



Konzept zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt

**Freiwilligendienste in der
Diözese Rottenburg-Stuttgart
gemeinnützige GmbH
(Freiwilligendienste DRS)**

Erstellt von Petra Honikel, Sabine Horstmann-Schuhl, Daniel Soler, Christina Würth,
Patricia Babiarz

Erstellt am: 01.12.2017
In Kraft getreten am: 01.06.2018
Zur Überprüfung: 31.05.2022

Inhaltsverzeichnis

0	Vorwort	3
1	Personelle Maßnahmen	4
1.1	Personalauswahl und Einarbeitung	4
1.2	Ehrenkontrakt.....	5
1.3	Erweitertes Führungszeugnis	5
1.4	Probezeitgespräch	6
2	Strukturelle Maßnahmen	7
2.1	Beauftragte zur Umsetzung des Schutzkonzepts	7
2.2	Risikoanalyse.....	8
2.2.1	Arbeitsplatzanalyse.....	8
2.2.2	Verhaltensanalyse	8
2.3	Reflexionsorte für Leitung und alle Mitarbeitenden.....	8
2.4	Reflexionsorte für Honorarkräfte.....	9
2.4.1	Reflexionsorte für Honorarkräfte im Jugendfreiwilligendienst	9
2.4.2	Reflexionsorte für Coaches.....	9
2.5	Fort- und Weiterbildung	9
2.6	Informationsmaterialien	11
3	Situative Maßnahmen	11
3.1	Meldewege	11
3.2	Beratungsangebote für Betroffene	11
3.3	Vorgehen bei Verdacht	11
3.4	Öffentlichkeitsarbeit	11
3.5	Vorgehen nach Klärung einer Verdachtssituation	12

Anlagenverzeichnis

Anlage 1	Mindestanforderungen und Kompetenzkatalog für Honorarkräfte
Anlage 2	Ehrenkontrakt
Anlage 3	Handlungsablauf Intervention
Anlage 4	Checkliste Intervention

0 Vorwort

Die Freiwilligendienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gGmbH (FWD DRS gGmbH) schützt alle ihr anvertrauten Freiwilligen vor Grenzübergriffen, Gewalt und sexuellem Missbrauch. Sie verpflichtet zu diesem Schutz alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, alle Honorarkräfte und Coaches, die mit Freiwilligen zu tun haben. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, jede Honorarkraft und jeder Coach ist für den Schutz dieser Menschen mitverantwortlich.

Dazu verpflichtet sich die Freiwilligendienste DRS gGmbH auf Grundlage der Artikel 1 und 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, ergänzt um die Präventionsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart und das Bischöfliche Gesetz zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (beide vom 10.11.2015, KAbI Nr. 15/2015). Grundlage sind darüber hinaus die vorliegenden Regelungen des am 01.01.2012 in Kraft getretenen Bundeskinderschutzgesetzes (BKisSchG). Die Freiwilligendienste DRS gGmbH schließt sich hierfür den Leitlinien des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. zum Schutz vor sexuellem Missbrauch (veröffentlicht im KAbI Nr. 3 vom 15.02.2016) an.

1 Personelle Maßnahmen

1.1 Personalauswahl und Einarbeitung

Mit dem Ziel, persönlich und fachlich geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuwählen, werden folgende Maßnahmen der Personalauswahl und Einarbeitung ergriffen:

- Im Rahmen der Vorstellungsgespräche werden potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches auf die Konzeption zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt hingewiesen und befragt. Diese Fragen beinhalten Themen wie Werthaltungen, Umgang mit Nähe und Distanz, Abgrenzung von Arbeit und Freizeit.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freiwilligendienste DRS gGmbH sind in Vorstellungsgesprächen verpflichtet, von Bewerberinnen und Bewerbern Abstand zu nehmen, die ausweichend auf die Fragen reagieren, ohne dies nachvollziehbar zu begründen.
- Während der Einarbeitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt die/der Dienstvorgesetzte das Konzept zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt vor. Gemeinsam erarbeiten sie wichtige Punkte. Der Praxisbezug ist über Fallbeispiele hergestellt. Zusätzlich sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Einarbeitung verpflichtet, eine Fortbildung nachzuweisen, die Kompetenzen auf Basis dieses Konzeptes zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt vermittelt.
- In Vorstellungsgesprächen mit Honorarkräften und Coaches werden Kompetenzen abgefragt, anhand von Fallbeispielen besprochen und schriftlich festgehalten. Dies bildet die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Honorarkräfte und Coaches, die Kompetenzen nicht nachweisen können, können sich bei der Freiwilligendienste DRS über geeignete Fort- und Weiterbildungen informieren.

