

Institutionelles Schutzkonzept

*Caritasverein St. Vinzenz e.V.
Waldkirch*

Stand: 30.10.2024



Caritasverein
St. Vinzenz e.V.

Kirchplatz 9, 79183 Waldkirch

Inhaltsverzeichnis

Lfd.Nr.	Inhalt	Seite
	Präambel	2
1	Ziele	2
2	Standards und Anforderungen für den Umgang miteinander	3
2.1	Persönlichkeitsrecht	3
2.2	Partizipation	3
2.3	Konflikte und Beschwerden	3
2.4	Umgang mit Grenzen	4
2.5	Umgang mit Grenzverletzungen	4
3	Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeitende	4
4	Instrumente zur Umsetzung des Schutzkonzeptes	5
4.1	Erweitertes Führungszeugnis	5
4.2	Verhaltenskodex	6
4.3	Schulungen und Fortbildungen	6
4.4	Dokumentation	7
4.5	Umsetzung des Konzeptes	7
4.6	Präventionsfachkraft	7
5	Einbindung der Prävention in das Regelwerk der Organisation	7
5.1	Personalauswahl und -entwicklung	7
5.2	Funktionsbeschreibungen	8
5.3	Regelwerke und Qualitätsmanagement	8
5.4	Konflikt- und Beschwerdemanagement	8
6	Umgang mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufklärung	8
7	Dienstrechtliches Vorgehen	9
	ANHÄNGE zum Institutionellen Schutzkonzept	10
1	Kontaktstellen zum Anvertrautenschutz	10
2	Interventionsverfahren	11
3	Dokumentation eines Interventionsverfahren	12
4	Verhaltenskodex des Caritasvereins St. Vinzenz	13
A	Allgemeiner Teil	14
B	Besonderer Teil für Hospizdienst	15
C	Besonderer Teil für Trauerdienst	16
D	Besonderer Teil für Gemeindegarbeit	17
E	Besonderer Teil für Wohnungspaten	18
F	Besonderer Teil für Führungs- und besondere Funktionskräfte	19
	ANHANG zum Verhaltenskodex	20

Anvertrauensschutz im Caritasverein St. Vinzenz

- Schutzkonzept -

Präambel

Als eine Einrichtung der Caritas wollen wir allen Menschen, die uns anvertraut sind sowie Hilfe und Unterstützung suchen, einen Rahmen bieten, der es Ihnen ermöglicht, sich unabhängig Ihrer Begabung, Persönlichkeit, sexueller Orientierung, Glaubensrichtung oder Herkunft frei und sicher zu entfalten. Jede Form von körperlicher, psychischer, seelischer, verbaler, oder sexualisierter Gewalt widerspricht den Prinzipien unseres kirchlich-caritativen Handelns. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört, ist mit unserem Grundauftrag unvereinbar. Alle Menschen in Ihrer Würde zu schützen, auf seelische und körperliche Unversehrtheit zu achten und ihre sexuelle Integrität zu wahren, diesen Rechten und Pflichten weiß sich unsere Einrichtung in besonderer Weise verpflichtet. Vor diesem Hintergrund verstehen wir die Entwicklung einer Kultur des grenzachtenden Umgangs und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt als integralen Bestandteil unserer Arbeit und als dauerhafte Verpflichtung aller, die bei uns im Rahmen des Satzungsauftrags hauptberuflich, neben- oder ehrenamtlich mitarbeiten.

Mit unserem institutionellen Schutzkonzept wollen wir sicherstellen, dass der Persönlichkeitschutz in unserem Verein gewährleistet wird und die Persönlichkeitsrechte in unserer Arbeit beachtet werden. Das Schutzkonzept soll beschreiben, wie wir in unserem Verein und der zugehörigen Gruppierungen eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinanders entwickeln und pflegen wollen, damit der Caritasverein ein sicherer Ort für die uns anvertrauten Menschen und für unsere Mitarbeitenden darstellt.

Das Schutzkonzept hat als Grundlage sich mit den Grenzen und Risikofaktoren auseinanderzusetzen, welche in Zusammenarbeit mit Menschen unweigerlich auftauchen. Ebenso berücksichtigt es spezifische Faktoren, welche in den einzelnen Gruppierungen wie dem Hospizdienst, der Trauerarbeit, der caritativen Gemeindearbeit und anderen Fachdiensten auftreten können. Grundlage dieses institutionellen Schutzkonzeptes sind die „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (Amtsblatt 2019 S. 237ff) sowie die „Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv)“ vom 18.12.2021.

1. Ziele

Mit diesem Institutionellen Schutzkonzept verbinden wir folgende Zielsetzungen:

1. Beschreibung der Standards und Anforderungen, die eine Kultur grenzachtenden Umgangs miteinander ermöglichen und sich aus der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und andere Grenzverletzungen für unsere Organisation und unsere Mitarbeitenden ergeben.
2. Verankerung der Prävention im Regelwerk unserer Organisation.
3. Festlegung von Verhaltensanforderungen für die Führungsverantwortlichen und die Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Gruppierungen unseres Vereins.
4. Beschreibung der Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer haupt- neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

5. Festlegung der Wege zur Schulung und Qualifizierung unserer haupt-, neben und ehrenamtlich Mitarbeitenden.
6. Beschreibung unseres Beschwerdemanagements mit dem entsprechenden Beschwerdeverfahren.
7. Sicherstellung eines sachgerechten Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung dadurch entstandener Situationen.
8. Beschreibung der Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkraft und der Personen, die wir mit der Prüfung von Führungszeugnissen beauftragt haben.
9. Beschreibung der Wege zur Einhaltung und Dokumentation des Schutzkonzepts.
10. Schaffung von Transparenz durch die Veröffentlichung einer institutionellen Selbstverpflichtungserklärung.

2. Standards und Anforderungen für den Umgang miteinander

2.1 Persönlichkeitsrechte

Wir stellen sicher, dass die Persönlichkeitsrechte der uns anvertrauten Menschen und ihre Persönlichkeit in jeder Phase der Hilfe geschützt werden. Dazu gehört insbesondere der Schutz vor physischer, psychischer, seelischer und verbaler Gewalt, vor Schadenszufügung oder Misshandlung, vor sexualisierter Gewalt, vor Vernachlässigung, schlechter Behandlung oder Ausbeutung. Im Rahmen des uns gestellten Hilfe- und Schutzauftrages achten wir die Privatsphäre der uns anvertrauten Menschen und deren Recht auf Intimität.

Die Führungskräfte und Mitarbeitenden sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den ihnen anvertrauten und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen bewusst und handeln entsprechend. Die Führungskräfte und Mitarbeitenden sind entsprechend geschult und in den Verhaltenskodex des Caritasvereins eingewiesen.

Wir stärken die Mitarbeitenden in ihrem professionellen und fachlichen Handeln und geben so Orientierung und Sicherheit. Wir sorgen für Transparenz in unserer Arbeit und arbeiten mit den aufsichtführenden Stellen eng zusammen.

2.2 Partizipation

Wir setzen die Beteiligungsrechte um und beziehen die uns anvertrauten Menschen und ihre Angehörigen aktiv in unsere Arbeit mit ein. Wir verfügen über institutionalisierte Formen der Beteiligung und gestalten unsere Strukturen und Rahmenbedingungen so, dass Mitsprache und Beteiligung ermöglicht werden.

2.3 Konflikte und Beschwerden

Wir legen Wert auf eine achtsame, wertschätzende Kommunikation und Zusammenarbeit. Dazu gehört auch eine transparente Konflikt- und Beschwerdekultur:

- Anvertraute, ihre Angehörigen aber auch unsere Mitarbeitenden werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme offen anzusprechen.
- Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich zur Verfügung.
- Für Beschwerden stellen wir ein geregelt, transparentes Beschwerde- und Konfliktmanagement zur Verfügung und haben den Umgang mit Krisen geregelt.
- Wir weisen auf externe Beschwerdeinstanzen hin.

2.4 Umgang mit Grenzen

Wir achten die Würde und Integrität jedes Menschen und begegnen den uns Anvertrauten in allen Situationen und Phasen der Hilfe respektvoll und wertschätzend. Wir beachten das Gebot der Verhältnismäßigkeit der eingesetzten Mittel und das Willkürverbot. In unseren fachlichen Konzeptionen treffen wir Aussagen zum Umgang mit Grenzen und entwickeln entsprechende Handlungsleitlinien. Wir reflektieren unser Handeln regelmäßig und unterstützen unsere Mitarbeitenden, damit sie Handlungssicherheit erhalten und sicher mit eigenen und fremden Grenzen umgehen können. Der Umgang mit Grenzen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil der Qualifizierung unserer Mitarbeitenden.

2.5 Umgang mit Formen von Gewalt: Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Taten

Wir unterscheiden drei Formen von Gewalt: die Grenzverletzung, den Übergriff und die strafrechtlich relevante Tat. Eine Grenzverletzung passiert aufgrund fachlichen Fehlverhaltens oder mangelnder Erfahrung. Grenzverletzungen können nicht ganz vermieden werden, da die Grenzen von Menschen verschieden sind. Dennoch sollten diese erkannt und thematisiert werden. Die von Grenzverletzung betroffenen Personen, die grenzverletzende Person oder Dritte können eine Grenzverletzung wahrnehmen. In der Konsequenz sind eine Entschuldigung und eine Verhaltensänderung angezeigt.

Ein Übergriff ist eine gezielte Grenzverletzung und ist dann möglich, wenn Achtsamkeit fehlt. Übergriffe sind nicht mehr versehentlich und werden trotz abwehrenden Reaktionen von den betroffenen Personen vorgenommen. Diese müssen dienstrechtlich geahndet werden. Übergriffe, die nicht geahndet werden, können in strafrechtlich relevante Taten münden. Unsere These ist, dass jede strafrechtlich relevante Tat damit beginnt, dass Grenzen missachtet werden und Grenzverletzungen unachtsam übersehen werden.

3. Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeitende

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus grenzachtendem, gewaltfreiem Umgang und der Prävention gegen sexualisierte Gewalt für unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeitenden ergeben, haben wir in einem Verhaltenskodex dargelegt. Dieser umfasst einen allgemeinen Teil, der für alle Dienste und Einrichtungen der Caritas gilt und jeweils einen spezifischen Teil für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt.

- Allgemeine Verhaltensanforderungen und -regeln sind insbesondere: Unsere Arbeit und unsere Zusammenarbeit sind geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Führungskräfte und Mitarbeitende verstehen sich als Teil eines Netzwerkes, in dem die Zusammenarbeit partnerschaftlich und arbeitsteilig ausgestaltet wird. Das schließt den Bereich der Prävention explizit mit ein.
- Unsere Führungskräfte pflegen einen kooperativen Führungsstil. Grundsäulen ihres Leitens und Führens sind Vertrauen, Wertschätzung und Respekt sowie die Beteiligung der Mitarbeitenden und ihre Einbindung in die sie betreffenden Entscheidungsabläufe. Dies ist ein wichtiger Teil unserer „Kultur der Achtsamkeit“. Unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeitenden gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Sie kennen die Persönlichkeitsrechte, achten sie und tragen Sorge, dass der Persönlichkeitsschutz der ihnen Anvertrauten gewährleistet wird.
- Sie respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Kinder, Jugendlichen und der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Sie achten auch auf ihre eigenen Grenzen und gehen achtsam mit Bildern und Medien um, insbesondere auch bei der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.

- Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind aufgefordert, Grenzverletzungen bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und der schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen einzuleiten.
- Sie sind darüber informiert, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.
- Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind aufgefordert, gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung zu nehmen. Bei Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Handlungen gegenüber Schutzbefohlenen oder anvertrauten Menschen sind Mitarbeitende aufgefordert, einzugreifen.
- Jede mitarbeitende Person ist verpflichtet, Kenntnisse eines Sachverhalts, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahelegt, ihrer/m Vorgesetzten mitzuteilen. Sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsfällen und die Ansprechperson unserer Organisation.

Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind verpflichtet, diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten. Für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt, ergänzen spezifische Verhaltensregelungen diesen allgemeinen Teil

Die arbeitsbereichs- und aufgabenspezifischen Teile des Verhaltenskodex umfassen zum Beispiel Verhaltensregeln:

- zum Umgang, zur Sprache und zur Wortwahl in der Arbeit,
- zur adäquaten Gestaltung von Nähe und Distanz,
- zur Angemessenheit von Körperkontakten und zur Beachtung der Intimsphäre,
- zur Zulässigkeit von Geschenken,
- zu zulässigen Disziplinierungsmaßnahmen,
- zum Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.

4. Instrumente zur Umsetzung des Schutzkonzeptes

4.1 Erweitertes Führungszeugnis

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches, nach den in der Erklärung zum grenzachtenden Umgang benannten Paragrafen oder wegen anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, können bei uns keine Tätigkeit aufnehmen. Um dies sicher zu stellen, setzen wir die Regelungen und Verfahren der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung in unserem Verantwortungsbereich um. Anhand der Anlage 1 zur AROPräv prüfen wir, ob Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen gemäß § 8 AROPräv ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Absatz 1 des Bundeszentralregisters vorlegen müssen. Geprüft wird

- vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit
- bei einer Tätigkeitsänderung

Wenn in der Vergangenheit festgestellt wurde, dass eine Vorlagepflicht nicht besteht, wird nach fünf Jahren erneut geprüft. Ein vorgelegtes erweitertes Führungszeugnis wird nur von den für die Prüfung bestellten Verantwortlichen geprüft. Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und sichergestellt (siehe Anlage Erweitertes Führungszeugnis)

4.2 Verhaltenskodex

Wir verpflichten hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende auf unsere Verhaltenskodizes, in dem sie eine Erklärung zum grenzachtenden Umgang unterzeichnen. Die dort vorgegebenen Verhaltensregeln sollen ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine transparente Kommunikationskultur gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Minderjährigen und Erwachsenen sicherstellen.

Unsere Verhaltenskodex hat einen allgemeinen, für Mitarbeitende aus allen Bereichen identischen Teil und einen spezifischen Teil für die **fachlich unterschiedlichen** Handlungsbereiche.

Für folgende Bereiche wurden individuelle arbeitsbezogene Kodizes erstellt:

- Hospiz- und Trauerdienst
- Trauerarbeit mit Kindern und Jugendlichen (TrauerPower)
- Caritative Gemeindegarbeit
- Projekt der Wohnungswirtschaft
- Führungskräfte und Mandatsträger

4.3 Schulungen und Fortbildungen

Wir sind uns der Verantwortung bewusst, dass die Themen grenzachtender Umgang und Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt integraler Bestandteil unserer Qualifizierungsmaßnahmen ist. Deshalb schulen wir alle Mitarbeitenden, die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten und unterweisen sie in die damit verbundenen Anforderungen. Mit dem Thema (sexualisierter) Gewalt konfrontierte Personen können sich bei Bedarf direkt an den Präventionsbeauftragten des Caritasvereins oder der Kirchengemeinde Waldkirch wenden, wenn sie eine individuelle Schulung wünschen. Die Ansprechpersonen sind in der Anlage diesem Konzept beigefügt.

Im Rahmen unserer Personalentwicklung ermitteln wir auch den sich im Bereich des Anvertrauensschutzes ergebenden Fortbildungsbedarf unserer Mitarbeitenden. Wir bieten Schulungen und Fortbildungen an, beispielsweise zu Fragen von:

- angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
- Strategien von Täterinnen und Tätern,
- Psychodynamiken betroffener Personen,
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägig rechtlichen Bestimmungen,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- konstruktiver Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
- Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfen für Personen, die von Gewalt betroffen sind, für ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,
- Gewalt von Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen.

Wir führen alle Mitarbeitende in die Thematik ein und Unterweisen über Wege zu einem wirk-samen Anvertrauensschutz und zu den Regelungen des Verhaltenskodex. Hierbei handelt es sich um eine verpflichtende Schulung. Mitarbeitende haben bei Nichtteilnahme mit dienst-rechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Die Schulung soll spätestens sechs Monate nach der Einstellung stattfinden und nach Ablauf von fünf Jahren wieder aufgefrischt werden. Hierzu können individuelle externe und interne Fortbildungsangebote in Anspruch genommen werden.

4.4 Dokumentation

Wir haben unsere Standards und Anforderungen, unsere Regelungen und Verfahren in unserem Qualitätsmanagementsystem/unserem Organisationshandbuch beschrieben. Unsere Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes sowie zur Einhaltung des hier beschriebenen, institutionellen Schutzkonzeptes ist in einer Selbstverpflichtungserklärung zusammengefasst, die wir in Eingangsbereichen und auf unserer Homepage öffentlich gemacht haben. Dort sind auch weitere Informationen zum institutionellen Schutzkonzept verfügbar.

Wir dokumentieren:

- die Prüfung der persönlichen Eignung entsprechend den Ausführungsbestimmungen der Präventionsordnung,
- die Teilnahme an den Unterweisungen, Schulungen und Fortbildungen,
- die angezeigten Verdachtssituationen, Vorkommnisse und Beschwerden und den Umgang damit.

4.5 Umsetzung dieses Konzeptes

Der Vorstand trifft sich regelmäßig mindestens jährlich mit der Präventionsfachkraft und tauscht sich über Hinweise aus der Belegschaft und entwickelt nach Bedarf das Schutzkonzept und sich hieraus ergebenden Konsequenzen weiter.

4.6 Präventionsfachkraft

Für die Umsetzung und Einhaltung der Anforderungen zum grenzachtenden Umgang und der bischöflichen Leitlinien und Verordnungen im Bereich der Prävention und des Umgangs mit Gewalt ist eine Präventionsfachkraft bestellt, die in allen Fragen der Prävention berät und unterstützt.

Sie nimmt Hinweise aus der Belegschaft auf und erarbeitet Vorschläge zur Einarbeitung von Änderungen und Ergänzungen zur Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes. Sie steht allen Mitarbeitenden in Fragen des Anvertrauensschutzes als Ansprechpartner(in) zur Verfügung und arbeitet eng mit dem/der für die Katholische Seelsorgeeinheit tätigen Präventionsbeauftragten zusammen.

5. Einbindung der Prävention in das Regelwerk der Organisation

5.1 Personalauswahl und -entwicklung

Wir tragen Verantwortung dafür, dass alle, die in unserer Einrichtung mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Sinne des §7 Absatz 1 AROPräv zu tun haben, neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Wir verweisen in Stellenausschreibungen auf unsere Werte der Achtsamkeit, Offenheit und Wertschätzung. Unsere zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Themen „grenzachtender Umgang, Anvertrauensschutz und die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie in weiteren Mitarbeitergesprächen.

Bei Antritt einer Tätigkeit wird zur Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex ein Informationsgespräch geführt. In diesem Gespräch informieren wir über Inhalt und Zweck der Erklärung und über mögliche Konsequenzen/Sanktionen bei Nichteinhaltung. Wir weisen Beschäftigte auf die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit entsprechend der AVR hin.

Wir lassen uns von neuen haupt-, nebenberuflich oder ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnen, in der diese uns gegenüber versichern, dass sie nicht wegen einer Straftat im Sinne von § 4 Absatz 2 AROPräv rechtskräftig verurteilt sind und gegen sie auch nicht wegen des Verdachts einer solchen Straftat ermittelt wird oder ein Strafprozess anhängig ist, dass gegen sie keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen (sexualisierter) Gewalt ergangen sind und auch keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist. Außerdem werden sie darin verpflichtet, uns bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat im Sinne von § 4 Absatz 2 AROPräv oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt hierüber unverzüglich zu informieren.

5.2 Funktionsbeschreibungen

Stellenbeschreibungen aller haupt- und nebenberuflich Mitarbeitenden und aller Führungskräfte, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung und Begleitung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut sind oder sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen Personen vergleichbaren Kontakt haben, nehmen Bezug auf dieses Konzept und beschreiben die Anforderungen an die Mitarbeitenden.

5.3 Regelwerke des Caritasvereins

Wir haben die mit der Prävention und der Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit verbundenen Anforderungen und Standards in unsere Konzeptionen und Regelwerke des Vereins eingearbeitet und die damit verbundenen Strukturen und Prozesse transparent und nachvollziehbar beschrieben. Als Bestandteil unserer Qualitätssicherung sind die Anforderungen und Standards hinterlegt und dokumentiert.

Wir sorgen dafür, dass gemäß Ziffer 3 und Ziffer 3.5 ARO-Prävention unser Schutzkonzept spätestens alle fünf Jahre überprüft und weiterentwickelt wird. Wir verpflichten uns, im Rahmen der Auswertung eines möglichen Verdachts oder Vorfalles das Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

5.4 Konflikt und Beschwerdemanagement

Für Konflikte und Beschwerden stellen wir ein geregeltes, transparentes Beschwerdemanagement zur Verfügung. Dieses umfasst Regelungen und Verfahren zum internen und externen Beschwerdewesen. Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich zur Verfügung. Wir verfügen über ein Konzept des Konfliktmanagements und über transparente Regelungen im Umgang mit Krisen.

Verdachtsmomente und Beschwerden über haupt- neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende oder über Funktions- und Mandatsträger können beim Vorstand, bei der Fachdienstleitung, oder den im ANHANG zum Schutzkonzept genannten internen oder externen Ansprechpartner/Beratungsstellen gemeldet werden.

6. Umgang mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufklärung

Den Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen und damit verbundenen Verdachtsmomenten haben wir in einer Anlage „Interventionsverfahren Anvertrauensschutz“ zum institutionellen Schutzkonzept als Flussdiagramm geregelt.

Die Anlage „Interventionsverfahren Anvertrauensschutz“ befindet sich mit zwei weiteren Anlagen im ANHANG zum institutionellen Schutzkonzept den Seiten 10 ff.

7. Dienstrechtliches Vorgehen:

7.1 Was ist die Ausgangslage?

Ausgangslage sind die Regelungen der Präventionsordnung der Erzdiözese Freiburg. Danach müssen alle Mitarbeitenden des Vereins eine Schulung zum grenzachtenden Umgang besuchen. Dies gilt sowohl für die aktuellen als auch für alle neuen Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden sind angewiesen an dieser Schulung teilzunehmen und die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit dem jeweiligen Verhaltenskodex zu unterzeichnen.

Die Präventionsordnung verpflichtet die in der Leitung des Vereins und eines Fachdienstes stehenden Verantwortlichen auf die Einhaltung dieser diözesanweiten Regelung zu achten und den Mitarbeitenden - ob haupt- oder nebenberuflich oder ehrenamtlich tätig – eine Unterweisung bzw. Schulung zu ermöglichen.

7.2 Was geschieht, wenn eine beschäftigte oder ehrenamtlich arbeitende Person an einer verpflichtenden Unterweisung, Schulung oder sonstigen Qualifizierungsmaßnahme im Anvertrauensschutz nicht teilnimmt?

Mitarbeitende ohne Unterweisung/Schulung dürfen nicht im Dienst mit Kontakt zu Dritten eingesetzt werden.

7.3 Wer trägt die Pflicht, für die Teilnahme an einer Unterweisung/Schulung zu sorgen.

Die Pflicht tragen die Leitungsverantwortlichen des Dienstes ebenso wie auch jeder Mitarbeitende selbst.

7.4 Sanktionen bei Nichtbeachtung der Verpflichtung?

Bei haupt- oder nebenberuflich Beschäftigten kann der Dienstgeber eine Abmahnung aussprechen. Im Wiederholungsfall bildet die Nichtteilnahme an einer Schulungsmaßnahme einen Grund für eine Kündigung.

Ehrenamtlichkeit beruht auf Freiwilligkeit der mitarbeitenden Person. Verweigert eine ehrenamtlich mitarbeitende Person eine Teilnahme an einer Schulung, darf sie nicht in Bereichen mit Kontakten zu Anvertrauten dienstlich eingesetzt werden.

Die vorgeschriebene Schulung ist Voraussetzung für eine Tätigkeit im Verein.

Waldkirch, 30.11.2024

Der Vorstand

ANHÄNGE zum institutionellen Schutzkonzept

1. Kontaktdaten zum Anvertrauensschutz

1.1 Interne Ansprechpartner:

- **Maximilian Kleis** (Präventionsbeauftragter)
Telefon: 07681-4930644
Mobil: 0172-5843 910
Mail: m.kleis@ksew.de
- **Jacqueline Tkocz** (Präventionsfachkraft)
Mobil: 0157 8656 4710
Mail: jacqueline.tkocz@caritasverein-waldkirch.de
- **Katja Boraus:**
Mobil: 0176 2348 1847 (weitere Ansprechpartnerin)

1.2 Externe Beratungsstellen

- **Wildwasser e.V.:**
Beratung und Information für Mädchen und Frauen gegen sexuellen Missbrauch,
Basler Straße 8, 79100 Freiburg

Telefon: 0761 33645
Mail: info@wildwasser-freiburg.de
- **Wendepunkt e.V.:**
Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen
Kronenstraße 14, 79100 Freiburg

Telefon: 0761 707 11 91
Website: www.wendepunkt-freiburg.de
- **Frauenhorizonte gegen sexuelle Gewalt e.V.,**
Basler Straße 8, 79100 Freiburg

Telefon: 0761/2 85 85 85
Website: www.frauenhorizonte.de

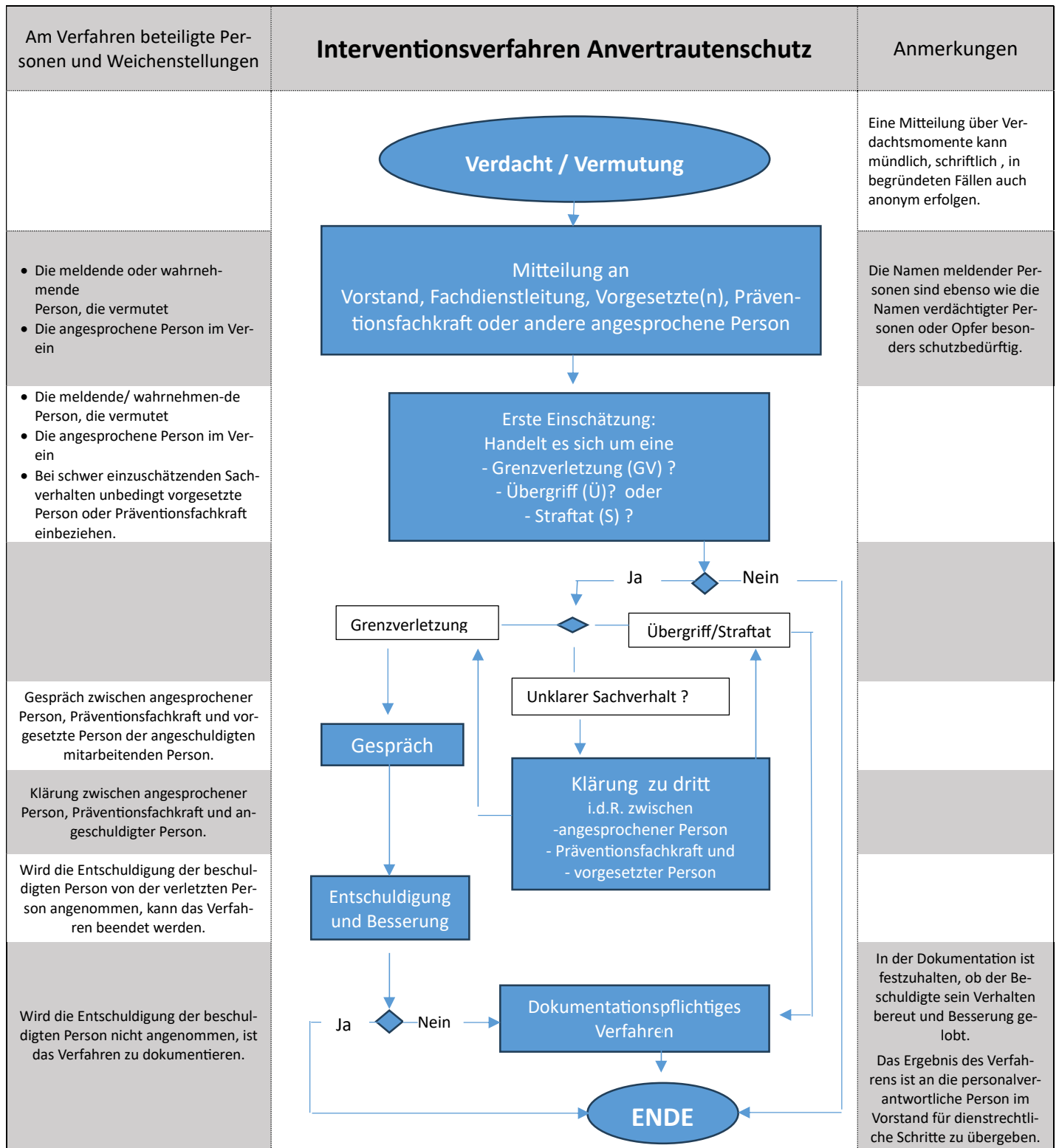
1.3 Ansprechpartner auf diözesaner Ebene

- Frau Dr. Angelika Musella
0761/70398-0
- Prof. Helmut Kury
0761/70398-0

1.4 Präventionsbeauftragte im Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V.

- Annette Mader-Jansen
Mail: mader@caritas-dicv-fr.de
Telefon: 0761/8974-114
- Ulrike Bungter
Mail: bungter@caritas-dicv-fr.de
Telefon 0761/8974-241

2. Interventionsverfahren bei Hinweisen und Verdacht



Wichtiger Hinweis:

Mit der Eröffnung eines Interventionsverfahrens beginnen gleichzeitig die dienstrechtliche Würdigung und Aufarbeitung des Sachverhalts. Somit können vorläufige dienstrechtliche Maßnahmen oder Sanktionen ergriffen werden. Bei Bekanntwerden von Anschuldigungen gegenüber Mitarbeitenden und im Rahmen einer Gefährdungseinschätzung können insbesondere zum Schutz der Betroffenen bis zu einer Klärung vorläufige Maßnahmen auch aus Fürsorgeerwägungen geboten sein. Maßnahmen können Freistellung von der Dienstausbübung, Kontaktverbote, Hausverbote, Tätigkeitsverbote u.a. umfassen.

Mit dem Abschluss des Interventionsverfahrens muss auch der Dienstgeber innerhalb angemessener Zeit das dienstrechtliche Verfahren zu einem Abschluss bringen.

Der konkrete Verdacht strafrechtlich relevanten Fehlverhaltens wird zur Anzeige gebracht.

3. Dokumentation Interventionsverfahren

Verfahren bei Grenzverletzungen, Übergriffen und potentiellen Straftaten

Verantwortlich für die Durchführung des dokumentationspflichtigen Verfahrens ist der Caritasverein St. Vinzenz e.V. als Träger, vertreten durch den Vorsitzenden, ein anderes vom Vorstand beauftragtes Vorstandsmitglied, die Präventionsfachkraft oder der/die Präventionsbeauftragte, die betroffene und die angeschuldigte Person und ggfs. Zeugen.

Verpflichtende Inhalte einer Verfahrensdokumentation sind:

1. Name, Vorname, Funktion aller Gesprächsbeteiligten
2. Art der Anschuldigung: Grenzverletzung, Übergriff, potentielle Straftat? (Körperliche, sexualisierte oder seelische Gewalt und jeder andere Verletzung der Würde einer Person)
3. Situationsbeschreibung (konkret, sachlich, keine Interpretation)
4. Wann hat sich die Situation ereignet? (Tag, Uhrzeit, bei der Arbeit o.a.)
5. Gab es schon einmal ähnliche Situationen?
6. Wer ist betroffen? („Opfer“)
7. Weiß der Betroffene/die Betroffene von dem Gespräch?
8. Wer wird beschuldigt? (Arbeitskollege? Betriebsfremde Person?)
9. Weiß der Beschuldigte/die Beschuldigte von dem Gespräch? (Wenn nein, warum nicht?)
10. Gibt es eine akute Gefährdungssituation?
11. Welchen Handlungsbedarf sehen die Teilnehmenden des Gesprächs?
12. Getroffene Vereinbarungen
13. In welchem Zeitrahmen werden diese umgesetzt?
14. Wer könnte dabei unterstützen?
15. Einschaltung der diözesanen Ebene durch das Leitungsteam (ja oder nein, Begründung)
16. Die Gesprächspartner*innen sind über die Weitergabe informiert (ja/nein, Begründung)
17. Ort, Datum und Unterschriften der Gesprächspartner*innen

4. Der Verhaltenskodex für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen im Caritasverein St. Vinzenz und seinen Fachbereichen.

Ziel dieses Verhaltenskodex:

Die Caritas im Erzbistum Freiburg will insbesondere Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie allen Menschen, die sich kirchlichem / **caritativem** Handeln anvertrauen, Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Begabungen und ihren persönlichen Glauben entfalten können. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei allen Beschäftigten im caritativen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern.

Eine besondere Verantwortung obliegt den haupt- und nebenberuflich Beschäftigten im kirchlichen / caritativen Dienst. Personen mit einer Leitungsfunktion haben eine herausgehobene Verantwortung und eine umfassende Verpflichtung zur Umsetzung von Maßnahmen für den Schutz vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

Die nachfolgenden Inhalte sind verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten, alle ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträger im Caritasverein St. Vinzenz e.V. oder einer seiner Fachdienste und Gruppierungen.

A. Allgemeiner Teil des Verhaltenskodex

Mit der Unterschrift unter die „Erklärung zum grenzachtenden Umgang“ für alle Beschäftigte und Mandatsträger erkläre ich:

Ich bin mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst.

1. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass keiner der mir anvertrauten Personen seelische, körperliche, verbale und/oder sexualisierte Gewalt angetan wird:

Mein Umgang gegenüber mir anvertrauten Personen ist gekennzeichnet durch wachsameres Hinschauen, offenes Ansprechen und wertschätzendes, transparentes und einfühlsames Handeln. Caritatives Handeln ist unvereinbar mit jeder Form von Gewalt.

2. Ich weiß, dass caritatives Handeln unvereinbar ist mit jeder Form von körperlicher, psychischer, seelischer, sexualisierter und verbaler Gewalt.

Hierzu gehört jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört.

3. Ich unterstütze und schütze mir anvertraute Menschen:

Ich unterstütze mir anvertraute Personen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich unterstütze ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe und stärke sie, für diese Rechte wirksam einzutreten.

4. Ich achte die Rechte und Würde.

Meine Arbeit mit mir anvertrauten Personen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

5. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen:

Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der Nutzung von digitalen Medien.

6. Ich beziehe aktiv Position:

Ich nehme persönliche Grenzverletzungen bewusst wahr und leite die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ich beziehe gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich Personen sexuell übergriffig oder nutzen sie in irgendeiner Form Macht und Gewalt aus, setze ich mich für den Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ich greife ein, wenn die mir anvertrauten Personen sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.

7. Ich höre zu, wenn sich mir jemand anvertrauen möchte:

Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Personen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch andere Personen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von Tätern jeglichen Geschlechts verübt werden kann und dass alle Personen unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht betroffen sein können.

8. Ich kenne Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann:

Ich kenne die Melde- und Beschwerdewege und die Ansprechpersonen in der Erzdiözese Freiburg bzw. im zuständigen Verein oder beim zuständigen Träger. Im Zweifels-, Vermutungs- oder Verdachtsfall hole ich mir Beratung, Hilfe zur Klärung oder Unterstützung.

9. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und handle nachvollziehbar und ehrlich:

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der mir anvertrauten Personen.

10. Ich weiß, dass jede Form von Gewalt gegenüber anvertrauten Personen Konsequenzen hat:

Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeitsrechtliche, disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

11. Verdacht auf oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt leite ich weiter:

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, teile ich dies unverzüglich meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlange. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für die Hospizarbeit

1. Alle Angebote des Hospizdienstes und damit die Inhalte der nachstehenden Punkte beziehen sich auf die zu begleitenden Personen und deren An-/Zugehörige, sowie beratend auch auf die Institutionen, in denen wir uns bewegen.
2. Ich bin mir der besonderen Vulnerabilität aller an der Situation des Lebensendes betroffenen Personen bewusst. Ich kann daher Verhaltensweisen – auch wenn sie partiell von üblichen Gesellschaftsnormen und Grenzen abweichen sollten – einordnen und Verständnis dafür zeigen, ohne eigene Grenzen zu missachten.
3. Die Aufgaben von ehrenamtlichen in Abgrenzung zu festangestellten Mitarbeitenden des Hospizdienstes sind klar benannt.
4. Ich bin mir bewusst, dass ich mich im Rahmen einer jeden Begleitung in einen privaten Raum begeben. Diesen achte ich als solchen und wahre die Grenzen, indem ich mich entsprechend in diesen Räumen bewege und z.B. meinen Eintritt durch Anklopfen/Berührung ankündige.
5. In diesen Räumen bin ich zu Gast und achte die gegenseitigen Regeln der Gastfreundschaft.
6. Im Umgang mit Berührung und anderen Formen zwischenmenschlicher Nähe bin ich achtsam in Bezug auf das Einverständnis der zu Begleitenden und der Wahl meiner Angebote in Angemessenheit einer gewachsenen Beziehung. Ebenso beachte ich mögliche eigene Grenzen und kommuniziere diese deutlich.
7. Mein Handlungsspielraum ist begrenzt durch einen beidseitig (Hospizdienst und zu begleitende Person bzw. deren Vertreter) bewussten Auftrag, welcher individuell für jede Begleitung vereinbart werden muss. Abweichungen von diesem Auftrag müssen begründet sein.
8. Ich interessiere mich für die Gründe, wenn ich die Überschreitung von Grenzen bei einem zu Begleitenden beobachte, der eine fachliche Begründung zugrunde liegen könnte und spreche die andere Person gezielt darauf an. Ich reflektiere auch eigenes grenzüberschreitendes Handeln unter diesem Gesichtspunkt.
9. Hausbesuche sind transparent und ich dokumentiere, wann ich wo bin. Ich achte darauf, dass ich Wohnungen erst nach der Gastgeberin/dem Gastgeber betrete.
10. Ich breche Beratungsgespräche ab, sobald ich mich nicht mehr sicher fühle. Im Zweifel finden Beratungsgespräche zu zweit statt. Ich achte auf die Möglichkeit, mir Hilfe holen zu können.
11. Gebe ich meinen Klienten/Klientinnen Trost und ist dabei ein Körperkontakt notwendig, frage ich zuvor, ob dies in Ordnung ist. Möchte ich selbst keinen Körperkontakt, welcher von den Klienten/Klientinnen ausgeht, mache ich dies deutlich und verhindere diesen.
12. Mir ist bewusst, dass ich ein Mandat für die mir anvertrauten Personen habe. Ich achte bei der Auswahl von Dritten (z.B. Ehrenamtliche, Praktikanten), dass diese für die Zusammenarbeit geeignet sind.
13. Ich kenne das Beschwerdemanagement des Caritasvereins und weise meine Klienten und Klientinnen bei Bedarf darauf hin.

An die vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen (diözesane Beauftragte zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch) können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dann wenden, wenn sie im Falle einer Vermutung im Blick auf die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 Klärungsbedarf haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinden können sich diesbezüglich auch an die von der jeweiligen Kirchengemeinde bestellten Ansprechpersonen (§ 19 AROPräv) wenden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller kirchlicher Rechtsträger zur Klärung von Fragen in diesem Zusammenhang an die „Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nicht-kirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden. Seite 5 Anlage 2 zur AROPräv Stand: 15.02.2022

C. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für die Trauerarbeit

1. Die Angebote des Trauerdienstes und die Inhalte der nachstehenden Punkte beziehen sich auf Angehörige nach Todesfällen und auf Kinder und Jugendliche nach dem Verlust wichtiger Bezugspersonen wie zum Beispiel bei der Trennung von Eltern.

Dabei bin mir der besonderen Vulnerabilität aller von der Situation betroffenen Personen bewusst. Ich kann daher Verhaltensweisen – auch wenn sie partiell von üblichen Gesellschaftsnormen und Grenzen abweichen sollten – einordnen und Verständnis dafür zeigen, ohne eigene Grenzen zu missachten.

2. Bei Kindern und Jugendlichen beachte und respektiere ich die besondere Verletzlichkeit und die besondere Bedürfnisse. Ich entwickle keine anderen ausschließenden Beziehungen zu einzelnen Kindern und Jugendlichen. Persönliche Geschenke und Verabredungen mit Kindern und Jugendlichen außerhalb der Tätigkeit bedürfen der Begründung und müssen dem Team bekannt sein.

3. Ich respektiere Kinder und Jugendliche als eigenständige Persönlichkeiten und achte auf Umgangsformen, dränge diese aber nicht auf. Ich überlasse es den Kindern und Jugendlichen, welche Erfahrungen, Gedanken und Gefühle sie mir mitteilen.

4. Ich bin mir der besonderen Verantwortung als Erwachsener und damit als Vorbild für Kinder und Jugendliche bewusst. Ich wahre den betreuten Kindern und Jugendlichen gegenüber eine Distanz, die meinem Aufgabenfeld entspricht.

5. Ich frage Kinder und Jugendliche altersentsprechend nach Erlaubnis für Körperkontakt. Liebevoller Zuwendung (z.B. Umarmung) erfolgt nur als Erwiderung eines vom Kind oder Jugendlichen geäußerten Bedürfnisses und auf ausdrücklichen Wunsch. Ziel ist es dabei, ausschließlich Trost zu spenden und das Wohlbefinden des Kindes oder Jugendlichen zu sichern. Ich umarme nicht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse (nach Nähe etc.)

6. Probleme in meinem privaten oder Arbeitsleben werden im Kontakt trauernden Erwachsenen, besonders aber mit Kindern und Jugendlichen nicht erörtert.

7. Ich achte auf einen respektvollen und achtsamen Umgang miteinander. Es wird eine vertrauensvolle Teamkultur angestrebt, in der auch kritisches Feedback zwischen den Kolleginnen und Kollegen angebracht werden kann. Ich thematisiere in der kollegialen Beratung Verhaltensweisen/Handlungen von Kolleginnen und Kollegen, die mir außerhalb dieses Verhaltenskodex zu liegen scheinen.

8. Ich wende mich an die Leitung bzw. meine vorgesetzte Person, wenn ich nach Behandlung in der kollegialen Beratung keine Änderung des Verhaltens in den Handlungen der Kollegin/des Kollegen erkennen kann.

9. Die Verantwortung für den Schutz der Kinder und Jugendlichen liegt immer bei den zuständigen Erwachsenen.

10. In meiner Fallbearbeitung bin ich besonders sensibel, welche Inhalte ich im Netzwerk der professionellen Zusammenarbeit über Personen weitergebe. Grundsätzlich gehe ich vertrauensvoll mit Inhalten der Beratungsarbeit um und halte Unterlagen zu Personen unter Verchluss.

D. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für Gemeindearbeit

1. Alle Angebote der Gemeindearbeit und damit die Inhalte der nachstehenden Punkte beziehen sich auf die Arbeit mit Menschen, die der Hilfe und Unterstützung durch den Caritasverein St. Vinzenz bedürfen
2. Ich bin mir der besonderen Vulnerabilität von Menschen, die in schwierigen Lebenslagen, in einer prekären Situation oder in wirtschaftlicher Armut leben, bewusst. Ich kann daher Verhaltensweisen – auch wenn sie partiell von üblichen Gesellschaftsnormen und Grenzen abweichen sollten – einordnen und Verständnis dafür zeigen, ohne eigene Grenzen zu missachten.
3. Ich kenne meine Kompetenzen. Wo diese enden, wende ich mich an meinen Vorgesetzten und an andere geeignete Institutionen und vermittele Hilfesuchende an professionelle Stellen.
4. Ich bin mir bewusst, dass ich mich im Rahmen jeder Hilfestellung in eine besondere „Nähe“ des Betroffenen begeben, die hohe Sensibilität abverlangt, um nicht das Gefühl von Minderwertigkeit und Unfähigkeit zur eigenverantwortlichen Lebensgestaltung entstehen zu lassen.
5. Wenn ich mich in einen privaten Raum begeben, bin ich zu Gast und achte alle grundlegenden Regeln der Gastfreundschaft. Ich wahre alle natürlichen Grenzen, indem ich mich entsprechend in diesen Räumen bewege und z.B. meinen Eintritt durch Anklopfen/Berührung ankündige.
6. Im Umgang mit Berührung und anderen Formen zwischenmenschlicher Nähe bin ich achtsam in Bezug auf das Einverständnis der Betroffenen und der Wahl meiner Angebote in Angemessenheit einer gewachsenen Beziehung. Ebenso beachte ich mögliche eigene Grenzen und kommuniziere diese deutlich.
7. Mein Handlungsspielraum ist begrenzt durch den Auftrag, den ich im Namen des Vereins ausführe, und durch die Uneigennützigkeit, zu der der Caritasverein jedem Bedürftigen gegenüber verpflichtet ist, und die ich als helfende Person damit dem Bedürftigen persönlich schulde. Abweichungen hiervon müssen inhaltlich begründbar und vom Vorgesetzten der handelnden Person ausdrücklich genehmigt sein.
8. Ich interessiere mich für die Gründe, wenn ich die Überschreitung von Grenzen bei einem Hilfeempfänger beobachte, der eine fachliche Begründung zugrunde liegen könnte, und spreche die andere Person gezielt darauf an. Ich reflektiere auch eigenes grenzüberschreitendes Handeln unter diesem Gesichtspunkt.
9. Hausbesuche sind transparent zu gestalten und ich dokumentiere, wann ich wo bin. Ich achte darauf, dass ich Wohnungen erst nach der Gastgeberin/dem Gastgeber betrete.
10. Ich breche Beratungsgespräche ab, sobald ich mich nicht mehr sicher fühle. Im Zweifel finden Beratungsgespräche nur in Begleitung eines Kollegen oder einer Kollegin und nur im Rahmen einer Beauftragung durch den Verein statt. Ich achte auf die Möglichkeit, mir Hilfe holen zu können.
11. Gebe ich meinen Klienten/Klientinnen Trost und ist dabei ein Körperkontakt notwendig, frage ich zuvor, ob dies in Ordnung ist. Möchte ich selbst keinen Körperkontakt, welcher von den Klienten/Klientinnen ausgeht, mache ich dies deutlich und verhindere diesen.
12. Mir ist bewusst, dass ich ein Mandat für die mir anvertrauten Personen habe. Ich achte bei der Auswahl von Dritten (z.B. Ehrenamtliche, Praktikanten), dass diese für die Zusammenarbeit geeignet sind.
13. Ich kenne das Beschwerdemanagement des Caritasvereins und weise meine Klienten und Klientinnen bei Bedarf darauf hin.
14. Soweit ich bei meiner Arbeit mit Kinder- und Jugendlichen oder mit schutz- und hilfebedürftigen Menschen in Kontakt komme, bin ich mir deren besonderer Vulnerabilität und Verletzlichkeit bewusst.

E. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für Wohnungspaten

1. Ich bin mir der besonderen Verantwortung bewusst, die ich habe, wenn ich in eine fremde Wohnung gehe. Im Zuhause der mietenden Personen bin ich besonders achtsam.
2. In fremden Haushalten fühle ich mich als Gast und schätze die Gastfreundschaft der Mieter und Mieterinnen. Ich bin besonders sorgsam mit deren Eigentum.
3. Auch gegenüber den Angehörigen unserer Mieter und Mieterinnen bin ich besonders achtsam und nehme auch deren Bedürfnisse wahr.
4. Ich achte die Regeln und Gepflogenheiten der Haushalte, die ich besuche.
5. Ich achte darauf, ob mir mein Gegenüber die Hand geben möchte und reagiere sensibel auf das, was ich bei mir wahrnehme, und gebe entsprechend die Hand oder nicht.
6. Mit meiner eigenen Kultur (z.B. bei der Frage des Handgebens) darf ich „offensiv“ sein.
7. Kulturelle Missverständnisse besprechen wir offen mit Kolleginnen und Kollegen, um uns zu beraten.
8. Bei kulturellen Missverständnissen versuchen wir, mit den Migrantinnen und Migranten darüber ins Gespräch zu kommen.
9. Wir versuchen, bei kulturellen Missverständnissen nicht „beleidigt“ zu sein.
10. Wir akzeptieren, dass der Umgang mit Konflikten ein anderer sein kann als in unserer Kultur und akzeptieren, dass nicht immer zeitnah eine Lösung gefunden werden kann. Langfristig versuchen wir dennoch Konflikte anzusprechen und zu lösen.
11. Wir weisen auf Regeln hin, die in Deutschland Standard/Gesetz sind.
12. Wir versuchen Bewertungen und Urteile aus unserem Miteinander wegzulassen.
13. Bei unserer Hilfe achten wir auf die Bedürfnisse der Mieter und Mieterinnen, geben Hilfe zur Selbsthilfe und wählen einen partizipativen Ansatz.
14. Im Übrigen gelten alle Regelungen des Spezifischen Teils des Verhaltenskodex für Gemeindegemeinschaften.

F. Spezifischer Teil für Führungskräfte und Mandatsträger

Der Verhaltenskodex für Führungs- und Mandatsträger bzw. besondere Funktionskräfte mit Leitungsverantwortung ist keine Abhandlung zu wissenschaftlich begründeten Führungsmethoden und zu Führungsstilen. Der Verhaltenskodex richtet seinen Fokus auf die Ebene der Begegnung und Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitende ohne Leitungsverantwortung bzw. Empfängern einer Dienstleistung des Vereins.

1. Ich bin mir der besonderen Verantwortung bewusst, die eine Führungskraft (z.B. Vorstandsmitglied, Fachdienstleitung, Stabsfunktion oder Funktionär) innehat und mit der die Person eine Vorbildfunktion für andere Vereinsmitarbeitende und für Hilfeempfänger und Unterstützte des Caritasvereins ausübt.
2. Ich beachte die Regeln und Gepflogenheiten der Höflichkeit, Freundlichkeit, Zuverlässigkeit, Verbindlichkeit und Sachlichkeit.
3. Mitarbeitenden des Vereins begegne ich unabhängig der Vereinshierarchie mit derselben Wertschätzung. Diese Wertschätzung gilt auch gegenüber jedem Hilfeempfänger und jeder unterstützten, betreuten oder begleiteten Person, die Dienste des Caritasvereins in Anspruch nimmt.
4. Ich unterstütze aktiv eine Kultur des Miteinander, die sich im persönlichen Umgang mit Kollegen und Kolleginnen und mit Mitarbeitenden des Vereins zeigt.
5. Ich nehme Kritik an und reflektiere regelmäßig mein Auftreten, meine Arbeit und meine Wirkung auf Dritte.
6. Ich höre aufmerksam zu. Zuhören ist genauso wichtig wie Reden. Ich zeige und beherzige, dass Mitarbeitende oder Hilfeempfänger mit ihren Problemen und Nöten zu mir kommen können.
7. Ich gehe Konflikte proaktiv an und versuche gemeinsame Lösungen oder Wege zu finden und bemühe mich um Deeskalation.
8. In meiner Führungsaufgabe gebe ich zeitnah Feedback. Regelmäßiges Feedback ist ein Schlüssel zur Vergewisserung und zur Weiterentwicklung von Mitarbeitenden. Mein Handeln muss nachvollziehbar sein.
9. Ich bin offen, mich persönlich weiterzuentwickeln und aus Fehlern zu lernen.
10. Ich bleibe authentisch und bleibe als Führungskraft oder in meiner besonderen Verantwortung Mensch. Ich verstecke mich nicht und versuche, den jeweils anderen Menschen zu verstehen. Jeder Sachverhalt lässt sich aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten; diese Sichtweise eröffnet oft eine Reihe verschiedener Erkenntnisse.

Waldkirch, 30.10.2024

Der Vorstand

ANHANG zum Verhaltenskodex

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel