

H I N S E H E N
U N D
S C H Ü T Z E N

Institutionelles Schutzkonzept

für die Geschäftsstelle des
Caritasverbandes für die Diözese Münster e. V.

Caritasverband
für die Diözese
Münster e.V.



Inhalt

Präambel	3
Begriffsdefinitionen	5
Präventionsfachkraft	6
Erarbeitung der Risiko- und Schutzfaktoren	7
Verhaltensregeln im Umgang mit Auszubildenden	8
Verhaltenskodex.....	8
Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung	10
Führungszeugnis und Selbstauskunft.....	11
Beratungsmöglichkeiten, Beschwerdeverfahren und Handlungsleitfaden	12
Aus- und Fortbildung	14
Maßnahmen zur Stärkung und Information.....	16
Qualitätssicherung.....	17
Anhang	17
Impressum.....	22

Präambel

„Hinsehen und schützen“ – unter dieser Überschrift soll das Institutionelle Schutzkonzept für die Geschäftsstelle des Diözesancaritasverbandes die Kultur der Achtsamkeit und des grenzachtenden Umgangs in der Geschäftsstelle stärken – im Umgang der Kolleg*innen untereinander, im Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, aber auch im Umgang mit den Gästen des Hauses. Dabei beginnen wir nicht bei null: So unterstreicht die Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz vom 28.11.2014 die Wichtigkeit eines respektvollen Umgangs untereinander, ebenso ist durch die Einführung des Beschwerdemanagements die Möglichkeit geschaffen, eine unabhängige Stelle im Hause sowohl von intern als auch extern anzusprechen. Daneben tragen regelmäßige gemeinsame Informationen und Veranstaltungen mit allen Mitarbeitenden zu einer Kultur der Transparenz und der gegenseitigen Wertschätzung bei.

Das nun vorliegende Institutionelle Schutzkonzept soll diese Bemühungen noch einmal auf ein aktuelles Niveau bringen und allen Mitarbeitenden die gemeinsame Verantwortung für einen achtsamen Umgang miteinander verdeutlichen.

Wir sind den Mitgliedern der Steuerungsgruppe, die dieses Konzept erarbeitet hat, für die intensive Arbeit und Beratung sehr dankbar; nur so konnte ein Konzept in einem umfassenden und partizipativen Kontext entstehen. Mitglieder der Steuerungsgruppe sind: Frau Fiege, Frau Hiltrop, Frau Nagel, die auch die Perspektive der Auszubildenden eingebracht hat, Frau Schulte, Herr Kestermann; für die Mitarbeitervertretung hat Frau Dirksmeier mitgearbeitet, seitens der Leitung Herr Kessmann.

Die besonderen Herausforderungen, die die Corona-Pandemie für die Geschäftsstelle des Diözesancaritasverbandes bedeutete, haben die endgültige Fertigstellung des Konzeptes verzögert; wir bitten dafür um Verständnis.

Von Beginn an war es bei der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes eine wichtige Frage, ob sich dieses Konzept allein auf besonders schutzwürdige Personen im Sinne der Präventionsordnung beziehen sollte oder ob es darum gehen müsste, einen umfänglichen Blick auf das gesamte Miteinander in der Geschäftsstelle zu richten, von der der Schutz der schutz- und hilfebedürftigen Personen nur ein Teilaspekt ist. Die Steuerungsgruppe hat sich mit Zustimmung der Leitung von Anfang an für ein umfassendes Vorgehen entschieden und auch entsprechende Workshops mit allen Mitarbeitenden des Hauses durchgeführt. Aus den Ergebnissen dieser Workshops und den zusätzlichen Befragungen der Auszubildenden sind dann die Hinweise und Regelungen des Institutionellen Schutzkonzeptes entstanden. Dieses Vorgehen schließt aufgrund des umfassenden Ansatzes die Gefahr mit ein, dass bezüglich einzelner Regelungen durchaus auch unterschiedliche Einschätzungen bestehen können; so gibt es sicherlich zu einzelnen Fragestellungen, wie zum Beispiel der „Angemessenheit von Kleidung“ durchaus verschiedene Vorstellungen. In all diesen Fragen soll das Institutionelle Schutzkonzept kein Papier sein, das mit höherer Autorität endgültige Wahrheiten ausspricht, sondern es soll dazu anregen, gerade bei kontroversen Fragen im Gespräch zu bleiben und Einschätzungen und Erfahrungen auszutauschen.

Um diesen Charakter der ständigen Weiterentwicklung und Diskussionsnotwendigkeit zu betonen, setzt der Vorstand dies Institutionelle Schutzkonzept für fünf Jahre in Kraft und regt seine regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung an. Zur Begleitung dieses Prozesses richtet der Vorstand einen Qualitätszirkel Prävention ein, der aus den Mitgliedern der bisherigen Steuerungsgruppe zum Institutionellen Schutzkonzept besteht.

Münster, 23. Februar 2021

Der Vorstand



Pfarrer Dr. Christian Schmitt
- Vorsitzender -



Heinz-Josef Kessmann
- Diözesancaritasdirektor -

Begriffsdefinitionen

Eine **Kultur der Achtsamkeit** ist die Basis für den Schutz von Minderjährigen, Auszubildenden und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen vor sexualisierter Gewalt und einen **grenzachtenden Umgang** aller Kolleg*innen in der gesamten Geschäftsstelle. Sie zeichnet sich insbesondere durch einen respekt- und verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz sowie eine angemessene Wortwahl aus. Jegliche Interaktion ist von einem beiderseitigen Einverständnis der Beteiligten getragen. Die Bedeutung von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen wird im Handeln berücksichtigt. Themen und Anliegen dürfen offen angesprochen werden und treffen auf einen vertraulichen Umgang.

Schutz- oder hilfebedürftige Menschen sind Minderjährige, Menschen mit Behinderung, gebrechliche oder kranke Menschen gegenüber denen Mitarbeitende eine besondere Sorgspflicht haben und die möglicherweise besonders gefährdet sind, sexualisierter Gewalt ausgesetzt zu sein. Schutz- oder hilfebedürftige Menschen sind in der Regel auf Hilfe und Unterstützung angewiesen. Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und schutz- und hilfebedürftigen Menschen sind im Arbeitsalltag oft von einem **Abhängigkeitsverhältnis bzw. einem einseitigen Machtgefälle** gekennzeichnet. Für die ungleichen Machtverhältnisse muss immer wieder sensibilisiert werden.

Der Begriff **sexualisierte Gewalt** macht deutlich, dass es sich bei sexualisierter Gewalt um eine Form von Gewalt handelt, die in sexuellen Grenzverletzungen und Übergriffen ihren Ausdruck findet. Sexualisierte Gewalt beinhaltet den Missbrauch von Macht durch das Ausnutzen eines Machtgefälles.

Grenzverletzungen sind unangemessene Verhaltensweisen, die oftmals unbeabsichtigt geschehen. Sie sind in der Regel einmalig und minderschwer. Grenzverletzend sind alle Verhaltensweisen, die den persönlichen Grenzen einer Person zu nah kommen, z. B. in Worten oder in Berührungen. Jede Grenzverletzung wird individuell wahrgenommen und von betroffenen Personen subjektiv erlebt. Im achtsamen Umgang können Grenzverletzungen erkannt und durch eine Entschuldigung korrigiert werden.

Sexuelle Übergriffe oder Grenzüberschreitungen sind beabsichtigte Handlungen. Sie bereiten gezielt einen sexuellen Missbrauch oder einen Machtmissbrauch vor. Sie offenbaren sowohl grundlegende fachliche als auch persönliche Defizite, verstoßen gegen Regeln, Normen und Werte und setzen sich über Widerstände hinweg. Sexuelle Übergriffe sind massiver als Grenzverletzungen und können sich wiederholen, sind aber nicht zwingend strafbar.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt finden sich im Strafgesetzbuch wieder. Vor allem sind damit Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gemeint, z. B. sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen oder Vergewaltigung.

Prävention (sexualisierter Gewalt) umfasst primär alle Maßnahmen, die sexualisierte Gewalt erst gar nicht entstehen lassen. Durch Stärkung und Aufklärung der schutz- oder hilfebedürftigen Menschen sowie strukturelle Maßnahmen, wie z. B. ein Institutionelles Schutzkonzept sollen (sexualisierte) Gewalt und Machtmissbrauch verhindert werden. Das Erkennen sexualisierter Gewalt und die Maßnahmen zur Beendigung sind sekundäre Prävention. Hierunter fallen alle Schritte der Sensibilisierung, der Sicherheit im Umgang mit Vermutungsfällen und konkrete

Handlungsschritte. Auf tertiärer Ebene dient Prävention der Aufarbeitung der sexualisierten Gewalterfahrung sowie dem Schutz und der Unterstützung der betroffenen Personen.

Präventionsfachkraft

Der DiCV hat die Aufgabe mindestens eine Person zu benennen, die für den DiCV interne, praxisbezogene Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt befördert und die die Anforderungen zur Umsetzung der Präventionsordnung und der zugehörigen Ausführungsbestimmungen nachhaltig unterstützt.

Die Präventionsfachkraft des DiCV

- ist Ansprechperson für alle Mitarbeitenden bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- kennt das Beschwerdeverfahren und den Handlungsleitfaden bei Kenntnis von sexualisierter Gewalt und kann über interne und externe Ansprechpersonen und Beratungsstellen informieren,
- unterstützt den DiCV bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes,
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des DiCV,
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsmaßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Menschen,
- trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt entsprechend qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- benennt themenbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe,
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragten des Bistums Münster

Für die Geschäftsstelle des Caritasverbandes für die Diözese Münster e. V. (DiCV) wurde Annika Fiege mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Präventionsfachkraft beauftragt.

Ihre Kontaktdaten sind:

Annika Fiege

Telefon: 0251/8901-380

E-Mail: fiége@caritas-muenster.de

Erarbeitung der Risiko- und Schutzfaktoren

Auftakt für die Erarbeitung dieses Institutionelle Schutzkonzept war die Bildung einer Steuerungsgruppe mit sieben Beteiligten aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen und strukturellen Ebenen. Sie schließt die Perspektiven der Leitungsebene, des Personalwesens, der Mitarbeitervertretung, der Referent*innen, der Verwaltung und die Ausbildung seitens der Auszubildenden und der Ausbilder*innen ein.

Für die Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren hat die Steuerungsgruppe folgendes Vorgehen entwickelt und umgesetzt.

1. Auftaktgespräch mit den Auszubildenden: In diesem Gespräch wurde den Auszubildenden der Themenkomplex der Prävention sexualisierter Gewalt nähergebracht. Anhand eines gemeinsamen Gespräches über beispielhafte Situationen wurden Facetten und Wahrnehmungen von möglichen Risikosituationen diskutiert. Anschließend wurden in einem offenen Gespräch Risiko- und Schutzfaktoren der Geschäftsstelle aus Sicht der Auszubildenden erarbeitet.
2. Workshops zu Risiko- und Schutzfaktoren unter Beteiligung der gesamten Dienstgemeinschaft: Nach einer Hinführung zum Thema wurden in vier Gruppenarbeitsphasen anhand von Leitfragen Gespräche geführt. Für die Moderation und die anonymisierte Dokumentation der Gespräche konnten Kolleg*innen gewonnen werden, die die Steuerungsgruppe maßgeblich unterstützten. Die erste Arbeitsphase begann mit einer Verständigung zu Begriffen und zur Zielgruppe der schutz- oder hilfebedürftigen Personen. Anschließend wurde jede Gruppe durch die vier Themenkomplexe geführt:

Kultur der Geschäftsstelle:

- Umgang untereinander in Bezug auf Nähe und Distanz
- Umgang mit Konflikten, Fehlern und Fehlverhalten
- Situationen, die einer Kultur der Achtsamkeit entgegenstehen

Risikoorte und Risikozeiten:

- bauliche Gegebenheiten
- Arbeitszeiten, die ein Risikopotenzial bergen
- Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe, die begünstigend für eine Grenzverletzung oder einen Übergriff sein können

Kommunikation:

- Kommunikations- und Streitkultur in Referat, Abteilung, Stabsstelle
- Definition und verbindliche Zuordnung von Aufgaben
- Kompetenzen der Führungskräfte und Mitarbeitenden

Beschwerdewege:

- Bekanntheit interner Beschwerde- und Kritikwege
- Zuständigkeiten bei Beschwerden und Kritik
- Erleben des Umgangs mit Beschwerden

Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung, Umsetzung und Weiterentwicklung der im Folgenden beschriebenen Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes sowie konkreter Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Verhaltensregeln im Umgang mit Auszubildenden

