



Schutzkonzept

des Caritasverbandes für die Region Eifel e.V.

gegen sexuelle Gewalt und
Grenzverletzung des Selbstbestimmungsrechtes

Caritasverband
für die Region
Eifel e.V.



Inhalt

Vorwort	3
1. Christliches Menschenbild – unser Leitbild	4
2. Geltungsbereich	4
3. Ziele	5
4. Begriffsbestimmung	5
5. Zuständigkeitsbereiche.....	6
6. Leitlinien vorbeugender und eingreifender Maßnahmen.....	6
6.1 Qualitätsmanagement.....	6
6.2 Aus- und Fortbildung.....	6
6.3 Schulungsumfang – Zielgruppen	6
7. Personalauswahl – Personalentwicklung.....	7
7.1 Information für hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitende.....	7
7.2 Erweitertes Führungszeugnis § 5 Präventionsordnung Bistum Aachen	8
7.3 Einarbeitungsphase	8
7.4 Gesonderte Informationen für ehrenamtlich Mitarbeitende	8
8. Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung	8
9. Beschwerdewege.....	10
10. Intervention im Verdachtsfall	10
10.1 Allgemeiner Handlungsleitfaden bei Vermutung sexualisierter Gewalt.....	11
10.2 Verfahrenswege bei Verdachtsfällen.....	12
11 Quellenangabe/Impressum.....	13
Anlage 1 Verhaltenskodex	14
Anlage 2 Selbstverpflichtungserklärung.....	17
Anlage 3 Selbstauskunftsverklärung.....	18

Vorwort

Wenn wir Schutzbefohlene wirksam vor sexueller Gewalt und Grenzverletzungen schützen wollen, so geschieht das nicht einseitig mit einem Schutzkonzept, sondern beginnend mit unserer eigenen Haltung. Reden wir über Sexualität aus einem sinnesfreundlichen Blickwinkel. Ob jung oder alt, ob Mädchen oder Junge, ob Mann oder Frau, Sexualität ist ein Wesensmerkmal zwischenmenschlicher Beziehungen, ein Ergebnis sozialen Lernens mit Ausdrucksformen wie: Achtung, gegenseitige Wertschätzung, Vertrauen, Zuneigung, Intimität etc.

Für viele Menschen existiert der Begriff sexuelle Gewalt nicht in ihrem Lebensalltag, ist oft mit klischeehaften Vorstellungen, negativen Gefühlen, Unsicherheiten und fehlendem Sexualwissen verbunden. Selbst mit einer präsenten Öffentlichkeitsarbeit ist die Realität sexueller Gewalt in Zahlen, Daten und Fakten nicht erfassbarer geworden und für Mitarbeitende in Beratungs- und Betreuungsdiensten ist das Ausmaß der Problematik schwer zu erkennen. Oft gelingt nur eine Schadensbegrenzung.

Die Einschätzung von Gefährdungspotentialen bezieht sich auf die körperliche und seelische Unversehrtheit von Schutzbefohlenen und gerade im

Bereich der Grenzverletzungen sind diese häufig komplex bis unüberschaubar, weil diese von Betroffenen unterschiedlich erlebt werden.

Thematisieren wir die positiven, lustvollen und lebensbejahenden Aspekte von Sexualität, als auch die unterschiedlichsten Schattierungen von Gewalt und Grenzverletzungen.

Schutzbefohlene haben ein Recht auf körperliche Unversehrtheit. Diese Verantwortung liegt bei uns.

Geschäftsführung des Caritasverbandes
für die Region Eifel e.V.

Rolf Schneider

Schleiden, im September 2017

1. Christliches Menschenbild – unser Leitbild

Das Leitbild des Caritasverbandes für die Region Eifel beschreibt die Würde des Menschen als unantastbar. In dieser Verantwortung stehen die Achtung und der Schutz des Menschen im geistigen, seelischen und körperlichen Wohlergehen. Hervorgehend aus diesem Leitbild geht unsere fachliche, ethnische und christliche Grundhaltung der im Caritasverband arbeitenden Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen hervor. Ebenso dient es der konzeptionellen Arbeit im Verband.

Die Vorbeugung gegen sexualisierte Gewalt steht in der Tradition unseres christlichen Menschenbildes und der Solidarität mit den Schwachen der Gesellschaft. Wir nehmen die damit verbundene Verantwortung wahr, anvertraute Menschen zu schützen und zu unterstützen. Wir tragen gemein-

same Verantwortung diesen Schutz der uns anvertrauten Menschen zu sichern.

Die Sorge um das Heil des Menschen, um ein gelingendes, erfülltes Leben gehört zum Kern der Botschaft Jesu und bildet ein Grundanliegen allen caritativen Handelns. Darauf aufbauend ist es unsere Aufgabe, dass sexuelle Grenzverletzungen im Caritasverband nicht tabuisiert werden, sondern Beachtung erhalten.

Auf der Basis unseres Leitbildes haben wir das hier aufgeführte institutionelle Schutzkonzept auf unterschiedlichen Ebenen entwickelt, alle Beteiligten in einem partizipativen Prozess integriert und die Selbstbildungsprozesse dieser gefördert.

2. Geltungsbereich

Das Schutzkonzept bezieht sich auf alle Dienste des Caritasverbandes für die Region Eifel e.V.

3. Ziele

Das Schutzkonzept bietet vorbeugende und ein- greifende Maßnahmen bei sexueller Gewalt und Grenzverletzung des Selbstbestimmungsrechtes an.

Im Rahmen dessen streben wir an, die eigene pro- fessionelle Haltung im Alltag zu reflektieren und dadurch Handlungsorientierung und -sicherheit auf unterschiedlichen Ebenen zu erhalten. Im Mit- telpunkt soll der Aufbau der „Kultur der Achtsam- keit“ stehen. Vor diesem Hintergrund verstehen wir

das vorliegende Schutzkonzept als einen sichtba- ren Qualitätsentwicklungsprozess, der alle unter- schiedlichen Akteure anspricht.

Uns ist es wichtig, dass dieses Schutzkonzept auf unterschiedlichen Ebenen Handlungsanweisun- gen gibt, so dass die hier aufgeführten Ziele erfüllt werden können.

Das Schutzkonzept tritt am 30.12.2017 in Kraft.

4. Begriffsbestimmung

Der Begriff Schutzbefohlene im Sinne dieses Schutzkonzeptes bezieht sich auf:

- ▶ Minderjährige; Kinder und Jugendliche
- ▶ Erwachsene Menschen mit Pflegebedarf
- ▶ Erwachsene Menschen mit Betreuungsbedarf im Sinne des SGB XI und SGB XII
- ▶ Menschen mit geistigen, seelischen und körper- lichen Behinderungen
- ▶ Geflüchtete, traumatisierte und hilfebedürftige Menschen
- ▶ Menschen mit Suchterkrankungen
- ▶ Menschen mit Bewusstseinsstörungen und erheblichen kognitiven Einschränkungen
- ▶ Opfer von Gewalt, Missbrauch, Vernachlässi- gung, Ausgrenzung
- ▶ Schwangere und ungeborenes Leben

- ▶ Angehörige und das enge soziale Umfeld
- ▶ Auszubildende
- ▶ Praktikanten/innen.

Der Begriff sexuelle Gewalt¹ umfasst neben straf- baren, sexualbezogenen Handlungen auch sons- tige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen des Selbstbestimmungsrechtes. Sie betreffen alle Handlungen und Verhaltensweisen mit sexuel- lem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilli- gung oder gegen den ausdrücklichen Willen von Schutzbefohlenen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

¹ Wir verwenden ausschließlich den Begriff „sexuelle Gewalt“, schließen damit andere Typen von Gewalt jedoch mit ein.

Der Begriff Grenzverletzungen umschreibt ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht, z.B.:

▸ **Missachtung persönlicher Grenzen**

Tröstende Umarmung, obgleich dies dem Gegenüber unangenehm ist

▸ **Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle**

Gespräch über das eigene Sexualleben

▸ **Missachtung von Persönlichkeitsrechten**

▸ **Missachtung der Intimsphäre**

Umziehen in der Sammelumkleidekabine eines Schwimmbades, obwohl sich ein Mädchen oder ein Junge nur in der Einzelkabine umziehen möchte

5. Zuständigkeitsbereiche

Vorbeugende und eingreifende Maßnahmen liegen in der Zuständigkeit von hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden in erzieherischen und betreuenden Diensten.

6. Leitlinien vorbeugender und eingreifender Maßnahmen

6.1. QUALITÄTSMANAGEMENT

Eine Verfahrensanweisung konkretisiert vorbeugende und eingreifende Maßnahmen gegen sexuellen Missbrauch und Grenzverletzungen des Selbstbestimmungsrechtes und ist in der Einarbeitungsmappe hinterlegt. Im Rahmen dessen überprüft das Qualitätsmanagement nach ca. fünf

Jahren, ob das Schutzkonzept evaluiert bzw. an die aktuellen Entwicklungen im Kontext des Präventionsbereiches sexualisierte Gewalt angepasst werden muss.

Das Qualitätsmanagement stellt Dokumente der Vorbeugung und des Eingreifens zur Verfügung.

6.2. AUS- UND FORTBILDUNG

Im Kontext von sexualisierter Gewalt sollen alle Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen in ihrem Arbeitsfeld sensibilisiert werden und entsprechend Basiswissen und Handlungssicherheit erhalten. Außerdem soll auf eine entsprechende Haltung gegenüber dem Thema sexualisierte Gewalt hingearbeitet werden. Ebenso ist die Kommunikationskompetenz ein fundamentaler Bestandteil der Aus- und Fortbildungen.

An dieser Stelle ist auf die verpflichtende Teilnahme an der Präventionsschulung für alle bei uns Tätigen hinzuweisen. Es ist zu überprüfen, welche Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen in welchem Umfang an Schulungsmaßnahmen teilnehmen müssen.

Mitarbeitende in leitender Verantwortung tragen die Sorge, dass die unterschiedlichen Personengruppen informiert – oder geschult werden und mindestens alle 5 Jahre an Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich teilnehmen.

6.3. SCHULUNGSUMFANG – ZIELGRUPPEN

Mitarbeitende in leitender Verantwortung tragen Personal- und Strukturverantwortung. Diese Personengruppe muss über die Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden (Intensivschulung).

Mitarbeitende in einem intensiven, pädagogischen, betreuenden, pflegenden, beaufsichtigenden Kontakt mit Schutzbefohlenen müssen im Rahmen einer intensiveren Schulung gründlich geschult werden (Basis Plus-Schulung).

Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen und sporadischen (Übernachtung Ferienfreizeit) pädagogischen, betreuenden, pflegenden, beaufsichtigenden...Kontakt mit Schutzbefohlenen müssen im Rahmen einer Basisschulung geschult werden (Basis-Schulung).

Themen der Schulungen sind u.a. Handlungssicherheit im Verdachtsfall, vorbeugende und eingreifende Maßnahmen, Steigerung der Handlungskompetenz und Reflexion der eigenen Rolle.

7. Personalauswahl – Personalentwicklung

7.1. INFORMATION FÜR HAUPTAMTLICH UND EHRENAMTLICH MITARBEITENDE

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Vorbeugung gegen sexualisierte Ge-

walt im Vorstellungsgespräch. Hierbei wird darauf geachtet, dass die Personen neben erforderlichen fachlichen Kompetenzen auch über eine persönliche Eignung für ihren zukünftigen Arbeitsbereich

verfügen. Des Weiteren wird während der Einarbeitungszeit und in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen die Prävention gegen sexualisierte Gewalt thematisiert. Indes wird sowohl der Verhaltenskodex (siehe Anlage 1) als auch der Beschwerdeweg bezüglich auftretende Fälle veranschaulicht, sodass sexualisierte Gewalt im Caritasverband kein Tabuthema darstellt.

Eine ausführlichere Darstellung dieser Aspekte wird in den nachfolgenden Unterpunkten erläutert.

7.2. ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS § 5 PRÄVENTIONSORDNUNG BISTUM AACHEN

Innerhalb des Caritasverbandes werden keine Personen eingestellt, die wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräVo genannten Straftat verurteilt sind. Aus diesem Grund sind wir verpflichtet, von allen haupt- und nebenberuflich Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis anzufordern. Zusätzlich ist die Selbstauskunftserklärung (Anlage 3) zu unterschreiben und auszuhändigen. Im Einstellungsverfahren wird das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis seitens der Personalabteilung angefordert. Beim Umgang mit den Daten der Führungszeug-

nisse werden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach der Anordnung des kirchlichen Datenschutzes eingehalten.

Enthält das Führungszeugnis einen Eintrag, ist die Geschäftsführung zu informieren. Das Führungszeugnis verbleibt in der Verwahrung des ehrenamtlich Mitarbeitenden.

7.3. EINARBEITUNGSPHASE

In der Einarbeitungsphase werden die Inhalte des Schutzkonzeptes vermittelt und im Einarbeitungsprotokoll dokumentiert. Zusätzlich wird die erforderliche Schulungs- bzw. Fortbildungsform festgelegt, mit Hinweis auf den nächsten einrichtungsinternen Schulungstermin oder ein vergleichbares Angebot.

7.4. GESONDERTE INFORMATIONEN FÜR EHRENAMTLICH MITARBEITENDE

Im Hinblick auf die Fürsorgepflicht gegenüber Schutzbefohlenen müssen die zuständigen Verantwortlichen insbesondere die ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Aufnahmegespräch anhand des Infoblattes 1.3.1 informieren.

8. Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung

Die haupt- und ehrenamtlich Tätigen sollen die Möglichkeit erhalten, im Rahmen ihres Arbeitsbereiches ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Po-

tentiale zu entfalten. Dabei ist es uns wichtig, dass sie sich im Caritasverband aufgehoben und sicher fühlen.

Für eine gute Beziehungsarbeit zu den uns anvertrauten Menschen ist es uns von besonderer Bedeutung, dass alle Haupt- und Ehrenamtlichen transparent in positiver Hinsicht handeln. Hinsichtlich dessen stehen die Aspekte Achtsamkeit und Respekt im Vordergrund. Des Weiteren ist uns die Schaffung einer ausgewogenen Balance zwischen Nähe und Distanz wichtig.

Insbesondere im Rahmen der Pflege kommt es zu intimen und persönlichen Kontakten zu den Pflegebedürftigen. Vor diesem Hintergrund wird gerade von Seiten des pflegerischen, diagnostischen, medizinischen sowie therapeutischen sowie Personals eine hohe Sensibilität in Bezug auf die persönlichen Grenzverletzungen der Pflegebedürftigen erwartet.

An dieser Stelle ist zu betonen, dass eine wirkungsvolle Präventionsarbeit nur umsetzbar ist, wenn alle haupt- und nebenberuflich Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen des Caritasverbandes sensibel mit dem Themenbereich sexualisierte Gewalt umgehen und entsprechende Handlungsmöglichkeiten wahrnehmen. Diesbezüglich sind eindeutig formulierte Regeln für einen respekt- und verantwortungsvollen Umgang mit den uns anvertrauten Menschen wichtig.

Der Verhaltenskodex ist in der Anlage 1 angefügt. Dieser macht die verbindlichen Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag deutlich.

Unter Berücksichtigung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Arbeits-

anweisungen werden die Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung gemäß § 6 Abs. 3 PräVo (siehe Anlage 2) von den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden und den ehrenamtlich Tätigen anerkannt. Diese Erklärung ist allen Personen, die haupt-, nebenberuflich oder ehrenamtlich in schutzbefohlenen Bereichen tätig sind bzw. tätig sein wollen, nach der Präventionsschulung zusammen mit dem Verhaltenskodex auszuteilen. Mit der Unterschrift auf der Selbstverpflichtungserklärung verpflichten sich die Mitarbeitenden schließlich den Verhaltenskodex pflichtbewusst und gewissenhaft zu befolgen.

Neue hauptamtlich Mitarbeitende erhalten das Dokument mit dem Arbeitsvertrag und dem Hinweis, dieses nach der Präventionsschulung der Personalabteilung zukommen zu lassen.

Ehrenamtlich Mitarbeitende erhalten das Dokument zur Unterschrift nach der Präventionsschulung.

9. Beschwerdewege

In unserer Arbeit ist uns eine respektvolle und wertschätzende Arbeitsweise von besonderer Bedeutung. Dabei pflegen wir eine positive Zusammenarbeit zu allen Schutzbefohlenen. Hierbei ist die zentralste Grundlage die aktive Beteiligung der Schutzbefohlenen.

Diese Schutzbefohlenen müssen über ihre Rechte kennen und in diesen geachtet und gefördert werden. Vor diesem Hintergrund gibt es in unserem Verband Beratungs- und Beschwerdestellen für Schutzbefohlene sowie für alle Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen.

Die Beschwerdewege sind allen Beteiligten bekannt und wurden diesen transparent gemacht.

Beschwerden sind mündlich und durch einem Beschwerdebogen in z. B. einem Briefkasten möglich. Bevorzugt ist es uns ein großes Anliegen die Beschwerden in einem persönlichen Gespräch zu besprechen.

Das Ziel unseres Beschwerdemanagement ist es, alle Schutzbefohlenen vor unprofessionellen Handlungen zu schützen und dabei eine Verbesserung der Qualität des professionellen Handelns vorzunehmen. Außerdem betrachten wir dieses Management als eine Form, in der wir auf Fehler aufmerksam gemacht werden und dadurch eine Möglichkeit erhalten Verbesserungen für unseren Verband vollziehen zu können.

10. Intervention im Verdachtsfall

Eine Vermutung von sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen stellt aus vielfältigen Gründen eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Differenzierte Handlungsleitfäden bieten die Möglichkeit einer einfachen, klaren Anleitung für den Umgang mit entsprechenden Krisensituationen.

Bereits an dieser Stelle ist vorab zu erwähnen, dass Mitarbeitende, denen Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch vorliegen ver-

pflichtet sind, dies dem Vorgesetzten oder der internen Vertrauensperson beziehungsweise der externen Ansprechperson auf der Grundlage der einrichtungsinternen Verfahren mitzuteilen. Die Leitungsebenen des Caritasverbandes sind ebenfalls zu informieren (dies schließt ehrenamtliche Führungsebenen ein).

Im Folgenden werden die Interventionswege bei einem Verdachtsfall aufgezeigt, sowie auch interne und externe Beratungsstellen.

10.1 ALLGEMEINER HANDLUNGSLEITFADEN BEI DER VERMUTUNG SEXUALISierter GEWALT

Der allgemeine Handlungsleitfaden für das Auftreten bzw. der Vermutung eines Falls von sexualisierter Gewalt ist sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Schutzbefohlenen und deren Angehörigen bekannt.

Folgende Interventionen gehören dazu:

- Beachten der Zuständigkeiten
- Zusammentragen und bewerten aller relevanten Fakten
- Sofort- und Schutzmaßnahmen (z. B. in Form von Trennung des Opfers und der verdächtigen Person)
- Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle (siehe beauftragte Personen)
- Arbeitsrechtliche Aspekte (z. B. beschuldigte Person von der Arbeit freistellen, Mitarbeitervertretung einbeziehen)
- Professionelle Betreuung des Opfers
- Professionelle Beratung der Beteiligten (Fachberatungsstellen)
- Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
- Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung bezüglich der Erstattung einer Strafanzeige, Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Dokumentation
- Datenschutz

Grundsatz: Alle Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet sich bei der Präventionsbeauftragten des Caritasverbands für die Region Eifel oder einer entsprechenden Stelle zu melden.

10.2. VERFAHRENSWEG BEI VERDACHTSFÄLLEN

(vgl. Prävention im Bistum Aachen S. 19ff.)

Für den Umgang mit Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende, Geistliche oder ehrenamtlich Tätige gelten die „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ vom 23.08.2010 und die „Ausführungsbestimmungen zum Vorgehen bei sexuellem Missbrauch Minderjähriger durch Geistliche im Dienst des Bistums Aachen“ vom 15.12.2008.

Beauftragte Personen bei Verdachtsfällen (Erstansprechpartner)

Personen, die einen konkreten Verdacht auf sexualisierte Gewalt melden möchten oder Menschen, die Opfer sexualisierter Gewalt durch einen Geistlichen, eine/n Mitarbeiter/in bzw. ehrenamtlich Tätigen im Bistum Aachen geworden sind, können sich über die Hotline an einen Missbrauchsbeauftragten des Bistums wenden.

Der Bischof von Aachen hat zur Prüfung von Vorwürfen eines sexuellen Missbrauchs Minderjähri-

ger durch Geistliche im Dienst des Bistums Aachen Mitarbeitende des Bistums als seine Beauftragten ernannt. Für die Prüfung von Vorwürfen sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen, die sich auf andere kirchliche Mitarbeitende im Bistum Aachen beziehen, hat der Bischof Marita Eß zu seiner Beauftragten ernannt. Den Missbrauchsbeauftragten steht eine Kommission zur Seite, der auch unabhängige Fachleute aus den Bereichen Psychiatrie, Psychologie, Pädagogik und Pastoral angehören.

HOTLINE
0173 9659436

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch.

**Es ist eine Mailbox aktiviert, auf der eine Nachricht hinterlassen werden kann.
Die Informationen werden vertraulich behandelt.**

Ansprechpartner bei Verdachtsfällen

Präventionsbeauftragte des Caritasverbandes für die Region Eifel e.V.

Lena Winter • 📞 01590 4481415 • ✉️ l.winter@bistum-aachen.de

Bischöfliche Beauftragte

(für die Prüfung von Vorwürfen gegen nicht-pastorale Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in der Kirche):

Marita Eß (Gemeindereferentin) • ✉️ marita.ess@bistum-aachen.de

Bischöfliche Beauftragte

(für Verdacht auf Missbrauch durch geistliche und pastorale Mitarbeitende)

Barbara Geis (Pastoralreferentin) • ✉️ barbara.geis@bistum-aachen.de

QUELLEN

- ▶ Deutscher Caritasverband (Hrsg.): Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in Diensten und Einrichtungen der Caritas
- ▶ Erzbistum Paderborn (2016): Mantelschutzkonzept. Orientierungshilfe zur Entwicklung von Institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus. Paderborn
- ▶ Prävention im Bistum Aachen: Hinsehen und Schützen / Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen
- ▶ Prävention im Bistum Aachen: Hinsehen und Schützen / Arbeitshilfe für Präventionsschulungen im Bistum Aachen
- ▶ Bistum Aachen (2014): Präventionsordnung der Diözese Aachen. <http://praevention.kibac.de/praeventionsordnung>. Eingesehen am 19.09.2017
- ▶ Ausführungsbestimmung zur Präventionsordnung der Diözese Aachen – 01.05.2014

Impressum

Redaktion	Martina Bertram, Lena Winter, Rolf Schneider
Texte	Martina Bertram, Lena Winter, Rolf Schneider
Layout	Arndt Krömer
Verantwortlich	Rolf Schneider
Fotonachweis	Caritasverband für die Region Eifel e.V.
Ort/Datum	Schleiden, September 2017

Anlage 1 – Verhaltenskodex

Verhaltenskodex des Caritasverbandes für die Region Eifel e. V. gegen sexuelle Gewalt und Grenzverletzung des Selbstbestimmungsrechtes

Stand: September 2017

Das Bistum Aachen bietet Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflich Mitarbeitenden sowie ehrenamtlichen Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Wissen und der Schaffung von kurzen Beschwerdewegen. Vor allem aber gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamen Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, mit schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Die haupt- und nebenberuflich Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgenden Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich akzeptiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeit.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

5. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und Ansprechpartner für das Bistum Aachen, meines Verbandes oder meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
6. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Auf der Basis dieser Grundhaltung sollen konkrete Verhaltensregel für die jeweiligen Arbeitsbereiche festgelegt werden. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent für alle Beteiligten sein.

GESTALTUNG VON NÄHE UND DISTANZ

In der pädagogischen, erzieherischen, seelsorgerischen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geht es darum, eine adäquate Balance zwischen Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können.

ANGEMESSENHEIT VON KÖRPERKONTAKT

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhalten geboten, d.h. der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren.

SPRACHE UND WORTWAHL

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Die verbale Interaktion und Kommunikation soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen sowie der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst werden.

BEACHTUNG DER INTIMSPHÄRE

Der Schutz der Intimsphäre in der pädagogischen, erzieherischen, seelsorgerischen und pflegerischen Arbeit ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Veranstaltungen mit Übernachtungen sind besondere Herausforderungen und Situationen, denen sich die haupt- und nebenberuflich Mitarbeitenden sowie ehrenamtlichen Tätigen bewusst sein müssen. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen.

ZULÄSSIGKEIT VON GESCHENKEN

Geschenke und Bevorzugungen können eine ernste gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung nicht ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, um Kinder und Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu selbstbewusste, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zu teil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben, dem verantwortlichen Tätigen den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent im Sinne der Einarbeitungsmappe zu handhaben.

UMGANG MIT UND NUTZUNG VON MEDIEN UND SOZIALEN NETZWERKEN

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unerlässlich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

ERZIEHERISCHE MASSNAHMEN

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und für den Betroffenen plausibel sind.

Anlage 2 – Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung

Gemäß § 6 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen im Bistum Aachen.

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden

Name, Vorname

Anschrift

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung

Ich habe den Verhaltenskodex des Caritasverbandes für die Region Eifel e.V. Einrichtung erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Mit der Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung versichere ich, dass ich den Verhaltenskodex gewissenhaft befolgen werde.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 3 – Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit im Caritasverband für die Region Eifel e.V.

In Ergänzung des von mir vorlegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹ rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Mit dieser Erklärung versichere ich, dass ich keine Strafdelikte nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e oder 223 bis 229 des StGB begangen habe. Ebenso verpflichte ich mich, dass ich keine anderweitige Straftat begangen habe, die für meinen beruflichen Werdegang im Caritasverband bedeutend sind. Darüber hinaus bekräftige ich, dass in naher Zukunft keine strafrechtlichen Ermittlungsverfahren gegen mich auftreten. Alle aufgeführten Daten wurden von mir wahrheitsgerecht und nach vollständiger Richtigkeit angegeben. Beim Angeben von falschen oder unvollständigen Daten kann es aus Gründen der Täuschung zu einer Anfechtung des Arbeitsvertrages kommen.

Ort, Datum

Unterschrift

¹ §§ 171, 174 bis 174c, 176 - 180a, 181a, 182 bis 184f., 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB