Schutzkonzept Welthaus Diözese Graz-Seckau

Stand: Mai 2026

I. GRUNDLAGEN: ERKLÄRUNG, VERPFLICHTUNG UND WERTE 2

1.1 Einleitung und Zielsetzung 2

1.2 Grundlagen 2

1.3 Geltungsbereich 2

1.3.1 Angesprochene Gruppen 2

1.3.2 Formen der Gewalt 3

1.3.3 Kommunikation unserer Schutzpolitik 5

1.3.4 Regelmäßige Überwachung, Überprüfung und Aktualisierung 6

II. ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND PERSONALMAßNAHMEN 6

2.1 Unsere Organisationskultur 6

2.2 Verantwortlichkeiten des Personals 6

2.2.1 Verhaltenskodex: 6

2.2.2 Schulungen 6

2.2.3 Einstellung von Personal 7

2.3 Schutzbeauftragte 7

2.3.1 Schutzbeauftragte von Welthaus Graz 7

2.3.2 Kuratorium von Welthaus Graz 8

2.3.3 Stabstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt der Diözese Graz-Seckau 8

III. VERFAHREN UND VERANTWORTUNG FÜR DIE JEWEILIGEN BEREICHE 8

3.1 Meldung eines Falles 8

3.2 Vorgehen bei Verdachtsfällen 9

3.3 Aufgaben des Fallmanagement-Teams 9

3.4 Fallmanagementverfahren 10

3.4.1 Inlandsarbeit 10

3.4.2 Safeguarding in den Partnerorganisationen der EZA 10

3.4.3 Fälle, bei denen Mitarbeiter:innen von Welthaus Graz involviert sind 12

IV. ANHÄNGE 13

4.1 Anhang 1: Verhaltenskodex (Code of Conduct) 13

4.2 Anhang 2: Verpflichtungserklärung auf die Rahmenordnung für Mitarbeitende 19

4.3 Anhang 3: Schema: Kategorien von Sicherheitsbedenken und Maßnahmen nach Kategorie: 20

4.4 Anhang 4: Leitlinien für Gespräche mit Betroffenen oder meldenden Personen 21

4.5 Anhang 5: Formular: Fragebogen für die Erstdokumentation 22

4.6 Anhang 6: Dokumentationsverlauf: 25

I. Grundlagen: Erklärung, Verpflichtung und Werte

1.1 Einleitung und Zielsetzung

Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, Kinder, Jugendliche und Erwachsene in vulnerablen Situationen sowie die Mitarbeiter:innen von Welthaus Graz vor jeglicher Beeinträchtigung ihrer physischen, psychischen oder moralischen Integrität zu schützen und auf jeden vermuteten Verstoß gegen diese Schutzverpflichtung angemessen zu reagieren.

Welthaus Diözese Graz-Seckau (in Folge genannt: Welthaus Graz) hat null Toleranz für Missbrauch von Macht, Ausbeutung oder Gewalt, die durch den Kontakt mit unserer Organisation verursacht werden könnte. Wir erwarten von allen für uns tätigen Personen, dass sie nach den in diesem Schutzkonzept dargelegten Grundsätzen handeln und eingreifen, wenn sie Zeugen:innen von Misshandlung, Übergriffen oder Gewalt werden oder den Verdacht haben, dass es dazu gekommen ist oder kommen könnte.

1.2 Grundlagen

Die folgenden internationalen Dokumente bilden die Grundlage für unsere Arbeit:

- UN-Konvention über die Rechte des Kindes
- UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Europäische Menschenrechtskonvention
- Übereinkommen des Europarats über Gewalt gegen Frauen (Istanbul-Konvention)
- Österreichisches Bundesverfassungsgesetz über die Rechte des Kindes
- Österreichisches Kinder- und Jugendhilfegesetz
- Österreichisches Strafgesetzbuch
- Rahmenordnung der Katholischen Kirche in Österreich: „Die Wahrheit wird euch frei machen“
- Kirchenrecht (Codex Iuris Canonici)

Als Mitglied der KOO-Interessensvertretung positionieren wir uns klar für ein gutes, gewaltfreies „Leben in Fülle“ und orientieren uns dabei an der Katholischen Soziallehre. Neben den Grundprinzipien der Personalität, Solidarität, Subsidiarität und des Gemeinwohls leiten unsere Arbeit die klare Parteinahme für benachteiligte und an den Rand gedrängte Menschen im Sinne der ‚Option für die Armen‘.[1]

1.3 Geltungsbereich

1.3.1 Angesprochene Gruppen

[1] Siehe: Leitlinien: Grundlagen und Prinzipien der katholischen Entwicklungszusammenarbeit in Österreich, KOO 2023, S. 10.

Mit der Umsetzung dieses Schutzkonzepts wollen wir die folgenden Gruppen vor Schaden und Verletzungen bewahren:

1) Kinder und Jugendliche sowie Erwachsene, die im Rahmen unserer **Inlandsarbeit** mit unserer Organisation in Berührung kommen
2) Menschen in Projektländern, die im Rahmen der **Entwicklungszusammenarbeit** mit unserer Organisation in Berührung kommen:
    a) Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die Zielgruppen der Projektdurchführung sind und durch Situationen wie Armut, Landkonflikte, Krieg, Behinderungen o.Ä. einem höheren Risiko ausgesetzt sind, Gewalt zu erfahren.
    b) Mitarbeiter:innen in den Partnerorganisationen
3) Ehrenamtliche und hauptamtliche **Mitarbeiter:innen** von Welthaus Graz

Die untenstehenden Gruppen (in Folge „Mitarbeitende“ genannt) sind verpflichtet, sich an das Schutzkonzept zu halten:

1) alle Angestellten von Welthaus Graz.
2) alle Ehrenamtlichen (inkl. Gremiumsmitglieder und Praktikant:innen), die für Welthaus Graz arbeiten.
3) alle Selbstständigen oder anderswo Angestellten, die für kurze Zeit bspw. auf Honorarbasis für Welthaus Graz arbeiten (z.B. Dolmetscher:innen).
4) Personen, die in diversen Kontexten mit bzw. für Welthaus auftreten (bspw. Journalist:innen oder andere Teilnehmer:innen bei gemeinsamen Reisen).

1.3.2 Formen der Gewalt

Mit diesem Schutzkonzept wollen wir Kinder, Jugendliche und Erwachsene in vulnerablen Situationen vor jeder Form von Gewalt schützen:

- physische Gewalt
- psychische/emotionale Gewalt
- Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses/Machtmissbrauch/spirituelle Gewalt
- Vernachlässigung
- sexuelle Gewalt und Belästigung
- geschlechtsspezifische Gewalt
- strukturelle Gewalt
- institutionelle Gewalt
- digitale Gewalt

Physische Gewalt:
Unter physische Gewalt fällt jegliche Art von körperlicher Schädigung und Verletzung durch eine andere Person, wie z.B. Schlagen (egal wie hart oder ob mit Gegenständen oder Körperteilen), an Körperteilen reißen und ziehen, schütteln, stoßen, aber auch das Unterlassen von Hilfeleistung bei Verletzung oder Erkrankung. Dabei ist zu beachten, dass

körperliche Gewalt meist auch psychische und emotionale Auswirkungen und Beeinträchtigungen mit sich bringt.

Psychische/emotionale Gewalt:
Zur psychischen oder emotionalen Gewalt gehört jede Art von Abwertung, Einschüchterung, Diskriminierung oder andere Formen von feindseliger Behandlung, wie z. B. Beschimpfung, Einschüchterung, Demütigung, Isolierung, Ausschluss aus einer Gruppe, rassistische Äußerungen, Äußerungen gegen Minderheiten, emotionales Ghosting, emotionale Erpressung, Auferlegung unangemessener Erwartungen, Stalking, zwanghaftes oder kontrollierendes Verhalten. Wenn es sich um Kinder, Jugendliche oder schutzbedürftige Erwachsene handelt, wird ihnen ein Umfeld vorenthalten, das ihrer Entwicklung förderlich und ihrem Alter oder Entwicklungsstand angemessen ist.

Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses/Machtmissbrauch/spirituelle Gewalt
Überall dort, wo es personelle, finanzielle, berufliche, vertragliche oder andere Abhängigkeiten zwischen zwei Parteien gibt, besteht die Gefahr, dass dieses Verhältnis ausgenutzt wird. Von Machtmissbrauch spricht man dann, wenn die eigene Macht(position) genutzt wird, um andere Menschen zu schädigen, schikanieren, benachteiligen oder um sich selbst oder Nahestehenden persönliche Vorteile zu verschaffen. Bspw. ist jedes hierarchisch strukturierte System anfällig für Machtmissbrauch. Aber eben auch in nach außen hin „gleichberechtigte Beziehungen“ „auf Augenhöhe“ können subtile Formen von Abhängigkeitsverhältnissen darstellen. Insbesondere der EZA-Sektor ist mit seinen vertraglichen und finanziellen Rahmenbedingungen seit langem in der Kritik, Abhängigkeiten zu zementieren und damit Strukturen fortzusetzen, die Machtmissbrauch leichter ermöglichen.
Im christlichen Umfeld kommt zusätzlich das Risiko des geistlichen oder spirituellen Machtmissbrauchs dazu. Dabei werden Menschen mit geistlichen bzw. religiösen oder sakral aufgeladenen Inhalten dazu gedrängt, etwas zu tun oder zu lassen, was der Täterperson nützt und die persönliche Freiheit und psychische Integrität der Betroffenen angreift sowie die spirituelle Selbstbestimmung einschränkt.

Vernachlässigung
Von Vernachlässigung sind i. d. R. Kinder, schutzbedürftige Erwachsene sowie Menschen mit Behinderung betroffen. Darunter versteht sich die wiederholte oder andauernde Unterlassung von fürsorglichem Handeln durch Verantwortungspersonen, z. B. in Bezug auf Gesundheit, Nahrung, Kleidung, Unterkunft, Bildung, Zuwendung oder Nähe. Dabei ist es nicht relevant, ob die Unterlassung aktiv und wissentlich oder passiv aus Mangel an Einsicht oder Wissen erfolgt. Die Vernachlässigung kann sowohl emotional, als auch körperlich sein und führt zu nachhaltigen Entwicklungsbeeinträchtigungen der Betroffenen.

Sexuelle Gewalt und Belästigung
Sexuelle Handlungen, die die Würde oder die persönlichen Grenzen des anderen verletzen. Es gibt viele Formen und Abstufungen sexueller Gewalt, von leichten Berührungen bis hin zum erzwungenen Geschlechtsverkehr ("hands-on"); verbale Gewalt, sexualisierte Gewalt, unangemessene Bemerkungen mit sexuellen Konnotationen, das Zeigen von pornografischem Material, Masturbieren in Anwesenheit einer Person, Erpressung von Nacktfotos in sozialen Medien ("hands-off"). Sexualisierte Gewalt existiert auch auf subtile Art wie z.B. verbale sexuelle Belästigung, sexualisierte Sprache und Atmosphäre aber auch Beobachtung von (schutzbedürftigen) Personen beim Waschen und Umziehen sowie nicht altersgemäße sexuelle Aufklärung bei Kindern. Eine besonders problematische Art von

sexualisierter Gewalt sind sexualisierte Handlungen unter Ausnützung eines Autoritäts- bzw. Abhängigkeitsverhältnisses, auch wenn diese ohne Bedrohung oder physischer Gewaltanwendung erfolgen.

Geschlechtsspezifische Gewalt
Geschlechtsspezifische Gewalt (gender-based violence) ist jegliche Gewalt (siehe oben), die einer Person aufgrund ihres Geschlechts angetan wird bzw. versteht man darunter auch Gewalt, die Personen eines bestimmten Geschlechts überproportional betrifft. Eine besonders gewalttätige Form davon ist der Femizid, also die Tötung einer Frau/eines Mädchens aufgrund ihres Geschlechts. Andere Beispiele sind häusliche Gewalt, weibliche Genitalverstümmelung oder Zwangsheirat.

Strukturelle Gewalt
Strukturelle Gewalt ist eine Form der Gewalt, die nicht direkt durch einen Menschen verursacht wird, sondern die in das Gesellschaftssystem eingebaut ist, etwa Armut, Ungleichheit, Unterdrückung oder gesellschaftliche Ausgrenzung sowie länger andauernde Benachteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen.

Institutionelle Gewalt
Institutionelle Gewalt bedeutet, dass eine Einrichtung ihre Macht in einer Weise ausübt, die die Bedürfnisse der Personen innerhalb der Einrichtung erheblich einschränkt, sei es durch formale Regelungen oder durch ein informelles Regelwerk (z. B. rigide Hausordnung, Verbot, über bestimmte Dinge zu sprechen, Rationierung von Wasser usw.). Eine unzureichende Anzahl von Mitarbeitenden kann zu Gewalt führen (z. B. durch Überlastung des vorhandenen Personals) und somit ein Faktor für institutionelle Gewalt sein.

Digitale Gewalt
Digitale Gewalt im Internet tritt immer häufiger auf, wird aber noch kaum strafrechtlich geahndet. Dazu zählen Online-Mobbing, digitale Erpressungsversuche, Hetze gegen einzelne Personen(gruppen) aber auch andere Angriffsformen mit dem Ziel der Rufschädigung, Bloßstellung, sozialen Isolation oder Nötigung. Cyber-Gewalt beginnt bereits dort, wo sich Betroffene bedrängt, belästigt oder beleidigt fühlen und muss unter allen Umständen ernst genommen und verhindert werden. Cyber-Grooming ist eine spezielle Form der online-Gewalt, bei der Minderjährige oder junge Volljährige gezielt manipuliert werden und in Fallen gelockt werden, um (sexuell motivierte) Übergriffe bis hin zu Vergewaltigungen zu begehen.

1.3.3 Kommunikation unserer Schutzpolitik

Welthaus Graz informiert seine Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, die Öffentlichkeit und Dialoggruppen über unser Schutzkonzept und deren Kernaussagen und Inhalte auf folgende Weise:

1) Das Schutzkonzept wird auf unserer Website veröffentlicht.
2) Mit den Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden regelmäßige Maßnahmen der Sensibilisierung bzw. Weiterbildungen durchgeführt.
3) Das Schutzkonzept von Welthaus Graz wird in internen Strategien und Leitlinien integral verankert (Strategie, Reisesicherheitsrichtlinie, Qualitätsstandards der Bildungsarbeit, Code of Conduct der Öffentlichkeitsarbeit etc).

1.3.4 Regelmäßige Überwachung, Überprüfung und Aktualisierung

Unser Schutzkonzept ist als "lebendes Dokument" zu verstehen, das bei Bedarf angepasst wird. Ein Jahr nach seinem Inkrafttreten und danach alle drei Jahre wird es regelmäßig bewertet und bei Bedarf angepasst.

Alle eingegangenen Fälle, die unternommenen Schritte und deren Erklärung sowie die daraufhin getroffenen und umgesetzten Entscheidungen werden dokumentiert.
Auf der Grundlage der Falldokumentationen wird ein jährlicher Bericht an die Geschäftsführung und das Kuratorium erstellt.
Die Dokumentation, Überwachung und der Jahresbericht sollen einen Lernprozess innerhalb von Welthaus Graz und eine Weiterentwicklung der Schutzpolitik ermöglichen.

II. Organisationsentwicklung und Personalmaßnahmen

2.1 Unsere Organisationskultur

Eine offene Kultur, in der alle Sicherheitsbedenken geteilt werden können und werden, ist ein Schlüsselfaktor für die Schaffung eines sicheren Umfelds. Dies ist jedoch ein Thema, bei dem schriftliche Erklärungen und die tägliche Praxis weit auseinanderklaffen können. Dennoch unternehmen wir viele Schritte, um eine solche offene Kultur zu kultivieren: durch verschiedene Arten von Schulungen (sei es zu Fachthemen oder zur Sensibilisierung für Sicherheitsfragen), durch respektvolle Mitarbeiter:innenführung, durch das Bemühen um gute Arbeitsbedingungen, durch das Akzeptieren von Fehlern als Chance zum Lernen und zur Weiterentwicklung, durch achtsam ausgeübte Kritik und dadurch, diese offen anzunehmen. Darüber hinaus betrachten wir unsere Schutzpolitik als einen Prozess, der ständig angepasst, verbessert und aktualisiert wird.

2.2 Verantwortlichkeiten des Personals

2.2.1 Verhaltenskodex:

Alle beteiligten Mitarbeitenden (Haupt- und Ehrenamtliche sowie kurzzeitig Mitarbeitende wie z.B. Dolmetscher:innen) müssen unseren Verhaltenskodex (siehe Anhang) unterzeichnen und sich damit verpflichten, dessen Grundsätze einzuhalten. Hauptamtliche Mitarbeiter:innen von Welthaus Graz unterzeichnen zusätzlich die Verpflichtungserklärung auf die Rahmenordnung der Katholischen Kirche in Österreich.

2.2.2 Schulungen

Um die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, diese Schutzpolitik und den Verhaltenskodex zu verstehen und entsprechend zu handeln, stellen wir ihnen zur Verfügung:

1) Schulungen zum Thema Safeguarding

2) Gelegenheiten zur Reflexion der eigenen Arbeit (Supervision, Intervision, Fallbesprechungen)

2.2.3 Einstellung von Personal

Unsere Einstellungsverfahren für Angestellte, Referent:innen (Workshops) und Praktikant:innen umfassen:

1) Referenzprüfungen
2) besonderes Augenmerk auf Zeiträume innerhalb von Lebensläufen, die nicht verbucht werden
3) arbeitsvertragliche Bestimmungen, die die Entlassung, Suspendierung oder Versetzung einer mitarbeitenden Person ermöglichen, der gegen diese Schutzpolitik verstößt (oder die Anwendung anderer rechtlicher Konsequenzen)
4) Überprüfung der Strafregisterbescheinigung (erweiterte Strafregisterbescheinigung bei Tätigkeiten mit Kindern und Jugendlichen)
5) Bei Einträgen im allgemeinen Führungszeugnis gilt:
    - Die Entscheidung über eine mögliche Anstellung einer Person, deren allgemeines Führungszeugnis Einträge über frühere strafrechtliche Verurteilungen enthält, muss von drei Personen (Geschäftsführer Welthaus, Schutzbeauftragte der Diözese und des Kuratoriums) getroffen werden.
    - Dabei sind folgende Punkte zu berücksichtigen: Art und Umstände der Straftat, Einzelheiten der strafrechtlichen Verurteilung, Art und Umstände des geplanten Auftrags.
    - Folgende Punkte müssen dokumentiert werden: Entscheidung, Gründe für die Entscheidung, ggf. Bedingungen für die Anstellung.
    - Der Prozess der Entscheidungsfindung und die Dokumentation müssen den Datenschutzbestimmungen entsprechen.

2.3 Schutzbeauftragte

2.3.1 Schutzbeauftragte von Welthaus Graz

Der Geschäftsführer ernennt von allen Mitarbeitenden eine:n Schutzbeauftragte:n und eine:n Stellvertreter:in.

Die **Hauptaufgaben** der als Schutzbeauftragte:r benannten Person sind:

1) Umsetzung dieser Politik inkl. Bewusstseinsbildung und Wissensvermittlung allen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen gegenüber.
2) Klärung von leichten Verdachtsfällen.
3) Mitarbeit im Fallmanagementteam, wenn mittelschwere oder schwerwiegende Schutzbedenken gemeldet werden bzw. dafür sorgen, dass die Ombudsstelle das Fallmanagement übernimmt.
4) Informieren der diözesanen Ombudsstelle über alle mittelschweren oder schweren Schutzbedenken.
5) Dem Datenschutz entsprechende Dokumentation der Fälle.

6) Verantwortung für die Überwachung und Dokumentation der Umsetzung des Schutzkonzeptes.
7) Aktuell halten und ggf. Anpassung der Schutzpolitik.
8) Teilnahme an regelmäßigen Fortbildungen und Schulungen.

Eine schematische Darstellung von leichten, mittleren und schweren Schutzbedenken sowie die zu ergreifenden jeweiligen Maßnahmen sind in Anhang 3 beschrieben.

Auch ein Schutzkonzept birgt Gefahren der Diskriminierung. Daher sollte sichergestellt werden, dass Menschen, die sich an die Schutzbeauftragten wenden, deshalb nicht benachteiligt werden. Hilfesuchende oder Unrecht aufdeckende Personen sollen ihre Bedenken äußern dürfen, ohne dabei Angst vor Verurteilung, Benachteiligung, Entlassung oder der immerwährenden Opferrolle haben zu müssen.

2.3.2 Kuratorium von Welthaus Graz

Welthaus Graz ist seinem Kuratorium als richtungsweisendes Gremium berichtspflichtig. Das Kuratorium bestimmt aus seinen Mitgliedern ein:e Zuständige:n für Safeguarding.

2.3.3 Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt der Diözese Graz-Seckau und Ombudsstelle

Als kirchliche Organisation ist Welthaus Graz der Rahmenordnung der Katholischen Kirche in Österreich verpflichtet. Die Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt sowie die Ombudsstelle der Diözese Graz-Seckau sind deshalb zentrale Ansprechstellen für Fragen, Schulungen und Fallmanagement.

III. Verfahren und Verantwortung für die jeweiligen Bereiche

Für den Fall, dass ein Verdachtsmoment oder ein Vorfall auftritt oder sich eine (betroffene) Person beschweren möchte, gibt es das Fallmanagement.

3.1 Meldung eines Falles

Fälle können an die E-Mail Adresse safeguarding@welthaus.at sowie an die/den Schutzbeauftragte:n gemeldet werden. Hinweise dazu finden sich auf der Website, wo auch der Name des/der Schutzbeauftragten angeführt ist: graz.welthaus.at/safeguarding.
Geht eine Meldung ein, wird diese an die/den Schutzbeauftragte:n weitergeleitet und sofort dokumentiert. Diese:r entscheidet, welcher Ebene der Fall zuzuordnen ist. Bei Abwesenheit der/des Schutzbeauftragten übernimmt die Geschäftsführung die Meldung.
Grundlage aller Entscheidungen innerhalb des Fallmanagement-Systems ist das Wohl und der Schutz des/der Betroffenen.

Alle Mitarbeitenden von Welthaus müssen dem/der Schutzbeauftragten alle Sicherheitsbedenken und Verdachtsfälle melden. Alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden von

Welthaus sind verpflichtet, Sicherheitsbedenken zu melden. Die Kontaktperson, der sie ihr Anliegen gemeldet haben, muss die Meldung an den/die Schutzbeauftragte:n weiterleiten. Der/die Schutzbeauftragte informiert die Geschäftsführung über das gemeldete Anliegen.

Sollte diese Meldung nicht erfolgen können, so ist direkt die Ombudsstelle der Diözese Graz-Seckau zu informieren.

Der/die Schutzbeauftragte und die Stellvertretung entscheiden gemeinsam, ob es sich um den Verdacht **leichter**, **mittlerer oder schwerer Übergriffe handelt**. Im Anhang 3 befindet sich eine Entscheidungshilfe für die Kategorisierung der Sicherheitsbedenken.

3.2 Vorgehen bei Verdachtsfällen

Verdacht von leichten Übergriffen
Bei leichten Verdachtsfällen kümmert sich der/die Schutzbeauftragte in direktem Kontakt mit den Beteiligten selbst um die Angelegenheit.
Der/Die Schutzbeauftragte führt Gespräche mit den Beteiligten, einschließlich des Vorgesetzten der beschuldigten Person. Sie vereinbaren Maßnahmen, die zu ergreifen sind, damit in Zukunft keine ähnlichen Sicherheitsbedenken mehr aufkommen. Falls erforderlich, empfiehlt der/die Schutzbeauftragte der beschuldigten Person oder dem betroffenen Team die Teilnahme an einer Schulung oder Supervision und der Vorgesetzte ordnet diese an. Sämtliche Maßnahmen und Entscheidungen werden entsprechend dokumentiert.

Verdacht von mittelschweren und schweren Übergriffen
Für die **Untersuchung von Berichten über mittelschwere oder schwerwiegende Schutzbedenken** wird ein Fallmanagement-Team einberufen. Die folgenden Personen sind Mitglieder des Fallmanagement-Teams:

- Schutzbeauftragte:r
- Geschäftsführer:in
- Ombudsstelle der Diözese Graz-Seckau

Für den Fall, dass die beschuldigte Person Mitglied des Fallmanagement Teams ist, muss das Kuratoriumsmitglied, das für Safeguarding zuständig ist, die Aufgaben im Fallmanagement übernehmen.

3.3 Aufgaben des Fallmanagement-Teams

1) erste Beurteilung des Falles
2) Diskussion der nächsten Schritte
3) Verteilung der Aufgaben unter den Team-Mitgliedern: Kontakt mit der betroffenen Person; ggf. Kontakt mit der meldenden Person; Kontakt mit der beschuldigten Person; Kontakt mit Behörden/Medien
4) weitere interne Untersuchungen
5) Kontaktaufnahme mit Behörden (Jugendämter; bei einigen Gruppen schutzbedürftiger Erwachsener Sozialdienste, Polizei)

6) Entsprechende Kommunikationsmaßnahmen abwägen, in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit von Welthaus und der Diözese; ggf. Kontaktaufnahme mit Medien
7) Vorbereitung der zu treffenden Entscheidungen in Bezug auf
    - die beschuldigte Person
    - das Gebiet/die Einrichtung/die Organisation, in dem/der sich der Fall ereignet haben soll
    - die Anzeige bei der Polizei
    - die Meldung an die Jugend- oder Sozialhilfebehörden
    - organisatorische Anpassungen, um ähnliche Fälle in Zukunft zu vermeiden
8) Unterrichtung der Person, die das Problem gemeldet hat (unter Berücksichtigung des Opferschutzes)
9) ein abschließendes Gespräch mit der Person führen, die das Problem gemeldet hat
10) für Sicherheitsbelange innerhalb von Welthaus:
    - regelmäßige Unterrichtung des an dem Vorfall beteiligten Personals
    - ein abschließendes Gespräch mit dem Personal und dem Team, das an dem Vorfall beteiligt war, führen

3.4 Fallmanagementverfahren

3.4.1 Inlandsarbeit

Wenn eine Person bei einer Aktivität (Workshop, Veranstaltung, etc.) von Welthaus Graz Opfer von Gewalt wird, muss folgendes beachtet werden:

- Das Fallmanagement-Team organisiert Unterstützung für die betroffene Person (medizinische Hilfe, psychologische oder therapeutische Beratung usw.)
- Wenn ein Kind betroffen ist, wendet sich das Fallmanagement-Team an die Eltern oder die Sorgeberechtigten
- Wenn ein Erwachsener betroffen ist: Prüfen, ob seine Familie oder andere unterstützende Strukturen zu kontaktieren sind
- Nach interner Absprache ggf. die Öffentlichkeit informieren
- Organisatorische Anpassungen vornehmen, um ähnliche Fälle in Zukunft zu verhindern

Für Großveranstaltungen werden in Kooperation mit der Stabsstelle für Prävention der Diözese eigene Präventionskonzepte erarbeitet.

3.4.2 Safeguarding in den Partnerorganisationen der EZA

Da wir im EZA-Bereich sowohl finanziell, als auch inhaltlich mit Partnerorganisationen im Ausland zusammenarbeiten, werden auch diese in unserem Schutzkonzept berücksichtigt. Projektarbeit und Gegebenheiten vor Ort sind sehr unterschiedlich, daher müssen die Maß-

nahmen so ausgearbeitet werden, dass sie im lokalen Kontext gut umsetzbar sind.

Unser Ziel ist, dass alle Partnerorganisationen ein Schutzkonzept umsetzen, das folgende Inhalte umfasst und Kriterien erfüllt:

- Schutzmaßnahmen, die den Umgang der Mitarbeiter:innen gegenüber ihren Zielgruppen regeln
- Schutzmaßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter:innen der Partnerorganisation
- Selbsterarbeitung einer Richtlinie, die dadurch/danach von allen getragen wird
- Gemeinsames Verständnis und dadurch gemeinsame Verbindlichkeit innerhalb der Organisation
- Umsetzung der Richtlinie erfolgt in einem Capacity Building Prozess
- Klare Abläufe bei Fällen von Gewalt (gutes „Case Management"/Krisenmanagement)
- Gelebte Umsetzung des Konzepts, Monitoring und regelmäßige Aktualisierung

Verfügen unsere Partnerorganisationen über keine entsprechenden Schutzkonzepte, werden sie von uns zur Erstellung angehalten und im Prozess unterstützt. Wird dies verweigert, wird die Zusammenarbeit durch Welthaus Graz beendet.

Bei neuen Partner:innen muss vor Beginn der Zusammenarbeit ein Schutzkonzept vorgelegt bzw. eine Frist zur Erstellung eines solchen vereinbart werden.

Kommunikation: Im Sinne der Transparenz informieren uns Partnerorganisationen über schwerwiegende Safeguarding-Vorfälle, damit Welthaus in seiner Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit entsprechend darauf reagieren kann. Kommunikationsmaßnahmen werden im jeweiligen Fall von dem/der zuständigen Länderreferent:in, der Geschäftsführung, dem/der Schutzbeauftragten und dem/der Referent:in für Öffentlichkeitsarbeit gesetzt.