1.2 Ehrenkontrakt

Die Freiwilligendienste DRS begleitet Freiwillige. Dazu setzt sie geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches ein. Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches sind gut ausgebildet. Sie arbeiten gern mit Menschen. Sie achten und leben die christlichen Werte. Um dies gewissenhaft umsetzen zu können, werden die genannten Personenkreise mittels eines Ehrenkontraktes zu ihrem Auftrag verpflichtet. Die Geschäftsführung thematisiert den Inhalt des Ehrenkontrakts vor der Unterschrift mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Honorarkräften und Coaches. Die Geschäftsführung kann diese Informations- und Zeichnungspflicht delegieren und kann sich durch namentlich benannte Personen vertreten lassen. Jede Partei erhält ein Exemplar des Ehrenkontrakts. Das Delegieren der Aufgaben erfolgt richtet sich nach der Entscheidungsmatrix der Freiwilligendienste DRS unter O:\Freiwilligendienste_gGmbH\11_Sonstiges\11-02_Wissenswertes\Organisationshandbuch. Der Ehrenkontrakt ist angefügt unter Anlage 2.

1.3 Erweitertes Führungszeugnis

Ergänzend haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Honorarkräfte im Jugendfreiwilligendienst vor Aufnahme der Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes, auf Grundlage der §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181 a, 182 bis 184j, 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorzulegen. Arbeitsverträge und Vereinbarungen sind ausgeschlossen, wenn eine entsprechende Eintragung vorhanden ist (vgl. Bischöfliches Gesetz zur Vorlage von Erweiterten Führungszeugnissen 2015). Das erweiterte Führungszeugnis muss alle fünf Jahre wieder vorgelegt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Honorarkräfte verpflichten sich, die Freiwilligendienste DRS umgehend in Kenntnis zu setzen, sobald ein etwaiges Ermittlungsverfahren wegen des Verdachtes der Begehung einer oder mehrerer der genannten Straftaten eingeleitet wurde. Wurden Ermittlungen in der Vergangenheit gemäß § 170 Abs. 2 StPO mangels genügenden Anlasses zur Erhebung einer öffentlichen Klage eingestellt oder hat das Gericht gemäß § 174 Abs. 1 StPO den Antrag auf Erhebung der öffentlichen Klage mangels genügenden Anlasses verworfen, braucht über diese Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden. Entsprechendes gilt bei einem Freispruch durch das Strafgericht.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt die Sachbearbeitung Personal ein Anforderungsschreiben für die Einreichung eines erweiterten Führungszeugnisses. Das erweiterte Führungszeugnis ist umgehend innerhalb eines Dienstgespräches der/m jeweiligen Dienstvorgesetzte*n vorzulegen. Die Dienstvorgesetzten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in diesem Zuge auf die Thematiken der Prävention von sexuellem Missbrauch eingehen, um dieses Thema immer wieder präsent zu halten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten das erweiterte Führungszeugnis nach dem Gespräch wieder ausgehändigt. Die/Der jeweilige Dienstvorgesetzte ist verpflichtet, eine Aktennotiz für die Personalakte anzulegen.

In Fällen, in denen eine Eintragung der genannten Straftaten vorliegt, ist die/der jeweilige Dienstvorgesetzte verpflichtet, dies nach der Klärung des Sachverhaltes mit der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. der Geschäftsführung anzuzeigen.

Honorarkräfte

Die Honorarkräfte erhalten nach Zusage zur Zusammenarbeit ein Anforderungsschreiben durch die zuständige Verwaltungskraft der Freiwilligendienste DRS. Das erweiterte Führungszeugnis ist umgehend dieser Verwaltungskraft vorzulegen. In Fällen, in denen dies aufgrund kurzfristiger Zusammenarbeit nicht möglich ist, ist zumindest der Antrag auf die Erstellung des erweiterten Führungszeugnisses einzureichen. Dies ersetzt nicht die Verpflichtung das erweiterte Führungszeugnis umgehend nach Zugang der Freiwilligendienste DRS vorzulegen.

Die zuständige Verwaltungskraft ist verpflichtet, den Inhalt der erweiterten Führungszeugnisse unter Verschluss zu halten und unterliegt der Verschwiegenheit. Im Falle einer Eintragung erlischt diese Verschwiegenheit gegenüber der Geschäftsführung und die Verwaltungskraft ist verpflichtet, dies anzuzeigen. Die Geschäftsführung ist verpflichtet, diese Eintragungen mit der Stabsstelle *Schutz vor sexuellem Missbrauch* des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. zu prüfen und im Einzelfall zu entscheiden.

1.4 Probezeitgespräch

Die/der zuständige Dienstvorgesetzte*r vergewissert sich zum Ende der Probezeit über die in der Einarbeitung wahrgenommene Haltung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich professioneller Nähe/Distanz zu den Freiwilligen.

2 Strukturelle Maßnahmen

2.1 Beauftragte zur Umsetzung des Schutzkonzepts

Die Freiwilligendienste DRS ernennt eine*n Präventionsbeauftragte*n zur Unterstützung der operativen Umsetzung des Schutzkonzepts. Nachdem die/der Dienstvorgesetzte auf das institutionelle Schutzkonzept hingewiesen und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Ehrenerklärung ausgehändigt hat, stellt die/der Präventionsbeauftragte das Konzept zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt vor und erarbeitet wichtige Punkte gemeinsam mit den Mitarbeitenden. Der Praxisbezug ist über Fallbeispiele hergestellt. Der/die Präventionsbeauftragte berichtet der/dem direkten Dienstvorgesetzten über wichtige Vorkommnisse aus den Schulungen.

