Anvertrauten begegnen. Sie müssen erleben, dass eigene Bedürfnisse zählen, dass das Leben möglichst selbstbestimmt gestaltet werden kann, dass Grenzen respektiert werden, dass ein Nein akzeptiert wird. Dazu gehört auch, dass wir sie möglichst beteiligen an Kommunikations- und Entscheidungsprozessen und ihnen die Möglichkeit geben, sich zu beschweren. Und nicht zuletzt erfolgt die Stärkung der Selbstkompetenzen über Wissensvermittlung und Information. Das bedeutet, dass wir unsere Anvertrauten beispielsweise über die Verhaltensregeln, die ihnen gegenüber gelten, informieren.

Sie sollen wissen, dass wir in der Verantwortung stehen, ihre Würde und Integrität zu wahren und sexualisierte Gewalt zu verhindern. Zu diesem Zwecke ist unser Verhaltenskodex veröffentlicht und die Anvertrauten erhalten von Ihrem Bezugs-Mitarbeitenden eine gekürzte Version.

Eine Auseinandersetzung mit den Themen, Grenzen setzen und akzeptieren, Nähe und Distanz, Gefühle, selbstbestimmte Sexualität, sexualisierte Gewalt, etc., kann außerdem zur Förderung der Kommunikationsfähigkeit zum Thema und eines Bewusstseins über eigene und fremde Körpergrenzen beitragen. Konkrete und geeignete Maßnahmen zur Stärkung der Anvertrauten werden im jeweiligen Dienst bzw. der jeweiligen Einrichtung verankert, da sie an die eigene Zielgruppe anzupassen sind. Mögliche Angebote sind die Thematisierung in Einzel- und Gruppengesprächen, Selbstbehauptungs- bzw. Selbstverteidigungsprojekte, etc.

Dazu gehört auch, dass die Dienste und Einrichtungen je nach Zielgruppe eine Kultur geeigneter Sexualitätsthematisierung pflegen.

### 14. Inkraftsetzung

Mit dem vorliegenden ISK machen wir die Prävention sexualisierter Gewalt zum integralen Bestandteil unserer Arbeit. Damit das 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 entgegen zu wirken.

In Kraft gesetzt durch Diözesan-Caritasdirektor Dr. Andreas Magg am 14. Januar 2021.

### 15. Anlagen

Alle Anlagen finden Sie nochmals gesondert zur digitalen Bearbeitung bzw. zum Ausdrucken im Laufwerk „U“ im Ordner „Institutionelles Schutzkonzept“ / „ISK Anlagen“.

## Anlage 1: Vorlage zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses

### Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Hiermit bestätigen wir

---

Name des Einrichtungsträgers

---

Adresse,

dass für

---

Name, Vorname

---

Geburtsdatum

im Rahmen der (zukünftig) ausgeübten Tätigkeit in unserem Haus die Voraussetzungen für die Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses vorliegen.  
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 eine Ausnahme der Gebührenpflicht besteht.

---

Ort / Datum

---

Unterschrift / Stempel

## Anlage 2: Vorlage Selbstaufkunftserklärung

### Selbstauskunft

---

Name, Vorname

---

Geburtsdatum

---

Referat / Dienstort

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);
  - Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz, für die eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr angedroht ist. (§§ 29 Abs. 3, 29a bis 30b BtMG);
  - vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 227, 231 StGB), Raubdelikte (§§ 249 bis 255 StGB)
  - Aussetzung (§221 StGB), Beleidigung auf sexueller Ebene (§185 StGB) zum Nachteil einer/s Minderjährigen;
  - Strafbarer Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten.

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 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

## Anlage 3: Verhaltenskodex

### Verhaltenskodex des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg e. V.

Der Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V. engagiert sich in seinen Einrichtungen und Diensten mit fachgerechten Hilfen und Unterstützungsangeboten für Menschen in schwierigen Lebenssituationen. Die vielfältigen Angebote der Beratung, Begleitung und Betreuung 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, vom wachsamen 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. Mitarbeitende unterstützen sie dabei 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 daher 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 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 und Co. sind heutzutage aus der Lebenswelt der Mitarbeitenden sowie Anvertrauten kaum mehr wegzudenken. Kommen sie beruflich zum Einsatz, gelten besondere Rechte.

