

caritas



Caritasverband
für das Bistum
Magdeburg e.V.

**Institutionelles Schutzkonzept
für Kinder, Jugendliche und schutz- oder
hilfebedürftige Erwachsene
in den Diensten und Einrichtungen
des Caritasverbandes
für das Bistum Magdeburg e.V.**

zur

**Ordnung der Prävention gegen
sexualisierte Gewalt an Minderjährigen
und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
für das Bistum Magdeburg**

Herausgegeben von
Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V.
Diözesan-Caritasdirektor Klaus Skalitz
Langer Weg 65-66, 39112 Magdeburg
Tel. 0391-6053-113
E-Mail klaus.skalitz@caritas-magdeburg.de
Inkraftsetzung 30.06.2019

Präambel

Das vorliegende institutionelle Schutzkonzept dient dem Wohl und dem Schutz von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Das Wohl der sich uns anvertrauenden Menschen war und ist dem Caritasverband für das Bistum Magdeburg e. V. als Träger von Diensten und Einrichtungen ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer Bewohner¹, Kunden, Klienten sowie Kinder und Jugendlichen in den Mittelpunkt stellt.

Der Caritasverband versteht sich als Dienstleister, der Menschen Unterstützung und Hilfe in einem professionellen und passgenauen Hilfesystem anbietet. Der Wille des Menschen steht dabei im Mittelpunkt unserer Dienstleistungen mit dem Ziel, ihn in seiner Selbstbestimmung, Autonomie und Teilhabe in allen gesellschaftlichen Facetten zu fördern. Der Caritasverband handelt nach den in der katholischen Soziallehre verankerten Prinzipien der Subsidiarität, der Solidarität und der Personalität. In erster Linie sehen wir in dem Menschen, der unsere Dienstleistungen in Anspruch nimmt, seine Fähigkeiten und Talente. Die Grundhaltung von gelebter Gleichheit und Geschwisterlichkeit prägt die Arbeit des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e. V.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen. Für die (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung des vorliegenden Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzulegen und Maßnahmen zur Prävention zu implementieren.

Ganz bewusst haben wir den Prozess der Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung unsere Dienste und Einrichtungen in den Blick genommen.

Der Entwicklung dieses Konzeptes ging eine Risikoanalyse voraus. Sie war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in den Arbeitsfeldern unseres Verbandes zu erkennen. Dabei sind im Besonderen die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse, etc.) beachtet worden. Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Uns ist bewusst, dass auch (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitern und Angehörigen sowie (sexuelle) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

Es ist uns wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Diensten und Einrichtungen.

1. Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes

1.1. Verhaltenskodex (PrävO MD §7)

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen dar. Er soll eine Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Mit der Unterschrift unter unseren Verhaltenskodex bekundet der Mitarbeiter seinen Willen und sein Bemühen, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Ziel dieser Vereinbarung im Verbund mit Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung ist, dass sich bei den Mitarbeitern eine Haltung durchsetzt, die den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt zum obersten Ziel hat und Bedürfnisse und Grenzen der sich uns anvertrauenden Menschen respektiert.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln, die den Status einer Dienstweisung haben. Diese Regeln werden durch die Unterzeichnung von den Mitarbeitern des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V. anerkannt.

Allen Mitarbeitern ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind eindeutige Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den sich uns anvertrauenden Menschen notwendig.

1.1.1. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex wird von jedem hauptamtlichen Mitarbeiter des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V. bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeiter mit Inkraftsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt. Ein Muster des zu unterzeichnenden Verhaltenskodex ist im Anhang beigefügt (**Anlage1**).

Orientierung zur Anwendung des Verhaltenskodex

1.1.2. Sprachgebrauch

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe, deren Bedürfnisse und Alter entsprechend angepasst sein.

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt zu sein
- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Erwachsene Menschen werden mit Frau und Herr sowie ihrem Nachnamen angesprochen
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen
- Sexualisierte Sprache von Seiten der Mitarbeitenden ist im Arbeitsumfeld nicht erlaubt. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen oder den Kindern und Jugendlichen
- Über sexualisierte Sprache von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen oder Jugendlichen wird offen mit diesen gesprochen. Es werden Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten angeboten.