- Grundsätzlich werden alle Auszubildenden freundlich und wertschätzend angesprochen. Dazu gehört auch die Ansprache mit Namen in jeglicher Form der Kommunikation. Das schließt eine verallgemeinerte Ansprache mit „der Auszubildende / die Auszubildende“ aus.
- In gemeinsamer Absprache mit den Auszubildenden werden Vereinbarungen zum Siezen bzw. Duzen getroffen.
- Auszubildende dürfen jederzeit Begleitung bei Mitarbeitenden ihres Vertrauens anfragen, für Situationen in denen sie sich unwohl fühlen.
- Die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu Auszubildenden erfolgt auf der Basis von Vertrauen und Nachvollziehbarkeit im Handeln. Das eigene Handeln ist geprägt durch eine achtsame Berücksichtigung vorliegender Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, sodass ein Ausnutzen verhindert wird.
- Ausbilder*innen müssen sicherstellen, dass die Arbeitszeit und die Ausbildungssituation der Auszubildenden so gestaltet ist, dass entweder der/die Ausbilder*in oder mindestens eine andere Person ansprechbar sind und so achtsam Risikosituationen vorgebeugt werden.

Diese Verhaltensregeln gelten darüber hinaus im Umgang mit allen schutz- oder hilfebedürftigen Menschen.

Verhaltenskodex

Als offene Organisation orientieren wir uns innerhalb der Geschäftsstelle des DiCV an den Leitgedanken einer Kultur der Achtsamkeit. Im Sinne eines achtsamen Umgangs pflegen wir in der Dienstgemeinschaft ein respektvolles Miteinander, das geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung und Akzeptanz auf der Basis von gegenseitigem Wohlwollen und einer offenen Kommunikationskultur. Alle Mitarbeitenden sind daher aufgefordert, eine Grundhaltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von aufmerksamem Hinschauen und offenem Ansprechen von Missständen, insbesondere um grenzverletzendem und grenzüberschreitendem Verhalten vorzubeugen.

Der Schutz vor sexualisierter Gewalt steht besonders im Fokus; jedoch ebenso der Schutz vor jedweder Form physischer und psychischer Gewalt.

Mit diesem verbindlichen Verhaltenskodex soll in der Dienstgemeinschaft sicher gestellt werden, dass insbesondere im Kontakt mit den Auszubildenden und allen schutz- und hilfebedürftigen Menschen innerhalb der Geschäftsstelle des DiCV ein achtsamer und respektvoller Umgang gepflegt sowie ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis gewährleistet wird.

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich zu folgendem **Verhaltenskodex** innerhalb der Dienstgemeinschaft; insbesondere gegenüber den Auszubildenden und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen. Gleichermäßen gilt es die Verhaltensregeln im Umgang mit Auszubildenden zu beachten.

Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Alle Mitarbeitenden gehen verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. In den Arbeitsbeziehungen achten die Mitarbeitenden die persönlichen Grenzen der Kolleg*innen;

die Intimsphäre und die individuellen Grenzempfindungen werden ausnahmslos respektiert. Dazu gehört auch eine angemessene Distanz in Körperkontakten. In Gesprächssituationen sind die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu beachten. Dazu gehört, dass jede*r Mitarbeitende die Möglichkeit hat, in Zweiergesprächen oder auch in anderen Situationen, in denen sie/er allein wäre oder sich unwohl fühlt, Begleitung anzufragen. Bei internen Gesprächen wird, wenn möglich ein neutraler Ort gewählt und Sitzplätze können frei gewählt werden. Grundsätzlich gilt das Prinzip der Eigenverantwortung, d. h. jede*r Mitarbeitende sorgt in den Arbeitsbeziehungen dafür, dass die eigenen Bedürfnisse in der Gestaltung von Nähe und Distanz berücksichtigt werden.

Sprache, Wortwahl, Kleidung und Mobbing

Ein wertschätzender Umgang innerhalb der Dienstgemeinschaft verlangt Achtsamkeit aller Mitarbeitenden im eigenen Reden und Auftreten. Abfällige, verletzende und sexualisierte Sprache ist gegenüber allen Kolleg*innen nicht geduldet. In den Arbeitsbeziehungen werden in gemeinsamer Absprache Vereinbarungen zum Sieszen bzw. Duzen getroffen. Grundsätzlich werden alle Mitarbeitenden freundlich und wertschätzend angesprochen. Diskriminierendes, gewalttätiges und grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat sowie jede Form von Mobbinghandlungen werden grundsätzlich nicht toleriert. Zu einem achtsamen und professionellen Auftreten gehört auch ein angemessener Kleidungsstil.

Vermeidung von Überforderung

Physische und psychische Belastungssituationen können schnell zu Überforderung führen, welche wiederum Auslöser für grenzüberschreitendes Verhalten sein kann. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, rechtzeitig eigenen Überforderungen – im Arbeitsalltag sowie im Privatleben - entgegenzuwirken. Das Wohlergehen der Mitarbeitenden ist der Verbandsleitung ein großes Anliegen. Über das betriebliche Gesundheitsmanagement werden regelmäßig Vorsorgeangebote während der Dienstzeiten vorgehalten. Innerhalb der Dienstgemeinschaft achten die Mitarbeitenden wohlwollend aufeinander und sprechen Überlastungssituationen offen an.

Nutzung von digitalen Medien und sozialen Netzwerken

Im Kontakt der Mitarbeitenden zu den Auszubildenden und zu schutz- und hilfebedürftigen Menschen werden grundsätzlich über digitale Medien keine privaten Daten ausgetauscht und keine Anfreudungen in sozialen Netzwerken vorgenommen. Die Nutzung von WhatsApp ist im dienstlichen Kontext untersagt.

Umgang mit Grenzverletzungen

Alle Mitarbeitenden kennen die Möglichkeiten zur Beratung, Meldung und Beschwerde bei Hinweis, Vermutung und Verdacht von sexualisierter Gewalt sowie das Beschwerdeverfahren. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, den Auszubildenden und schutz- und hilfebedürftigen Menschen und auch Kolleg*innen bei vertrauensvoller Ansprache und bestehenden Unsicherheiten zur Seite zu stehen.

In den Verhaltenskodex sind die Ergebnisse eines Gespräches mit den Auszubildenden am 10. Januar 2020 sowie die Ergebnisse des Mitarbeiter*innen-Workshops vom 29. Januar 2020 eingeflossen. Die MAV ist zu diesem Verhaltenskodex angehört worden. Der Verhaltenskodex wird von allen bereits angestellten und künftig neu eingestellten Mitarbeitenden durch Unterzeichnung anerkannt und als separates Dokument in der Personalabteilung aufbewahrt.

Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung

Um vorbeugend und nachhaltig alle schutz- oder hilfebedürftigen Menschen in der Geschäftsstelle zu schützen, sprechen die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt bereits im Vorstellungsgespräch an. Ziel ist es fachlich und im Sinne dieses Institutionellen Schutzkonzepts persönlich geeignetes Personal einzustellen.

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt wird als fester Bestandteil im Rahmen der Einarbeitung einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensregeln, des Verhaltenskodex, der Beratungsmöglichkeiten und des Beschwerdeverfahrens thematisiert. Auch in regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen werden diese Themen angesprochen. So wird deutlich, dass eine Kultur der Achtsamkeit gelebt wird und sexualisierte Gewalt kein Tabuthema ist. Darüber hinaus wird im Mitarbeiter*innengespräch im Rahmen der Personalentwicklung die notwendige Schulungsbedarf zur Prävention sexualisierter Gewalt entsprechend dieses Schutzkonzeptes abgestimmt.

In Bewerbungsgesprächen werden im Zusammenhang mit einer Kultur der Achtsamkeit insbesondere folgende Themen angesprochen:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu Auszubildenden und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber Auszubildenden und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen, Kolleg*innen, Kooperationspartner*innen und sonstigen externen Personen

Während der Einarbeitungszeit und in regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen werden zusätzlich folgende Themen angesprochen:

- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf im Themenfeld der Prävention sexualisierter Gewalt
- die Verpflichtung zur Teilnahme an Präventionsschulungen und zur Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung sowie des Verhaltenskodex und im Bedarfsfall zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Entsprechende Fragen sind in einem Gesprächsleitfaden für Mitarbeiter*innengespräche enthalten.

Führungszeugnis und Selbstauskunft

Folgende Personen müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen bei Neueinstellung und regelmäßig im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen:

- Mitarbeitende, die mit der Ausbildungsbegleitung der minderjährigen Auszubildenden betraut sind (Ausbilder*innen, alle Leitungskräfte) oder die eine Tätigkeit ausüben, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, intensiven Kontakt zu den minderjährigen Auszubildenden aufzunehmen.
- Alle Referent*innen der Geschäftsstelle, die durch die Beratungstätigkeit vor Ort in den Einrichtungen auch in direktem Bezug zu schutz- und hilfebedürftigen Menschen kommen. Im Einzelfall überprüft die Personalabteilung in Abstimmung mit den Abteilungs- und Stabsstellenleitungen und der Präventionsfachkraft, inwieweit direkter Kontakt mit schutz- oder hilfebedürftigen Menschen gegeben ist.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden aufgefordert einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert jede*r Mitarbeitende, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Alle externen Kooperationspartner*innen oder Dienstleistenden, die in Kontakt mit schutz- oder hilfebedürftigen Menschen gelangen können, werden darüber informiert, dass der DiCV über ein ISK verfügt und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden müssen. Das ISK kann bei Interesse bzw. Bedarf eingesehen werden.

Beratungsmöglichkeiten, Beschwerdeverfahren und Handlungsleitfaden bei Kenntnis von sexualisierter Gewalt

Überall dort, wo Menschen arbeiten und in Kontakt zueinander stehen, passieren Fehler und kommen Missverständnisse vor, die dazu führen können, dass Unzufriedenheit und Ärger entstehen. Kritik zu hören und anzunehmen, sie aber auch äußern zu dürfen, sind Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber dem anderen. Mit jeder Beschwerde gibt es Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu verbessern.

Wesentlichen Einfluss auf die Haltung der Mitarbeitenden hat die in der Geschäftsstelle vorherrschende Kultur, die diese in ihrer Rolle als Mitarbeitende selbst erleben. Eine beschwerdefreundliche Organisationskultur ist geprägt durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, welches Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis und die Chance des Lernens begreift. Wertschätzung und Fehleroffenheit tragen zu einer Atmosphäre bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können. In einem solchen Miteinander werden die Rechte aller Mitarbeitenden geachtet, gefördert und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

In der Dienstgemeinschaft soll jede und jeder die Beratungsmöglichkeiten und das Beschwerdeverfahren kennen und Auszubildenden sowie allen schutz- oder hilfebedürftigen Menschen bzw. Kolleg*innen im Beschwerdefall Unterstützung leisten können. Alle Mitarbeitenden handeln im Beschwerde- Vermutungs- oder Verdachtsfall verantwortungsvoll, suchen sich bei Unsicherheiten ggf. Unterstützung bei einer selbstgewählten Vertrauensperson oder nutzen die nachfolgend aufgeführten Möglichkeiten der Beratung.

Zu unterscheiden ist zwischen einer Beschwerde und der Kenntnis von sexualisierter Gewalt. Beschwerden betreffen den Umgang, das Verhalten, Arbeitsleistung oder rechtliche Aspekte im Allgemeinen. Kenntnis von sexualisierter Gewalt meint explizit das Auftreten von jeglicher Form von sexualisierter Gewalt in der Dienstgemeinschaft, insbesondere in Bezug auf Auszubildende und alle schutz- oder hilfebedürftigen Menschen.

Die interne Beschwerdestelle im DiCV stellt sicher, dass eingehende Beschwerden einheitlich und zügig bearbeitet werden. Sie macht für die gesamte Dienstgemeinschaft deutlich, an wen sie sich im Fall einer Beschwerde wenden kann. Die Beschwerdestelle versteht sich als unabhängige Instanz, die dafür sorgt, dass sowohl der Beschwerdeführer als auch derjenige, über den die Beschwerde erfolgt, gehört werden. Die Beschwerdestelle unterstützt den Bearbeitungsprozess und macht das Prozesscontrolling. Mit einem festgelegten Beschwerdeverfahren besteht die Chance, auf Fehler, die institutionell oder persönlich bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese bearbeiten zu können.

Erlangen Mitarbeitende Kenntnis von sexualisierter Gewalt durch eine*n andere*n Mitarbeitende*n, haben sie unverzüglich die Präventionsfachkraft, die interne Beschwerdestelle, die MAV, das Direktorium oder eine der drei unabhängigen Ansprechpersonen im Bistum Münster zu informieren. Die entsprechenden Kontaktdaten sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Bei Verdacht einer Straftat erfolgt immer die Prüfung der Erstattung einer Strafanzeige und das Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden.

Möglichkeiten zur Beratung, Meldung und Beschwerde
FÜR DIE GESCHÄFTSSTELLE
Interne Beschwerdestelle Ursula Meer - 0251/8901-231 - meer@caritas-muenster.de
Präventionsfachkraft Annika Fiege - 0251/8901-380 – fiége@caritas-muenster.de
Diözesancaritasdirektor Heinz-Josef Kessmann - 0251/8901-236 – kessmann@caritas-muenster.de
Abteilungs- und Stabsstellenleitungen Abteilung I: Peter Hoffstadt - 0251/8901-233 - hoffstadt@caritas-muenster.de Abteilung II: Monika Brüggenthies - 0251/8901-264 - brueggenthies@caritas-muenster.de Abteilung III und IV: Klaus Schoch - 0251/8901-271 - schoch@caritas-muenster.de Wirtschaftliche Beratung: Ludger Otte - 0251/8901-244 - otte@caritas-muenster.de Fortbildung: Bernhold Möllenhoff - 0251/8901-252 - moellenhoff@caritas-muenster.de Verbandskommunikation: Beate Evers - 0251/8901-284 - evers@caritas-muenster.de
UNABHÄNGIGE ANSPRECHPERSONEN IM BISTUM MÜNSTER
Bernadette Böcker-Kock (Juristin): 0151/63404738 Hildegard Frieling-Heipel (Sozialpädagogin): 0173/1643969 Bardo Schaffner (Pädagoge): 0151/43816695
EXTERNE BERATUNGSANGEBOTE
Persönliche Beratung Zartbitter Münster - 0251-4140555 - https://www.zartbitter-muenster.de Krisenhilfe - 0251 – 519005 - https://krisenhilfe-muenster.de Beratung u. Therapie für Frauen - 0251 58626 - https://www.frauenberatung-muenster.de Telefonische Beratung/Onlineberatung Weißer Ring - 116 006 - https://weisser-ring.de/hilfe-fuer-opfer/opfer-telefon Hilfeportal sexueller Missbrauch - 0800 22 55 530 - https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html Caritas Online-Beratung - https://www.caritas.de/hilfeundberatung/onlineberatung/onlineberatung Opferschutzportal NRW https://www.opferschutzportal.nrw/
BEI GEFAHR FÜR LEIB UND LEBEN: NOTRUF 110!



Handlungsleitfaden bei Kenntnis von (sexualisierter) Gewalt

im Caritasverband für die Diözese Münster

Handlungsgrundsätze:

- Ruhe bewahren und besonnen handeln!
- Sich die eigenen Grenzen und Kompetenzen bewusst machen und akzeptieren!
- Sich selbst Hilfe holen! Gegebenenfalls eine Vertrauensperson einbeziehen!
- Sorgfalt, Umsicht, Diskretion, Datenschutz und Dokumentation!

Hinweis, Anhaltspunkt, Vermutung, Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt melden!

Gilt für alle Situationen u. alle Betroffenen!
Keine subjektive/situative Bewertung!
Jedem Hinweis wird nachgegangen!
- persönlich, telefonisch, schriftlich/digital -

Bei Gefahr für Leib und Leben / (vermuteter) strafrechtlicher Relevanz:

- unverzügliche Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden durch das Direktorium!
- Mitteilung an 24h erreichbare Mobilnummer des Bistums (01795173442). Hier werden weitere Kommunikation koordiniert sowie die Informationen zur weiteren Bearbeitung an das Team Intervention (0251/495-6031) weitergeleitet.

Intern

Präventionsfachkraft / Interne Beschwerdestelle / MAV

- informiert Direktorium
- unterstützt Aufklärungsprozess
- macht Prozesscontrollin
- berichtet an Direktorium

Intern

Direktorium

- Krisenmanagement ist Leitungsaufgabe!
- Direktorium informiert Präventionsfachkraft / interne Beschwerdestelle / MAV und unabhängige Ansprechperson bzw. Interventionsbeauftragten.

Extern

Beauftragte Ansprechpersonen des Bistums Münster

Bernadette Böcker-Kock: 015163404738
Hildegard Frieling-Heipel: 01731643969
Bardo Schaffner: 015143816695

Schutz der betroffenen Person(en)

insbesondere durch Sicherstellung der Fürsorgepflicht durch den Dienstgeber

Vertraulichkeit, Diskretion und Datenschutz -

Persönlichkeitsrechte und Ruf aller Beteiligten wahren.

Eingehende Meldung dokumentieren

Alle Informationen, Hinweise und das Vorgehen durch die Beteiligten fortlaufend und sorgfältig dokumentieren (wer hat was, wann, mit wem, bis wann, in wessen Auftrag besprochen bzw. zu erledigen). Achtsam vorgehen und sichere Dokumentations-, Speicher- bzw. Ablageorte wählen.

(Erste) Bewertung auf Plausibilität und Vorgehen

- Opferschutz und Unschuldsvermutung berücksichtigen
- Beratung mit beauftragter Ansprechperson des Bistums Münster
- Beachtung der besonderen Schutzbedürftigkeit Minderjähriger und der Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens
- keine eigenen Ermittlungen, bis die der Strafverfolgungsbehörden abgeschlossen sind
- ggf. Beratung des eigenen irritierten Systems der Mitarbeiterschaft durch außenstehende BeraterInnen
- Geplante Informationsreihenfolge gegenüber direkt und indirekt Betroffenen. Wenn aus (datenschutz-)rechtlicher Sicht möglich, werden meldende Personen über jeweils aktuellen Stand informiert.
- Im Falle der öffentlichen Relevanz, wird die Öffentlichkeit durch den DiCV unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten in angemessener Weise informiert. Zuständig für die Kommunikation ist allein das Pressereferat der VuK. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Anfragen auf dieses zu verweisen.

Zur betroffenen Person

- traumasensible Gespräch(e) mit betroffener Person durch externe Ansprechperson und ggf. Fachberatungsstelle, ggf. mit selbst gewählter Vertrauensperson (ohne Direktorium)
- über Möglichkeit der Anzeige informieren
- Gesprächsprotokoll und Information an Direktorium
- beraterische, therapeutische, seelsorgliche und ggf. finanzielle Hilfen anbieten
- Information und Abstimmung über Handlungsschritte und weiteres Vorgehen durch den DiCV

Zur beschuldigten Person

- unverzügliche Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte
- ggf. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden durch betroffene Person, Opferanwalt, beschuldigte Person (Selbstanzeige), Träger, Team Intervention
- Hinweis an beschuldigte Person zu juristischem Beistand
- interne Anhörung, wenn Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet bzw. potenzielle Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden (mit Protokoll)
- Möglichkeit der Gegendarstellung seitens beschuldigter Person

Nach Abschluss der Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden seitens Team Intervention Versuch Sachverhalt soweit wie möglich aufzuklären sowie mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen prüfen und ggf. umsetzen.

Rehabilitation

DiCV wirkt im Falle einer fälschlichen bzw. nicht bestätigten Beschuldigung im Einvernehmen mit der beschuldigten Person auf eine vollständige Rehabilitation hin.

Auswertung und Schlussfolgerung

Im DiCV werden die gesamte Situation sowie das entsprechende Vorgehen ausgewertet und Schlussfolgerungen für die Optimierung der vorhandenen Beschwerdewege, des Institutionellen Schutzkonzeptes sowie der Präventionsmaßnahmen insgesamt gezogen und umgesetzt.

Aus- und Fortbildung

In Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Alle Mitarbeitenden der Geschäftsstelle erhalten Basiswissen, werden für das Themenspektrum der sexualisierten Gewalt sensibilisiert und entwickeln Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit, sowie die Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex und die Kenntnis von Beratungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren zählen zu den Inhalten.

Die Schulungen gliedern sich in eine digitale Einheit und eine Präsenzeinheit. Im digitalen Einstieg werden Begriffe definiert und grundlegendes Wissen vermittelt. In der Präsenzeinheit geht es insbesondere um Sensibilisierung und Reflexion sowie die Vermittlung von Wissen an Personengruppen mit besonderen Aufgaben und Verantwortungen. Die digitale Einheit ist für alle Mitarbeitenden identisch. Die Präsenzeinheit berücksichtigt die besonderen Aufgaben und Funktionen der Personengruppen.

- Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt zu Auszubildenden oder anderen schutz- oder hilfebedürftigen Menschen nehmen an einer Basisschulung teil.
- Mitarbeitende mit regelmäßigem und/oder intensiven pädagogischen, betreuenden, beaufsichtigenden Kontakt zu Auszubildenden oder anderen schutz- oder hilfebedürftigen Menschen nehmen an einer Intensivschulung teil.
- Führungskräfte mit operativer Verantwortung und leitende Mitarbeitende mit Personal- und Strukturverantwortung nehmen an einer Leitungsschulung teil.

Eine genaue Beschreibung der einzelnen Schulungen ist in der Schulungsmatrix im Anhang dargestellt.

Die Schulungen werden von der Präventionsfachkraft in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen in der Fortbildung und im Personalwesen organisiert. Die Teilnahme an den Schulungen ist verpflichtend. Das Personalreferat lädt zu den jeweiligen Veranstaltungen ein und hält die Teilnahme nach.

Neue Mitarbeitende führen innerhalb von vier Wochen nach Arbeitsbeginn die digitale Einheit der Präventionsschulung durch. Die notwendige ergänzende Präsenzeinheit wird in Abstimmung vom Personalreferat und der Präventionsfachkraft ausgewählt und terminiert.

Alle Auszubildenden werden zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres von der Ausbildungsleitung und der Präventionsfachkraft zu einem Gespräch zum Institutionellen Schutzkonzept sowie zur Wahrnehmung und Umsetzung der Präventionsarbeit in der Geschäftsstelle eingeladen.

Maßnahmen zur Stärkung und Information

Alle Mitarbeitenden der Geschäftsstelle sind über das Institutionelle Schutzkonzept und die Beschwerdestelle informiert und bringen sich unterstützend und stärkend ein. Sie signalisieren Offenheit und ermutigen zu Gesprächen.

In der Geschäftsstelle des DiCV werden alle schutz- oder hilfebedürftigen Menschen, insbesondere die Auszubildenden, gestärkt und unterstützt. Dies gelingt durch einen barrierefreien Zugang zu Informationen und dem Ermöglichen von Beteiligung. Schutz- oder hilfebedürftige Menschen sollen ihre Rechte und schützende Strukturen kennen und ihnen vertrauen. Sie sollen angemessen bei der nachhaltigen Entwicklung von stärkenden Strukturen mitwirken können.

Alle Mitarbeitenden reflektieren in regelmäßigen Abständen in Schulungen, Konferenzen oder Dienstgesprächen ihre eigene Haltung.

Anliegen aus dem Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt können von allen Mitarbeitenden in regelmäßig stattfindenden Gesprächen des Qualitätszirkels Prävention, bestehend aus den Mitgliedern der Steuerungsgruppe zum ISK, oder bei der Präventionsfachkraft geäußert werden.

Für alle Mitarbeitenden und im Besonderen für Auszubildende gilt folgender Rahmen:

- Neuen Auszubildenden steht jeweils ein/e Auszubildende/r aus dem dritten Lehrjahr als Ansprechperson im ersten Ausbildungsmonat zur Verfügung.
- Zu Beginn des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses wird im Gespräch mit dem Personalreferenten das Institutionelle Schutzkonzept vorgestellt und insbesondere auf die Beschwerdemöglichkeiten/Ansprechpersonen bei Grenzverletzungen bzw. sexualisierter Gewalt informiert. Die für die Beschwerdebearbeitung zuständigen Personen werden persönlich vorgestellt.
- Jeder Auszubildende erhält zu Beginn der Ausbildung eine Information zum ersten Ausbildungsabschnitt und frühzeitige Informationen zu den folgenden Wechseln im Ausbildungsplan. Die in den Fachbereichen zuständigen Ausbilder, die Ausbildungsleitung und die Beschwerdestelle sind auf dem Ausbildungsplan benannt.
- Über regelmäßige gemeinsame Projekte wird die Bindung der Dienstgemeinschaft bzw. der Auszubildenden untereinander gestärkt und Mitarbeitende wie Auszubildende werden Prozesse, die die gesamte Geschäftsstelle betreffen, einbezogen.

Die Mitarbeitervertretung ist ansprechbar und vertritt die Belange der Mitarbeitenden und Auszubildenden. Zusätzlich gibt es eine/n Sprecher/in der Auszubildenden. Durch die jährliche Newcomer-Tagung erhalten alle neuen Mitarbeitenden einschließlich der Auszubildenden umfassende Informationen zu Strukturen, betrieblichen Regelungen und Ansprechpersonen bzw. Funktionen in der Geschäftsstelle. Dazu gehören auch das ISK einschließlich der Beratungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren. In den regelmäßig stattfindenden Hausversammlungen wird die gesamte Dienstgemeinschaft über aktuelle (Weiter-) Entwicklungen in der Präventionsarbeit informiert.

Qualitätssicherung

Eine Kultur der Achtsamkeit zu leben, bedeutet stetig im Gespräch zu sein und bedarf immer wieder Aushandlungsprozesse und Weiterentwicklungen. Somit ist auch das Institutionelle Schutzkonzept ein Dokument, welches einmal geschrieben, durch tägliches Miteinander erprobt und bei Bedarf fortgeschrieben werden muss.

Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit und einer nachhaltigen Qualitätssicherung wird das Institutionelle Schutzkonzept der Geschäftsstelle regelmäßig im Qualitätszirkel Prävention reflektiert und praxisbezogen weiterentwickelt. Zusätzliches Mitglied dieses Gremiums ist die Vertreterin der internen Beschwerdestelle. Der Qualitätszirkel blickt auf den aktuellen Stand der Umsetzung des Konzeptes, Veränderungen im Verband sowie Entwicklungspotenziale, die einzubinden sind. Insbesondere werden folgende Themen betrachtet:

- Durchführung, Evaluation und Weiterentwicklung der Präventionsschulungen
- Umsetzbarkeit des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln im Alltag
- Praktikabilität und Effizienz der Möglichkeiten zur Beratung und des Beschwerdeverfahrens
- Reflexion des Beschwerdeverfahrens und daraus abzuleitende Handlungsbedarfe

Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden zu einer fortlaufenden Analyse der Schutz- und Risikofaktoren eingeladen, deren Wahrnehmungen im Qualitätszirkel Prävention oder direkt bei der Präventionsfachkraft platziert werden können. Verantwortlich für Einladung, Organisation und Umsetzung der Qualitätszirkel ist die Präventionsfachkraft.

Einmal jährlich wird aus Sicht der Verbandsleitung geprüft, ob das Institutionelle Schutzkonzept für den Verband noch stimmig ist.

Darüber hinaus wird das Institutionelle Schutzkonzept immer überprüft, wenn ein Verdachtsfall sexualisierter Gewalt in der Geschäftsstelle eintritt und dann ggf. angepasst. Spätestens alle fünf Jahre wird das Institutionelle Schutzkonzept umfassend evaluiert und allen Mitarbeitenden und den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster in einer aktualisierten Fassung zur Verfügung gestellt.

Anhang

Verhaltenskodex

Als offene Organisation orientieren wir uns innerhalb der Geschäftsstelle des DiCV an den Leitgedanken einer Kultur der Achtsamkeit. Im Sinne eines achtsamen Umgangs pflegen wir in der Dienstgemeinschaft ein respektvolles Miteinander, das geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung und Akzeptanz auf der Basis von gegenseitigem Wohlwollen und einer offenen Kommunikationskultur. Alle Mitarbeitenden sind daher aufgefordert, eine Grundhaltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von aufmerksamem Hinschauen und offenem Ansprechen von Missständen, insbesondere um grenzverletzendem und grenzüberschreitendem Verhalten vorzubeugen.

Der Schutz vor sexualisierter Gewalt steht besonders im Fokus; jedoch ebenso der Schutz vor jedweder Form physischer und psychischer Gewalt.

Mit diesem verbindlichen Verhaltenskodex soll in der Dienstgemeinschaft sicher gestellt werden, dass insbesondere im Kontakt mit den Auszubildenden und allen schutz- und hilfebedürftigen Menschen innerhalb der Geschäftsstelle des DiCV ein achtsamer und respektvoller Umgang gepflegt sowie ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis gewährleistet wird.

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex innerhalb der Dienstgemeinschaft; insbesondere gegenüber den Auszubildenden und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen. Gleichmaßen gilt es die Verhaltensregeln im Umgang mit Auszubildenden zu beachten.

Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Alle Mitarbeitenden gehen verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. In den Arbeitsbeziehungen achten die Mitarbeitenden die persönlichen Grenzen der Kolleg*innen; die Intimsphäre und die individuellen Grenzempfindungen werden ausnahmslos respektiert. Dazu gehört auch eine angemessene Distanz in Körperkontakten.

In Gesprächssituationen sind die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu beachten. Dazu gehört, dass jede*r Mitarbeitende die Möglichkeit hat, in Zweiergesprächen oder auch in anderen Situationen, in denen sie/er allein wäre oder sich unwohl fühlt, Begleitung anzufragen.

Bei internen Gesprächen wird, wenn möglich ein neutraler Ort gewählt und Sitzplätze können frei gewählt werden. Grundsätzlich gilt das Prinzip der Eigenverantwortung, d. h. jede*r Mitarbeitende sorgt in den Arbeitsbeziehungen dafür, dass die eigenen Bedürfnisse in der Gestaltung von Nähe und Distanz berücksichtigt werden.

Sprache, Wortwahl, Kleidung und Mobbing

Ein wertschätzender Umgang innerhalb der Dienstgemeinschaft verlangt Achtsamkeit aller Mitarbeitenden im eigenen Reden und Auftreten. Abfällige, verletzende und sexualisierte Sprache ist gegenüber allen Kolleg*innen nicht geduldet. In den Arbeitsbeziehungen werden in gemeinsamer Absprache Vereinbarungen zum Siezen bzw. Duzen getroffen. Grundsätzlich werden alle Mitarbeitenden freundlich und wertschätzend angesprochen. Diskriminierendes, gewalttätiges und grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat sowie jede Form von Mobbinghandlungen werden grundsätzlich nicht toleriert. Zu einem achtsamen und professionellen Auftreten gehört auch ein angemessener Kleidungsstil.

Vermeidung von Überforderung

Physische und psychische Belastungssituationen können schnell zu Überforderung führen, welche wiederum Auslöser für grenzüberschreitendes Verhalten sein kann. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, rechtzeitig eigenen Überforderungen – im Arbeitsalltag sowie im Privatleben - entgegenzuwirken. Das Wohlergehen der Mitarbeitenden ist der Verbandsleitung ein großes Anliegen. Über das betriebliche Gesundheitsmanagement werden regelmäßig

Vorsorgeangebote während der Dienstzeiten vorgehalten. Innerhalb der Dienstgemeinschaft achten die Mitarbeitenden wohlwollend aufeinander und sprechen Überlastungssituationen offen an.

Nutzung von digitalen Medien und sozialen Netzwerken

Im Kontakt der Mitarbeitenden zu den Auszubildenden und zu schutz- und hilfebedürftigen Menschen werden grundsätzlich über digitale Medien keine privaten Daten ausgetauscht und keine Anfreundungen in sozialen Netzwerken vorgenommen. Die Nutzung von WhatsApp ist im dienstlichen Kontext untersagt.

Umgang mit Grenzverletzungen

Alle Mitarbeitenden kennen die Möglichkeiten zur Beratung, Meldung und Beschwerde bei Hinweis, Vermutung und Verdacht von sexualisierter Gewalt sowie das Beschwerdeverfahren. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, den Auszubildenden und schutz- und hilfebedürftigen Menschen und auch Kolleg*innen bei vertrauensvoller Ansprache und bestehenden Unsicherheiten zur Seite zu stehen.

In den Verhaltenskodex sind die Ergebnisse eines Gespräches mit den Auszubildenden am 10. Januar 2020 sowie die Ergebnisse des Mitarbeiter*innen-Workshops vom 29. Januar 2020 eingeflossen. Die MAV ist zu diesem Verhaltenskodex angehört worden. Der Verhaltenskodex wird von allen bereits angestellten und künftig neu eingestellten Mitarbeitenden durch Unterzeichnung anerkannt und als separates Dokument in der Personalabteilung aufbewahrt.

Erklärung zur Anerkennung und Einhaltung des Verhaltenskodex

Ich habe den Verhaltenskodex des Caritasverbandes für die Diözese Münster e.V. erhalten und erkenne die Verhaltensregeln innerhalb der Dienstgemeinschaft der Geschäftsstelle vollumfänglich an. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex im Arbeitsalltag der Geschäftsstelle konsequent und verantwortungsvoll einzuhalten und zu leben. Mir ist bewusst, dass eine Missachtung des Verhaltenskodex sowie jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Menschen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben kann.

Name und Vorname der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

Ort, Datum und Unterschrift der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

Selbstauskunftserklärung

gemäß § 5 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
im Bistum Münster (Präventionsordnung)“

Name, Vorname

Geburtsdatum

Caritasverband für die Diözese Münster e. V.

Dienstgeber

Tätigkeit

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹ rechtskräftig verurteilt worden bin und nach meinem Wissen insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.

Mir ist bekannt, dass über getilgte oder tilgungsreife Vorstrafen und bereits eingestellte Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden muss.

Ort, Datum

Unterschrift

¹ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184 k, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch (StGB) oder weitere sexualbezogene Straftaten.

Schulungsmatrix*

Titel	Miteinander achtsam		
Untertitel	Grenzen achten und vor sexualisierter Gewalt schützen		
Variante	Basisschulung (halbtägig)	Intensivschulung (zweitägig)	Intensivschulung für Leitungen (eintägig)
Definition der Zielgruppe	Mitarbeitende aus allen Arbeitsfeldern mit sporadischem Kontakt zu Auszubildenden oder anderen schutz- oder hilfebedürftigen Menschen	Mitarbeitende aus allen Arbeitsfeldern mit regelmäßigem und/oder intensiven pädagogischen, betreuenden, beaufsichtigenden, Kontakt zu Auszubildenden oder anderen schutz- oder hilfebedürftigen Menschen	Führungskräfte mit operativer Verantwortung und leitende Mitarbeitende mit Personal- und Strukturverantwortung
Beispiele für die Zielgruppe	Die Schulung richtet sich z. B. an: Verwaltungskräfte, Sachbearbeitungen, Technischer Dienst, Fachreferenten hauswirtschaftliche Kräfte.	Die Schulung richtet sich z. B. an: Ausbilder und Fachreferenten.	Diese Schulung richtet sich z. B. an: Referatsleitungen, Stabsstellenleitungen, Abteilungsleitungen, Direktorium, Vorstand
Module	Webinar bzw. E-Learning + Präsenzeinheit	Webinar bzw. E-Learning + Präsenzeinheit	Webinar bzw. E-Learning + Präsenzeinheit
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Begriffsdefinitionen • rechtliche Grundlagen • Bedürfnisse von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen • Nähe und Distanz • Intervention bei Grenzverletzungen • Prävention von (sexualisierter) Gewalt 	<ul style="list-style-type: none"> • Begriffsdefinitionen • rechtliche Grundlagen • Bedürfnisse von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen • Nähe und Distanz • Intervention bei Grenzverletzungen • Prävention von (sexualisierter) Gewalt • Bausteine des institutionellen Schutzkonzeptes 	<ul style="list-style-type: none"> • Begriffsdefinitionen • rechtliche Grundlagen • Nähe und Distanz • Intervention bei (sexualisierter) Gewalt • Prävention von (sexualisierter) Gewalt • Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes • Aufgaben und Verantwortung der Leitungskraft zur Prävention und Intervention
Art	einheitliche digitale Lerneinheit mit nachfolgender zielgruppenspezifischer Präsenzeinheit	einheitliche digitale Lerneinheit mit nachfolgender zielgruppenspezifischer Präsenzeinheit	einheitliche digitale Lerneinheit mit nachfolgender zielgruppenspezifischer Präsenzeinheit
Turnus	Auffrischung bzw. Wiederholung spätestens alle fünf Jahre	Auffrischung bzw. Wiederholung spätestens alle fünf Jahre	Auffrischung bzw. Wiederholung spätestens alle fünf Jahre

*Die Teilnahme an den Schulungen ist verpflichtend. Das Personalreferat lädt zu den jeweiligen Veranstaltungen ein und hält die Teilnahme nach.

Impressum



Herausgeber

Caritasverband für die Diözese Münster e. V.

Kardinal-von-Galen-Ring 45

48149 Münster

Der für die Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes verantwortlichen Steuerungsgruppe gehörten an:

Lena Dirksmeier, Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

Annika Fiege, Präventionsfachkraft

Tanja Hiltrop, Verwaltungskraft und Ausbilderin

Luca Nagel, Verwaltungskraft (ehem. Auszubildende)

Heinz-Josef Kessmann, Direktor

Manfred Kestermann, Personalreferent

Marion Schulte, Fachreferentin

Stand: Februar 2021