### **Wir beachten daher folgende Verhaltensregeln:**

- Die Nutzung sozialer Netzwerke sowie 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.

*Angelehnt an Musterverhaltenskodex des Erzbistums Köln*



## Anlage 4: Vorlage Verpflichtungserklärung

### Verpflichtungserklärung

---

Name, Vorname

---

Geburtsdatum

---

Anschrift

---

Referat / Dienstort

#### Erklärung

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

---

Ort / Datum

---

Unterschrift

## Anlage 5.1: Verhaltenskodex – Version zur Herausgabe an die Anvertrauten

### Verhaltensregeln im Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V.

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

#### Nähe und Distanz

- Wir verhalten uns in jeder Situation so, dass sich alle sicher fühlen können.
- Wir respektieren die persönlichen Grenzen. Das heißt zum Beispiel, Sie dürfen uns gerne darauf aufmerksam machen, wenn wir Ihnen in einer Situation zu nahe kommen.

#### Körperkontakt

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

#### Kommunikation

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

#### Selbstbestimmung

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

#### Beachtung der Privatsphäre

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

#### Geschenke

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

#### Medien

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

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

## **Anlage 5.2: Verhaltenskodex – Version zur Herausgabe an die Anvertrauten, Englische Fassung**

### **Rules of Conduct in the Caritas Association for the Diocese of Augsburg e.V.**

The Caritas Association for the Diocese Augsburg e. V. with its various offers (counseling, care, assistance, etc.) wants to be a safe place for all users and employees. All full-time and voluntary employees therefore commit themselves to observe the following rules of conduct:

#### **Proximity and distance**

- We behave in every situation in such a way that everyone can feel safe.
- We respect personal boundaries. This means, for example, that you are welcome to point out to us if we come too close to you in a situation.

#### **Physical contact**

We avoid physical touching. Only if you agree, touching (e.g. when comforting) may be allowed.

#### **Communication**

- Our conversations are respectful.
- We avoid violent or abusive language.
- We pay attention to the personal form of address: everyone has the right to be called by their last name.

#### **Self-determination**

Every person determines his or her own life.  
This means that you yourself decide about your needs and wishes.

#### **Respect of privacy**

We respect your privacy.  
This means, for example, that we knock before entering a room.

#### **Gifts**

Gifts can create dependencies.  
Therefore, we generally do not accept or give gifts.

#### **Media**

We ensure that the media is handled with care: photos, for example, may only be published with your consent.

**You can contact any member of staff if you have a complaint.**

## **Anlage 5.3: Verhaltenskodex – Version zur Herausgabe an die Anvertrauten, Französische Fassung**

### **Règles de conduite de l'Association Caritas du diocèse d'Augsbourg e. V.**

L'Association Caritas du diocèse d'Augsbourg e. V., qui regroupe un certain nombre d'offres, (conseil, suivi, accompagnement, etc.) aimerait être considéré comme un endroit sûr pour tous ses utilisateurs et collaborateurs. A cet effet, tous les collaborateurs directs et bénévoles s'engagent à respecter les règles de conduite suivantes:

#### **Proximité et distance**

- Quelle que soit la situation, nous nous comportons de manière à ce que chacun puisse se sentir en sécurité.
- Nous respectons les limites de chacun. Si, dans une situation donnée, par exemple, vous estimez que nous sommes trop intrusifs, n'hésitez pas à nous le faire remarquer.

#### **Contact corporel**

Nous évitons les contacts corporels – mais si vous le souhaitez, ces contacts peuvent être admis (en cas de consolation par exemple).

#### **Communication**

- Nos discussions sont respectueuses.
- Nous évitons d'avoir un langage violent ou offensant.
- Nous veillons au respect du vouvoiement, le cas échéant.