Die/der Präventionsbeauftragte bearbeitet keine aktuellen Fälle innerhalb der Freiwilligendienste DRS. Dies ist direkte Aufgabe der Dienstvorgesetzten. Es liegt im Ermessen der Geschäftsführung der Freiwilligendienste DRS, die Führung der Intervention an geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übertragen. Die Verantwortung für aktuelle Fallmeldungen verbleibt jederzeit bei der Geschäftsführung.

Darüber hinaus wird die Geschäftsführung der Freiwilligendienste DRS durch die/den Präventionsbeauftragte*n darin unterstützt, die Thematik im Geschäftsbericht aufzuarbeiten sowie das Schutzkonzept alle fünf Jahre zu überprüfen bzw. weiterzuentwickeln.

2.2 Risikoanalyse

2.2.1 Arbeitsplatzanalyse

Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freiwilligendienste DRS in Kontakt mit Schutzbefohlenen stehen. Bei pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht ein direkter schriftlicher und mündlicher Kontakt, z. B. über Kurs- und Einsatzstellenbesuche, Auswertungsgespräche. Da Verwaltungskräfte Zugriff auf sensible personenbezogene Daten haben, sind auch sie gemäß des Schutzkonzeptes zu behandeln.

Die Honorarkräfte und Coaches stehen mit den Freiwilligen in engem Kontakt. Insbesondere im Jugendfreiwilligendienst begleiten die Honorarkräfte bei den Bildungsseminaren Tag und Nacht die Schutzbefohlenen. Dies ist während der formalen Bildungszeit der Fall, aber auch in informellen Kontakten während der Freizeit sowie in Einzelgesprächen zur Beratung der Freiwilligen.

In Anlage 1 dieses Gesamtkonzepts sind mögliche Risikosituationen und Erwartungen in Bezug auf einen achtsamen Umgang von Honorarkräften und Coaches beispielhaft beschrieben.

2.2.2 Verhaltensanalyse

Die Arbeit der Freiwilligendienste DRS orientiert sich grundsätzlich daran, das eigene Verhalten und Vorgehen immer wieder zu reflektieren. Zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist es unabdingbar, sich bewusst zu werden, welche risikobehafteten Situationen im Arbeitsalltag auftreten können. Weiterhin sind regelmäßig Orte nötig, in denen Leitungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen reflektieren können.

2.3 Reflexionsorte für Leitung und alle Mitarbeitenden

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit werden einmal pro Jahr alle Fälle anonymisiert für alle Mitarbeitenden präsentiert. Die Geschäftsführung ist für die Dokumentation und Präsentation der Fälle verantwortlich. Darüber hinaus erfolgt eine Reflexion in den Jahresgesprächen und wird dokumentiert.

2.4 Reflexionsorte für Honorarkräfte

2.4.1 Reflexionsorte für Honorarkräfte im Jugendfreiwilligendienst

In den Info-Veranstaltungen für neue Honorarkräfte bietet die Freiwilligendienste DRS die Möglichkeit, in Fallbeispielen Handlungsalternativen im pädagogischen Kontext zu erproben und sich darüber auszutauschen.

Weiterer Reflexionsort sind die Planungs- und Auswertungsgespräche im Honorarkräfte-Team. Die federführende Honorarkraft ist gehalten, das Schutzkonzept bereits zu Beginn der Zusammenarbeit im Teamkontrakt zu thematisieren und gemeinsam eine Grundhaltung im Team zu erarbeiten. Die Teamsupervision bietet sich an, wenn darüber hinaus Fragen und Schwierigkeiten in Bezug auf den Schutz der anvertrauten Freiwilligen auftauchen.

Das regelmäßig nach jedem Bildungsseminar stattfindende Auswertungsgespräch der Teamleitung mit der/dem kurszuständigen Referent*in ist ein weiterer Ort, an dem Vorkommnisse sowie Handeln und Haltung des Teams reflektiert und von dort wieder zurückgespielt werden.

2.4.2 Reflexionsorte für Coaches im Erwachsenenfreiwilligendienst

Coaches nutzen als Reflexionsorte den jährlich stattfindenden Coachingtag sowie die ein bis zweimal im Jahr stattfindenden Auswertungsgespräche mit der/dem begleitenden Referent*in.

