

Institutionelles Schutzkonzept

Inhalt:

1	Präambel	Seite 2
2	Ziele	Seite 2
3	Standards und Anforderungen für den Umgang miteinander	Seite 3
3.1	Persönlichkeitsrechte	
3.2	Partizipation	
3.3	Konflikte und Beschwerden	
3.4	Umgang mit Grenzen	
3.5	Umgang mit Grenzverletzungen	
4	Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeitende	Seite 5
5	Instrumente zur Umsetzung des Schutzkonzeptes	Seite 7
5.1	Erweitertes Führungszeugnis	
5.2	Verhaltenskodizes	
5.3	Schulungen und Fortbildungen	
5.4	Dokumentation	
5.5	Arbeitsgruppe zur Umsetzung dieses Konzeptes	
5.6	Präventionsfachkraft	
6	Einbindung der Prävention in das Regelwerk der Organisation	Seite 10
6.1	Personalauswahl	
6.2	Stellenbeschreibungen	
6.3	Leitbild und Qualitätsmanagement	
6.4	Konflikt- und Beschwerdemanagement	
7	Umgang mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufklärung	Seite 11

1. Präambel

Als eine Einrichtung der Caritas wollen wir allen Menschen, die sich uns anvertrauen, Hilfe und Unterstützung anbieten, damit sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt widerspricht den Prinzipien unseres kirchlich-caritativen Handelns. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört, ist mit unserem Grundauftrag unvereinbar.

Jeder Mensch ist einmalig als Person und besitzt eine ihm von Gott gegebene, unverfügbare Würde. Ihn in seiner Würde zu schützen, sein Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit zu achten und seine sexuelle Integrität zu wahren, diesem Recht weiß sich unsere Einrichtung in besonderer Weise verpflichtet.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir die Prävention gegen sexuelle Gewalt und die Entwicklung einer Kultur des grenzachtenden Umgangs als integralen Bestandteil unserer Arbeit und als dauerhafte Verpflichtung aller, die bei uns zur Erreichung der Verbandsziele hauptberuflich oder ehrenamtlich mitarbeiten.

Mit unserem institutionellen Schutzkonzept wollen wir sicherstellen, dass der Persönlichkeitsschutz in unserem Verband gewährleistet wird und die Persönlichkeitsrechte in unserer Arbeit beachtet werden. Wir stehen für eine Kultur der Achtsamkeit.

Das Schutzkonzept beschreibt, wie wir in unserer Organisation eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinanders entwickeln und pflegen wollen, damit unsere Einrichtung ein sicherer Ort für die uns anvertrauten Menschen und für unsere Mitarbeitenden darstellt. Grundlage bildet eine systematische Auseinandersetzung mit Risiko- und Gefährdungsfaktoren.

Das Konzept stellt den Rahmen unserer Präventionsarbeit dar und ist zugleich die Arbeitsgrundlage für deren Verwirklichung in unserem Haus.

Grundlage dieses institutionellen Schutzkonzeptes ist die Präventionsordnung des Bistums Münster (nordrhein-westfälischen Teil) vom 01. Mai 2014.

2. Ziele

Mit diesem Schutzkonzept verbinden wir folgende Zielsetzungen:

1. Beschreibung der Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention gegen sexuelle Gewalt und andere Grenzverletzungen für unsere Organisation und unsere Mitarbeitenden ergeben.
2. Darlegung der Verankerung der Prävention im Regelwerk und der Einbindung in Qualitätsmanagement unserer Organisation.
3. Festlegung von Verhaltensanforderungen für die Führungsverantwortlichen und die Mitarbeitenden* in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen unseres Hauses. Beschreibung der Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

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

3. Standards und Anforderungen für den Umgang miteinander

3.1 Persönlichkeitsrechte

Wir stellen sicher, dass die Persönlichkeitsrechte der uns anvertrauten Menschen in jeder Phase der Hilfe geschützt werden. Dazu gehört insbesondere der Schutz vor physischer und psychischer Gewalt, vor Schadenszufügung oder Misshandlung, vor sexueller (sexualisierter) Gewalt, vor Vernachlässigung, schlechter Behandlung oder Ausbeutung.

Im Rahmen des uns gestellten Hilfe- und Schutzauftrages achten wir die Privatsphäre der uns anvertrauten Menschen und deren Recht auf Intimität.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber der ihnen Anvertrauten und Schutzbefohlenen bewusst und handeln entsprechend.

Unsere Mitarbeitenden sind entsprechend geschult und in den Verhaltenskodex unseres Hauses eingewiesen. Wir stärken sie in ihrem professionellen, pädagogischen Handeln und geben ihnen dabei Orientierung und Sicherheit.

Wir sorgen für Transparenz in unserer Arbeit und arbeiten mit den aufsichtsführenden Stellen eng zusammen.

3.2 Partizipation

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

3.3 Konflikte und Beschwerden

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

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

3.4 Umgang mit Grenzen

Wir achten die Würde und Integrität des Menschen und begegnen den uns Anvertrauten in allen Situationen und Phasen der Hilfe respektvoll und wertschätzend. Wir beachten das Gebot der Verhältnismäßigkeit der pädagogischen Mittel und das Willkürverbot.

In unseren fachlichen Konzeptionen treffen wir Aussagen zum Umgang mit Grenzen und entwickeln entsprechende Handlungsleitlinien.

Wir reflektieren unser Handeln regelmäßig und unterstützen unsere Mitarbeitenden, damit sie Handlungssicherheit erhalten und sicher mit eigenen und fremden Grenzen umgehen können.

Der Umgang mit Grenzen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil der Qualifizierung unserer Mitarbeitenden.

3.5 Umgang mit sexualisierter Gewalt: Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevanten Taten

Wir unterscheiden drei Formen der sexualisierten Gewalt: die Grenzverletzung, den Übergriff und die strafrechtlich relevante Tat.

Eine Grenzverletzung passiert aufgrund fachlichen Fehlverhaltens oder mangelnder Erfahrung. Grenzverletzungen können nicht ganz vermieden werden, da die Grenzen von Menschen verschieden sind. Dennoch sollten diese erkannt und thematisiert werden. Die Opfer selbst, die grenzverletzende Person oder Dritte können eine Grenzverletzung wahrnehmen. In der Konsequenz stehen eine Entschuldigung und eine Verhaltensänderung.

Ein Übergriff ist eine gezielte Grenzverletzung. Übergriffe sind nicht mehr versehentlich und werden trotz abwehrenden Reaktionen von Opfern vorgenommen. Diese müssen dienstrechtlich geahndet werden. Übergriffe, die nicht geahndet werden, können in strafrechtlich relevante Taten münden.

Unsere These ist, dass jede strafrechtlich relevante Tat damit beginnt, dass Grenzen missachtet werden und Grenzverletzungen übersehen werden. So ist es zwingend erforderlich, dass wir achtsam mit unseren eigenen und den Grenzen anderer umgehen.

4. Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeitende

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus der Prävention gegen sexuelle Gewalt für unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeitenden ergeben, haben wir in einem Verhaltenskodex dargelegt. Dieser umfasst einen allgemeinen Teil, der vom Bistum Münster vorgegeben ist, und jeweils einen besonderen Teil für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt.

Gemäß Präventionsordnung sind wir verpflichtet, klare spezifische Regeln für die jeweiligen Arbeitsbereiche partizipativ auszuarbeiten. Ziel ist es, den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der sozialen Arbeit verhindert. Im Mittelpunkt stehen die uns anvertrauten Menschen und deren Wohlergehen. Von daher ist es wichtig, achtsam mit den Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen umzugehen und ihnen zuzuhören, wenn sie sich anvertrauen wollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder und Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Fachwissen und der Schaffung von Beschwerdewegen. Vor allem gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit den anvertrauten Personen und untereinander.

Die haupt- und nebenberuflich Mitarbeitenden sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich diesem Verhaltenskodex.

Allgemeine Verhaltensanforderungen und -regeln sind insbesondere:

- ☐ Unsere Arbeit und unsere Zusammenarbeit sind geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Führungskräfte und Mitarbeitende verstehen sich als Teil eines Netzwerkes, in dem die Zusammenarbeit partnerschaftlich und arbeitsteilig ausgestaltet wird. Das schließt den Bereich der Prävention explizit mit ein.
- ☐ Unsere Führungskräfte pflegen einen kooperativen Führungsstil. Grundsäulen ihres Leitens und Führens sind Vertrauen, Wertschätzung und Respekt sowie die Beteiligung der Mitarbeitenden und ihre Einbindung in die sie betreffenden Entscheidungsabläufe. Dies ist ein wichtiger Teil unserer „Kultur der Achtsamkeit“.
- ☐ Unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeitenden gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

- Sie kennen die Persönlichkeitsrechte, achten sie und tragen Sorge, dass der Persönlichkeitsschutz der ihnen Anvertrauten gewährleistet wird.
- Sie respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Kinder, Jugendlichen und der erwachsenen Schutzbefohlenen. Sie achten auch auf ihre eigenen Grenzen und gehen achtsam mit Bildern und Medien um, insbesondere auch bei der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.
- Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind aufgefordert, Grenzverletzungen bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und der erwachsenen Schutzbefohlenen einzuleiten.
- Sie sind darüber informiert, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.
- Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind aufgefordert, gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung zu nehmen. Bei Grenzverletzungen, Übergriffen und gewalttätigen Handlungen durch Mitarbeitende oder andere Anvertraute greifen sie ein.
- Sie sind verpflichtet, Kenntnisse eines Sachverhalts, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahe legt, ihrer/m Vorgesetzten mitzuteilen. Sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsfällen und die Ansprechperson unserer Organisation.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden sind verpflichtet, diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten.

Für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt, ergänzen spezifische Verhaltensregelung diesen allgemeinen Teil zu einem einrichtungsspezifischen Schutzkonzept:

Dazu gehören insbesondere die Bereiche Kinder- und Jugendhilfe, Familienhilfe, Alten- und Gesundheitshilfe, Eingliederungshilfe und Beratungsdienste.

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

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

5. Instrumente zur Umsetzung des Schutzkonzeptes

5.1 Erweitertes Führungszeugnis (Selbstauskunftserklärung §§ 5-6 Prävo)

Wir tragen Sorge dafür, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung sowie weiterer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, bei uns weder im Rahmen einer hauptberuflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit, Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen noch sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen regelmäßig Kontakt haben.

Wir holen von neuen, hauptberuflichen Mitarbeitenden vor ihrer Einstellung und darüber hinaus im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein, soweit eine gesetzliche Regelung dies ermöglicht oder sich eine entsprechende Rechtspflicht aus Vereinbarungen oder sonstigen rechtlichen Bestimmungen für uns ergibt.

Wir holen von neuen Ehrenamtlichen vor Aufnahme der Tätigkeit und darüber hinaus im Abstand von fünf Jahren für die im Bereich des SGBVIII ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein, soweit eine gesetzliche Regelung dies ermöglicht oder sich eine entsprechende Rechtspflicht aus Vereinbarungen oder sonstigen rechtlichen Bestimmungen für uns ergibt.

Ein im Rahmen einer Bewerbung vorgelegtes erweitertes Führungszeugnis wird nur von der/dem jeweils für die Prüfung bestellten Verantwortlichen geprüft.

Alle Personen gem. §2 Abs. 7 Prävo werden aufgefordert, einmalig eine Selbstverpflichtungserklärung und Selbstauskunftserklärung abzugeben; ehrenamtliche Mitarbeiter*innen müssen nur eine Selbstverpflichtungserklärung abgeben. Selbstauskunfts- bzw. Selbstverpflichtungserklärung wird nach den geltenden Datenschutzbestimmungen vom Träger verwaltet und aufbewahrt.

5.2 Verhaltenskodizes

Wir verpflichten neue hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende auf unsere Verhaltenskodizes, in dem sie eine Erklärung zum grenzachtenden Umgang unterzeichnen.

Die dort vorgegeben Verhaltensregeln sollen ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine transparente Kommunikationskultur gegenüber den minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen sicherstellen.

Unsere Verhaltenskodizes haben einen allgemeinen, für Mitarbeitende aus allen Bereichen identischen Teil und einen besonderen Teil für die spezifischen Arbeitsbereiche. Der besondere Teil wird in einem partizipativen Verfahren mit den beteiligten Mitarbeitenden erstellt.

Für folgende Bereiche werden individuelle Kodizes erstellt:

Hauptberuflich Mitarbeitende

- ☐ Beratungsdienste
- ☐ Stationäre Jugendhilfe
- ☐ Ambulante Jugendhilfe und Kindertagesstätten
- ☐ Flüchtlingshilfe und Migrationsdienste
- ☐ Fachbereich Gesundheit und Pflege
- ☐ Betreuungsprojekte an Schulen

Ehrenamtlich Mitarbeitende

- ☐ Offener Ganzttag an Grundschulen
- ☐ Flüchtlingsarbeit
- ☐ Demenzbetreuung
- ☐ Seniorenreisen, Altentagesstätte

5.3 Schulungen und Fortbildungen

Wir sind uns der Verantwortung bewusst, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt integraler Bestandteil unserer Qualifizierungsmaßnahmen ist.

Deshalb schulen wir alle Personen, die mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten und unterweisen sie in die damit verbundenen Anforderungen.

Im Rahmen unserer Personalentwicklung ermitteln wir auch den sich im Bereich des Schutzes der Anvertrauten ergebenden Fortbildungsbedarf unserer Mitarbeitenden.

Wir bieten Schulungen und Fortbildungen an, beispielsweise zu Fragen von:

- ☐ angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
- ☐ Strategien von Täterinnen und Tätern,
- ☐ Psychodynamiken der Opfer,
- ☐ Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- ☐ Straftatbeständen und weiteren einschlägig rechtlichen Bestimmungen,
- ☐ eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- ☐ konstruktiver Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,

- Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
- Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfen für Personen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, für ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,
- sexualisierter Gewalt von minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen.

Konkret führen wir folgende Schulungen und Fortbildungen durch:

- Einführung in die Thematik mit Unterzeichnung des Verhaltenskodex,
- Thematisierung mindestens jährlich für Hauptberufliche in Team- oder Dienstbesprechungen und für Ehrenamtliche bei deren Treffen mit folgenden Aspekten:
 - Was fällt mir bei der Einhaltung des Verhaltenskodex leicht, was fällt mir schwer?
 - Muss der Verhaltenskodex weiterentwickelt werden?
 - Welche zielgruppenspezifischen Besonderheiten gibt es?
 - Gibt es strukturelle und prozessbezogene Gefährdungspotentiale?
 - Was muss an die Arbeitsgruppe weitergegeben werden?,
- Individuelle externe und interne Fortbildungsangebote.

5.4 Dokumentation

Wir haben unsere Standards und Anforderungen, unsere Regelungen und Verfahren in unserem Qualitätsmanagementsystem/unserem Organisationshandbuch beschrieben.

Unsere Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes sowie zur Einhaltung des hier beschriebenen, institutionellen Schutzkonzeptes ist in einer Selbstverpflichtungserklärung zusammengefasst, die wir in Eingangsbereichen und auf unserer Homepage öffentlich gemacht haben. Dort sind auch weitere Informationen zum institutionellen Schutzkonzept verfügbar.

Wir dokumentieren:

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

5.5 Arbeitsgruppe zur Umsetzung dieses Konzeptes

Der Caritasverband Kleve e.V. hat eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung und Fortschreibung dieses Konzeptes eingerichtet. Diese Gruppe wird von der Leitung eingesetzt. Mitglieder können dazu berufen und abberufen werden. Die Arbeitsgruppe überprüft die Einhaltung des Schutzkonzeptes. Sie nimmt Hinweise aus der Belegschaft auf und arbeitet diese in die Instrumente dieses Schutzkonzeptes ein.

Die Arbeitsgruppe trifft sich mindestens einmal im Jahr und wird von der Leitung einberufen. Die Präventionsfachkraft ist Mitglied der Arbeitsgruppe.

5.6 Präventionsfachkraft

Für die Umsetzung der bischöflichen Leitlinien und Verordnungen im Bereich der Prävention und des Umgangs mit sexueller Gewalt haben wir eine Präventionsfachkraft bestellt, die uns in allen Fragen der Prävention berät und unterstützt. Die Präventionsfachkraft unterstützt die Arbeitsgruppe, die für die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes zuständig ist (siehe 5.5).

Sie steht unseren hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in allen Fragen als Ansprechpartner(in) zur Verfügung.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist unsere Präventionsfachkraft im Umfang von 12,5 % von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen freigestellt. Die mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben und Kompetenzen sind in der Stellenbeschreibung „Präventionsfachkraft“ dargelegt.

6. Einbindung der Prävention in das Regelwerk der Organisation

6.1 Personalauswahl

Mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Ausbildung oder Pflege von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen betrauen wir nur Personen, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Unsere zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie in weiteren Mitarbeitergesprächen.

Wir lassen uns von neuen hauptberuflich Mitarbeitenden eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnen, in der diese uns gegenüber versichern, dass sie nicht wegen einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 der PräVO rechtskräftig verurteilt sind und gegen sie auch nicht wegen des Verdachts einer solchen Straftat ermittelt wird oder ein Strafprozess anhängig ist, dass gegen sie keine kirchlichen Straf- oder sonstige

Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.

Außerdem werden sie darin verpflichtet, uns bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 PrävO oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt hierüber unverzüglich zu informieren.

6.2 Stellenbeschreibungen

Stellenbeschreibungen aller hauptberuflich Mitarbeitenden und aller Führungskräfte, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Ausbildung oder Pflege von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen betraut sind, nehmen Bezug auf dieses Konzept und beschreiben die Anforderungen an die Mitarbeitenden.

6.3 Leitbild und Qualitätsmanagement

Wir haben die mit der Prävention und der Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit verbundenen Anforderungen und Standards in unsere Leitbilder, Konzeptionen und Regelwerke eingearbeitet und die damit verbundenen Strukturen und Prozesse transparent und nachvollziehbar beschrieben.

Als Bestandteil unseres Qualitätsmanagements sind sie im Qualitätsmanagementsystem hinterlegt und dokumentiert.

6.4 Konflikt und Beschwerdemanagement

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

7. Umgang mit Verdachtsfällen und mit einer nachhaltigen Aufklärung

Den Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen und damit verbundenen Verdachtsmomenten haben wir in einer Handlungsleitlinie geregelt, die sich an den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener ausrichtet.

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf sexuellen Missbrauch ist die Präventionsfachkraft zuständig.

Bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuellen Missbrauch wenden sich die Personen an diese Stelle.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeitenden in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

Dazu gehören insbesondere:

- ☐ Externe Beratung und Begleitung durch eine kompetente Fachstelle
- ☐ Supervision für Mitarbeitende
- ☐ Ggf. therapeutische Hilfen

Kleve, den 18.12. 2018

*: Um nicht immer wieder die Formulierung „Führungskräfte, Mitarbeitende und Ehrenamtliche zu verwenden, wird hier darauf hingewiesen dass jeweils Führungskräfte, haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter und Ehrenamtliche gemeint sind.