#### **Autodétermination**

Chaque personne est responsable de sa vie.  
Cela signifie que vous décidez vous-même de vos besoins et de vos souhaits.

#### **Respect de la sphère privée**

Nous respectons votre sphère privée.  
Cela implique, par exemple, que l'on frappe à la porte avant d'entrer dans une pièce.

#### **Cadeaux**

Offrir des cadeaux peut créer des dépendances.  
C'est la raison pour laquelle nous n'acceptons pas les cadeaux. Nous n'en offrons pas non plus.

#### **Les médias**

Nous veillons à nos relations avec les médias.  
Les photos, par exemple, ne peuvent être publiées qu'avec votre permission.  
Si vous avez une plainte à formuler, tous nos collaborateurs/collaboratrices sont à votre disposition.

## **Anlage 6: Aushang / schriftliche Information – Präventionsbeauftragte\*r**

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

Wenn jemand ihre persönlichen oder intimen Grenzen nicht achtet, unterstützen wir Sie.

Sprechen Sie unsere Mitarbeiter\*innen an oder melden Sie sich bei unserer **Präventionsbeauftragten** unter folgenden Kontaktdaten:

Francesca Carapezza  
Caritasverband für die Diözese Augsburg e. V.  
Auf dem Kreuz 41, 86152 Augsburg  
Tel.: 0821 3156-269  
Mail: f.carapezza@caritas-augsburg.de

#### Weitere Unterstützungsangebote:

- **Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen**  
Kostenfreie Rufnummer 08000-116016  
[www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de) Online-Beratung (mehrsprachig)
- **Hilfetelefon Gewalt an Männern**  
Kostenfreie Rufnummer 0800-1239900  
E-Mail: [beratung@maennerhilfetelefon.de](mailto:beratung@maennerhilfetelefon.de)
- **Telefonseelsorge**  
Kostenfreie Rufnummer 0800 1110111 oder 0800 1110222  
[www.telefonseelsorge.de](http://www.telefonseelsorge.de)
- **SKF Augsburg: Beratungsstelle für Opfer sexueller Gewalt**  
[www.skf-augsburg.de/beratung/beratungsstelle-fuer-opfer-sexueller-gewalt.html](http://www.skf-augsburg.de/beratung/beratungsstelle-fuer-opfer-sexueller-gewalt.html)
- **AWO Augsburg: via – Wege aus der Gewalt (auch für betroffene Männer)**  
[www.awo-augsburg.de/familie-kinder-frauen/via-anlaufstelle-fuer-wege-aus-der-gewalt.html](http://www.awo-augsburg.de/familie-kinder-frauen/via-anlaufstelle-fuer-wege-aus-der-gewalt.html)
- **Wildwasser Augsburg: Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen**  
[www.wildwasser-augsburg.de](http://www.wildwasser-augsburg.de)