2.5 Fort- und Weiterbildung

Dienstvorgesetzte und Geschäftsführung

Die Geschäftsführung ist für die Qualifizierung der jeweiligen Dienstvorgesetzten verantwortlich und ist verpflichtet, diese auf persönliche Eignung zu prüfen und gegebenenfalls auf einschlägige Schulungsangebote aufmerksam zu machen. Des Weiteren sind die jeweiligen Dienstvorgesetzten verpflichtet, selbst an passenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die persönliche Eignung bezieht sich im Speziellen auf die Fähigkeit, präventive Maßnahmen zu kennen und eine Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung zu initiieren und mitzugestalten. Die Geschäftsführung und die Dienstvorgesetzten sind Vorbilder und sind angehalten, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuleiten und zu unterstützen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Einführungsprogramm durch die Präventionsbeauftragte geschult. Zusätzlich haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich im Rahmen der jährlichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ein Angebot auszusuchen und dies bei der/dem jeweiligen Dienstvorgesetzten einzureichen. Weiter ist die Freiwilligendienste DRS verantwortlich, regelmäßig das Konzept zum institutionellen Schutz vor sexualisierter Gewalt zu thematisieren und entsprechende Fachreferent*innen zur Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen. Leitung und Mitarbeitende führen jährlich eine gemeinsame Verhaltensanalyse durch und dokumentieren sie.

Honorarkräfte und Coaches

Honorarkräfte und Coaches werden auf geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote hingewiesen. Die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freiwilligendienste DRS sensibilisieren die Honorarkräfte zum institutionellen Schutzkonzept in Workshops z. B. bei Veranstaltungen und in Auswertungsgesprächen.

Maßnahmen zur Stärkung der Freiwilligen

Das institutionelle Schutzkonzept soll die Freiwilligen bei den Bildungstagen, die die Freiwilligendienste DRS organisiert, schützen. Ziel ist es, die Sprach- und Handlungsfähigkeit der Freiwilligen zu stärken. Hierzu informieren die Freiwilligendienste DRS die Freiwilligen bei den Bildungsseminaren über ihre Angebote sowie Melde- und Beratungsmöglichkeiten der Freiwilligendienste DRS und der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.. Am Ende des Freiwilligendienstes thematisiert und überprüft der/die kurszuständige Referent*in gemeinsam mit den Freiwilligen die Wirkung des institutionellen Schutzkonzepts. Der/die Referent*in berichtet der pädagogischen Leitung direkt über wichtige Vorkommnisse.

Einsatzstellen

Die Einsatzstellen werden als Teil der Qualitätsbesuche auf mögliche Risikosituationen untersucht und auf diese hingewiesen. Die Freiwilligendienste DRS kommt somit dem ihr auferlegten Schutz der Freiwilligen nach und sensibilisiert die Einsatzstellen.

2.6 Informationsmaterialien

Neben diesem Gesamtkonzept gibt es folgende Informationsmaterialien:

- Visitenkarten
 - Plakate
 - Handreichung für Honorarkräfte mit einem Methodenbaukasten für die Kursarbeit
- Darüber hinaus macht die Freiwilligendienste DRS auf ihrer Website auf geeignete Art und Weise auf das Schutzkonzept und seine Inhalte aufmerksam.

3 Situative Maßnahmen

3.1 Meldewege

Die Anlage 3 „Handlungsablauf Intervention“ veranschaulicht die Meldewege. Eine Fachberatung ist über die der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. gesichert. Die dort eingesetzten Interventionsbeauftragten gehören der Caritaskommission „Sexueller Missbrauch“ an und werden auf Vorschlag des Caritasrates vom Bischof ernannt. Die Interventionsbeauftragten geben eine Erstbewertung der angezeigten Fälle in Hinblick auf Plausibilität ab und beraten die Geschäftsführung über das weitere Vorgehen.

3.2 Beratungsangebote für Betroffene

Die Freiwilligendienste DRS verweisen Betroffene auf örtliche Fachberatungsstellen und psychologische Familien- und Lebensberatungsstellen.

3.3 Vorgehen bei Verdacht

Das Personal ist bei der Aufarbeitung eines Vorfalls durch die/den Dienstvorgesetzte*n zu begleiten. Die „Checkliste Intervention“ (siehe Anlage 4) beschreibt wichtige Aufgaben, der Interventionsbeauftragten, der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. bzw. Leitung der Freiwilligendienste DRS.

3.4 Öffentlichkeitsarbeit

Zuständig für die Öffentlichkeitsarbeit ist die Stabsstelle Marketing und Kommunikation der Freiwilligendienste DRS in Abstimmung mit der Geschäftsführung.

3.5 Vorgehen nach Klärung einer Verdachtssituation

Als Nachsorge nach einer Verdachtssituation bietet der/die Dienstvorgesetzte allen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Nachbesprechung als Reflexionsmöglichkeit an. Sie/er bietet bei Bedarf Einzel- oder Teamgespräche bzw. unterstützt bei der Vermittlung an eine Beratungsstelle.

Im Falle zu Unrecht verdächtigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt der/die Dienstvorgesetzte den Rehabilitationsprozess ebenfalls durch Information an alle Beteiligten, Gesprächsangebote und die Bereitstellung psychosozialer Hilfen.

Anlage 1: Mindestanforderungen und Kompetenzkatalog für Honorarkräfte

1 Prävention

Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit

Die Honorarkraft ist fähig zu gründlicher Selbstreflexion: sie kann ihre eigenen Wahrnehmungen, Gefühle und Interpretationen als solche wahrnehmen und von denen einer anderen Person unterscheiden. Sie verfügt über die Sensibilität, sowohl eigene als auch anderer Bedürfnisse zu erkennen und einzuordnen. Sie kann offenes Feedback annehmen.

Professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis

Die Honorarkraft ist in der Lage, Beziehung professionell zu gestalten, d. h., sie kann Wertschätzung zeigen, Vertrautheit herstellen und Offenheit, Verlässlichkeit, Interesse am anderen bieten, ohne in emotionale Abhängigkeiten zu geraten. Sie weiß berufliche Kontakte von privaten zu unterscheiden und gestaltet die Arbeitsbeziehung zu den Freiwilligen im beruflichen Kontext.

Fachkompetenz: Sexualität als wesentliches Entwicklungsthema im (Jugend) Freiwilligendienst

Sexualerziehung ist eine Aufgabe innerhalb der Kursarbeit im Jugendfreiwilligendienst. Voraussetzung ist ein reflektierter, achtsamer und positiver Zugang der Honorarkraft selbst gegenüber Sexualität. Sie ist bereit, sich dazu im erforderlichen Maße im Kursteam, unter Honorarkräften und mit den Mitarbeitenden der Freiwilligendienste DRS auseinanderzusetzen.

Einfordern von Regeln im Kurskontext

Die Honorarkraft ist offen und freundlich sowie durchsetzungsstark, klar und entschieden. Sie formuliert Regeln und fordert die Einhaltung von den Freiwilligen alters- und entwicklungsgemäß ein. Sie hält sich selbst an diese Regeln.

Bewusstheit über die asymmetrische Beziehung zwischen Team und Teilnehmenden

Macht und Autorität durch ihre Rolle werden von der Honorarkraft reflektiert. Diese Rollenkonstellation begreift die Honorarkraft als Chance: Teamende werden von den Freiwilligen immer besonders wahrgenommen, dienen im positiven Fall als Vorbild. Als Honorarkraft ist es wichtig, sich dieser Situation bewusst zu sein und entsprechend zu handeln.

2 Intervention

Dem/der Betroffenen Glauben schenken

Die Honorarkraft ist im Zuge eines Vorfalls sexualisierter Gewalt in der Lage, Fakten, die sich als evtl. plötzlich und neu darstellen, als solche einordnen zu können. Sie kann Paradigmenwechsel zulassen (im Gegensatz zu „Das hätte ich nie gedacht!“ „Das kann doch nicht wahr sein!“). Sie hört den/die Betroffene*n vorbehaltlos an und protokolliert das ihr Mitgeteilte.

Dem/der Beschuldigten gerecht werden

Die Honorarkraft verhält sich sachlich und verurteilt den/die Beschuldigte/n nicht vor.

Sie berät sich bezüglich der Frage, wer mit dem Beschuldigten spricht oder ob Strafverfolgungsbehörden unmittelbar einzuschalten sind mit den Mitarbeitenden der Freiwilligendienste DRS, einer Fachberatungsstelle oder der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch des Diözesanen Caritasverbands.

Loyalität und Klarheit bzgl. der Rollen von Honorarkraft und Coaches

Die Honorarkraft kooperiert mit den Mitarbeitenden der Freiwilligendienste DRS. Sie gibt alle ihr zur Verfügung stehenden Informationen sachlich und sorgfältig weiter und unterstützt die Krisenentscheidungen des Trägers.

Leitung der Kurs- bzw. Coachinggruppe

Die Honorarkraft unterstützt die Mitarbeitenden der Freiwilligendienste DRS darin, dass das Vorgefallene für die Gruppe bearbeitbar wird. Soweit es ihr möglich ist, bewahrt sie Ruhe. Sie bietet den Freiwilligen unter Berücksichtigung des Datenschutzes verfügbare Informationen und ein offenes Ohr für deren Gefühle und Fragen.

Selbstfürsorge

Die Honorarkraft überprüft im Krisenfall ihre eigenen Bedürfnisse und die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Sie nutzt für ihre eigenen Fragen und Gefühle Reflexionsräume mit den Mitarbeitenden der Freiwilligendienste DRS oder der Stabsstelle Schutz vor sexuellem Missbrauch des Diözesanen Caritasverbands.

3 Nachsorge

Professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis

Die Honorarkraft vertraut auf die Kompetenz der im Fall involvierten Mitarbeitenden der Freiwilligendienste DRS und anderer Fachpersonen sowie der Schlagkraft des institutionellen Schutzkonzepts. Die weitere Begleitung der betroffenen Freiwilligen außerhalb des Kursgeschehens steht nicht in ihrer Verantwortung.

Selbstfürsorge

Die Honorarkraft nutzt die Teamsupervision und mögliche Nachbesprechungen mit dem Team und dem/der kurszuständiger Referent*in für ihre Fragen und Gefühle.