1.1.3. Optisches Erscheinungsbild

Durch allzu freizügige Kleidung, die einem Arbeitsplatz mit Publikumsverkehr, Menschen mit Behinderung und/oder Kindern und Jugendlichen nicht angepasst ist, können Irritationen und persönliche Grenzverletzungen auftreten. Mitarbeiter sind daher angehalten, sich stets angemessen und der Situation entsprechend zu kleiden.

1.1.4. Nähe / Distanz

In der Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, sowie Kindern und Jugendlichen 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 emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Therapiegespräche usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Minderjährigen sind zu unterlassen, wie zum Beispiel der Austausch von privaten Telefonnummern und E-Mail-Adressen, Freundschaftsanfragen über soziale Medien oder gemeinsame private Urlaube.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Es ist bei Beratungsterminen darauf hinzuwirken, dass möglichst mindestens zwei Beratende im Haus zugegen sind. Sprechzeiten sind dahingehend zu synchronisieren.
Einzelne Beratungstermine oder Hausbesuche sind terminlich mit dem Vorgesetzten oder mit dem Team zu kommunizieren.
In vertraulichen Beratungssituationen (z.B. Schwangerenberatung) ist auf die Besonderheit der Situation hinzuweisen und das Beratungssetting zu erklären.

1.1.5. *Körperkontakt*

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Sie haben dabei altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Immer sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, der freie Wille der Schutzperson, erwachsen oder minderjährig, ist ausnahmslos zu respektieren.

- Körperkontakt zum Zweck der Versorgung, wie z.B. medizinische Hilfe oder Trost ist nur zu diesem Zweck und für diese Dauer erlaubt
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.
- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorauszusetzen. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden

1.1.6. *Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen*

Bei der Arbeit mit Menschen kommt es immer wieder zu Situationen, die nicht planbar und vorhersehbar sind. Grenz- und Gefahrensituationen sind Situationen, in denen nicht unmittelbar einzuschätzen ist, inwiefern eine deutliche Gefahrensituation daraus entstehen könnte.

- Ein vorsichtiges Eingreifen in Form eines körperlichen Zurückhaltens ist in Situationen geboten, die zu einer schwerwiegenden Verletzung des Schutzbefohlenen oder eines anderen führen könnte
- Dieser - in jedem Fall angemessene - Körperkontakt ist ausschließlich zum Zweck des Schutzes und nur für diese Dauer erlaubt.

1.1.7. *Zulässigkeit von Geschenken*

Geschenke und Bevorzugungen stellen keine Maßnahmen dar, um das Selbstbewusstsein schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener zu stärken. Ebenso wenig ersetzen sie ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Vielmehr können Geschenke die emotionale Abhängigkeit fördern, wenn sie nur ausgewählten Schutzbefohlenen zuteilwerden. Daher gehört es zu den Aufgaben der Mitarbeiter, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke, die speziell für einzelne, ausgewählte Schutzbefohlene gekauft oder besorgt wurden und in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

1.2. Aus- und Fortbildung (PrävO MD § 10)

1.2.1. *Schulung der Mitarbeiter*

Die Mitarbeiter sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit. Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist deshalb Bestandteil unserer Einarbeitungszeit, einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. Die Teilnahme an Präventionsschulungen ist verpflichtend. Neue Mitarbeiter haben spätestens zehn Monate nach Dienstantritt und Mitarbeiter, die sich bereits in einem Dienstverhältnis befinden, bis zum 30. Juni 2020 an einer Schulung teilgenommen. Das Schulungscontrolling obliegt der zuständigen Zentralreferat Personal und Gehaltsabrechnung. Der Schulungs-

umfang richtet sich nach der Intensität des Kontaktes zum anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. Kind oder Jugendlichen. Je intensiver der Kontakt, desto höher das Gefahrenpotential.

Das bedeutet: je enger, vertraulicher und intensiver der Kontakt, desto umfänglicher sollte die Fortbildung sein.

Einzelheiten hierzu regelt das in der **Anlage 2** befindliche Schulungskonzept.

Themenbereiche der Aus- und Fortbildung sind:

- Vermittlung und Sicherstellung von grundlegenden rechtlichen und fachlichen Basisinformationen
- Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit Menschen im Beratungskontext und mit Kindern und Jugendlichen, Umgang mit Nähe und Distanz, Gewinnung von Handlungssicherheit
- Kennenlernen von Präventionsmaßnahmen und Handlungsleitfäden bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen; Kennen von Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V.

1.2.2. Eigene Positionierung der Mitarbeiter

Die Mitarbeitenden brauchen eine Haltung, wie mit den sexuellen Bedürfnissen der schutz- und hilfebedürftigen Menschen, den individuellen Lebenserfahrungen und persönlichen Grenzen umzugehen ist. Sexuelle Selbstbestimmung ist ein Thema, das besonders in den Diensten und Einrichtungen der Erwachsenenhilfe Relevanz hat. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter jeden sich ihnen anvertrauenden Menschen in seiner Gesamtheit als Mensch ernst nehmen und es ihm ermöglichen muss, in einer von Grenzverletzungen, Übergriffigkeiten und sexualisierter Gewalt freien Umgebung die erwünschte oder notwendige Hilfe zu erhalten und selbstbestimmte Entscheidungen zur Sexualität treffen zu können. Daher geht es in den Qualifizierungsmaßnahmen um mehr als reine Wissensvermittlung. Das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz ist Bestandteil der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, ebenso die Sensibilisierung für die Wahrnehmung von betroffenen Menschen und Gefährdungssituationen und eine aktive Auseinandersetzung mit Macht und Machtmissbrauch.

1.3. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und von Kindern und Jugendlichen

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen zu arbeiten und deren Ressourcen zu stärken.

Ein wesentlicher Gelingfaktor hierfür ist das vom Caritasverband eingesetzte Personal. Die Mitarbeiter begegnen ihren Klienten mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung mit dem Ziel des Empowerments. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit dem Vorgesetzten (Mitarbeiterjahresgespräch). Die Mitarbeiter aus den entsprechenden Arbeitsfeldern besprechen bei Bedarf mit den sich ihnen

anvertrauenden Personen Themen, die der Prävention dienen und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Unterstützend wird den Klienten angeboten, sich intern oder extern mit Themen zu beschäftigen, wie:

- der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität)
- die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt, Vernachlässigung, Anlaufstellen)
- Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen)
- Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse).

Die Vorteile und Grenzen im Umgang mit Medien werden in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes thematisiert.

1.4. Beschwerdemanagement und Intervention von (sexualisierter) Gewalt (PrävO MD §8)

In den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Zentral für die Vermeidung, Beendigung und die Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt sind verbindliche interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege sowie zuständige Ansprechpersonen.

In den Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für die sich uns anvertrauenden Menschen, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden bekannt gemacht und für jeden zugänglich.

1.4.1. Interne Beschwerdewege

Jeder Klient hat die Möglichkeit, Unzufriedenheit, Beschwerden und Anregungen jeglicher Art den Mitarbeitenden oder der Leitung des Bereichs persönlich vorzutragen.

Je nach Beschwerdeart wird die Bearbeitung bis spätestens 14 Tage nach Vortragen bearbeitet. Die Beschwerde wird mit Hilfe einer standardisierten Protokollvorlage erfasst. Durch das Protokoll der Beschwerdebearbeitung wird eine genaue und sichere Dokumentation sowie Evaluation der eingegangenen Beschwerden sichergestellt. Außerdem werden Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten schriftlich festgehalten. Das Protokollformular der Beschwerdebearbeitung ist in der Anlage beigefügt (**Anlage 3**).

1.4.2. Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden

Der Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V. hat im Zuge des Qualitätsmanagements bereits 2006 eine übergeordnete Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden im Verband

eingrichtet. Der Leiter des Zentralreferates Personal und Gehaltsabrechnung ist Ansprechpartner für Beschwerden oder Anregungen.

Falls möglich sind die Beschwerden bzw. Anregungen schriftlich per E-Mail bei der Anlaufstelle einzureichen. Die Schriftform ist keine unabdingbare Voraussetzung. Im Einzelfall werden Beschwerden bzw. Anregungen auch telefonisch entgegengenommen.

Bei Kenntnis eines Falles sexualisierter Gewalt bzw. einem konkreten Verdacht hat der Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V. zwingend die zuständigen Ansprechpersonen im Bistum Magdeburg (1.4.3) zu kontaktieren. Die Information hat unverzüglich zu erfolgen. Dabei sind die im Maßnahmeplan (**Anlage 5**) dargestellten genauen Interventionswege zu beachten.

Anonyme Beschwerden werden nicht weiterverfolgt. Die Anlaufstelle unterliegt grundsätzlich der Schweigepflicht und hat die Bestimmungen des Kirchlichen Datenschutzes zu beachten.

1.4.3. Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt

Für die Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt gibt es innerhalb des Bistums Magdeburg gemäß den Leitlinien und Ausführungsbestimmungen beauftragte Ansprechpersonen, die zu kontaktieren sind. Diese sind:

- Herr Dr. Nikolaus Särchen
Bischöflicher Beauftragter für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt

Klinik Bosse Wittenberg
Hans-Lufft-Str. 5
06886 Lutherstadt Wittenberg
Tel: 03491 / 476330
N.Saerchen@alexianer.de

In Fragen der Prävention:

- Frau Lydia Schmitt
Bischöfliche Beauftragte zur Prävention von Sexualisierter Gewalt
Max-Josef-Metzger Str. 1
39104 Magdeburg
Tel: 0391 / 5961189
lydia.schmitt@bistum-magdeburg.de

Eine dieser Personen ist zwingend bei Kenntnis eines Falles sexualisierter Gewalt bzw. einem konkreten Verdacht zu kontaktieren. Die Information hat unverzüglich zu erfolgen. Die genauen Interventionswege sind im Maßnahmeplan dargestellt (**Anlage 5**).

Die aufgeführten Personen sind für die Entgegennahme sämtlicher Fallmeldungen, Beratungsanfragen und die Begleitung von Betroffenen ansprechbar. Im weiteren Verlauf der Intervention wird es zu einer Beratung und ggf. einer Vermittlung seelsorgerischer und/oder therapeutischer Unterstützung kommen.

1.5. Maßnahmen des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V. zur Implementierung und Verankerung des Institutionellen Schutzkonzeptes

1.5.1. Persönliche Eignung, Personalauswahl und –entwicklung (PrävO MD §5 und §6)

Um den Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen.

Gespräche mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlichen, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema.

1.5.2. *Erweitertes Führungszeugnis (PrävO MD § 5)*

In den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V. werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PrävO genannten Straftaten verurteilt sind.

Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Das erweiterte Führungszeugnis wird von der Personalabteilung geprüft, die Prüfung vermerkt und das Zeugnis dem Mitarbeitenden wieder ausgehändigt.

1.5.3. *Selbstauskunftserklärung (PrävO MD § 5)*

Der Caritasverband fordert alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Diese wird vom Mitarbeiter unterzeichnet und in der Personalakte abgelegt.

In der Selbstauskunftserklärung versichert der Mitarbeiter, dass er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet wird, verpflichtet er sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Das Formular Selbstauskunftserklärung ist im Anhang als **Anlage 6** beigefügt.

1.5.4. *Präventionsbeauftragte des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V.*

Mit der Benennung einer geeigneten Person, die aus der Perspektive des Rechtsträgers eigene präventionspraktische Bemühungen befördert und die die nachhaltige Umsetzung der Präventionsordnung unterstützt, erfüllt der Caritasverband die Vorgaben gemäß § 12 der Präventionsordnung.

Der Vorstand des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V. hat Frau Susanna Erbring und Herrn Jan Wout Vrieze zu Präventionsbeauftragten des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V. ernannt. Sie sind hauptamtliche Mitarbeitende im Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V.

Zu den Aufgaben der Präventionsbeauftragten gehören folgende Schwerpunkte:

- *sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und können Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren*

- sie fungieren als Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- sie unterstützen den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepte
- sie bemühen sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers
- sie beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- sie tragen mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen
- sie benennen aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf
- sie sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragte der Diözese

1.5.5. *Qualitätsmanagement und Konzeptentwicklung* (PrävO MD §10)

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unser digitales Verbandshandbuch integriert. Darüber hinaus ist das Institutionelle Schutzkonzept bei der Aktualisierung von Konzeptionen als Bestandteil der einzelnen Arbeitsfelder zu implementieren.

Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen des Qualitätsmanagements und der Weiterentwicklung unserer Konzeptionen, ob es einer Ergänzung, Überarbeitung bzw. Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeiter (Auffrischung alle fünf Jahre) und die Regelungen zu Schulungen zum Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse und deren erneute Einholung alle fünf Jahre.

1.5.6. *Evaluation*

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich der Prävention von (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

Der Vorstand des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V. hat das Institutionelle Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche und für erwachsene Menschen in Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V. am 10.09.2019 beschlossen und mit Wirkung zum 11.09.2019 in Kraft gesetzt.

Magdeburg, 30.06.2019

Verzeichnis der Anlagen

Anlage 1	Verhaltenskodex
Anlage 2	Schulungskonzept
Anlage 3	Protokollformular der Beschwerdebearbeitung
Anlage 4	Liste weiterer externer Beschwerdestellen
Anlage 5	Maßnahmeplan
Anlage 6	Selbstauskunftserklärung

Anlage 1

Verhaltenskodex

Der Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V. bietet Menschen Lebensräume an, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen, ihre Begabungen und ihre Beziehungsfähigkeit entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen sich anvertrauenden Menschen begegnen sollen. Dabei finden sie in dem notwendigen Maß Unterstützung und Begleitung in allen Lebensbereichen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit geprägt ist.

Ich setze mich dafür ein, dass die Einrichtung ein sicherer Ort für alle ist.

Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der in unserer Einrichtung/unserem Dienst betreuten/begleiteten Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.

Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst.

Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort, Bild oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt.

Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung bekomme und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.

Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen oder Hilfebedürftigen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und/oder Gewaltanwendung nahelegt, halte ich mich an die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und die im Bistum Magdeburg vorgegebenen Meldewege und den Maßnahmenplan.

Der Verhaltenskodex des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V. für den Umgang miteinander ist mir bekannt und ich halte mich an diesen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 2

Schulungskonzept

Alle Mitarbeiter werden mindestens alle fünf Jahre und spätestens sechs bis zwölf Monate nach Dienstbeginn, je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenz-Angeboten, durch Fortbildungen geschult.

In Kooperation mit der Präventionsbeauftragten des Bistums Magdeburg Frau Lydia Schmitt,

der Heimvolkshochschule Roncalli-Haus in Magdeburg sowie der Heimvolkshochschule Konrad-Martin Haus in Bad Kösen werden jährlich spezifische Weiterbildungen im Sinne der Präventionsordnung angeboten.

Das Referat Freiwilligendienste führt im Rahmen der Bildungstage und Seminarwochen im Modulverfahren eine Schulung zur Prävention zur sexuellen Gewalt durch. Diese ist ebenfalls mit der Präventionsbeauftragten abgestimmt.