## Anlage 7: Fachberatungsstellen

### Übersicht Fachberatung – anonyme Beratung

- **SKF Augsburg: Beratungsstelle für Opfer sexueller Gewalt: für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte**  
[www.skf-augsburg.de/beratung/beratungsstelle-fuer-opfer-sexueller-gewalt.html](http://www.skf-augsburg.de/beratung/beratungsstelle-fuer-opfer-sexueller-gewalt.html)
- **Bistum Augsburg: Psychologische Beratungsstellen für Ehe-, Lebens- und Familienfragen**  
[www.ehe-familien-lebensberatung-augsburg.de](http://www.ehe-familien-lebensberatung-augsburg.de)
- **Diakonie Augsburg: Psychologische Beratungsstellen für Ehe-, Lebens- und Familienfragen**  
[www.diakonie-augsburg.de/de/rat-hilfe/kinder-jugendliche-familien-paare-einzelpersonen/evangelische-beratungsstelle](http://www.diakonie-augsburg.de/de/rat-hilfe/kinder-jugendliche-familien-paare-einzelpersonen/evangelische-beratungsstelle)
- **AWO Augsburg: via – Wege aus der Gewalt: Anlaufstelle, Beratungsstelle und Interventionsstelle bei häuslicher und sexualisierter Gewalt, auch für betroffene Männer**  
[www.awo-augsburg.de/familie-kinder-frauen/via-anlaufstelle-fuer-wege-aus-der-gewalt.html](http://www.awo-augsburg.de/familie-kinder-frauen/via-anlaufstelle-fuer-wege-aus-der-gewalt.html)
- **Wildwasser Augsburg: Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen**  
[www.wildwasser-augsburg.de](http://www.wildwasser-augsburg.de)
- **Weisser Ring e.V.: Beratungsstellen für Kriminalitätsoffer und ihre Angehörigen**  
mit Bundesweitem kostenfreies Opfer-Telefon: 116006  
<https://weisser-ring.de>
- **Traumahilfe-Netzwerk Augsburg & Schwaben:**  
Koordination von Hilfsangeboten in der Region für Traumatisierte, ihre Angehörigen und Fachkräfte  
<https://www.traumahilfe-augsburg.de>
- **Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen:**  
Barrierefrei und mit Beratung für Hörgeschädigte. 365 Tage im Jahr, rund um die Uhr erreichbar:  
Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist ein bundesweites Beratungsangebot für Frauen, die von Gewalt betroffen sind. Unter der Nummer 08000-116016 und via Online-Beratung können sich Betroffene, aber auch Angehörige, Freunde sowie Fachkräfte anonym und kostenfrei beraten lassen, auch z.B. in türkischer, spanischer, englischer und französischer Sprache  
[www.hilfetelefon.de](http://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](mailto:beratung@maennerhilfetelefon.de).
- **Telefonseelsorge**  
Kostenfreie Rufnummer 0800 1110111 oder 0800 1110222  
[www.telefonseelsorge.de](http://www.telefonseelsorge.de)

## Anlage 8: Dokumentationsbogen

### Dokumentationsbogen bei Verdacht

<b>Dokumentation erstellt von / am</b>	
<input type="checkbox"/> <b>eigener Verdacht / eigene Beobachtung</b>  <input type="checkbox"/> <b>Mitteilung einer anderen Person</b>	
<b>Situationsbeschreibung mit pseudonymisierter Benennung der beteiligten Personen (ohne Nennung von Namen und Funktion; siehe Erläuterungen auf der Rückseite);</b> möglichst genau und detailliert ohne persönliche Bewertung; in Stichpunkten; mit Orts- und Zeitangaben sowie wortgetreuen Zitaten; z.B. · Was genau ist passiert? · Wie haben sich die Beteiligten verhalten? · Örtliche Begebenheiten, z.B. hat sich der Beschuldigte zurückgezogen oder die Tür verriegelt?	
<b>Ggfs. Einschätzung der mitteilenden Person</b> nur wenn die Person ihre Einschätzung von sich aus äußert	
<b>Eigene Einschätzung / Bewertung</b> Was löst die geschilderte Situation in mir aus? Erste Wahrnehmung und persönliche Reflexion	

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

## 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

Hauptamtliche Mitarbeitende: Bitte speichern Sie den Dokumentationsbogen bis zu dem Zeitpunkt an dem Sie den Vorfall an die Einrichtung melden möchten, nur digitalisiert im Laufwerk „E“ ab. Alle (hand-)schriftlichen Dokumentationen sind zu vernichten. Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei um besonders schützenswerte Informationen handelt.

Ehrenamtliche Mitarbeitende: Bitte verwahren Sie den Dokumentationsbogen bis zu dem Zeitpunkt der Meldung an die Einrichtungsleitung zu Hause an einem sicheren Ort, der für Dritte nicht zugänglich ist, auf (z.B. in einem verschlossenen und unbeschrifteten Kuvert in einem abschließbaren Schrank, für den ausschließlich Sie den Schlüssel haben). Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei um besonders schützenswerte Informationen handelt.