4 Risikoanalyse (Arbeits- und Verhaltensanalyse)

Professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis

Im Kursalltag kommt es zu Situationen, mit Körperkontakt, z. B. bei erlebnispädagogischen und anderen Übungen und Spielen. Hier ist gut, den/die Freiwillige/n zu fragen, ob man ihn/sie anfassen darf bzw. die Berührung anzukündigen und ein Nein zuzulassen. Individuell und situativ unterschiedliche Bedürfnisse und Ambivalenzen in Bezug auf Nähe und Distanz sind zu erkennen und zu respektieren.

Einzelgespräche mit Freiwilligen

Als Honorarkraft ist zu überlegen, ob die Tür zum Raum, in dem das Einzelgespräch

stattfindet, geschlossen werden kann oder offen sein sollte. Dies ist auch zum Schutz der Honorarkraft selbst gegenüber potentiellen Anschuldigungen zu empfehlen. Gut ist, öffentlich (z. B. gegenüber den Mitteamenden) zu machen, wenn die Honorarkraft mit einer/m einzelnen Freiwilligen z. B. einen Spaziergang macht und zu vereinbaren, wann man wieder im Kurshaus sein wird.

Intimsphäre

Insbesondere im Jugendfreiwilligendienst gilt, z.B. beim Betreten eines Schlafrums, immer anzuklopfen und nur nach Aufforderung einzutreten. Die Freiwilligen erleben die Honorarkraft nicht nackt: von Saunabesuchen im Kurskontext ist abzusehen.

Private Kontakte zwischen Honorarkraft und Freiwilligen über das Kursgeschehen hinaus sind nicht erwünscht. Sollte dies nichtsdestotrotz einmal so sein, bedürfen sie besonderer Transparenz, Achtsamkeit und Rücksprache mit der/dem kurszuständigen Referent*in. Untersagt sind offen gelebte Liebesbeziehungen zwischen Honorarkräften und Freiwilligen.

Sexualität

Freiwillige im Jugendfreiwilligendienst sollen die Möglichkeit haben, altersentsprechend gute Erfahrungen mit Sexualität machen zu können. Grundvoraussetzung für Regeln sind der Schutz der Jugendlichen sowie die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (insbesondere §§ 174, 177, 180, 182, 184 StGB)¹: Wenn im Kurskontext sexuelle Aufklärung thematisiert wird, empfiehlt es sich, mit Fachberatungsstellen (Mädchengesundheitsladen, Kobra, Pro Familia, ...) zusammenzuarbeiten. Unabhängig von der Geschlechteridentität oder sexuellen Orientierung gelten die gleichen Regeln eines wertschätzenden Umgangs.

Geschenke

Geschenke von einzelnen Honorarkräften an einzelne Freiwillige und umgekehrt sind im Team und mit der/dem Referent*in abzusprechen. Sie dürfen eine der professionellen Beziehung entsprechende Größe nicht überschreiten.

Kleidung

Honorarkräfte haben eine Vorbildfunktion und kleiden sich bewusst so, dass es der

¹ -§182 StGB: Positiv formuliert, bedeutet dies: Wenn beide Beteiligten zwischen 16 und 18 Jahre alt sind und beide den sexuellen Kontakt wirklich wollen, ist das rechtlich in Ordnung.

Grundsätzlich sind einvernehmliche (freiwillige) sexuelle Handlungen unter Minderjährigen ab 14 Jahren straffrei.

- Sexuelle Handlungen mit Jugendlichen unter 18 Jahren sind für Jugendliche **und Erwachsene** verboten, wenn dabei eine Zwangslage ausgenutzt wird. Für Volljährige sind sexuelle Handlungen mit Jugendlichen unter 18 Jahren nicht erlaubt, wenn Entgelt geleistet wird. Schon der Versuch wäre strafbar.

- § 174 StGB: Außerdem werden sexuelle Handlungen mit Jugendlichen im Alter von 16 und 17 Jahren bestraft, wenn dem Täter der Jugendliche zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut oder im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist und das damit verbundene Abhängigkeitsverhältnis missbraucht wurde.

jeweiligen Situation angemessen ist. Dabei berücksichtigen sie die Vorstellungen anderer Kulturen und gehen respektvoll damit um, ohne sie zu übernehmen. Wenn Freiwillige bzw. Honorarkräfte so gekleidet sind, dass bei der Honorarkraft selbst eine Grenze verletzt wird, spricht sie dies direkt an.

Medien

Freiwillige wie Honorarkräfte haben ständig die Möglichkeit, online zu sein, Inhalte zu veröffentlichen. Es gilt von Beginn an, hierzu Regeln aufzustellen, die innerhalb wie außerhalb der Bildungstage gelten. Freiwillige wie auch Honorarkräfte selbst werden ermutigt, das „Recht auf das eigene Bild“ einzufordern, ggf. erhalten Freiwillige Unterstützung dabei. Das Ansehen und Austauschen von gewaltverherrlichenden und pornografischen Material im Kurskontext ist verboten. Die Honorarkraft muss bei einem Verdacht auf Nichtbeachtung dieses Verbots dem nachgehen und angemessene Maßnahmen zur Wahrung dieser Vorschrift umsetzen.

Ausfertigung für Mitarbeitende,
Honorarkräfte und Coaches



Ehrenkontrakt

Gemeinsam gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch

Informationen zum Ehrenkontrakt

Die Freiwilligendienste DRS gGmbH begleitet Freiwillige. Um diese Menschen zu begleiten, brauchen wir geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches. Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches sind gut ausgebildet. Sie arbeiten gern mit Menschen. Sie achten und leben die christlichen Werte.

Aber vor allem schützen geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches die uns anvertrauten Personen:

- Sie schützen ihr seelisches und körperliches Wohl.
- Sie achten ihre Grenzen und ihre Intimsphäre.
- Sie schützen sie vor Gewalt und sexuellem Missbrauch.
- Sie arbeiten dazu aktiv, offen und vertrauensvoll zusammen.
- Sie melden Verstöße gegen diese Leitlinien*.
- Sie melden auch schon den Verdacht von Verstößen gegen diese Leitlinien*.

Wir schaffen die Voraussetzungen dafür:

- Wir stellen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die Menschen schützen und achten.
- Wir beauftragen nur Honorarkräfte und Coaches, die Menschen schützen und achten.
- Wir fördern ein offenes, vertrauensvolles Zusammenarbeiten aller.
- Wir machen sexuellen Missbrauch und Gewalt in Wort und Tat zum Thema.
- Wir sorgen für Ansprechpersonen für Honorarkräfte und Coaches.
- Wir sorgen für Ansprechpersonen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir achten darauf, dass alle Zeit und Gelegenheit für Gespräche haben.
- Wir bieten Weiterbildungen an.
- Wir handeln bei jedem Verstoß.
- Wir nehmen jeden Verdacht ernst.

Mit Ihrem Engagement und Ihrer Unterschrift schützen Sie die von uns begleiteten Menschen. Wir helfen Ihnen aktiv dabei.

Wernau, im Dezember 2017

Petra Honikel
Geschäftsführerin

* Leitlinien zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg Stuttgart e. V. (veröffentlicht im KABI Nr. 11 vom 15.10.2016)

Ausfertigung für die Organisation



Ehrenkontrakt

Gemeinsam gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch

Informationen zum Ehrenkontrakt

Die Freiwilligendienste DRS gGmbH begleitet Freiwillige. Um diese Menschen zu begleiten, brauchen wir geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches. Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches sind gut ausgebildet. Sie arbeiten gern mit Menschen. Sie achten und leben die christlichen Werte.

Aber vor allem schützen geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches die uns anvertrauten Personen:

- Sie schützen ihr seelisches und körperliches Wohl.
- Sie achten ihre Grenzen und ihre Intimsphäre.
- Sie schützen sie vor Gewalt und sexuellem Missbrauch.
- Sie arbeiten dazu aktiv, offen und vertrauensvoll zusammen.
- Sie melden Verstöße gegen diese Leitlinien*.
- Sie melden auch schon den Verdacht von Verstößen gegen diese Leitlinien*.

Wir schaffen die Voraussetzungen dafür:

- Wir stellen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die Menschen schützen und achten.
- Wir beauftragen nur Honorarkräfte und Coaches, die Menschen schützen und achten.
- Wir fördern ein offenes, vertrauensvolles Zusammenarbeiten aller.
- Wir machen sexuellen Missbrauch und Gewalt in Wort und Tat zum Thema.
- Wir sorgen für Ansprechpersonen für Honorarkräfte und Coaches.
- Wir sorgen für Ansprechpersonen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir achten darauf, dass alle Zeit und Gelegenheit für Gespräche haben.
- Wir bieten Weiterbildungen an.
- Wir handeln bei jedem Verstoß.
- Wir nehmen jeden Verdacht ernst.

Mit Ihrem Engagement und Ihrer Unterschrift schützen Sie die von uns begleiteten Menschen. Wir helfen Ihnen aktiv dabei.

Wernau, im Dezember 2017

Petra Honikel
Geschäftsführerin

* Leitlinien zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg Stuttgart e. V. (veröffentlicht im KABI Nr. 11 vom 15.10.2016)

Gemeinsam gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch

Die Freiwilligendienste DRS gGmbH schützt alle ihr anvertrauten Freiwilligen in den verschiedenen Diensten vor Gewalt und sexuellem Missbrauch. Sie verpflichtet zu diesem Schutz alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, alle Honorarkräfte und Coaches, die mit Freiwilligen zu tun haben. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, sowie jede Honorarkraft und jeder Coach ist für den Schutz dieser Menschen mitverantwortlich.

Was wir gemeinsam tun, um Gewalt und sexuellen Missbrauch vorzubeugen:

Organisation

Wir schaffen die Grundlage für eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches.