Die Schulungen für die Mitarbeitenden erfolgen in zwei Abstufungen:

- **1 Tages-Veranstaltungen**
 - Alle Mitarbeiter, die in einem intensiven pädagogischen, beratenden, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen stehen

- **2 Tages-Veranstaltungen**
 - Alle Mitarbeiter, die in leitender Verantwortung sind

Anlage 3

Protokoll der Beschwerdebearbeitung

Eingangsdatum:			
Form der Beschwerde:	schriftlich	mündlich	
Die Beschwerde wurde vorgetragen von:	Klient	Institution	
	ggf. Name		
Die Beschwerde richtet sich an:	Mitarbeiter	anderen Klienten	Organisation
	ggf. Name:		
Bearbeitung der Beschwerde durch:	Einzelgespräch	Teambesprechung	
	Andere Maßnahme		
Thema:			
Inhalt:			
Maßnahmen:			
Bei Bedarf Ergebnisübermittlung an Beschwerdesteller durch:			

Evaluation:	
-------------	--

Anlage 4

Professionelle Beratung in Fragen sexualisierter Gewalt im kirchlichen und außerkirchlichen Bereich:

- **Wildwasser Magdeburg e.V.**
Ritterstr. 1
39124 Magdeburg
Tel: 0391 / 2515417
info@wildwasser-magdeburg.de
www.wildwasser-magdeburg.de
- **Wildwasser Halle e.V.**
Große Steinstr. 61/62
06108 Halle
Tel: 0345 / 5230028
wildwasser-halle@t-online.de
www.wildwasser-halle.de
- **Wildwasser Dessau e.V.**
Törtener Str. 44
06842 Dessau
Tel: 0340 / 2206924
wildwasser-dessau@t-online.de
www.wildwasser-dessau.de
- **Miß-Mut e.V. Stendal**
Bruchstr.1
39576 Stendal
Tel: 03931 / 210221
miss-mut.stendal@web.de
www.miss-mut.de

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch
Tel: 0800 / 2255530

Ökumenische Telefonseelsorge
Tel: 0800 / 1110111 oder 0800 / 1110222

Kinder- und Jugendtelefon
Tel: 116111

Hilfeportal Sexueller Missbrauch
www.hilfeportal-missbrauch.de

Anlage 5

Maßnahmeplan bei Verdachtsfällen von sexuellem Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Grundsätze

Jedem Verdacht auf sexuellen Missbrauch von Kindern, Jugendlichen oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist ernst zu nehmen und diesem nachzugehen.

Die Bearbeitung des Vorgangs ist mit der erforderlichen Sorgfalt, Umsicht und Diskretion vorzunehmen.

Jeder Verdacht ist unverzüglich an die Leitung des Dienstes oder der Einrichtung zu melden. Die Leitung hat die Verantwortung der Weiterleitung des Vorgangs über die zuständige Abteilungsleitung an den Vorstand. Es ist eine Dokumentation der Schritte des Maßnahmeplans zu führen.

1 Sofortmaßnahmen am Tag der Kenntnisnahme

Die sofortige Unterbrechung des Kontaktes zwischen Verdächtigem und mutmaßlichen Opfer ist zu veranlassen und sicherzustellen. Die Leitung informiert den Träger (DiCV). Arbeitsrechtliche Schritte sind einzuleiten.

Bei Minderjährigen informiert der Träger

- Das Jugendamt und ggf. das Landesjugendamt
- Die (der) Erziehungsberechtigte(n) des Minderjährigen ggf. unter Hinzuziehung des Jugendamtes
- Ggf. die Öffentlichkeit, soweit die Kenntnis über den Verdacht von außen erfolgt ist

2 Situationsanalyse

(Nur die Fragen sind zu beantworten, die auch von der Dienststelle beantwortet werden können, keine Ermittlungen und Mutmaßungen, dies ist Aufgabe der Polizei)

Fragen zum mutmaßlichen Opfer

- Alter, Geschlecht
- Seit wann in den Beratungsdiensten oder Einrichtung (im Hinblick auf vorherige „Hilferufe“)?
- Wo befindet sich der Minderjährige / hilfebedürftige Erwachsene jetzt (Opferschutz)?
- Gibt es eine Vertrauensperson?

Fragen zum Verdächtigen

- Name, Funktion
- Seit wann in der Beratungsstelle oder Einrichtung?
- Wurden arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet (Opferschutz / Mitarbeiterschutz)?
- Liegt das erweiterte Führungszeugnis vor?

3 Gespräche mit mutmaßlichem Opfer und verdächtiger Person (soweit möglich und erforderlich)

Gespräch mit mutmaßlichem Opfer:

Leitung und / oder Vertrauensperson des mutmaßlichen Opfers

Gespräch mit Verdächtigem

Wenn die Leitung ein Gespräch mit dem Verdächtigen führt, ist zwingend eine weitere Person hinzuzufügen, Abteilungsleitung oder Personalreferent

- 4 *Informationen an*
- Geschäftsstelle des DiCV
 - über DiCV an das Bistum, die Bischöfliche Beauftragte zur Prävention von sexualisierter Gewalt sowie den Bischöflichen Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt
 - bei Minderjährigen Jugendamt zur Festlegung weitere Schritte
 - Erziehungsberechtigte oder Betreuungspersonen
- 5 *Regelungen für die Begleitung der Mitarbeitenden zur Aufarbeitung des Vorfalls*
- In Absprache und ggf. durch Unterstützung der zuständigen Abteilungsleitung kommt die Leitung unverzüglich mit den Mitarbeitenden der Dienststelle ins Gespräch
 - Es wird situationsbedingte Begleitung durch Psychologen, Supervision o.ä. für einzelne Mitarbeitende oder die Dienstgemeinschaft angeboten. Dazu wird ein Netzwerk von fachlichen Ansprechpartnern angeboten.
- 6 *Regelungen für die Begleitung der Kinder und Jugendlichen zur Aufarbeitung des Vorfalls*
- Einzel oder Gruppengespräche durch das pädagogische Personal
 - Falls erforderlich, spezielle Ansprechpartner für die Kinder und Jugendlichen benennen
 - Ggf. Gespräche mit Erziehungsberechtigten durch das pädagogische Personal und/oder dem Jugendamt
 - Überprüfung, ob räumliche Veränderungen erforderlich sind
- 7 *Unterstützung des mutmaßlichen Opfers*
- Psychosoziale Betreuung, dazu gehört u.a.:
 - Angebot von therapeutischen Maßnahmen
 - Offenheit für alle Fragen zu jeder Zeit einschließlich Krisenintervention
 - Hilfestellung bei einer Strafanzeige
- 8 *Umgang mit verdächtigen Personen*
- Keine Vorverurteilung
 - Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Vorwürfen
 - Arbeitsrechtliche Intervention (s.o.)
 - Kontakt halten
 - Einbeziehung der MAV
- 9 *Regelungen bzgl. Strafanzeige des Trägers*
- Der Träger berät über die weitere Vorgehensweise
 - Rechtsanwalt wird informiert und stellt ggf. Strafanzeige für den Träger
 - i.d.R. erfolgt bei Minderjährigen und hilfebedürftigen Menschen eine Anzeige, auch wenn das Opfer dies ausdrücklich nicht möchte
 - Begründung: Schutz des Trägers und der Einrichtung und Schutz des Minderjährigen und erwachsenen Hilfebedürftigen
 - Zusammenarbeit mit den staatlichen Behörden
 - Opfer wird über die Schritte informiert
- 10 *Kommunikation mit den Medien*
- Pressearbeit obliegt das Referat Öffentlichkeitsarbeit des DiCV
 - enge Zusammenarbeit mit der Pressestelle des Bistums Magdeburg

Anlage 6

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname, Geburtsdatum

Tätigkeit

Rechtsträger

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung² rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit aktuell kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen mich läuft.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies dem Rechtsträger unverzüglich mitzuteilen.
Mir ist bekannt, dass über getilgte oder tilgungsreife Vorstrafen und bereits eingestellte Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden muss.

Ort, Datum

Unterschrift

² Insbesondere §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 182 bis 184g, 184I bis 184j, 201a, 225, 232, 233a, 234, 235, 236 Strafgesetzbuch