Katholischer Sozialdienst e. V.

Institutionelles Schutzkonzept

Inhalt

1. Präambel
2. Risikoanalyse
3. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung
4. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
5. Beschwerdewege
6. Verhaltenskodex
7. Aus- und Fortbildung
8. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfe bedürftigen Erwachsenen
9. Präventionsfachkräfte

Anlagen

Auszug Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO
Definition sexualisierte Gewalt
Verhaltenskodex Katholischer Sozialdienst e. V
Hinweise für ein Rehabiltiationsverfahren

1. Präambel

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) erfolgt auf Grundlage der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung, Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept (veröffentlicht im Kirchlichen Anzeiger Erzbistum Paderborn, Nr. 5, 1. Mai 2014).

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Katholischer Sozialdienst e. V. ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem Leitbild sichtbar, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der Mitarbeitenden hervorgeht. Unser Leitbild bildet die Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit in unseren Diensten.

Es ist unser Ziel, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken. Wir tragen gemeinsam Verantwortung gegenüber den uns anvertrauenden Menschen. Uns ist bewusst, dass im Rahmen unserer Tätigkeit besondere Abhängigkeitsverhältnisse entstehen können, die eine deutliche Haltung erfordern.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass (sexualisierte) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, Klienten_innen, Angehörigen etc., aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies findet Beachtung in den Präventionsbemühungen.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept legen wir Wert darauf, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen angestoßen wird. Es soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung dieses Konzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Diensten sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als ein Element zur nachhaltigen Regelung bzw. des Qualitätsmanagements zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten. Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Menschen bestmöglich zu schützen.

Dazu gehören u.a.:

- aktive Umsetzung der eigenen und der institutionellen Werthaltung in die Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe(n) und (sexualisierte) Gewalt
- Achtung der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der uns anvertrauten Menschen
- Förderung der Selbstkompetenzen der uns anvertrauten Menschen
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber der uns anvertrauten Menschen

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unseren Diensten beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit den hierfür relevanten Personen.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Dienste sind nach der Präventionsordnung:

- persönliche Eignung/ Personalauswahl und Personalentwicklung
- erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Aus- und Fortbildung/ Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen
- Qualitätsmanagement/ nachhaltige Einarbeitung in die Struktur bzw. die Regelungen

2. Risikoanalyse

Ausgehend von den Ausführungsbestimmungen zu § 3 PrävO des Bistums Paderborn haben wir eine Risikoanalyse erstellt.
Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den Mitarbeitenden die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung unsere Diensten in den Blick genommen haben.

Arbeitsgruppe zur Erstellung der Risikoanalyse

Vor diesem Hintergrund haben wir eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die die Risikoanalyse erstellte. Dieser Arbeitsgruppe gehörten an:

- Maria-Elisabeth Lang, stellvertretende Geschäftsführerin
- Andrea Lambers, Präventionsfachkraft
- Simone Nieß, Präventionsfachkraft
- Lena Müller, Mitarbeitervertretung

Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen beim Katholischen Sozialdienst zu erkennen. Die Arbeitsgruppe hat Organisationstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Diensten.

Beachtung fanden folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

- Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Führungsstruktur, Kommunikationsstruktur, Zuständigkeiten)
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen wurden unter dem Aspekt der Transparenz, Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern
- der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit
- vorhandene Betreuungsverhältnisse und Bezugsbetreuung, Beratungs- und Betreuungssituationen
- räumliche Gegebenheiten
- Beschwerdemöglichkeiten und Meldeverfahren

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten uns auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren, die wir in unser Institutionelles Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt wird.

3. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

-§ 4 PrävO-

Um den Schutz der uns anvertrauten Menschen in unseren Diensten zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb unserer betrieblichen Kommunikationsstruktur. Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz, als auch auf die persönliche Eignung.
Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz.

Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- Fortbildungsbedarf zum Thema

4. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

-§ 5 PrävO und Ausführungsbestimmung zu § 5-

In unseren Diensten werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PrävO genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 PrävO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichern die Mitarbeitenden, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt sind und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wird, verpflichten sie sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

5. Beschwerdewege

-§ 7 PrävO und Ausführungsbestimmungen zu § 7-

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der uns anvertrauten Menschen beitragen.

Wichtig ist uns dabei die Beteiligung der uns anvertrauten Menschen. Sie müssen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von schutz- oder hilfebedürftigen Menschen geachtet und gefördert. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

In unseren Diensten sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden beschrieben und bekannt gemacht. Wir haben darauf geachtet, dass die Beschwerdewege niedrigschwellig und an den Bedarfen der Zielgruppe orientiert sind.

