



**In Verantwortung
für das
Geschenk des
Lebens**

Handbuch für die Arbeit

Standortbestimmung, Qualitätsmerkmale, Zielvorstellungen
für die Beratungsarbeit
des Landesverbandes Baden-Württemberg
und seiner Regionalverbände

Stand: 08.11. 2022

Inhalt

Vorwort

Voraussetzungen

1. Leitbild
2. Christliches Menschenbild – Beratungskonzept 6
3. Rechtliche Grundlagen für die Beratungsarbeit 7
4. Verbandsstruktur 8

Standortbestimmung, Qualitätsmerkmale und Zielvorstellungen

5. Beratungsangebote 9
6. Qualifikation und Fortbildung der Berater/innen 11
7. Organisation der Beratungsstelle 13
8. Verbandsinterne Kommunikation und Meinungsaustausch 16
9. Berichtswesen und Dokumentation 18
10. Kooperation und Vernetzung 20
11. Finanzierung und Öffentlichkeitsarbeit 23
12. Bilanz und Ausblick 26

Anlagen

1. Qualitätsversprechen der Beratung von **donum vitae** in BW
2. Entstehungsgeschichte von **donum vitae** BW
3. Lage und Ausstattung einer Beratungsstelle
4. **Rechtliche Vorgaben** - Gesetzestexte, VWV, Satzungen
5. Empfehlung zur Kontierung in der Buchhaltung
6. Anforderung an die Dokumentation und Ablage von Dokumenten
7. Muster für einen **Arbeitsvertrag**
8. Programm zur Arbeitszeiterfassung
9. **Datenschutz**regelungen im Landesverband;
Empfehlungen und **Mustervorlagen** für die Regionalverbände
10. Arbeitssicherheit

Vorwort

Vor Ihnen liegt das **Handbuch für die Arbeit** von **donum vitae in Baden-Württemberg**.

im Jahr 2014 hat der Vorstand des Landesverbandes die Entwicklung eines „Qualitätshandbuchs“ initiiert – ein großes Unterfangen für einen kleinen, ausschließlich ehrenamtlich geleiteten Verein. Das nun seit 2018 vorliegende **Handbuch für die Arbeit** ist das Ergebnis einer intensiven Arbeit und breit angelegten Beteiligung aller Gliederungen des Landesverbandes. Eine Schlüsselstellung kam dabei der Arbeitsgruppe aus Vorstandsmitgliedern, Beraterinnen und der Geschäftsführerin des Landesverbandes zu. Wir bedanken uns herzlich bei allen Beteiligten. Ohne die professionelle Unterstützung durch Andreas Formella, stv. Landesgeschäftsführer des DRK, und durch unser Mitglied Reinhard Hoferer, ehem. Sozialdezernent des Landkreises Waldshut, hätten wir diesen Prozess nicht bewältigen können. Ihnen danken wir an dieser Stelle sehr dafür, dass sie unserem Verband ihre Kompetenzen und viel Zeit zur Verfügung stellten.

Besondere Herausforderungen begleiteten uns auf dem Weg zu diesem Handbuch:

Zum einen war zu berücksichtigen, dass die Regionalverbände eigenverantwortliche Vereine mit eigenständiger, regional bezogener Entwicklung darstellen.

Die Beratungsarbeit in den Regionalverbänden wird von qualifizierten Fachkräften geleistet. Alles Übrige aber, wie z.B. Organisation, Personalbewirtschaftung, Administration, Finanzentwicklung, Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit, Kontakt zu örtlichen und regionalen Behörden wird von ehrenamtlichen Kräften getragen. Die gesamte Organisation und das Bestehen von **donum vitae** in den Regionalverbänden ruht also in hohem Maße auf den Schultern von Ehrenamtlichen. Heute, im Jahr 2022, können wir eine kleine Verbesserung vorweisen: Inzwischen gibt es in allen RVen eine Verwaltungskraft, allerdings mit sehr unterschiedlichem Beschäftigungsumfang (zwischen 8 und 20 Std/Woche)

Unser Ziel musste also sein, ein Handbuch zu erarbeiten, dessen Umsetzung für den Landesverband und die Regionalverbände finanziell tragbar und personell machbar ist. Außerdem soll es einerseits Spielraum für die unterschiedlichen Erfordernisse in den einzelnen Regionalverbänden lassen, gleichzeitig, aber auch zu größtmöglicher Vergleichbarkeit der einzelnen Regionalverbände führen, indem es mit den genannten Zielformulierungen die anzustrebenden landesweiten Standards für die Arbeit von **donum vitae** festlegt.

Die den "**Qualitätsmerkmalen**" und "**Zielvorstellungen**" jeweils vorangestellte **Standortbestimmung** gründet in der Auswertung einer Fragebogenaktion, in die alle Regionalverbände eingebunden waren. Die Zielvorstellungen wurden in der Arbeitsgruppe und auf landesweit gemeinsamen Tagungen entwickelt und priorisiert.

Das vorliegende Handbuch hat im Landesverband und in den Regionalverbänden zu einer intensiven Auseinandersetzung mit der eigenen Situation geführt. Daraus ist für die weitere Konkretisierung und Umsetzung eine **tragfähige Grundlage für die konkrete Arbeit der Beraterinnen und Vorstände** erwachsen.

Die ständige Aktualisierung versteht sich von selbst. So können wir inzwischen einige Zielvorgaben aus dem Jahr 2018 in der Spalte Qualitätsmerkmale aufführen.

Gitta Grimm, Vorsitzende des Landesverbandes

September 2018
(aktualisiert August 2022)

1. Leitbild

Für **donum vitae** ist Leben ein Geschenk. Diese Überzeugung prägt unser Selbstverständnis, sowie die Grundsätze und die Praxis unserer Beratungstätigkeit.

Wer wir sind, woher wir kommen:

- **donum vitae** ist ein eigenständiger bürgerlich-rechtlicher Verein, gegründet und getragen von katholischen Christen, gemeinsam getragen mit Christen anderer Konfessionen und Menschen, die unseren Grundsätzen und Zielen zustimmen.
- Auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes setzen wir uns ein für den Schutz des ungeborenen Lebens und für die Würde von Frau, Mann und Kind.
- In unserer Verantwortung als Christen und als Staatsbürger leisten wir durch die Trägerschaft von Beratungsstellen unseren Beitrag zur Erfüllung eines gesetzlichen und zugleich diakonischen Auftrags.
- In Politik und Gesellschaft treten wir als Anwälte für das Leben ein und wirken mit, ein kindgerechtes und familienfreundliches Umfeld zu gestalten.

Wie wir unseren Auftrag verstehen:

- Wir beraten, informieren und begleiten in allen Fragen rund um die Schwangerschaft und Sexualität im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und nach dem Beratungskonzept von **donum vitae**.
- In der Konfliktberatung bieten wir umfassende qualifizierte Hilfe an und zeigen in aufmerksamer Zuwendung behutsam Perspektiven für ein Leben mit dem Kind auf.
- In der Anwaltschaft für Kind, Mutter und Vater respektieren wir die verantwortete Entscheidung der Betroffenen.
- In der sexualpädagogischen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen leisten wir einen Beitrag für ein gelingendes Leben.
- Unser Angebot steht allen Ratsuchenden offen.

Bundesverband, November 2009

2. Das christliche Menschenbild – ein Qualitätsversprechen

„Gott schuf den Menschen als Abbild, als Abbild Gottes schuf er ihn, als Mann und Frau schuf er sie.“ (Gen 1, 27)

Das ist die zentrale Aussage der Bibel über den Menschen. Für einen gläubigen Christen heißt das: In jedem Menschen kommt uns Gott entgegen – unabhängig von seinem Entwicklungsstadium, seinem Geschlecht, seinem Alter, unabhängig auch von einer Krankheit oder einer Behinderung. Das begründet die einmalige Würde jedes Menschen.

Jesus lenkt in seiner Vision vom Weltgericht den Blick auf die Schwachen und Notleidenden in der Gesellschaft: „Was ihr dem geringsten meiner Brüder (und Schwestern) getan habt, das habt ihr mir getan.“ (Mt 25,40)

In der Art, wie Jesus den Menschen begegnete, wird sichtbar, was dieser Satz für ihn bedeutet: Er nimmt die Menschen, die auf ihn zukommen ernst, er verurteilt sie nicht, er schafft eine Atmosphäre des Vertrauens, er erkennt Möglichkeiten und Fähigkeiten und weckt neue Kräfte, er ist Anwalt der Schwachen und verweist auf die Würde der Kleinsten, er stellt Fragen, gibt Rat und lässt Freiheit.



Mit dieser Haltung möchten wir bei **donum vitae** den Frauen und Männern begegnen, die in den Beratungsstellen Rat und Hilfe suchen.

Konkret bedeutet das:

Unsere Beraterinnen nehmen sich genügend Zeit und bieten einen geschützten Raum und Rahmen, in dem die Rat- und Hilfesuchenden über ihre Gefühle, Ängste und Hoffnungen reden können. Sie wissen, dass ihre Beratung im Schwangerschaftskonflikt dem Schutz des ungeborenen Kindes dient, sie achten die Würde dieses kleinen Menschen. Gleichzeitig nehmen sie die Frau in ihrem individuellen Konflikt an und fördern in ihr durch das Gespräch und das Aufzeigen möglicher Hilfsangebote die Fähigkeit und die Freiheit zur eigenen Entscheidung.

Diese Haltung ist somit unser grundlegendes Qualitätsversprechen, d.h. die Grundlage für alles, wovon in diesem Handbuch zu lesen ist.

Wir freuen uns über jedes Kind, das auf die Welt kommen darf, denn Leben ist ein Geschenk – **donum vitae!**

3. Rechtliche Grundlagen für die Beratungsarbeit

Grundlage für die Beratung bei **donum vitae** sind die im Grundgesetz formulierten Werte der Menschenwürde und des Rechtes auf Unversehrtheit.

§ 218 StGB formuliert die Bedingungen für eine straffreie (oder legale) Abtreibung.

§ 219 StGB beschreibt das Ziel der Beratung im Schwangerschaftskonflikt: Sie dient dem Schutz des ungeborenen Lebens. Dieser Schutz soll erreicht werden, indem die Beratung dazu beiträgt, die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft bestehende Not- und Konfliktlage zu bewältigen. Sie soll die Schwangere in die Lage versetzen, eine verantwortungsbewusste eigene Gewissensentscheidung zu treffen.

§ 5 (1) SchKG führt weiter aus, dass die notwendige Beratung ergebnisoffen zu führen ist. Die Entscheidung liegt am Ende allein in der Verantwortung der Schwangeren.

Die Verwaltungsvorschrift (**VwV SchKG**) regelt die Umsetzung dieser Gesetze in Baden-Württemberg.

In der Anlage 4 finden Sie die für uns wichtigen Paragraphen aus:

- 3.1 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland**
Verfassungsrechtliche Grundlagen
- 3.2 Strafgesetzbuch § 218 / § 219 StGB und Schwangerschaftskonfliktgesetz**
Rechtsgrundlage für Inhalt und Aufgabe der Schwangerschaftskonfliktberatung und Pränataldiagnostik
- 3.3 Schwangerschaftskonfliktgesetz**
Gesetz zur Vermeidung und Bewältigung von Schwangerschaftskonflikten
- 3.4 Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration BW über die Anerkennung und Förderung der anerkannten Schwangerschaftsberatungsstellen**

Darüber hinaus folgende innerverbandlichen Regelungen

- 3.5 Satzung des Landesverbandes donum vitae in Baden-Württemberg e.V. zur Förderung des Schutzes des menschlichen Lebens** (Anlage 5)
- 3.6 Satzung des Regionalverbandes NN**
(wird vom jeweiligen Regionalverband beigelegt)
- 3.7 Organigramm des Regionalverbandes NN**
(wird vom jeweiligen Regionalverband beigelegt)

4. donum vitae auf Bundes-, Landes und Regionalebene

4.1 Föderale Struktur in Deutschland

donum vitae ist ein föderal strukturierter Verband.

Neben dem **Bundesverband** gibt es die aktuell **dreizehn Landesverbände**, darunter Baden-Württemberg mit seinen **sieben Regionalverbänden**, die Träger von insgesamt **zehn Beratungsstellen** sind.

4.2 Fester Bestandteil des Beratungsangebots in Baden-Württemberg



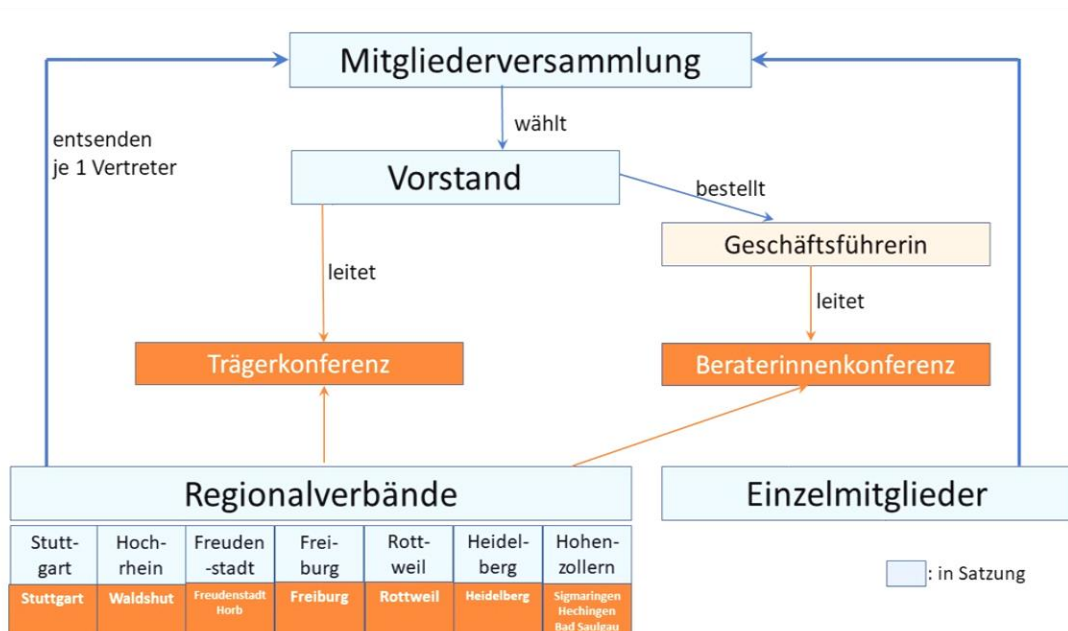
Das Beratungsangebot von **donum vitae** erstreckt sich über weite Teile Baden-Württembergs.

Alle Regionalverbände haben sich seit ihrer Gründung zu einem festen Bestandteil der regionalen und lokalen sozialen Infrastruktur entwickelt.

Die dezentrale Organisation ermöglicht es, die regionalen und lokalen Erfordernisse in der konkreten Arbeit vor Ort zu berücksichtigen. Die Regionalverbände legen großen Wert auf eine gute Vernetzung in ihrem Einzugsgebiet; die Zusammenarbeit mit den für den Sozialbereich zuständigen Behörden, Verbänden und Organisationen findet statt - mit dem Ziel, den Klientinnen und Klienten die im Einzelfall notwendige und vor Ort mögliche Hilfe umfassend gewähren zu können.

4.3 Organigramm des Landesverbandes „donum vitae in BW e.V.“

Die Arbeit der Vorstände auf Ebene des Landes- und der Regionalverbände wird ausschließlich ehrenamtlich geleistet. Beraterinnen, Verwaltungskräfte und die Geschäftsführerin des Landesverbandes sind Angestellte des zuständigen Verbandes.

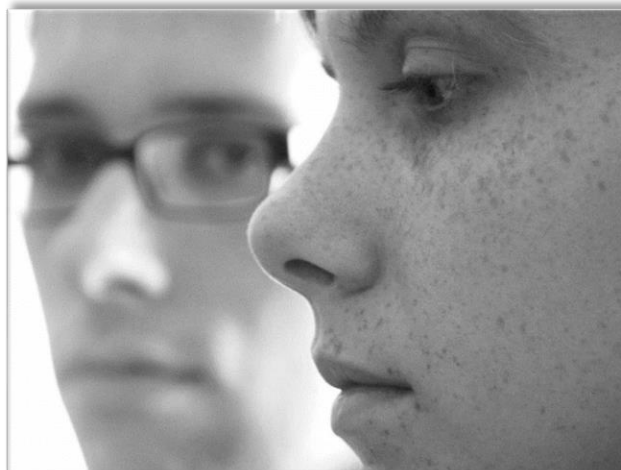


5 Beratungsangebot

5.1 Kernaufgaben

Zu den Kernaufgaben der Beratungstätigkeit von **donum vitae** gehören:

- Schwangerschaftskonfliktberatung nach §§ 5-7 SchKG in Verbindung mit § 219 StGB
- Beratung nach § 2 und § 2a SchKG, insbesondere bei zu erwartender Behinderung des Kindes einschließlich Pränataldiagnostik (PND)
- Beratung zur vertraulichen Geburt nach § 25ff SchKG
- Begleitung nach der Geburt des Kindes
- Begleitung nach einem Schwangerschaftsabbruch
- Begleitung nach einer Fehl- oder Totgeburt
- Begleitung bei Kinderwunsch
- Fragen der Sexualität und Familienplanung
- Sexualpädagogische Prävention



5.2 Qualitätsversprechen für die Beratungsarbeit

Ziele und Inhalte der Beratung ergeben sich aus unserem Leitbild. Sie sind in folgenden Vereinbarungen auf der Bundesebene festgelegt, die jeder Beraterin ausgehändigt werden und die neben den Vorgaben des Gesetzgebers verbindlich für die Arbeit von **donum vitae** sind:

- Beratungskonzept für Beratungsstellen von **donum vitae**
- Konzept für Psychosoziale Beratung im Zusammenhang mit pränataler Diagnostik
- Konzept für Sexualpädagogik und Prävention

Die in diesen Vereinbarungen auf Bundesebene (<http://www.donumvitae.org/beratungskonzept>) beschriebenen Qualitätsstandards wurden im Rahmen der Vorbereitung eines QHB für den Landesverband konkretisiert und erweitert. Die dabei entstandenen **Qualitätsversprechen für die Beratung bei donum vitae** in Baden-Württemberg stehen zu Beginn des Anhangs dieses Leitfadens (Anlage 1).

5.3 Weitere Angebote

Über die Kernaufgaben hinaus verfolgt jede Beratungsstelle weitere Arbeitsfelder, die sich aus den regionalen Erfordernissen, den speziellen Kenntnissen der Beraterinnen oder aus der Mitwirkung bei Projekten des Bundesverbandes ergeben.

Beispielhaft können hier genannt werden: schriftbasierte Onlineberatung, Frühe Hilfen, Robobaby, aufsuchende Flüchtlingsberatung, Familienhebammen u.a.

Die Auswahl, Gewichtung und damit der zeitliche Umfang der zusätzlichen Angebote liegt in der Entscheidung der Regionalverbände, die ihre Beratungsarbeit auf die konkrete Situation vor Ort ausrichten. Die Schwerpunktbildung liegt im Wesentlichen in der Verantwortung der Beraterinnen. Ihnen wird von den Vorständen der Regionalverbände ein Spielraum bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes eingeräumt, damit sie rasch und unkompliziert auf Veränderungen im Beratungsbedarf reagieren können. Zur Rückbindung an die für die Arbeit verantwortlichen Vorstände sind eine gute innerverbandliche Kommunikation (vgl. **Kap. 8**), regelmäßige Teamsitzungen und Mitarbeitergespräche erforderlich. Hier gibt es noch keine einheitlichen Standards in den Regionalverbänden.

Qualitätsmerkmale	Zielvorstellungen
<ul style="list-style-type: none"> • Die Beratung erfolgt gemäß den gesetzlichen Vorgaben, den Vereinbarungen auf der Bundesebene und den Qualitätsversprechen im Landesverband. • Die Beratungsarbeit reagiert auf aktuelle Bedarfsentwicklungen. • Die über das Kernangebot hinausgehenden Beratungsangebote sind regional unterschiedlich. • Die Vorstände sind offen gegenüber dem von den Beraterinnen erkannten Beratungsbedarf. • Die Auswahl der zusätzlichen Angebote treffen Vorstände und Beraterinnen in ihren Teamsitzungen gemeinsam. • Der Austausch über (regionale) Projekte und Initiativen geschieht sowohl in der Beraterinnenkonferenz als auch in der Trägerkonferenz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewichtung und Bemessung des zeitlichen Umfangs der Beratungsangebote wird regelmäßig im Dienstgespräch thematisiert und aktualisiert. • Aus den verschiedenen regionalen Initiativen wird eine Zusammenschau auf Landesebene erstellt, die Regionalverbände und Landesverband gegenüber der Öffentlichkeit "sprachfähig" macht.

6 Qualifikation und Fortbildung der Berater/innen

6.1 Ausbildung

Die Mehrheit der Beraterinnen ist in ihrer beruflichen Qualifikation der sozialen Arbeit (Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin) zugeordnet. Nahezu alle Beraterinnen verfügen neben der verpflichtenden „Zusatzqualifikation zur Schwangerschaftskonfliktberatung“ über weitere Fort- und Weiterbildungen, wie z. B. Beratung und Begleitung

- vor, während und nach vorgeburtlichen Untersuchungen (PND)
- bei der Kinderwunschberatung
- bei sexualpädagogischer Prävention
- bei der Onlineberatung
- in der Marte Meo Therapie
- in systemischer Beratung und Familientherapie
- zur „vertraulichen Geburt“

Der institutionalisierte Austausch innerhalb des Verbandes (Beraterinnenkonferenz), Fortbildungen und Supervision dienen der Sicherung der vorhandenen hohen Qualifikation.

6.2 Beraterinnenkonferenz und Einführungstag



Viermal jährlich lädt die Geschäftsführerin des Landesverbandes alle Beraterinnen in der „Beraterinnenkonferenz“ zum fachlichen Austausch ein. Einmal pro Jahr findet diese Beraterinnenkonferenz als zweitägige Klausur statt, in der Regel unter Hinzuziehung von Fachreferentinnen oder -referenten.

Die Beraterinnenkonferenz benennt die fachlichen Vertreterinnen für verschiedene Aufgabengebiete innerhalb des Landesverbandes. Sie vertreten die Beraterinnenkonferenz auf den Fachtagungen des Bundesverbandes und informieren die Kolleginnen über die jeweiligen Inhalte.

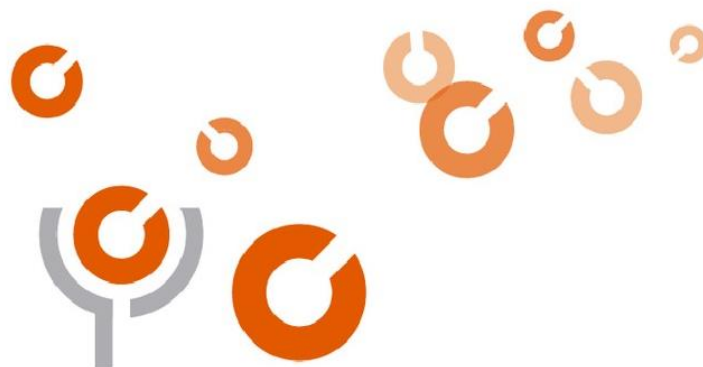
Bei einem Einführungstag für neue Mitarbeiterinnen werden im Gespräch mit einem Mitglied des Landesvorstands und der Geschäftsführerin insbesondere das Leitbild von **donum vitae**, die vom Gesetzgeber vorgegebene Spannung zwischen der Anwaltschaft für das „Geschenk des Lebens“ und einer ergebnisoffenen Beratung sowie die Qualitätsversprechen von **donum vitae BW** (Anlage 1) thematisiert.

6.3 Fortbildung und Supervision

Zur Gewährleistung qualifizierter Beratungsarbeit ist eine ständige Weiterbildung unerlässlich. Regelmäßige Supervision ermöglicht die Reflexion über die Beratungsarbeit.

Ratsuchende, Ärzte, Behörden, Lehrer etc. können darauf vertrauen, dass die Beraterinnen eine fachspezifische Zusatzqualifikation erhalten haben, sich laufend weiterbilden und regelmäßig an Fachtagen und Supervisionen teilnehmen.

Qualitätsmerkmale	Zielvorstellungen
<ul style="list-style-type: none"> • Die meisten Beraterinnen bringen eine große Berufs- und Lebenserfahrung mit. • Jede Beraterin hat die interne Qualifikation von donum vitae zur Schwangerschaftskonfliktberaterin oder eine adäquate Ausbildung anderer kirchlicher Träger abgeschlossen. • Zusätzliche Fort- und Weiterbildungen sind erwünscht und werden im Rahmen der finanziellen und zeitlichen Ressourcen des Regionalverbandes genehmigt. • Supervision ist Standard bei allen Regionalverbänden. • Die Beraterinnenkonferenz dient der regelmäßigen Information, der Fortbildung und dem Austausch zwischen den Beraterinnen aller Regionalverbände. 	<ul style="list-style-type: none"> • In allen Regionalverbänden ist eine Mindestzahl der jährlichen Stunden für Supervision festgelegt. • Der Landesverband entwickelt in Abstimmung mit der Beraterinnenkonferenz Verfahrensanweisungen zur Umsetzung der Qualitätsversprechen.



7 Die Arbeit der Beratungsstelle

7.1 Aufgaben der Vorstände

Träger der Beratungsstellen sind die Regionalverbände von **donum vitae**. Die jeweils gewählten ehrenamtlichen Vorstände haben also folgende Aufgaben:

- Verantwortung für und Leitung der Beratungsstelle
- Führen und Begleiten des Personals
- Sicherstellen der finanziellen Ressourcen
- Überwachen der Kosten- und Ertragssituation
- Buchhaltung und Jahresabschluss

7.2 Beraterinnen

7.2.1 Beschäftigungsverhältnisse

Alle **Beraterinnen** befinden sich in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, die allerdings abhängig vom jeweiligen Regionalverband an unterschiedliche Tarifverträge angelehnt sind. Die überwiegende Zahl ist teilzeitbeschäftigt.

Bei der zeitlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse steht die stetige Sicherstellung der Beratung, auch im Vertretungsfall, im Vordergrund. Durch die darauf ausgerichtete Ausgestaltung des vorgegebenen Stellenschlüssels wird eine Vielzahl von Beraterinnen beschäftigt, was zu einem ständigen und aktuellen Meinungs austausch sowie gegenseitiger Unterstützung führt.

Daneben wird bei den Beraterinnen auf deren persönliche Situation Rücksicht genommen. Daraus ergeben sich regional unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die teilweise ein hohes Maß an Organisationsaufwand der für den Regionalverband verantwortlichen Vorstände bedeuten und gleichzeitig eine hohe Bereitschaft zur Eigenorganisation der Beraterinnen erfordern.

Inzwischen sind in allen Regionalverbänden **Verwaltungskräfte** angestellt. Der Umfang liegt zwischen 8,0 und 19,5 Stunden pro Woche.

7.2.2 Arbeitsvertrag

Die in den Regionalverbänden gestalteten Arbeitsverträge richten sich nach den landesrechtlichen Vorgaben, der örtlichen Nachfrage und den finanziellen Möglichkeiten.

Elemente sind u.a.

- | | |
|----------------------------|--|
| • Beginn der Beschäftigung | • Betriebliche Altersvorsorge |
| • Probezeit | • Vermögenswirksame Leistung |
| • Arbeitszeit | • Jahressonderzahlung |
| • Urlaubsregelung | • Regelungen zur Fort- und Weiterbildung |
| • Vergütung | • Sonderregelung zu Arbeitsbefreiungen |
| • Kündigungsfrist | • Vorgaben zu Nebentätigkeiten |

Es wird angestrebt, alle Beraterinnen innerhalb des Landesverbandes nach dem gleichen Arbeitsvertrag einzustellen. Als **Anlage 8** ist deshalb ein **Musterarbeitsvertrag** beigelegt, der **bei künftigen Neueinstellungen** in den Regionalverbänden Verwendung finden soll. Er entspricht den arbeitsrechtlichen Vorgaben und orientiert sich an den Grundsätzen der Arbeits- und Vertragsrichtlinien des Caritasverbandes (AVR) in Baden-Württemberg, ohne dass daraus ein Rechtsanspruch abgeleitet werden kann.

7.2.3 Stellenbeschreibung

Für die jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse können in Stellenbeschreibungen die Betätigungsfelder, Bundesdatenschutz und Schweigepflicht, die Weisungsbefugnis, die Vertretungsregelung bei Urlaub oder Krankheit, Arbeitszeitznachweis u.a. über den Arbeitsvertrag hinaus genauer umschrieben werden.

7.2.4 Urlaubsplanung/Vertretungsregelungen

Urlaubswünsche sind beim Vorstand, ggf. bei einer vom Vorstand bestimmten Person, schriftlich anzuzeigen. Die Genehmigung erfolgt möglichst unmittelbar durch ein geeignetes Medium.

Sind mehr als eine Beraterin beschäftigt, sind gegenseitige Absprachen zu treffen. Diese richten sich nach den vereinbarten Öffnungszeiten. Es ist sicher zu stellen, dass auch während der Urlaubszeit der Beratungsauftrag in an mindestens drei Tagen in der Woche gewährleistet ist (siehe VVV im Anhang 5).

7.2.5 Nebentätigkeit der Beraterin

Alle Nebentätigkeiten sind beim Vorstand im Voraus schriftlich zu beantragen und werden von diesem schriftlich genehmigt. Eine Genehmigung wird nur erteilt, wenn sie den direkten Beschäftigungsbereich nicht tangiert und die Arbeitszeit und -organisation nicht einschränkt.

7.3 Weitere Mitarbeiterinnen

7.3.1 Verwaltungskraft

Die Übernahme von Verwaltungstätigkeiten durch Mitglieder des Vorstandes gehört in manchen Regionalverbänden zu den Stärken und dem besonderen Geist von **donum vitae**.

Zur Entlastung der Beraterinnen und der ehrenamtlichen Vorstände und zur Absicherung der notwendigen Arbeiten gibt es in jedem Regionalverband eine Verwaltungskraft. Die von ihr übernommenen Aufgaben bestimmen sich aus dem Beschäftigungsumfang. Dazu zählen z.B.

- Büro- und Verwaltungsaufgaben, Führen des Terminkalenders
- (Telefon-) Erstkontakte, Empfang von Klientinnen und Klienten
- Vorbereiten von Veranstaltungen, Protokolltätigkeit bei dienstlichen Gesprächen
- Pflege der Homepage
- Hilfe bei der Buchhaltung

Der Landesverband bietet regelmäßige Treffen für die Verwaltungskräfte zum gegenseitigen Austausch und zur Weiterbildung an.

7.3.2 Praktikantinnen

Die Studiengänge für Sozialarbeit fordern im Rahmen der Ausbildung ein Praktikum, das an unseren Beratungsstellen abgeleistet werden kann. So erhalten die Absolventinnen und Absolventen einen Einblick in die Beratungstätigkeit und können im Einzelfall die Verwaltung als auch die Beraterin entlasten. In einigen Kommunen kann beim Sozial- und Jugendamt ein finanzieller Zuschuss für die Praktikantenbetreuung beantragt werden.

7.3.3 Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ehrenamtliche Kräfte unterstützen die Arbeit von **donum vitae** vor Ort und arbeiten mit den hauptamtlichen Fachkräften an der Umsetzung unserer Ziele. Unter der Dienst- und Fachaufsicht der Beraterinnen können sie unterstützend Aufgaben für Klientinnen und Klienten wahrnehmen. Nach regionalem Bedarf unterstützen sie die Organisation und die Verwaltung.

7.4 Sonstiges

7.4.1 Schweigepflicht/ Zeugnisverweigerungsrecht/ Beschlagnahmeverbot

Die Beraterinnen, Verwaltungskraft und Praktikantinnen sind gemäß § 203 Abs. 1 Ziff. 4 a StGB verpflichtet, über alle Angelegenheiten, die ihnen im Zusammenhang mit der Beratungstätigkeit von Klientinnen und Klienten anvertraut werden, Verschwiegenheit zu wahren.

Die Beraterinnen sind nach § 53 StPO berechtigt, auch vor Gericht das Zeugnis über die ihnen in ihrer Eigenschaft als Mitarbeiterin der Beratungsstelle anvertrauten oder bekannt gewordenen Tatsachen zu verweigern. Die Klientinnen und Klienten haben die Möglichkeit, die Beraterin von der Schweigepflicht zu entbinden.

Darüber hinaus besteht nach § 97 StPO ein Beschlagnahmeverbot, das es den Strafverfolgungsorganen grundsätzlich verbietet, sich Kenntnisse von den Tatsachen durch Beschlagnahme bestimmter im Gewahrsam der Zeugnisverweigerungsberechtigten befindlicher Schriftstücke und sonstiger Beweismittel zu verschaffen.

7.4.2 Weisungsbefugnis innerhalb der Beratungsstelle

Der geschäftsführende Vorstand, das sind die vertretungsberechtigten Personen gem. BGB, sind gegenüber der Beraterin und allen weiteren beschäftigten Personen weisungsbefugt.

Die Beraterin ist gegenüber der Verwaltungskraft, den Praktikantinnen und Praktikanten sowie den Ehrenamtlichen weisungsbefugt.

7.4.3 Lage und Ausstattung der Beratungsstelle

Alle Beratungsstellen liegen zentral. Der Vorstand kümmert sich um die angemessene Lage, Größe und Ausstattung sowie um die Erfordernisse der Arbeitssicherheit. Hinweise hierzu sind in Anlage 4 zusammengefasst.

Qualitätsmerkmale	Zielvorstellungen
<ul style="list-style-type: none"> Die Bezahlung der Beraterinnen orientiert sich in allen Regionalverbänden an Tarifverträgen. Durch den gewählten Tarifvertrag und die Eingruppierung ist die Konkurrenzfähigkeit zu anderen lokalen Verbänden gegeben. 	<ul style="list-style-type: none"> Alle Regionalverbände verwenden den Mustervertrag des Landesverbandes (Anlage 9 dieses Handbuches); das bedeutet: <ol style="list-style-type: none"> Grund-Entgeltgruppe ist S 12 der Anlage 33, SuE; die Stufe richtet sich nach den bisherigen Berufs- bzw. Erfahrungsjahren. Bei Trägerwechsel wird die Einstufung berücksichtigt und ist im Einzelfall verhandelbar. Eine Stellenbeschreibung nimmt regionale Projekte und Programme auf.
<ul style="list-style-type: none"> In jedem Regionalverband gibt es eine Verwaltungskraft, die die Beraterinnen und die ehrenamtlichen Vorstände von Verwaltungsaufgaben entlastet. 	<ul style="list-style-type: none"> Alle RVe werden von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit betreut.
<ul style="list-style-type: none"> In allen Regionalverbänden sind Regelungen zur Weisungsbefugnis mit noch unterschiedlicher Ausprägung vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> Die Regelungen zur Weisungsbefugnis sind innerhalb des Landesverbandes vereinheitlicht
<ul style="list-style-type: none"> Regelungen für die Erteilung von Genehmigung einer Nebentätigkeit liegen vor. Absprachen dazu werden situativ in gegenseitigem Einvernehmen getroffen. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Bedingungen für die Genehmigung einer Nebentätigkeit stehen im Arbeitsvertrag.

8 Verbandsinterne Kommunikation

Neben dem immer spontan möglichen Gespräch gibt es **institutionalisierte Besprechungen**:

- Vorstandssitzungen
- Teamsitzungen der Beraterinnen
- Beraterinnenkonferenzen
- Trägerkonferenzen
- Mitarbeiterinnengespräche
- Teilnahme der Beraterinnen an Vorstandssitzungen
- Fachtage
- Arbeitsgruppen

Für solche Besprechungen gilt grundsätzlich:

Die Einladung muss rechtzeitig – gemäß der jeweils geltenden Satzung bzw. Vereinbarung - erfolgen. Der Einladung ist eine Tagesordnung beizulegen. Jede Besprechung wird protokolliert. Das Protokoll wird anschließend verteilt und bei der nächsten Sitzung vom Teilnehmerkreis genehmigt, bzw. bei Bedarf ergänzt.

8.1 Vorstandssitzungen, Mitgliederversammlung und Trägerkonferenz

In den jährlich stattfindenden **Mitgliederversammlungen** des Landes- und der Regionalverbände berichten sowohl die Vorstände, die Geschäftsführung und die Beraterinnen über die jeweils vor Ort geleistete Arbeit. Näheres bzgl. Fristen, Aufgaben und Beschlussfähigkeit ist in der jeweiligen Satzung geregelt.

Die jährliche **Trägerkonferenz** dient zum Austausch des Landesverbandes mit den Regionalverbänden.

Vorstandssitzungen im Landes- und in den Regionalverbänden finden regelmäßig (mindestens dreimal jährlich) statt.

8.2 Kommunikation zwischen Vorstand und Beraterinnen

Hervorzuheben ist die in allen Regionalverbänden vorhandene ausgeprägte Gesprächskultur, regelmäßige Teamsitzungen sowie der direkte Meinungsaustausch zwischen den Beraterinnen untereinander und mit Vorständen. Hierfür stellen die Vorstände ein zum Teil sehr hohes Zeitbudget zur Verfügung.

Die dafür getroffenen Verfahrenswege sind in den Regionalverbänden unterschiedlich. Im Rahmen des ehrenamtlich Leistbaren sollten diese überall klar strukturiert und zeitlich festgelegt werden.

Jährliche Mitarbeiterinnengespräche sind wichtig, aber noch nicht überall Standard.

Der Landesvorstand wird den Regionalvorsitzenden dafür Hilfestellungen zur Verfügung stellen.

8.3 Verbandsinterne Veranstaltungen

Die **Beraterinnenkonferenzen** dienen neben der Qualitätssicherung auch dem Informations- und Erfahrungsaustausch der Beraterinnen. Der große Schatz an Berufs- und Lebenserfahrung der schon erfahrenen Beraterinnen kann hier an die neuen und jüngeren Kolleginnen weitergegeben werden. Die Teilnahme ist verbindlich.

Verantwortlich für die inhaltliche und organisatorische Durchführung ist die Landesgeschäftsführerin. Das Protokoll der Konferenzen wird über die Beraterinnen an die geschäftsführenden Vorstände ihres Regionalverbände und über die Geschäftsführerin an den Vorstand des Landesverbandes weitergegeben.

Veranstaltungen des Bundesverbandes, wie z. B. die **Jahrestagung** bieten sowohl den Vorständen als auch den Beraterinnen die Möglichkeit, sich über die Landesgrenze hinweg mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei **donum vitae** auszutauschen.

8.4 Konfliktmanagement

Derzeit wird in der Mehrheit der Regionalverbände in Konfliktsituationen Supervision bzw. Mediation als Lösung angeboten. Ein darüber hinaus gehendes „Konfliktmanagement“ ist in keinem Regionalverband installiert. Die insgesamt gute Gesprächskultur führte bis jetzt immer zu tragfähigen Lösungen.

Qualitätsmerkmale	Zielvorstellungen
<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt eine ausgeprägte Gesprächskultur und ein offenes Miteinander zwischen den Beraterinnen und den Vorständen. Es gibt viele Zugangswege zum gemeinsamen Gespräch. • Die Vorstände sind offen für Anliegen der Beraterinnen • Regelungen zur Sicherstellung der notwendigen Kommunikation orientieren sich an der Situation der einzelnen Regionalverbände. 	<ul style="list-style-type: none"> • In jedem Regionalverband gibt es regelmäßige institutionelle Besprechungen sowie Vereinbarungen zur Weitergabe und Speicherung der Absprachen. • Die Vorstände der Regionalverbände führen jährliche Mitarbeitergespräche. Zur Unterstützung entwickelt der Landesverband eine Schulung bzw. andere Hilfestellungen für die ehrenamtlichen Vorsitzenden.
<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt jährliche institutionalisierte Konferenzen und Tagungen zur Fortentwicklung und zum Meinungsaustausch auf Landes- und Bundesebene. • Situativ und bedarfsbezogene Kontakte zwischen Beraterinnen weiterer Beratungsstellen von donum vitae sind üblich. • Die Geschäftsführerin des Landesverbandes steht den Beraterinnen als kompetente Ansprechpartnerin zur Verfügung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt Regelungen zur Weitergabe der Erkenntnisse aus den besuchten Veranstaltungen an die betroffenen Personen
<ul style="list-style-type: none"> • Das Vorhandensein von Konflikten wird wahrgenommen. • Gespräche zur Konfliktlösung werden durchgeführt. • Die regelmäßige Supervision wird auch zur Konfliktlösung und -vermeidung genutzt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es liegen Regelungen zum Konfliktmanagement in den Regionalverbänden vor.

9 Berichtswesen und Dokumentation

9.1 Statistik und Berichtswesen

Alle Regionalverbände erstellen die standardisierten Berichte und Verwendungsnachweise für das Regierungspräsidium, das Sozialministerium und den Bundesverband, sowie Jahresberichte für die Mitglieder und Spender. Für die dazu notwendige Datenerfassung und Formularerstellung wurde vom Landesverband ein Fachmann mit der Entwicklung eines Computerprogramms beauftragt, das die Auswertung auf der Ebene der Regionalverbände und des Landesverbandes erleichtert. Dadurch werden auch verbandsinterne Auswertungen (z. B. Quartalszahlen) etwa im Blick auf strukturelle Veränderungen in der Beratungsarbeit möglich, die in die sozialpolitische Arbeit von **donum vitae** einfließen sollen.

9.2 Dokumentation

Bei einigen Regionalverbänden ist das „interne Berichtswesen“ schon sehr weit entwickelt und fließt in die Alltagsarbeit ein. Das bedeutet, dass getroffene Absprachen schriftlich festgehalten und für die Betroffenen jederzeit zugänglich sind. Der Vorstand des Landesverbandes wird auf der Basis der Erfahrungen aus diesen Regionalverbänden unter dem Aspekt "best practice" Verfahrensanweisungen entwickeln, wie Informationen, Absprachen und wichtige Dokumente innerhalb des Verbandes zugänglich gemacht und notwendige Aktualisierungen gesichert werden können. Dieser Aspekt ist gerade vor dem Hintergrund des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten wichtig. Grundlegende Gedanken dazu sind in Anlage 6 zusammengestellt.

9.3 Aufbewahrungspflicht und Datenschutz

Die Beraterinnen arbeiten im Team. Zur fachlichen Unterstützung tauschen sie sich gegenseitig über die Klienten aus. Dabei beachten sie ihre Schweigepflicht; alle Daten werden vertraulich behandelt. Eine Kontaktaufnahme mit anderen Einrichtungen erfolgt nur nach schriftlicher Schweigepflichtentbindung durch die Klienten.

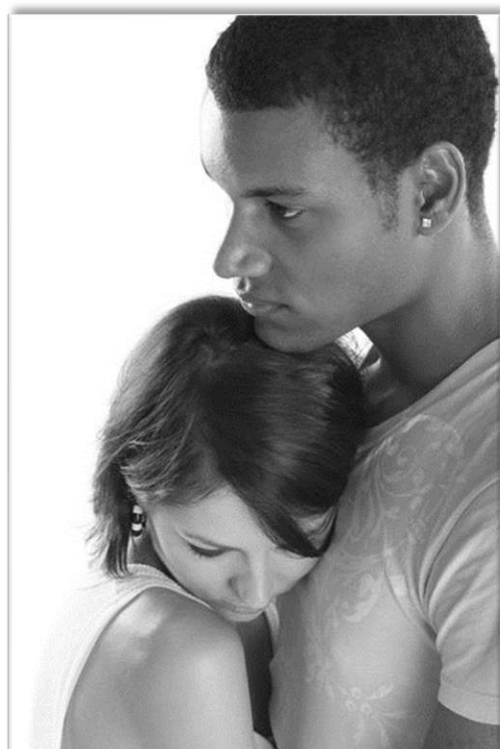
Die datenschutzrechtlichen Vorgaben und die Aufbewahrungsfristen werden je nach örtlicher Situation beachtet. Die Empfehlungen des Landesverbandes mit einigen Vorlagen und Muster-schreiben finden Sie im Anhang.

Die Aufbewahrungsfrist beträgt für

- Klientenbezogene Unterlagen 5 Jahre,
- Verwaltungsunterlagen und Statistiken 10 Jahre,
- Unterlagen zur vertraulichen Geburt auf Dauer.

Anschließend sind sie nach datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu vernichten. Die Klientinnen und Klienten können darauf vertrauen, dass persönliche Daten vor Unbefugten geschützt sind.

Qualitätsmerkmale	Zielvorstellungen
<ul style="list-style-type: none"> • In allen Regionalverbänden werden Berichte und Verwendungsnachweise für die Regierungspräsidien erstellt. Dadurch wird die Landesförderung sichergestellt. • Die Erstellung dieser Berichte geschieht digital. • Die erhobenen Daten werden auf der lokalen Ebene quartalsmäßig ausgewertet und verbandsintern genutzt. • Die Mitglieder des Regionalverbandes werden regelmäßig im Rahmen der Mitgliederversammlung durch Jahresberichte informiert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die durch die Statistik gewonnen Erkenntnisse werden lokal und landesweit in die politische Diskussion eingebracht.
<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt Verfahrensanweisungen zur Dokumentation und Ablage. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Geschäftsführerin des Landesverbandes hat eine Fortbildung zum Thema Datenschutz besucht. • Die vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen sind bekannt und werden beachtet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Beraterinnen und Vorstände werden im Blick auf datenschutzrechtliche Erfordernisse geschult und halten die Bestimmungen ein. • Die Ausstattung der Beratungsstellen genügt den datenschutzrechtlichen Vorgaben.



10 Kooperation und Vernetzung

Kooperation und Vernetzung mit anderen Einrichtungen, Institutionen, Behörden sowie fachspezifische und sozialpolitische Gremienarbeit, sind für eine erfolgreiche Beratungsarbeit unersetzlich. Ziel der Gemeinwesenorientierung ist es, für Familien und Alleinerziehende ein flächendeckendes Hilfs- und Unterstützungsangebot aufzuzeigen, das dem jeweiligen Einzelfall gerecht wird, und gleichzeitig durch Öffentlichkeitsarbeit eine Sensibilisierung für die Bedürfnisse dieser Personengruppe im jeweiligen Umfeld zu wecken.

10.1 Fachteam

Vor Ort sichert eine enge Zusammenarbeit mit Ärzten, verschiedenen Fachleuten, Behörden, Betreuungs- und Behinderteneinrichtungen die hohe Qualität der Beratung. Im Einvernehmen mit den Klientinnen und Klienten können die Fachkräfte je nach den Erfordernissen des Einzelfalls zur Beratung hinzugezogen werden. Dieses Fachteam stellt neben der sozialpädagogischen Beratung und Betreuung insbesondere ärztliche, juristische, psychologische und theologische Kompetenz sicher.

10.2 Kontakt zu anderen Trägern der Schwangerschafts(konflikt)beratung

donum vitae ist kooptiertes Mitglied des Deutschen Roten Kreuzes, Landesverband Baden. Eine Mitgliedschaft der Regionalverbände in den jeweiligen Kreisverbänden des DRK kann beantragt werden, um in den regionalen sozialpolitischen Ausschüssen eigene Anliegen einbringen zu können.

Auf der Ebene des Landesverbandes ist **donum vitae** durch die Geschäftsführerin in der Liga der freien Wohlfahrtsverbände vertreten.

In allen Regionen sind neben **donum vitae** weitere Verbände sowohl in der Schwangerschaftsberatung als auch in der Schwangerschaftskonfliktberatung tätig. Überall ist **donum vitae** gut nachgefragt und hat sich als fester Bestandteil der regionalen und überregionalen Infrastruktur der Beratungsstellen etabliert. Die Klientinnen und Klienten schätzen die Beratungsangebote und die Kompetenz von **donum vitae** und entscheiden sich meist bewusst für unsere Beratungsstellen.

Kooperation und Kommunikation bzw. Informations- und Fachaustausch geschieht zwar auf kommunaler Ebene regional unterschiedlich, überall aber gibt es regelmäßig vereinbarte Treffen mit Beratungsstellen der anderen örtlichen Träger. Sofern ein Austausch über Klientinnen erfolgt, die mehrere Beratungsstellen kontaktieren, werden die datenschutzrechtlichen Belange berücksichtigt.

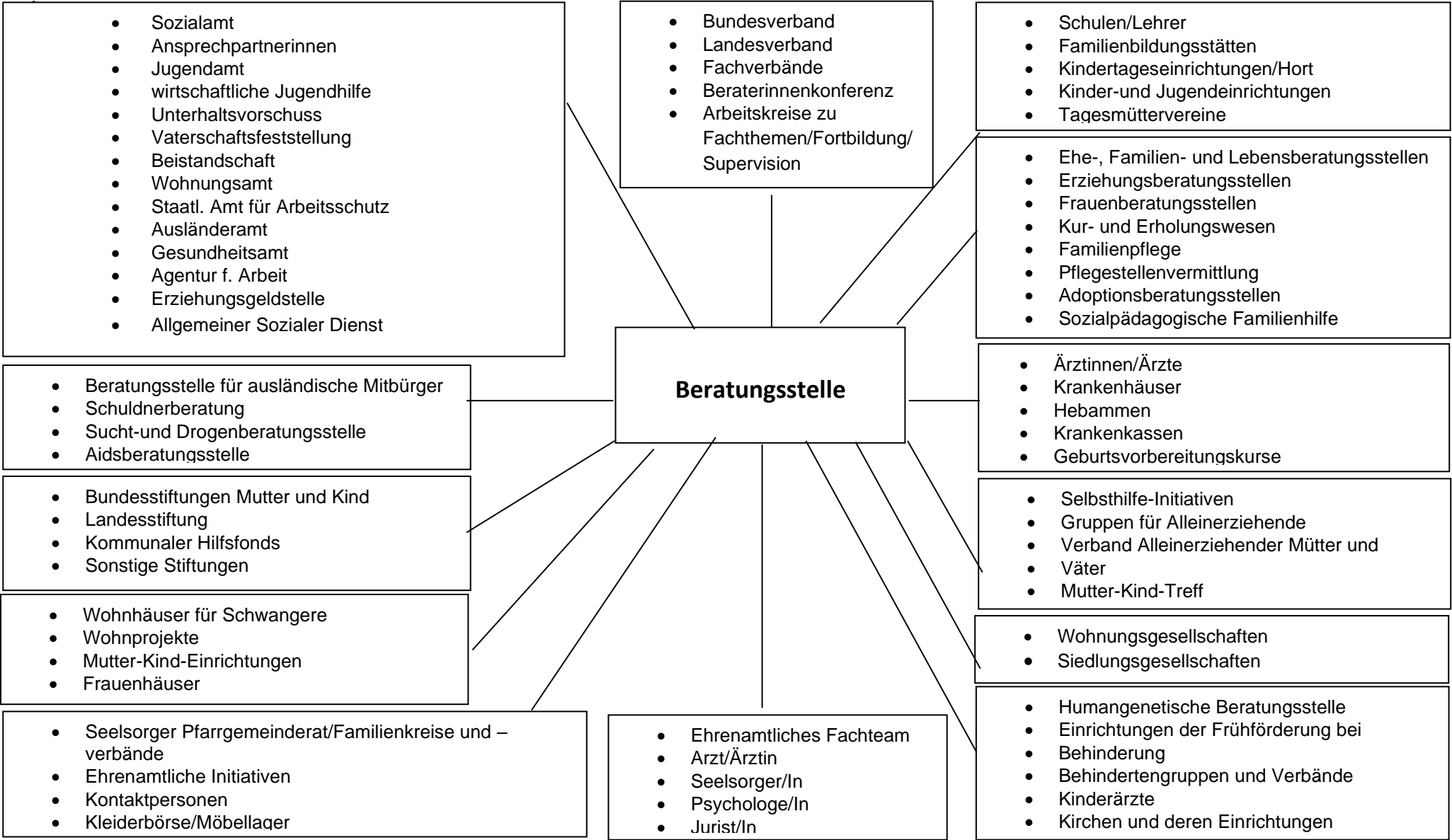
10.3 Kontakte zu kommunalen Gremien und Verwaltungen

Nahezu alle Regionalverbände nehmen neben ihrer Kernaufgabe an Projekten und Maßnahmen von Jugendhilfeträgern teil, so z. B. "Frühe Hilfen".

Darüber hinaus ist der Austausch mit dem örtlichen Träger der Sozial- und Jugendhilfe und damit verbunden die Einbindung in die regionale Sozialplanung unterschiedlich ausgeprägt. Berichte von **donum vitae** (bzw. Beratungsstellen anderer Träger) sind nicht fester Bestandteil der Gremienarbeit. Das Zusenden der Jahresberichte, informelle Gespräche oder das "Beachtet werden" haben noch nicht die für die zentrale sozialpolitische Aufgabe von **donum vitae** erforderliche politische Durchschlagskraft. Die kommunale sozialpolitische Mitverantwortung wird so erschwert.

Qualitätsmerkmale	Zielvorstellungen
<ul style="list-style-type: none"> • In jedem Regionalverband ist ein Fachteam benannt. • donum vitae ist fest verankert in der regionalen Infrastruktur von Beratungsstellen weiterer Träger. • Ratsuchende Frauen entscheiden sich bewusst für die Beratung durch donum vitae. • In vielen Regionalverbänden gibt es vereinbarte, regelmäßige Kooperationen mit Trägern weiterer Beratungsstellen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Kooperation mit Trägern weiterer Beratungsstellen ist selbstverständlich; es gibt gemeinsame (Fach-)Tagungen. • Bei Bedarf treten die regionalen Träger zu aktuellen Fragen gemeinsam auf.
<ul style="list-style-type: none"> • donum vitae wirkt bei lokalen und regionalen Projekten und Programmen mit. • Es bestehen informelle Kontakte zu den örtlichen Trägern der Sozial- und Jugendhilfe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Mitarbeit von donum vitae in Gremien der örtlichen Sozial- und Jugendhilfe (JHA) ist institutionalisiert. • Durch regelmäßige Berichte aus der Beratungsarbeit in Sitzungen der kommunalen Gremien (vorwiegend JHA) kann donum vitae sich in die sozialpolitischen Planungen einbringen. • In jedem Regionalverband gibt es eine Leistungsvereinbarung mit dem Jugendhilfeträger mit dem Ziel der finanziellen Sicherstellung von donum vitae über eine kommunale Förderung.

10.4 Beispiel für Vernetzungsstrukturen/Kooperationspartner



11 Finanzierung und Öffentlichkeitsarbeit

11.1 Finanzierung

Die Finanzierung der Arbeit bedeutet für den Landesverband und die Regionalverbände eine erhebliche Belastung. Für manche Regionalverbände besteht die größte Herausforderung darin, die jährlich erforderlichen Mittel zur Finanzierung der Beratungsstelle aufzubringen. In diesem Fall können, wenn überhaupt, nur geringe Rücklagen gebildet werden. Feste Grundlagen der Finanzierung bei allen Regionalverbänden sind

- die Förderung durch das Land
- Mitgliedsbeiträge
- Spenden

In einigen Regionalverbänden gibt es darüber hinaus auch Zuschüsse durch Landkreise oder Gemeinden.

Hinzu kommen Einnahmen durch lokale Aktivitäten der Regionalverbände, Bußgelder, zweckgebundene Spenden u.a.

Die Sicherstellung der Arbeit der Beratungsstellen ist ausschließlich durch ein hohes Engagement und den Einfallsreichtum der Vorstände und Beraterinnen im Blick auf das Fundraising möglich. Auf Dauer wird dieses Engagement aber nicht überall ausreichen, um die Finanzierung von **donum vitae** zu sichern. Gemeinsame Forderungen der Regionalverbände und des Landesverbandes sind deshalb

- stetige tarifliche Anpassung der Landesförderung
- die zusätzliche Förderung durch Landkreise/evtl. Gemeinden.

11.2 Buchhaltung, Beantragung von Zuschüssen, Jahresabschlussrechnung

Die ehrenamtlichen Vorstände und weitere Netzwerke bringen sich in hohem Maße ein, um die Finanzierung, eine korrekte Buchhaltung und die rechtzeitige Beantragung von Zuschüssen sicherzustellen. Zum Teil ist dieser Bereich durch Einschalten von Steuerberatern mit zusätzlichen finanziellen Aufwendungen verbunden.

Hier stellt sich mittelfristig die Frage nach einer allmählichen Zentralisierung geeigneter Aufgaben, z. B. der Buchhaltung beim Landesverband oder einem großen Regionalverband, wobei die dafür zusätzlich erforderlichen Ressourcen von den Nutzern getragen werden müssen. Eine Entlastung der Vorstände bringt so gleichzeitig die Sicherheit, dass der gesamte Bereich vollständig und korrekt erledigt wird.

Ein einheitliches Buchungssystem in allen Regionalverbänden wird deshalb angestrebt. Das ermöglicht zunächst eine gewisse Vergleichbarkeit unter den regionalen Trägern und erleichtert bei Bedarf die Zentralisierung dieser Aufgabe. Ein Vorschlag für einen Kontenplan ist als Anlage 6 beigefügt.

11.3 Fundraising und Mitgliedergewinnung

Fundraising und Mitgliedergewinnung gehören zu den grundlegenden Aufgaben der jeweiligen Vorstände, weil nur so die Finanzierung der Beratungsstelle gesichert wird. Beispielhaft können hier genannt werden: Spenden-Mailing-Aktionen, Einnahmen durch Bußgelder, Veranstaltungen wie z.B. Vorträge, Theater, Ausstellungen, Marktstände, Beteiligung an regionalen Maßnahmen u.v.m. Der Austausch über gelungene Aktivitäten in diesem Bereich ist regelmäßiger Bestandteil der Trägerkonferenz.

Wichtig ist die Betreuung der bestehenden Mitglieder und Spender. Mindestens einmal jährlich werden diese über die Arbeit des Vereins und der Beratungsstelle informiert. Dies kann durch Zusendung des Jahresberichtes oder durch einen Brief mit den wichtigsten Informationen daraus geschehen.

Kreativität und Offenheit für neue, gerade auch digitale Möglichkeiten bei der Sponsorensuche werden dabei immer wichtiger.

Der Bundesverband bietet regelmäßige Fortbildungen zu diesem Thema an.

11.4 Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit ist auf allen Ebenen von **donum vitae** ebenfalls ein wichtiger Teil der Vorstandsarbeit und die Voraussetzung für ein gutes Fundraising und die Gewinnung neuer Mitglieder. Dazu gehören regelmäßige Berichte an die Presse, öffentlichkeitswirksame Aktionen vor Ort, die häufige Aktualisierung der Homepage u.a.

Beispiele von bisherigen Maßnahmen und Aktionen in den Regionalverbänden

- Aktuelle Flyer zur Auslage bei Frauenärzten, in Krankenhäusern und bei Veranstaltungen
- Öffentliche Veranstaltungen, Vorträge oder Diskussionen zu aktuellen Themen
- Jubiläumsveranstaltungen mit einem attraktiven öffentlichkeitswirksamen Programm
- Pressegespräche/Pressemitteilungen zu aktuellen Themen oder personellen Veränderungen
- Presseeinladung zu Mitgliederversammlungen
- Leserbrief aus aktuellem Anlass in der örtlichen Presse
- Weihnachtsbrief mit kurzem Jahresrückblick an Mitglieder und Förderer
- Versand des Jahresberichts an Mitglieder, Spender und Journalisten
- Versand der Jahresberichte an Richter und Staatsanwälte, nach Zuteilungen von Bußgeldern dann persönlicher Dank durch Briefe oder Telefonate.
- Persönliche Besuche in den Redaktionen, Bürgermeisterämtern und sonstigen für **donum vitae** wichtigen Institutionen
- Persönliche Besuche der Beraterinnen bei den Frauenärztinnen und Frauenärzten
- Homepage, die regelmäßig aktualisiert wird
- Mitwirkung in einschlägigen Netzwerken und Arbeitskreisen

Qualitätsmerkmale	Zielvorstellungen
<ul style="list-style-type: none"> • Die Vorstände der Regionalverbände übernehmen eine hohe ethische Verantwortung für die Aufgabe der Beratungsstelle, für Frauen in Not da zu sein und Lösungen anzubieten. • Mit großem Engagement und Einfallsreichtum akquirieren Vorstände und Beraterinnen Spender und Sponsoren für ihre Beratungsstelle. • Dabei brechen sie „eine Lanze“ für eine Aufgabe, die nicht mehr im Fokus der gesellschaftspolitischen Entwicklung steht. • Bei der Trägerkonferenz gibt es den regelmäßigen Austausch über Aktivitäten der einzelnen Regionalverbände ("best practice"). 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Landesvorstand setzt sich weiterhin für die stetige Anpassung der Landesförderung ein, um steigende Kosten auszugleichen. (80%-Quote der Personalstellen plus zusätzlich der entsprechend anteiligen Verwaltungskraft) • Es gibt überall eine Förderung durch den zuständigen Landkreis, denn die Aufgabe von donum vitae zählt zur lokalen sozialen Infrastruktur
<ul style="list-style-type: none"> • In allen Regionalverbänden wird die Buchhaltung korrekt und vollständig erledigt, zum Teil mit hohem Engagement der Vorstände und ggf. Mitarbeiterinnen. • Für die umfangreiche Verwaltungsarbeit werden in einigen Regionalverbänden auch zusätzliche Mitarbeiter finanziert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Buchhaltung wird in allen Regionalverbänden nach demselben Kontenplan geführt • Geeignete Aufgaben werden zentral beim Landesverband oder einem Regionalverband (als Dienstleister) erledigt.
<ul style="list-style-type: none"> • Alle Regionalverbände suchen regelmäßig nach Möglichkeiten, in der örtlichen Presse zu erscheinen. • Der Austausch über regionale Projekte, z.B. bei der Trägerkonferenz, wird im Sinne des „best practice“ genutzt. 	

12 Rückblick und Ausblick

Was wurde mit dem Prozess zur Erarbeitung dieses Handbuches erreicht? Welchen Gewinn können Landesverband und Regionalverbände aus dem vorliegenden Handbuch ziehen?

Im Laufe des sich über einige Jahre hinziehenden Prozesses haben wir uns entschlossen, kein Qualitätshandbuch im Blick auf eine mögliche Zertifizierung zu schreiben, sondern uns für die vorliegende Form eines „Handbuches für die Arbeit“ entschieden - als eine kompakte Grundlage für Vorstände und Mitarbeiterinnen.

Hervorgehoben werden muss zuerst die hohe Bereitschaft auf allen Ebenen, das eigene Tun zu hinterfragen und daraus Perspektiven (**Zielvorstellungen**) für die Arbeit zu entwickeln. **donum vitae** und seine Regionalverbände können ihre Arbeit im ehrenamtlichen und professionellen Bereich auf ein breites und intensives gemeinsames Engagement stützen.

Auf der fachlichen Ebene (**Qualitätsmerkmale**) hat sich gezeigt, dass **donum vitae** sehr gut aufgestellt ist und als fester Bestandteil der lokalen und regionalen sozialen Infrastruktur sehr geschätzt ist.

Das soll durch dieses gemeinsam erarbeitete Handbuch abgesichert werden. Seine Entstehung wurde in einem mehrjährigen Prozess "von unten nach oben" begleitet. So verfügt jeder Regionalverband nun gleichzeitig über eine eigene Standortbestimmung und individuell entwickelte Zielvorstellungen.

Dadurch ist es möglich, den eigenen Stand der Umsetzung mit der jeweiligen landesweiten Situation zu vergleichen. Gleichzeitig ergibt sich daraus eine Grundlage für eine gemeinsame **Realisierung der Zielvorstellungen, so dass diese nach und nach ebenfalls zu Qualitätsmerkmalen werden.**

Auf der der Trägerkonferenz im Mai 2018 haben sich die Vorstände aller Regionalverbände darauf geeinigt, dieses Handbuch als Grundlage für die Arbeit vor Ort und innerhalb des Landesverbandes zu verwenden.

Die Notwendigkeit der Überprüfung und Fortschreibung dieses Handbuches ergibt sich also von selbst. Das führt zu einem weiteren Zusammenwachsen der Regionalverbände innerhalb des Landesverbandes, der dann in der Diskussion mit anderen sozialen Verbänden das eigene Profil von **donum vitae** in der Arbeit und der gesellschaftspolitischen Diskussion verdeutlichen kann.

Ausblick

Die Weichen für ein kontinuierliches Umsetzen der vorliegenden Ergebnisse und ein Realisieren der Zielvorstellungen sind mit dem vorliegenden Handbuch gestellt. Der Landesvorstand trägt dafür Sorge, dass die während der Erarbeitung von allen entwickelte Dynamik zu fest vereinbarten Formen der Zusammenarbeit zwischen den Regionalverbänden und dem Landesverband führt. Gerade vor dem Hintergrund, der nicht einfachen finanziellen Situation von **donum vitae** wird es darauf ankommen, Wege zu wählen, die den personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen aller Beteiligten gerecht werden.

Mai 2018 Der Landesvorstand
(aktualisiert im Oktober 2022)