Werden Verdachtsfälle innerhalb der Partnerorganisationen im Ausland an uns herangetragen oder im Rahmen von Projektbesuchen beobachtet, sind seitens Welthaus entsprechende Schritte zu setzen und die Möglichkeit einer weiteren Zusammenarbeit zu beurteilen. Dazu sind folgende Fragen zu klären:

1) Reagiert die Partnerorganisation angemessen auf die Sicherheitsbedenken?
2) Welche Maßnahmen hat die Partnerorganisation ergriffen?
3) Ist die Unterstützung der betroffenen Person angemessen?
4) Hat die Organisation, falls eine Kontaktaufnahme mit den Behörden angebracht ist, die Behörden kontaktiert?
5) Ist die Partnerorganisation Teil einer Struktur/eines Netzwerks, in dem eine übergeordnete Organisation kontaktiert werden kann?
6) Kann ein Aufsichtsrat der Organisation kontaktiert werden?

7) Wie kann Welthaus Graz weiter mit der Partnerorganisation zusammenarbeiten?
    - Können Schritte vereinbart werden, die für eine weitere Zusammenarbeit voraussetzend sind?
    - Soll die Zusammenarbeit ausgesetzt werden (= bis zur Klärung des Falles pausieren)?
    - Soll die Zusammenarbeit beendet werden?
    - Kann Unterstützung angeboten werden, um die Schutzstrukturen der Partnerorganisation zu verbessern?

3.4.3 Fälle, bei denen Mitarbeiter:innen von Welthaus Graz involviert sind

Wenn ein:e Mitarbeitende:r von Welthaus Graz der Gewalt beschuldigt wird, gilt:

- Das Fallmanagement-Team organisiert Unterstützung für die betroffene Person (medizinische Hilfe, psychologische oder therapeutische Beratung usw.)
- Wenn ein Kind oder ein:e Jugendliche:r betroffen ist, wendet sich das Fallmanagement-Team an die Eltern oder die Sorgeberechtigten
- Wenn ein:e Erwachsene:r betroffen ist: Prüfen, ob seine Familie oder andere unterstützende Strukturen zu kontaktieren sind
- Wenn der Fall während einer Projektreise passiert, wendet sich das Fallmanagement-Team an die Safeguarding-Beauftragten der Projektpartnerorganisation und klärt in enger Absprache das weitere Vorgehen ab.
- Nach interner Absprache ggf. die Öffentlichkeit informieren

Weiters sind, ggf. in Absprache mit der Personalabteilung, die folgenden Fragen zu klären:

- Ist es notwendig, die Person vorläufig von der Arbeit zu suspendieren?
- Ist es notwendig, die Person zu ermahnen (Verweis erteilen)?
- Ist es notwendig, den Arbeitsvertrag kurzfristig zu kündigen?
- Ist es notwendig, die Person bei der Polizei anzuzeigen?
- Werden zusätzliche Schulungen für die beschuldigte Person angeordnet oder angeboten?
- Wird für die beschuldigte Person eine Überwachung angeordnet oder angeboten?
- Ist es notwendig, zusätzliche Regelungen für die Arbeit der Person zu vereinbaren?
- Sind organisatorische Anpassungen erforderlich, um ähnliche Fälle in Zukunft zu verhindern?

Falls die beschuldigte Person Mitglied des Fallmanagement-Teams ist, muss das Fallmanagement an das zuständige Kuratoriumsmitglied übergeben werden.

Wenn ein:e Mitarbeitende:r von Welthaus Graz Opfer von Gewalt wird, gilt:

- Das Fallmanagement-Team organisiert Unterstützung für den/die betroffene:n Mitarbeitende:n (medizinische Hilfe, psychologische oder therapeutische Beratung usw.)
- Sicherstellen, dass die involvierten Personen nicht weiterer Gefahr ausgesetzt sind
- Bei Gewaltfällen bei Auslandsaufenthalten: Dem/der Mitarbeitenden wird angeboten oder aufgetragen, nach Österreich zurückzukehren
- Organisatorische Anpassungen vornehmen, um ähnliche Fälle in Zukunft zu verhindern

IV. Anhänge

4.1 Anhang 1: Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Verpflichtungserklärung (Declaration of Commitment)

Ich, die/der Unterzeichnende _____, erkläre hiermit:

- dass ich die Safeguarding-Richtlinie sowie den Verhaltenskodex sorgfältig gelesen, verstanden und den Inhalt mit meiner direkten vorgesetzten Person besprochen habe, um die Umsetzung im Hinblick auf meine Rolle und Verantwortung vollständig zu erfassen.
- dass ich mich dazu verpflichte, im Einklang mit diesen Richtlinien zu handeln.
- dass ich die Strafgesetze meines Heimatlandes sowie des Landes, in dem ich arbeite, respektiere und beachte.
- dass ich mich aktiv für eine sichere, gewaltfreie und respektvolle Umgebung einsetze und Verantwortung für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in vulnerablen Situationen und Kolleg:innen übernehme.
- dass ich keine Vorstrafen im Zusammenhang mit Straftaten gegenüber Kindern oder Erwachsenen habe. Ich bin mir darüber im Klaren, dass Welthaus Graz im Fall schwerwiegender Verstöße gegen den Schutz von Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen – nach offizieller Zustimmung und/oder im Rahmen der geltenden Datenschutzgesetze – berechtigt ist, andere Organisationen im Zuge von Referenzen zu informieren.
- dass ich bei jedem Verdacht, jeder Meldung oder jedem Vorfall im Zusammenhang mit der Safeguarding-Richtlinie sofort reagiere und die zuständigen Safeguarding-Kontaktstellen informiere.
- dass ich bei entsprechenden Untersuchungen mitwirke und notwendige Informationen zur Verfügung stelle.
- dass mir bewusst ist, dass bei erwiesenen vorsätzlichen Falschbeschuldigungen Disziplinarmaßnahmen gegen mich ergriffen werden können.
- dass mir bekannt ist, dass jeder Verstoß gegen die Safeguarding-Richtlinie oder diesen Verhaltenskodex zu Disziplinarmaßnahmen oder strafrechtlichen Konsequenzen führen kann.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift

1. **Kernwerte wahren: Respekt, Würde, Verantwortlichkeit und Gleichberechtigung**

In diesem Sinne werde ich:

- alle Menschen fair behandeln und ein positives, integratives und sicheres Umfeld fördern.
- alle Personen mit Respekt behandeln – unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen bzw. ihrem Status (dazu gehören unter anderem Alter, Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, sozioökonomischer Status, Religion oder Weltanschauung oder ohne Religionszugehörigkeit, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung sowie körperliche und kognitive Fähigkeiten) – und sie stärken.
- die angeborene Würde, die individuelle Autonomie und Unabhängigkeit jedes Menschen achten sowie Gleichberechtigung und gelebte Inklusion fördern und mein Möglichstes tun, um ein sicheres Arbeitsumfeld für alle zu unterstützen.
- mich dafür einsetzen, die Rechte aller Personen, insbesondere von Kindern, zu wahren und zu schützen.
- die Meinungen und Anliegen der Menschen respektieren und ihre Mitwirkung in allen sie betreffenden Angelegenheiten – entsprechend ihrem Alter und ihrer Reife – ermöglichen, um fundierte Entscheidungen zu fördern.
- als Vorbild handeln und ein gutes Beispiel geben (z. B. Respekt zeigen, nicht vor Kindern rauchen oder Alkohol trinken …).
- mich entschieden gegen jeglichen Schaden an benachteiligten Personen – insbesondere Kindern – stellen.
- die Gesetze, Bräuche und Traditionen des Landes, in dem ich lebe oder das ich besuche, respektieren – sofern sie keine Menschenrechte gefährden oder verletzen. Verhaltensweisen, die Kinder, Jugendliche oder Erwachsene gefährden, bedrohen oder deren Rechte verletzen, können unter keinen Umständen mit soziokulturellen Bräuchen oder Traditionen gerechtfertigt werden.
- versuchen, die herausfordernden Erfahrungen zu verstehen, die Personen in Projekten und Programmen erlebt und überlebt haben, sowie die benachteiligte Position, in der sie sich aufgrund ihrer persönlichen Merkmale/ihres Status befinden könnten (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Alter, Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, sozioökonomischen Status, Religion/Weltanschauung oder keine, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, körperliche und kognitive Fähigkeiten).

In diesem Sinne werde ich NICHT:

- jegliche Form von Gewalt ausüben oder vertuschen, meine Macht oder meinen Einfluss missbrauchen, die ich durch meine Position über das Leben und Wohlbefinden von Kindern, Jugendlichen, schutzbedürftigen Erwachsenen, Projektpartner:innen von Welthaus Graz und Kolleg:innen habe.
- bestimmte Personen diskriminieren, bevorzugen oder ausschließen, sondern allen – auch solchen, mit denen die Kommunikation schwieriger ist – faire Aufmerksamkeit schenken.
- unerfüllbare Versprechen machen (wie z. B. „Ich bin immer für dich da“ oder „Ich behalte dein Geheimnis für mich“).
- Kolleg:innen, Kinder, Jugendliche, Erwachsene oder Partner:innen aufgrund von Alter, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, sozioökonomischem Status, Religion/Weltanschauung oder keiner, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, körperlicher und kognitiver Fähigkeiten, Hautfarbe, Sprache, politischer oder anderer Meinung, Nationalität, Schwangerschaft oder Gesundheitsstatus diskriminieren.

- meine Verantwortung ignorieren oder vertuschen, Situationen zu melden, die die Rechte und Würde von Kindern, Jugendlichen, schutzbedürftigen Erwachsenen oder Kolleg:innen bedrohen oder verletzen.

2. Kommunikation sicherstellen

In diesem Sinne werde ich:

- sensibel und machtsensibel kommunizieren.
- mich verpflichten, Arbeitsumgebungen zu schaffen und zu erhalten, in denen offene, fehlerfreundliche Kommunikation, Reflexion und gegenseitiges konstruktives Feedback möglich sind.
- die Privatsphäre meiner Kolleg:innen respektieren und Falschinformationen sowie Klatsch vermeiden.
- meine persönlichen Grenzen respektieren und klar zeigen bzw. kommunizieren.
- mich verpflichten, eine Kultur zu schaffen und zu unterstützen, in der Grenzverletzungen thematisiert werden können und eine gemeinsame Lernbereitschaft besteht.
- Kinder, Jugendliche, (benachteiligte) Erwachsene und Kolleg:innen wertschätzend behandeln und ihre individuellen Grenzen/ihre Privatsphäre achten.
- auf angemessene Kleidung in Bezug auf meine Aufgaben und Rolle achten.
- auf eine angemessene Körpersprache am Arbeitsplatz achten.

In diesem Sinne werde ich NICHT:

- respektlose oder beschämende Sprache gegenüber Kindern, (benachteiligten) Erwachsenen und Kolleg:innen verwenden.
- Kinder, Jugendliche, (benachteiligte) Erwachsene oder Kolleg:innen beleidigen oder herabwürdigen.
- Konflikte mit gewalttätiger Kommunikation oder Verhalten lösen.

3. Ausbeutung und Diskriminierung verhindern, bekämpfen und ihnen entgegentreten

In diesem Sinne werde ich:

- mich verpflichten, Bewusstsein für Safeguarding zu schaffen und die Umsetzung der Safeguarding-Richtlinie und ihrer Anhänge gemäß meiner Arbeit und Rolle zu fördern.
- jegliches sexistisches, diskriminierendes, rassistisches, demütigendes (verbal oder nonverbal) oder ausbeuterisches Verhalten unterlassen.
- Verhalten und Kommunikation vermeiden, die Kinder, Jugendliche, (benachteiligte) Erwachsene oder Kolleg:innen demütigen, beschämen, herabwürdigen oder in Verlegenheit bringen.
- auf meine Sprache und Ausdrucksweise achten, unangemessene Themen, Ausdrücke und Formulierungen vermeiden (z. B. beleidigende, beschämende, herabsetzende Sprache, Belästigungen, wiederholte unangenehme Witze, Schimpfwörter etc.).
- insbesondere bei körperlichem Kontakt respektvoll und transparent handeln und den Grund für diesen klar verständlich kommunizieren.

- mit meiner natürlichen Autorität (z. B. als Erwachsene:r oder Vertrauensperson) verantwortungsvoll umgehen.
- jegliche Form von Drohungen oder den Einsatz physischer oder psychischer Gewalt zur Disziplinierung unterlassen.
- im Falle körperlicher Berührungen (z. B. beim Baden, Wickeln, Waschen, medizinischen Maßnahmen) die Zustimmung (bzw. elterliche Zustimmung) einholen. Wenn nötig, den Raum verlassen oder sich abwenden.
- persönliche Grenzen respektieren und insbesondere Kinder ermutigen und unterstützen, ihre Grenzen zu zeigen und zu äußern.
- professionelle Distanz wahren, z. B. durch zurückhaltende Begrüßungs- oder Abschiedsrituale (High Five, Schulterklopfen statt Umarmung).
- im Umgang mit Kindern eine Beziehung wahren, die emotionale Abhängigkeiten vermeidet.
- bestehende Bindungen zu Vertrauenspersonen vor Ort unterstützen.
- Privatsphäre und Vertraulichkeit achten.
- beachten, dass Kinder keine einvernehmliche (sexuelle) Beziehung eingehen können.
- berücksichtigen, dass Menschen mit Behinderung möglicherweise nicht ohne Aufklärung und Information in sexuelle Beziehungen einwilligen können.

In diesem Sinne werde ich NICHT:

- jegliche Form von Belästigung am Arbeitsplatz tolerieren oder selbst ausüben – einschließlich sexueller Belästigung und Machtmissbrauch.
- außerhalb der Arbeitszeit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder benachteiligten Erwachsenen aus Projekten aufnehmen, außer mit Genehmigung der Partnerorganisation bzw. von Welthaus Graz und ggf. der gesetzlichen Vertretung.
- alleine Zeit mit Kindern, Jugendlichen oder benachteiligten Erwachsenen verbringen. Ist dies nicht vermeidbar, wird dafür gesorgt, dass sich eine weitere Person in der Nähe aufhält.
- unnötigen körperlichen Kontakt herstellen oder unangemessenes Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen oder (benachteiligten) Erwachsenen zeigen.
- Kinder, Jugendliche oder benachteiligte Erwachsene zu mir nach Hause einladen oder bei mir übernachten lassen – außer sie befinden sich in akuter (Lebens-)Gefahr. In diesem Fall wird sofort die zuständige Leitung und eine Safeguarding-Ansprechperson informiert und möglichst vermieden, allein mit der Person zu sein.
- mit Kindern, Jugendlichen oder (benachteiligten) Erwachsenen in einem Bett oder Zimmer schlafen, außer in absoluten Notfällen. Auch hier: sofortige Information an Leitung und Safeguarding-Stelle.
- Personen unbekleidet beobachten, fotografieren oder filmen, außer zu medizinisch-pflegerischen Zwecken mit ausdrücklicher Zustimmung und Anwendung der „Zwei-Erwachsenen-Regel“.
- Kinder und Jugendliche über persönliche Kontaktdaten kontaktieren (soziale Medien, Telefon etc.), sondern über Erziehungsberechtigte und vorzugsweise mit Arbeitsmitteln (z. B. Diensthandy, dienstliche E-Mail).
- Tätigkeiten übernehmen, die Kinder, Jugendliche oder benachteiligte Erwachsene selbst durchführen können (Toilettengang, Hygiene, Essen, Kommunikation).
- ohne Ankündigung Kinder- oder Pflegezimmer betreten (z. B. Schlafzimmer, Waschräume).
- Kinder, Jugendliche, (benachteiligte) Erwachsene oder Kolleg:innen spirituell missbrauchen. Das bedeutet: keine religiösen Überzeugungen zur Angst- oder

Machtausübung verwenden, niemanden zur Teilnahme an religiösen Praktiken zwingen oder spirituelle Vorstellungen manipulativ einsetzen.
- Kinder, Jugendliche, (benachteiligte) Erwachsene oder Kolleg:innen zur Arbeit ausbeuten (z. B. als Gelegenheitsarbeiter:innen, Haushaltshilfen).
- Kindern, Jugendlichen und (benachteiligten) Erwachsenen Drogen geben oder dies zulassen.
- Kinder, Jugendliche, (benachteiligte) Erwachsene oder Kolleg:innen schlagen oder körperlich misshandeln.
- in Hotels oder Orten übernachten, an denen sexuelle Ausbeutung bekannt ist.
- unangemessene Berührungen zulassen oder selbst vornehmen – auch kein Kitzeln.
- sexuell anzügliche Bemerkungen machen.
- mit Kindern, Jugendlichen oder benachteiligten Erwachsenen flirten.
- auf den Körper einer Person starren oder starr blicken.
- körperliche Nähe oder Berührungen einfordern (z. B. Umarmungen, Küsse, Streicheln, Kitzeln).
- sexuelle Beziehungen zu Erwachsenen in vulnerablen Situationen, Jugendlichen oder Kindern eingehen – unabhängig von deren Einwilligung, lokalen Bräuchen oder Gesetzen. Auch ein Irrtum über das Alter eines Kindes stellt keine Entschuldigung dar.
- Personen unter 18 Jahren heiraten – ungeachtet von Einwilligung, lokalem Recht oder Brauch.
- Kinder, Jugendliche, (benachteiligte) Erwachsene oder Kolleg:innen zu sexuellen Zwecken ausbeuten (z. B. Prostitution) oder handeln.
- Geld, Arbeitsangebote, Waren oder Dienstleistungen im Austausch gegen sexuelle Handlungen anbieten oder zulassen – auch nicht im Sinne von Erniedrigung oder Machtmissbrauch.
- Hilfsgüter oder Unterstützungsleistungen als Druckmittel für eigene Zwecke oder Machtmissbrauch verwenden.
- mit Versprechen oder Drohungen (z. B. Beschäftigung) sexuelle Handlungen erzwingen.
- über soziale Medien, Handys, Computer oder Kameras Kinder, Jugendliche, (benachteiligte) Erwachsene oder Kolleg:innen belästigen oder ausbeuten.
- auf jegliches ausbeuterisches oder illegales Bild- oder Videomaterial zugreifen, das Kinder, Jugendliche oder Erwachsene betrifft.

4. Umgang mit Bildern und Geschichten
Ich werde:
- die ethischen Richtlinien von BOND für die Sammlung und Verwendung von Inhalten (Bilder und Geschichten) befolgen.
- eine informierte Einwilligung (mündlich genügt) von den betroffenen Personen oder deren gesetzlichen Vertretung einholen, wie in den BOND-Richtlinien beschrieben.

5. Meldepflicht (Reporting Obligation)
Bei Verdachtsfällen, Beobachtungen oder Vorfällen, die gegen die Safeguarding-Richtlinie oder diesen Verhaltenskodex verstoßen – egal ob selbst erlebt, beobachtet oder gehört – werde ich:
- bei Gewalt oder Verdacht auf sexuelle Ausbeutung, Missbrauch oder Belästigung **sofort** über die offiziellen Safeguarding-Kontaktstellen berichten.

Wenn die betroffene Person darüber sprechen möchte, werde ich:

- offene Fragen stellen, die Person in ihren eigenen Worten berichten lassen und aufmerksam zuhören
- das Gesagte wiederholen, um Missverständnisse zu vermeiden
- von der Wahrheit ausgehen
- die Person ernst nehmen und ihre Gefühle und Sorgen anerkennen
- deutlich machen, dass sie darüber sprechen darf und keine Schuld trägt
- das Erzählte dokumentieren (vgl. Beschwerdemechanismus und Meldeformular) und das weitere Vorgehen erklären

Ich werde NICHT:

- selbst Ermittlungen durchführen!
- Versprechen machen, die nicht eingehalten werden können (z. B. Geheimhaltung)
- die beschuldigte Person informieren – unter keinen Umständen
- andere Mitarbeitende oder Partner:innen informieren, die keine Safeguarding-Ansprechpersonen sind
- das Gesagte bagatellisieren oder herunterspielen
- die Person unterbrechen
- die Person drängen, sich zu erinnern
- suggestive, unnötige oder "Warum"-Fragen stellen
- eigene Annahmen äußern
- der betroffenen Person eine Mitschuld geben
- verlangen, dass sich die Person entkleidet, oder dies zulassen
- die Person lächerlich machen oder beschämen
- eigenmächtig Zeug:innen befragen oder beschuldigte Personen konfrontieren
- Dritte einbeziehen oder selbst die Behörden informieren

4.2 Anhang 2: Verpflichtungserklärung auf die Rahmenordnung für Mitarbeitende

Die Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen - Maßnahmen, Regelungen und Orientierungshilfen gegen Missbrauch und Gewalt im kirchlichen Bereich“ der Österreichischen Bischofskonferenz ist ein verbindliches Dokument für alle Mitarbeitenden in der Katholischen Kirche.
Ich,

……
verpflichte mich, in meinem kirchlichen Dienst im Sinne der Regelungen und Bestimmungen zu handeln und sie in meinem Arbeitsbereich anzuwenden und einzuhalten. Besonders werde ich darauf achten,

- dass meine Arbeit mit Menschen in allen Bereichen der Kirche auf der Grundlage von Respekt und Wertschätzung geschieht.
- dass ich das individuelle Grenzempfinden des jeweiligen Gegenübers beachte.
- dass ich verantwortungsvoll mit Mitarbeitenden umgehe und gegebene Autoritäts- und Vertrauensverhältnisse nicht ausnütze.
- dass ich mich in meinem Dienst an den Verhaltensrichtlinien (siehe Teil B 2 der Rahmenordnung) orientiere und danach handle.
- dass ich mich bei Verdacht auf psychische, physische, geistliche und sexuelle Übergriffe von Mitarbeiter:innen der Katholischen Kirche (ehrenamtlich oder hauptamtlich) an eine diözesane Ombudsstelle wende, um mit dieser das weitere Vorgehen abzusprechen.
- angebotene Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen anzunehmen.

Name (in Blockschrift): .....

Geburtsdatum: ……

Kirchliche Einrichtung: .....

Ich bestätige, dass mir durch die Verantwortlichen die Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen“ als eine für meine Arbeit verbindliche Orientierung zur Kenntnis gebracht wurde.

……., am ……

…… ……..
Unterschrift Dienstnehmender:in / Mitarbeiter:in Vorgesetzte:r / Verantwortliche:r

Eine Kopie der unterschriebenen Verpflichtungserklärung ist dem/der Dienstnehmer:in auszuhändigen.

4.3 Anhang 3: Schema: Kategorien von Sicherheitsbedenken und Maßnahmen nach Kategorie:

Kategorie[2]	Leichte Verdachtsfälle Stufe 1	Mittlere Verdachtsfälle Stufe 2	Schwere Verdachtsfälle Stufe 3
Beschreibung Denken Sie immer daran, dass ein Fall schwerwiegender sein kann, wenn es sich bei der beschuldigten Person um eine Person in einer höheren Hierarchie handelt.	Heikle Situationen im Alltag oder im Beruf, manchmal auch Konfliktsituationen <u>Merkmale wie:</u> - ungewollt - einmalig oder seltenes Ereignis - korrigiert werden kann (man kann darüber sprechen), - Es ist ein seltsames Gefühl, was die Situation angeht. - es gibt eine Organisationskultur der Überschreitung persönlicher Grenzen - Täter können solche Bedingungen ausnutzen <u>Beispiele:</u> - invasives Verhalten - übertriebener Ausdruck des Unmuts - unangemessene Kommentare - abfällige Bemerkungen - unangemessener Körperkontakt, der zu keiner Verletzung führt - jemanden plötzlich aus Wut anschreien	<u>Merkmale wie:</u> - absichtlich - wiederholt - Missachtung institutioneller Regeln, beruflicher Standards und sozialer Normen - Missachtung von Widerständen, sei es in Worten oder nonverbal - Missachtung der Kritik anderer Personen an unangemessenem Verhalten - keine Verantwortung für das eigene Verhalten zu übernehmen: es zu bagatellisieren, es als nicht so schwerwiegenden Fehler zu qualifizieren, sich als Mobbing-Opfer darzustellen <u>Beispiele:</u> - Anwendung leichter körperlicher Gewalt, die nicht zu Verletzungen führt - Beschimpfungen, Beleidigungen (auch im virtuellen Raum) - leichte verbale Drohungen, Druck auf jemanden ausüben - Aufmerksamkeit systematisch verweigern - respektloses oder provozierendes Verhalten - jemanden absichtlich ausschließen - wiederholtes Flirten mit Kindern/Jugendlichen/gefährdeten Erwachsenen - wiederholte Missachtung der Privatsphäre - wiederholtes Verhalten wie in Stufe 1 beschrieben	Schwere körperliche, emotionale oder sexualisierte Gewalt <u>Zum Beispiel:</u> - jemanden zu verletzen (außer in Fällen von Fahrlässigkeit) - sexuelle Gewalt - sexuelle Belästigung - Vergewaltigung - Missbrauch von Autorität gegenüber anderen Personen - ständige Anwendung von Gewalt - schwerwiegende Bedrohungen - unter Zwang - Stalking - Erpressung - Fahrlässigkeit - Freiheitsentzug - Herstellung, Besitz, Vorführung oder Versendung von Material über den sexuellen Missbrauch von Kindern - systematisches Mobbing, Rassismus, Sexismus

[2] Dieses Schema wurde entwickelt auf der Grundlage von: Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt 2010 (https://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php, Stand: 21. Oktoberst , 2022)

4.4 Anhang 4: Leitlinien für Gespräche mit Betroffenen oder meldenden Personen

- Ruhe bewahren!
- Lassen Sie sie ihre Geschichte erzählen.
- Stellen Sie keine Suggestivfragen!
- Stellen Sie nicht zu viele (lenkende) Fragen.
- Stellen Sie klar, dass der/die Gesprächspartner:in über die Grenzen ihrer Vertraulichkeit Bescheid weiß.
- Denken Sie daran: Je weniger Gespräche Betroffene über das, was ihnen widerfahren ist, geführt haben, bevor sie von geschulten und befugten Beamt:innen /Psycholog:innen befragt werden, desto glaubwürdiger wird ihre Aussage in einem Gerichtsverfahren sein.
- Sagen Sie Betroffenen, dass es sehr mutig ist, ihre Geschichte zu erzählen.
- Sagen Sie Betroffenen, dass das, was ihnen angetan wurde, ein Unrecht war und nicht vorkommen hätte sollen.
- Sagen Sie ihnen, dass es nicht ihre Schuld ist.
- Sagen Sie der betroffenen bzw. meldepflichtigen Person, dass Sie dieses Gespräch nicht geheim halten können, weil es sich um eine ernste Angelegenheit handelt und dass Sie mit jemand anderem besprechen müssen, wie Sie sie am besten unterstützen können.
- Dokumentieren Sie Ihr Gespräch mit Hilfe des Dokumentationsbogens so ausführlich wie möglich.
- Versuchen Sie, die notwendigen Informationen herauszufinden, um festzustellen, wo sich der Vorfall ereignet hat, welche Abteilung oder welches Team beteiligt ist usw.
- Erläutern Sie die nächsten Schritte, die Sie unternehmen werden.
- Versuchen Sie, Ihre:n Gesprächspartner:in bei dem zu unterstützen, was er/sie im Moment braucht.

4.5 Anhang 5: Formular: Fragebogen für die Erstdokumentation

1. Wer **meldet** den Vorfall bzw. den Verdacht (Vor- und Nachname inkl. Kontaktdaten, falls es eine externe Person ist)[3]?

2. Wer ist die **beschuldigte bzw. unter Verdacht stehende** Person (Vor- und Nachname inkl. Kontaktdaten, falls es eine externe Person ist)?

3. Wer ist die **betroffene** Person (Vor- und Nachname inkl. Kontaktdaten, falls es eine externe Person ist)?

4. Ist eine dieser Personen minderjährig, besonders schutzbedürftig oder (durch den Vorfall) traumatisiert? Wenn ja: Alter bzw. warum? Besteht zum Schutz dieser Person konkreter Handlungsbedarf?

5. Falls die betroffene Person nicht der/die Melder:in ist: Was/wie ist die Beziehung zwischen Melder:in und der/dem Betroffenen?

6. Wie ist die Beziehung zwischen der/dem Beschuldigten und der/dem Betroffenen?

7. Wie ist die Beziehung zwischen der/dem Melder:in und der/dem Beschuldigten?

[3] Falls mehrere Personen beschuldigt bzw. betroffen sind oder den Vorfall melden, dann müssen alle Namen angegeben werden.

8. Was ist passiert?

9. Wann ist der Vorfall passiert (Datum, Uhrzeit bzw. Zeitraum)?

10. Wo ist der Vorfall passiert?

11. Ist die betroffene Person besonders vulnerabel? In welcher Hinsicht?

12. Wer war noch beteiligt?

13. Gibt es Zeug:innen? Wenn ja, wer und wie viele?

14. Hat sich der Vorfall wiederholt? Wenn ja, wie oft und über welchen Zeitraum?

15. Weiß noch jemand über den Vorfall Bescheid? Wenn ja, wer? Seit wann? Haben diese Empfehlungen abgegeben?

16. Ist der Vorfall gemeldet worden? Warum (nicht)? Wenn ja, an welche Stelle?

17. Welche weiteren Maßnahmen bzw. Aktionen sind gesetzt worden bzw. werden gesetzt?

18. Weitere wichtige Informationen: Ist nachträglich in der Erstdokumentation etwas verändert oder hinzugefügt worden? Wenn ja, was? Durch wen? Weshalb? Wann?

4.6 Anhang 6: Dokumentationsverlauf:

Welche Handlungen (Meldung, Gespräche, Schutzmaßnahmen, Anzeige etc.) wurden gesetzt?

Dokumentationsverlauf im Fall: Name Betroffene:r, gemeldet von N.N., Datum

Datum	Gesetzte Maßnahme	Gesprächs-partner, Stelle, TN	Wo	Ergebnis: Vereinbarte weitere Schritte, Zuständigkeiten etc.	Anm.