Unser Beschwerdemanagement hat dabei vor allem das Ziel, die schutz- oder hilfsbedürftigen Menschen vor unprofessionellem Handeln zu schützen und die Qualität des professionellen Handelns zu verbessern.

Wir sehen in diesem Beschwerdeverfahren die Chance, auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese bearbeiten zu können.

6. Verhaltenskodex

-§ 6 PrävO und Ausführungsbestimmungen-

In unserer Institution haben der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität. Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die punktuell Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind deshalb notwendig.

Für folgende Bereiche haben wir gemeinsam verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt, die im Anhang unseres Schutzkonzeptes zu finden sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Zulässigkeit von Geschenken
- Sprache und Wortwahl
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt.

Der von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept als Anlage beigefügt.

7. Aus- und Fortbildung

-§ 9 PrävO und Ausführungsbestimmungen zu § 9

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags. Dabei nehmen wir die Empfehlungen des Bistums zum Schulungsumfang und der Zuordnung der Mitarbeitenden auf.

Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeitenden, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines Jahres nach der Einstellung geschult.

Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungsinhalten richten.

8. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

-§ 10 PrävO-

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der uns anvertrauten Menschen zu unterstützen.

Wir unterstützen Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene Mut und Kommunikationsfähigkeit zu entwickeln, um Missachtungen von Rechten bei sich und anderen kundzutun und Hilfe zur Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen zu suchen.

Konkrete und geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen werden spezifisch für die jeweiligen Dienste entwickelt, da Anforderungen und Bedingungen unterschiedlich sind.

9. Präventionsfachkräfte

Nach § 12 der Präventionsordnung benennen wir als kirchlicher Rechtsträger zwei Präventionsfachkräfte.

Für den katholischen Sozialdienst e. V. wurden Frau Andrea Lambers und Frau Simone Nieß nach einer Qualifizierung beim Bistum Münster am 08./09.und 29.10.2018
mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt.

Kontaktdaten:

Maria-Elisabeth Lang:	02381-9245127	E-Mail:	lang@ksd-sozial.de
Simone Nieß:	02306-757515	E-Mail:	niess@ksd-sozial.de

Unsere Präventionsfachkräfte

- sind Ansprechpartnerinnen für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zu Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und können über interne und externe Beratungsstellen informieren,
- unterstützen den KSD bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung) des Institutionellen Schutzkonzeptes,
- bemühen sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des KSD,
- beraten uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und –maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und tragen mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen,
- sind Kontaktpersonen vor Ort für den Präventionsbeauftragten des Bistums Paderborn und
- geben Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.

Anlage Auszug Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO

Grundlage des Institutionellen Grundkonzeptes

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage des folgenden Teils der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung, die wir hier noch mal darstellen:

Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept
(veröffentlicht im Kirchlichen Anzeiger Bistum Paderborn, Nr. 5, 1. Mai 2014)

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.

2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln.

3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte Institutionelle Schutzkonzepte übernehmen. Wird das Institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.

4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.

5. In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 – 10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualität-management, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.“

Anlage Definition sexualisierte Gewalt

(E*ntnommen aus den Empfehlungen zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch des Deutschen Caritasverbandes)*

Die Empfehlungen beziehen sich auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt („Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung") sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB) soweit sie an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen (z. B. Menschen mit Behinderungen) begangen werden. Sie beziehen sich auch auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im erzieherischen sowie im betreuenden, pflegerischen oder im medizinischen Umgang mit Schutzbefohlenen eine Grenzüberschreitung darstellen.

Dies betrifft alle sexuellen Handlungen an Kindern unter 14 Jahren sowie sexuelle Handlungen an Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der Schutzbefohlenen erfolgen. Stets handelt es sich um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft sowie sozialem Status. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität, die es ihr gestattet, den Ablauf eines sozialen Kontaktes einseitig in ihrem Interesse zu gestalten und dabei zum Beispiel mit Belohnung (emotionaler Zuneigung und/ oder Geschenken) oder mit Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt) auf das jeweilige Verhalten der anderen Person zu reagieren.

In einigen Fällen sind sexuelle Übergriffe ein systematisches Vorgehen zur Vorbereitung weiterer Formen sexuellen Missbrauchs („Grooming"). Sie gehören dann zu den typischen Strategien, mit denen insbesondere erwachsene Täter und Täterinnen testen, inwieweit sie ihre Opfer und/oder deren familiäres, soziales oder berufliches Umfeld manipulieren und gefügig machen können. Sexuell übergriffige Menschen handeln nicht zufällig oder aus Versehen, sondern gezielt. Ihre sexuellen Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch die Massivität und/ oder Häufigkeit der nonverbalen oder verbalen Grenzüberschreitungen.

Die Betroffenen sind aufgrund des bestehenden Machtgefälles meist nicht in der Lage, ohne Unterstützung für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten. Erschwerend kommen häufig eigene Scham- und Schuldgefühle und oftmals ein bestehendes Vertrauensverhältnis zur Person des Täters bzw. der Täterin hinzu. Handelt es sich bei dem Täter oder der Täterin um eine(n) angesehene(n) und/oder beliebte(n) Mitarbeiter(in) oder Kollegen/ Kollegin, schwächt dies die unterlegene Position des Betroffenen noch zusätzlich. Die Verantwortung für den Schutz von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen liegt deshalb bei den Mitarbeiter(inne)n.

Erwachsene Schutzbefohlene im Sinne dieser Empfehlungen sind gebrechliche oder kranke Personen sowie Menschen mit Behinderung, gegenüber denen Mitarbeiter(innen) eine besondere Sorgepflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung für sexuelle Übergriffe besteht.

Anlage Verhaltenskodex Katholischer Sozialdienst e. V.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Ziel unserer 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. Es gilt eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und 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 respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, grenzüberschreitendes noch 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 die Ansprechpartner für den Katholischen Sozialdienst und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
6. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenen falls strafrechtliche Folgen hat.

Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzelgespräche finden in den dafür vorgesehen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen von außen zugänglich sein.
- herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen, wie z. B. gemeinsame Urlaube, private Verabredungen und Treffen.
- Spiele, Methoden und Übungen werden transparent gestaltet, so dass sie kein Unbehagen verursachen und keine Grenzen überschritten werden.
- diese Regelungen gelten sinngemäß auch bei Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in einem Dienst- oder Privat PKW.
- individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- es darf keine Geheimnisse mit Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geben.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.

Zulässigkeit von Geschenken

- finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Minderjährige sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- der Umgang mit Geschenken ist in den Allgemeinen Dienstanweisungen geregelt.

Sprache und Wortwahl

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Namen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Für Minderjährige schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene wird eine wertschätzende Anrede verwendet.
- Komplimente bezüglich der sexuellen Attraktivität sind nicht akzeptabel.
- in keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet.
- ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen.
- bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
- die Würde des Einzelnen, auch bei nicht ansprechbaren Menschen ist jederzeit gewährleistet. Es wird nicht geduldet, dass die Situation von Menschen, die sich nicht artikulieren oder nur eingeschränkt äußern können, ausgenutzt wird.

Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Filme, Computerspiele und Druckmaterialien mit pornographischen Inhalten sind in allen Zusammenhängen in jedem Fachbereich des Verbandes verboten.
- die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist nur im Rahmen der gültigen Regeln zulässig. Dies gilt besonders bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit Betreuungsaufgaben entstanden sind.
- für die Benutzung von sozialen Netzwerken mit Kontakt schutzbedürftiger Erwachsener wird die Datenschutzverordnung eingehalten.

Anlage Rehabilitation von Personen im Falle erwiesener Falschbeschuldigung und der Umgang mit ungeklärten Verdächtigungen

Zu Unrecht vorgebrachte Beschuldigungen und ungeklärte Verdächtigungen sind eine erhebliche Belastung für Beschuldigte, Verdächtigte, für Dritte, für informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Leitungen.

Darum ist neben dem Präventions- und Interventionskonzept für Schutzbefohlene eine Regelung für den Umgang mit erwiesener Falschbeschuldigung und ungeklärten Verdächtigungen als Element der Mitarbeiterfürsorge notwendig, um im Falle erwiesener Falschbeschuldigung, die persönliche Integrität der beschuldigten Personen wieder herzustellen und die Folgen der Falschbeschuldigung zu lindern.

Im Falle der Falschbeschuldigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, ist der/dem zu Unrecht Beschuldigten das Vertrauen auszusprechen, ihn/sie ggf. vor Angriffen Dritter zu schützen und eine die Bereitschaft zu unvoreingenommener und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit seinen Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten.

Die Durchführung einer Rehabilitation liegt in der Verantwortung der Einrichtungsleitung und muss mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt werden, wie die Klärung des Verdachts bzw. Überprüfung einer vorgebrachten Beschuldigung. Das schließt die Dokumentation von Beschuldigungen und Verdachtsmomenten, Handlungsschritte zur Klärung und Begründungen von Entscheidungen ein.
Kriterien für die Entscheidungsfindung und die Art und Weise der Rehabilitation sollte zwischen Einrichtungsleitung und Mitarbeitervertretung ebenso verbindlich vereinbart und transparent gemacht werden, wie der Umgang mit Verdächtigungen, die nicht aufgeklärt werden können.

Katholischer Sozialdienst e. V., März 2020

Stadthausstraße 2
59065 Hamm
www.ksd-sozial.de