- Wir stellen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die Menschen respektieren und vor Gewalt und sexuellem Missbrauch schützen. Wir beauftragen nur Honorarkräfte und Coaches, die Menschen respektieren und vor Gewalt und sexuellem Missbrauch schützen.
- Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Weiterbildungen.
- Wir sorgen dafür, dass Honorarkräfte und Coaches über diese Themen mit einer geeigneten Ansprechperson sprechen können und diese dafür ausreichend Zeit haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir regelmäßige Reflexionsmöglichkeiten an, damit sie ihre Arbeit mit Ratsuchenden gut bewältigen.
- Wir machen sexuellen Missbrauch und Gewalt in Wort und Tat mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Honorarkräften und Coaches zum Thema.
- Wir nehmen jeden Verdacht ernst und handeln schnell und konsequent nach unseren Leitlinien gegen Missbrauch*.

Mitarbeiter*in/Honorarkraft/Coach

- Ich schütze das körperliche und seelische Wohl der mir anvertrauten Menschen und der Menschen in meinem Umfeld.
- Ich versichere, dass ich mich noch nie wegen sexuellen Missbrauchs, Gewalt oder Pornografie strafbar gemacht habe. Ich versichere, dass gegen mich aus diesen Gründen nicht polizeilich ermittelt wird. Für den Fall, dass ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies umgehend mitzuteilen.
- Als Mitarbeiter*in nehme ich an Weiterbildungen teil. Als Honorarkraft bzw. Coach*in weiß ich um die Notwendigkeit der Weiterbildung und setze diese eigenverantwortlich um.
- Ich nehme Gespräche an, damit ich lerne, wo die Grenzen von schutzbedürftigen Personen sind. Ich nehme Gespräche an, damit ich meine eigenen Grenzen besser kennenlerne.
- Ich achte alle mir anvertrauten Personen. Ich achte ihre sexuelle Selbstbestimmung. Ich schütze ihre Intimsphäre.
- Wenn ich jemanden sehe, der körperliche, seelische oder sexuelle Grenzen überschreitet, melde ich das meiner Leitung oder über die Telefonnummer 0800-4300400 oder über www.caritas-gegen-missbrauch.de. Diese Meldepflicht gilt auch bei Verdacht.

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Organisation

.....
Unterschrift Mitarbeiter*in / Honorarkraft / Coach

Gemeinsam gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch

Die Freiwilligendienste DRS gGmbH schützt alle ihr anvertrauten Freiwilligen in den verschiedenen Diensten vor Gewalt und sexuellem Missbrauch. Sie verpflichtet zu diesem Schutz alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, alle Honorarkräfte und Coaches, die mit Freiwilligen zu tun haben. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, sowie jede Honorarkraft und jeder Coach ist für den Schutz dieser Menschen mitverantwortlich.

Was wir gemeinsam tun, um Gewalt und sexuellen Missbrauch vorzubeugen:

Organisation

Wir schaffen die Grundlage für eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte und Coaches.

- Wir stellen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die Menschen respektieren und vor Gewalt und sexuellem Missbrauch schützen. Wir beauftragen nur Honorarkräfte und Coaches, die Menschen respektieren und vor Gewalt und sexuellem Missbrauch schützen.
- Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Weiterbildungen.
- Wir sorgen dafür, dass Honorarkräfte und Coaches über diese Themen mit einer geeigneten Ansprechperson sprechen können und diese dafür ausreichend Zeit haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir regelmäßige Reflexionsmöglichkeiten an, damit sie ihre Arbeit mit Ratsuchenden gut bewältigen.
- Wir machen sexuellen Missbrauch und Gewalt in Wort und Tat mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Honorarkräften und Coaches zum Thema.
- Wir nehmen jeden Verdacht ernst und handeln schnell und konsequent nach unseren Leitlinien gegen Missbrauch*.

Mitarbeiter*in/Honorarkraft/Coach

- Ich schütze das körperliche und seelische Wohl der mir anvertrauten Menschen und der Menschen in meinem Umfeld.
- Ich versichere, dass ich mich noch nie wegen sexuellen Missbrauchs, Gewalt oder Pornografie strafbar gemacht habe. Ich versichere, dass gegen mich aus diesen Gründen nicht polizeilich ermittelt wird. Für den Fall, dass ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies umgehend mitzuteilen.
- Als Mitarbeiter*in nehme ich an Weiterbildungen teil. Als Honorarkraft bzw. Coach*in weiß ich um die Notwendigkeit der Weiterbildung und setze diese eigenverantwortlich um.
- Ich nehme Gespräche an, damit ich lerne, wo die Grenzen von schutzbedürftigen Personen sind. Ich nehme Gespräche an, damit ich meine eigenen Grenzen besser kennenlerne.
- Ich achte alle mir anvertrauten Personen. Ich achte ihre sexuelle Selbstbestimmung. Ich schütze ihre Intimsphäre.
- Wenn ich jemanden sehe, der körperliche, seelische oder sexuelle Grenzen überschreitet, melde ich das meiner Leitung oder über die Telefonnummer 0800-4300400 oder über www.caritas-gegen-missbrauch.de. Diese Meldepflicht gilt auch bei Verdacht.

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Organisation

.....
Unterschrift Mitarbeiter*in / Honorarkraft / Coach

Anlage 4: Handlungsablauf Intervention

