



Institutionelles Schutzkonzept
Sozialdienst katholischer
Frauen e.V.
Ortsverein Wiesbaden

Stand 05/2022

SkF e.V. Wiesbaden
Beratungs- und Geschäftsstelle
Platter Straße 80
65193 Wiesbaden
Tel.: 0611 952 87-0 · Fax: 0611 952 87-28
info@skf-wiesbaden.de

Inhalt

1	Präambel	1
2	Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes.....	2
2.1	Verhaltenskodex.....	2
2.1.1	Geltungsbereich	3
2.1.2	Sprachgebrauch	3
2.1.3	Optisches Erscheinungsbild.....	4
2.1.4	Nähe/Distanz.....	4
2.1.5	Körperkontakt	5
2.1.6	Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen	5
2.1.7	Zulässigkeit von Geschenken	6
2.1.8	Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien	6
2.1.9	Disziplinierungsmaßnahmen.....	7
2.1.10	Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex.....	7
2.1.11	Umgang zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen	8
2.2	Aus- und Fortbildung	8
2.2.1	Schulung der Mitarbeiter:innen	8
2.2.2	Eigene Positionierung der Mitarbeiter:innen	9
2.3	Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und von Kindern und Jugendlichen	10
2.4	Beschwerdemanagement und Intervention in Fällen von (sexualisierter) Gewalt.....	10
2.4.1	Interne Beschwerdewege	11
2.4.2	Externe Beschwerdewege	11
2.4.3	Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt.....	12
2.5	Maßnahmen des SkF zur Implementierung und Verankerung des Institutionellen Schutzkonzeptes	13
2.5.1	Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung.....	13
2.5.2	Führungszeugnis	14

2.5.3	Selbstverpflichtungserklärung	15
2.5.4	Zusammenarbeit mit externen Dienstleistenden	15
2.5.5	Präventionsfachkraft des SkF	16
2.5.6	Zuständige Person des Rechtsträgers gemäß den Ausführungsbestimmungen zur Intervention	17
2.5.7	Konzeptentwicklung	17
2.5.8	Evaluation	17
Anlage 1: Verhaltenskodex		19
Anlage 2: Selbstverpflichtungserklärung		20

1 Präambel

Das Wohl der sich uns anvertrauenden Menschen war und ist dem Sozialdienst katholischer Frauen e. V. (SkF) Ortsverein Wiesbaden als Träger verschiedener Angebote ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer Klient:innen und deren Familien in den Mittelpunkt stellt.

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. (SkF) ist ein Frauen- und Fachverband in der katholischen Kirche. Aufgabe des SkF ist es, Frauen, Kinder, Jugendliche und Familien – unabhängig von Herkunft oder Religion – zu unterstützen, die in ihrer aktuellen Lebenssituation auf Beratung und Hilfe angewiesen sind. Daran arbeiten 16 hauptamtliche Mitarbeiter:innen auf Grundlage professioneller Sozialarbeit gemeinsam mit ca. 100 ehrenamtlich Engagierten. Der 1907 in Wiesbaden gegründete Verein wird von einem ehrenamtlichen Vorstand und einer hauptamtlichen Geschäftsführung geführt. Der SkF e.V. Wiesbaden bringt seine breitgefächerte Expertise aktiv in ein breites Netzwerk an kommunalen und kirchlichen Arbeitskreisen ein. Er ist zudem der alleinige Gesellschafter der Jugendhilfezentrum Johannesstift GmbH.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen. Für die (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns. Deshalb war es uns bei der Entwicklung des vorliegenden Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von Kindern und Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und Maßnahmen zur Prävention zu implementieren.

Ganz bewusst haben wir den Prozess der Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung unsere Arbeitsbereiche/Angebote in den Blick genommen. Neben der Einbeziehung der hauptamtlichen Mitarbeitenden war die Beteiligung der Ehrenamtlichen und, wenn realisierbar, der Klient:innen eine wichtige Säule. Sie waren aufgefordert und wurden unterstützt, sich bei der Entwicklung aktiv einzubringen.

Der Entwicklung dieses Konzeptes ging eine umfangreiche Risikoanalyse voraus. Sie war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in den Arbeitsfeldern unseres Verbandes zu erkennen. Dabei sind im Besonderen die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse, etc.) untersucht worden. Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeiter:innen, Klient:innen und deren Familien aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden. Es ist uns wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes 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 und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt als ein Element der Konzeption in unseren Diensten und Einrichtungen.

2 Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes

2.1 Verhaltenskodex

Bei der Erstellung des Verhaltenskodex haben sowohl haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende des SkF als auch Kund:innen / Klient:innen mitgewirkt.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen dar. Er soll eine Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Mit der Unterschrift unter unserem Verhaltenskodex bekunden Mitarbeiter:innen ihren Willen und ihr Bemühen, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Ziel dieser Vereinbarung mit Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung ist, dass sich

bei den Mitarbeiter:innen eine Haltung durchsetzt, die den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt zum obersten Ziel hat und Bedürfnisse und Grenzen der sich uns anvertrauenden Menschen respektiert.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln (Verhaltenskodex ist eine Dienstanweisung). Diese Regeln werden durch die Unterzeichnung von den Mitarbeitenden des SKF anerkannt.

Allen Mitarbeiter:innen ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind eindeutige Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den sich uns anvertrauenden Menschen notwendig.

2.1.1 Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex wird von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen des SKF bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeiter:innen mit Gültigkeit des Institutionellen Schutzkonzeptes unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt. Ein Muster des zu unterzeichnenden Verhaltenskodex ist im Anhang beigefügt (Anlage 1).

2.1.2 Sprachgebrauch

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe, deren Bedürfnisse und Alter entsprechend angepasst sein.

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt zu sein.
- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Erwachsene Menschen werden mit Frau und Herr sowie ihrem Nachnamen angesprochen, sofern dies in dem jeweiligen Gruppenkontext bisher so gehandhabt wurde. Gruppen- oder Beratungssituationen in denen bisher geduzt wurde, können weiterhin auf diese Weise fortgeführt werden. In Beratungskontexten kann einvernehmlich bei längerer Arbeitsbeziehung in ein gegenseitiges professionelles „Du“ gewechselt werden.

- Sexualisierte Sprache von Seiten der Betreuungspersonen ist im Arbeitsumfeld nicht erlaubt. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen oder den Kindern und Jugendlichen.
- Über sexualisierte Sprache von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen oder Jugendlichen wird offen mit diesen gesprochen. Es werden Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten angeboten.

2.1.3 Optisches Erscheinungsbild

Durch allzu freizügige Kleidung, die einem Arbeitsplatz mit Publikumsverkehr, Menschen mit Behinderung und/oder Kindern und Jugendlichen nicht angepasst ist, können Irritationen und persönliche Grenzverletzungen auftreten. Mitarbeitende sind daher angehalten, sich stets angemessen und der Situation entsprechend zu kleiden. Wir achten auf der Situation angemessene Kleidung.

- Mitarbeiter:innen achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z.B. Kleidung, die den Blick auf die Brust oder Genitalien ermöglicht oder Kleidung, die Unterwäsche absichtlich betont).

2.1.4 Nähe/Distanz

In der Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, sowie Kindern und Jugendlichen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Einzelgespräche, Übungseinheiten usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Sanitärräume dürfen nicht von Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen gleichzeitig genutzt werden.

- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Minderjährigen sind zu unterlassen.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

2.1.5 Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Sie haben dabei altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Immer sind hier Aufmerksamkeit und Zurückhaltung geboten, der freie Wille der Schutzbefohlenen, erwachsen oder minderjährig, ist ausnahmslos zu respektieren.

- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorauszusetzen. Ablehnung muss ausnahmslos respektiert werden.
- Körperkontakt zum Zweck der Versorgung, wie z.B. Pflege, Hilfe oder Trost, ist nur zu diesem Zweck und für diese Dauer erlaubt.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

2.1.6 Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen

Bei der Arbeit mit Menschen kommt es immer wieder zu Situationen, die nicht planbar oder vorhersehbar sind. Grenz- und Gefahrensituationen sind Situationen, in denen nicht unmittelbar einzuschätzen ist, inwiefern eine deutliche Gefahrensituation daraus entstehen könnte.

- Ein vorsichtiges Eingreifen in Form eines körperlichen Zurückhaltens des Schutzbefohlenen ist in Situationen geboten, die zu einer schwerwiegenden Verletzung des Schutzbefohlenen oder eines anderen führen könnten.
- Dieser in jedem Fall angemessene Körperkontakt ist ausschließlich zum Zweck des Schutzes und nur für diese Dauer erlaubt.

2.1.7 Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen stellen keine Maßnahmen dar, um das Selbstbewusstsein schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener zu stärken. Ebenso wenig ersetzen sie ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Vielmehr können Geschenke die emotionale Abhängigkeit fördern, wenn sie nur ausgewählten Schutzbefohlenen zuteilwerden. Auch die Annahme von Geschenken von Schutzbefohlenen kann zu Abhängigkeiten führen. Daher gehört es zu den Aufgaben der Mitarbeitenden, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke, die speziell für einzelne, ausgewählte Schutzbefohlene gekauft oder besorgt wurden und in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

2.1.8 Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien

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

- Mitarbeiter:innen gehen keine privaten Internetkontakte (z.B. soziale Netzwerke, Email oder WhatsApp) mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen oder Kindern und Jugendlichen ein. Dienstlich begründete Kontakte sind zulässig. Kontaktanfragen in sozialen Netzwerken von Seiten der uns anvertrauten Personen dürfen nicht angenommen werden.

2.1.9 Disziplinierungsmaßnahmen

Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist aufgrund unterschiedlicher Wirkungen gut zu durchdenken und transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf, jemanden, möglichst durch Einsicht, von einem bestimmten Verhalten abzubringen. Deswegen ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen in direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch für die von Konsequenzen betroffenen Personen plausibel sind.

- Konsequenzen für nicht regelkonformes Verhalten müssen im direkten Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen.
- Disziplinierungsmaßnahmen werden in der jeweiligen Gruppe transparent gemacht

2.1.10 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Regeln ergeben nur Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich vom typischen Täter:innen-verhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch geregelt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind.

- Das Verhalten der Mitarbeitenden muss transparent gehalten werden. Sie dürfen auf ihr Verhalten angesprochen werden und es darf über ihr Verhalten gesprochen werden.
- Mitarbeiter:innen machen eigene Regelübertretung und die von Kolleg:innen gegenüber der Geschäftsführung bekannt.
- Professionelle Beziehungsgestaltung und deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen, Supervision und Austausch mit Ehrenamtlichen.

2.1.11 Umgang zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen

Bei der Arbeit im SkF e.V. Wiesbaden arbeiten haupt- und ehrenamtliche in vielen Bereichen neben- beziehungsweise miteinander. Damit diese Arbeit möglichst konfliktfrei gelingt und keine Machtkonflikte entstehen, ist es wichtig, dass beide Gruppen sich als gleichberechtigte Partner mit unterschiedlichen Ausgangssituationen und Aufgaben verstehen. Das übergeordnete Ziel der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen ist dabei aber das gleiche.

- Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeiter:innen gehen mit gegenseitigem Respekt und Rücksichtnahme miteinander um.
- Alle Mitarbeiter:innen sind Expert:innen in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich und sollen sich in ihrer Arbeit auf die anvertrauten Arbeitsbereiche beschränken.
- Hauptamtlich Mitarbeiter:innen sind Ehrenamtlichen gegenüber nicht (per se) weisungsbefugt.
- Die Koordination der Ehrenamtlichen liegt in den Händen der hauptamtlichen Mitarbeiter:innen

2.2 Aus- und Fortbildung

2.2.1 Schulung der Mitarbeiter:innen

Die Mitarbeiter:innen sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit. Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist deshalb Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes, einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Die Teilnahme an Präventionsschulungen ist verpflichtend für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen. Neue Mitarbeiter:innen haben spätestens sechs Monate nach Dienstantritt und Mitarbeiter:innen, die sich bereits in einem Dienstverhältnis befinden, bis zum 31. Juli 2022 an einer Schulung teilgenommen. Das Schulungscontrolling obliegt der Geschäftsführung. Der Schulungsumfang richtet sich nach der Intensität des Kontaktes zum anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. Kindern oder Jugendlichen. Je intensiver der Kontakt, desto höher das Gefahrenpotential.

Das bedeutet: je enger, vertraulicher und intensiver der Kontakt, desto umfänglicher sollte die Fortbildung sein. Die Schulung wird aus einem Basismodul bestehen, welches jede/r Mitarbeitende erhält und einem Erweiterungsmodul, welches Mitarbeitende mit engerem Kontakt zu Schutzbefohlenen erhalten.

Themenbereiche der Aus- und Fortbildung sind:

- Vermittlung und Sicherstellung von grundlegenden rechtlichen und fachlichen Basisinformationen
- Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit hilfebedürftigen Erwachsenen und mit Kindern und Jugendlichen, Umgang mit Nähe und Distanz, Gewinnung von Handlungssicherheit
- Kennenlernen von Präventionsmaßnahmen und Handlungsleitfäden bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen; Kennen von Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb des SkF.

Einzelheiten hierzu regelt das in der Anlage 2 befindliche Schulungskonzept.

Für die inhaltliche Gestaltung der Schulungen ist das Amt für Soziale Arbeit der Landeshauptstadt Wiesbaden, Sachgebiet Elternbildung und Frühe Hilfen verantwortlich. Die Organisation übernimmt der Sozialdienst katholischer Frauen e. V. Wiesbaden.

2.2.2 Eigene Positionierung der Mitarbeiter:innen

Die Mitarbeiter:innen brauchen eine Haltung, wie mit den sexuellen Bedürfnissen der schutz- und hilfebedürftigen Menschen, den individuellen Lebenserfahrungen und persönlichen Grenzen umzugehen ist. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter:innen jeden sich ihnen anvertrauenden Menschen in seiner Gesamtheit als Mensch ernst nehmen und es ihm ermöglichen muss, in einer von Grenzverletzungen, Übergriffigkeiten und sexualisierter Gewalt freien Umgebung die erwünschte oder notwendige Hilfe zu erhalten und selbstbestimmte Entscheidungen zur Sexualität treffen zu können. Daher geht es in den Qualifizierungsmaßnahmen um mehr als reine Wissensvermittlung.

Das Hinwirken auf eine eigene Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz ist Bestandteil der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, ebenso die Sensibilisierung für die Wahrnehmung von betroffenen Menschen und Gefährdungssituationen und eine aktive Auseinandersetzung mit Macht und Machtmissbrauch.

2.3 Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und von Kindern und Jugendlichen

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen zu arbeiten und deren Ressourcen zu stärken. Ein wesentlicher Gelingfaktor hierfür ist das vom SkF eingesetzte Personal. Die Mitarbeiter:innen begegnen ihren Klient:innen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung mit dem Ziel des Empowerments. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Mitarbeiter:innen besprechen mit den sich ihnen anvertrauenden Personen Themen, die der Prävention dienen und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Unterstützend wird den Klient:innen angeboten, sich intern oder extern mit Themen zu beschäftigen, wie:

- der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität)
- die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt, Vernachlässigung, Anlaufstellen)
- Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen)
- Förderung von Ich-Stärke (Angebote zur Stärkung des Selbstbewusstseins).

In den Einrichtungen des SkF sind ab 2022 Broschüren zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt für die Klient:innen vorhanden und zugänglich.

Die Vorteile und Grenzen im Umgang mit Medien werden in den Einrichtungen und Diensten des SKF thematisiert.

Die oben genannten Themenstellungen werden nach Bedarf in den einzelnen Einrichtungen und Diensten in einfacher Sprache verschriftlicht.

2.4 Beschwerdemanagement und Intervention in Fällen von (sexualisierter) Gewalt

In den Diensten und Einrichtungen des SKF werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Zentral für die Vermeidung, Beendigung und die Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt sind verbindliche interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege sowie zuständige Ansprechpersonen.

In den Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für die sich uns anvertrauenden Menschen, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeiter:innen bekannt gemacht und für jeden zugänglich, je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in einfacher Sprache.

2.4.1 Interne Beschwerdewege

Jede/r Klient:in hat die Möglichkeit, Unzufriedenheit, Beschwerden und Anregungen jeglicher Art den Mitarbeiter:innen oder der Leitung des Bereichs persönlich vorzutragen.

Je nach Beschwerdeart wird die Bearbeitung bis spätestens 14 Tage nach Vortragen bearbeitet. Die Beschwerde wird mit Hilfe einer standardisierten Protokollvorlage erfasst. Durch das Protokoll der Beschwerdebearbeitung wird eine genaue und sichere Dokumentation sowie Evaluation der eingegangenen Beschwerde sichergestellt. Außerdem werden Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten schriftlich festgehalten.

Beschwerden können entweder bei der zuständigen Gruppenleitung, der Präventionsfachkraft Frau Alruna Moze: alruna.moze@skf-wiesbaden.de, Tel.: 0151 54074569, oder bei der Geschäftsführung Frau Dr. Marina Schmitt: dr.marina.schmitt@skf-wiesbaden.de, Tel: 0611 9528713 vorgetragen werden.

Das Protokollformular der Beschwerdebearbeitung ist in der Anlage 3 beigefügt.

2.4.2 Externe Beschwerdewege

Der SkF hat eine externe Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden ausgewählt. Damit konstituiert der SkF eine zusätzliche unabhängige Ansprechpartnerin für die Belange von Kindern und Jugendlichen sowie von erwachsenen Menschen, die Leistungen durch ihn erhalten. Diese können sich zukünftig mit Unzufriedenheit und Beschwerden oder mit Anregungen direkt und ohne Einschaltung von Zwischeninstanzen (Gruppenleitung, Geschäftsführung, Vorstand) an die externe Anlaufstelle wenden.

Mit der externen Anlaufstelle sind keineswegs die internen Beschwerdewege außer Kraft gesetzt. Der SkF versteht die externe Anlaufstelle vielmehr als Ergänzung der bestehenden Beschwerdemöglichkeiten.

Falls möglich, sind die Beschwerden bzw. Anregungen schriftlich (per E-Mail) bei der externen Anlaufstelle einzureichen. Die Schriftform ist keine unabdingbare Voraussetzung. Im Einzelfall werden Beschwerden bzw. Anregungen auch telefonisch entgegengenommen. Bei Kenntnis eines Falles sexualisierter Gewalt bzw. einem konkreten Verdacht hat die externe Anlaufstelle zwingend die zuständigen Ansprechpersonen im Bistum Limburg (1.4.3) sowie die zuständige Person des Rechtsträgers gemäß den Ausführungsbestimmungen zur Intervention zu kontaktieren. Die Information hat unverzüglich zu erfolgen. Dabei sind die im Flussdiagramm (Anlage 4) dargestellten genauen Interventionswege zu beachten. Anonyme Beschwerden sind nicht zulässig und werden nicht weiterverfolgt.

Die externe Anlaufstelle unterliegt grundsätzlich der Schweigepflicht und hat die Bestimmungen des Kirchlichen Datenschutzes zu beachten.

Der Vorstand des SkF hat Wildwasser Wiesbaden e.V. mit Wirkung zum 07.12.2021 mit der Wahrnehmung der Aufgabe als externe Anlaufstelle/Fachberatung betraut. Wildwasser ist berufsmäßig tätig. Die Beratungsstelle ist unter folgenden Kontaktdaten zu erreichen:

E-Mail: info@wildwasser-wiesbaden.de

Telefon: (06 11) 80 86 19 Montag – Donnerstag (Zeitweise läuft ein Anrufbeantworter, der besprochen werden kann)

2.4.3 Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt

Für die Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt gibt es innerhalb des Bistums Limburg gemäß den Leitlinien und Ausführungsbestimmungen beauftragte Ansprechpersonen, die zu kontaktieren sind. Dies sind:

- Hans Georg Dahl
Bischöflicher Beauftragter in der Diözese Limburg bei Missbrauchsverdacht
Domplatz 360311Frankfurt
Hans-Georg.Dahl@bistumlimburg.de
Tel.:069 8008718210 oder 0172 3005578
- Dr. med. Ursula Rieke
Bischöfliche Ansprechperson bei Missbrauchsverdacht
Ursula.Rieke@bistumlimburg.de
Tel.:0175 4891039

- Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt,
Stephan Menne, Silke Arnold und Matthias Belikan
s.arnold@bistumlimburg.de, Tel.: 06431-295 315
s.menne@bistumlimburg.de, Tel.: 06431-295 180
m.belikan@bistumlimburg.de, Tel.: 06431-295 111

Eine dieser Personen ist zwingend bei Kenntnis eines Falles sexualisierter Gewalt bzw. einem konkreten Verdacht zu kontaktieren. Die Information hat unverzüglich zu erfolgen. Die genauen Interventionswege sind in einem Flussdiagramm dargestellt (Anlage 4). Die aufgeführten Personen sind für die Entgegennahme sämtlicher Fallmeldungen, Beratungsanfragen und die Begleitung von Betroffenen zuständig. Im weiteren Verlauf der Intervention wird es zu einer Beratung und ggf. einer Vermittlung seelsorgerischer und/oder therapeutischer Unterstützung kommen. Der Interventionskreis wird das weitere Vorgehen abstimmen und koordinieren. Dazu gehören die Anhörung des/der Beschuldigte/n und die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. Der Interventionskreis wird von einem Berater:innenstab, besetzt mit externen Fachleuten, unterstützt.

Die Klient:innen werden über Aushänge über die Beschwerdewege informiert.

2.5 Maßnahmen des SkF zur Implementierung und Verankerung des Institutionellen Schutzkonzeptes

2.5.1 Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Einrichtungen und Diensten des SKF verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter:innengesprächen.

Gespräche mit den Mitarbeiter:innen über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlichen, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang

- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, deren Angehörigen, Kooperationspartner:innen und sonstigen externen Personen
- angemessenes, professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

2.5.2 Führungszeugnis

In den Diensten und Einrichtungen des SKF werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PrävO genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeiter:innen sowie ehrenamtlich Tätige müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Gemäß Beschluss des Vorstandes vom 07.1.2021 gilt diesbezüglich bis auf Widerruf folgende Regelung:

- Bei Einstellung neuer Mitarbeiter:innen in der Beratungsstelle und im Bereich der Gruppenangebote wird ab sofort ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis angefordert.
- Mitarbeiter:innen in den genannten Aufgabenfeldern, die bereits in einem Dienstverhältnis stehen, wurden aufgefordert, bis spätestens zum 31.12.2021 ein dem Tätigkeitsfeld entsprechendes Führungszeugnis vorzulegen. Die Frist zur Wiedervorlage beträgt drei Jahre
- Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, haben ebenfalls ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen, sofern in ihrem Angebot Einzelkontakte mit oder Hausbesuche bei Klient:innen stattfinden (derzeit Familienpaten, Mama + Me)
- Ehrenamtliche, die nur im AnziehTreff tätig sind, müssen kein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen, da die Kontakte zu den Klient:innen nur kurzzeitig in den Ausgabebereichen des AnziehTreffs und immer gemeinsam mit anderen Ehrenamtlichen des eigenen Teams stattfinden,

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis der hauptamtlich tätigen Mitarbeiter:innen wird von einer neutralen Person, die weder zur Entscheidung über Einstellung oder Entlassung befugt noch mit Personalentscheidungen in anderer Weise befugt ist geprüft. Die Einsichtnahme wird vermerkt und in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufbewahrt. Das Zeugnis wird den Mitarbeiter:innen wieder ausgehändigt.

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis der ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden wird von der jeweiligen Gruppenleitung eingesehen. Die Einsichtnahme wird vermerkt und in einem verschlossenen Umschlag in der Akte der ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter:innen aufbewahrt. Das Zeugnis wird den Mitarbeiter:innen wieder ausgehändigt.

2.5.3 Selbstverpflichtungserklärung

Der SKF fordert alle Mitarbeiter:innen auf, einmalig eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben. Diese wird von dem/der Mitarbeiter:in unterzeichnet und in der Personalakte abgelegt.

In der Selbstverpflichtungserklärung versichert der/die Mitarbeiter:in, dass er/sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird, verpflichtet er/sie sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstverpflichtungserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Das Formular Selbstverpflichtungserklärung ist in der Anlage 5 beigefügt.

2.5.4 Zusammenarbeit mit externen Dienstleistenden

Im Rahmen der Risikoanalyse hat der SkF seine externen Partner:innen und Dienstleistenden daraufhin untersucht, ob ein direkter Kontakt zu den Klient:innen besteht und wie intensiv dieser ggf. ist. Im Falle häufigerer und intensiverer Kontakte von Mitarbeitenden der Kooperationspartner:innen zu den Klient:innen fordert der SkF die Kooperationspartner*innen auf, für diese Mitarbeiter:innen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Allen anderen Kooperationspartner*innen, deren Mitarbeiter:innen einen einmaligen bzw. kurzzeitigen und weniger intensiven Kontakt zu den Klient:innen haben, lässt der SkF Informationen über seine Leitlinien zur Prävention (sexualisierter) Gewalt mit dem Hinweis

zukommen, die Mitarbeiter:innen, die zum Einsatz kommen, vor der Leistungserbringung zu informieren bzw. aufzuklären.

In der Anlage 6 findet sich ein Flyer für die externen Dienstleistenden.

2.5.5 Präventionsfachkraft des SkF

Der Vorstand hat am 7.12.2021 beschlossen, dass Frau Alruna Moze bis auf Widerruf zur zuständigen Präventionsfachkraft des SkF e. V. Wiesbaden ernannt wird. Sie ist hauptamtliche Mitarbeiterin der Beratungsstelle des SkF e.V. Wiesbaden.

Sie wurde im Rahmen einer mehrtägigen Schulungsmaßnahme des Bistums Limburg am 06. und 07.12.2021 für die Übernahme dieser Aufgabe qualifiziert.

Frau Alruna Moze: alruna.moze@SkF-wiesbaden.de, Tel.: 0151 54074569

Frau Moze übernimmt als Präventionsfachkraft des SkF folgende Aufgaben:

- Sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeiter:innen und ehrenamtlich Tätige darüber informieren.
- Sie fungiert als Ansprechpartnerin für Mitarbeiter:innen sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes.
- Sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.
- Sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf.
- Sie ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte der Erzdiözese.

2.5.6 Zuständige Person des Rechtsträgers gemäß den Ausführungsbestimmungen zur Intervention

Der Vorstand hat am 7.12.2021 beschlossen, dass Frau Alruna Moze bis auf Widerruf zur zuständigen Person des Rechtsträgers des SkF e. V. Wiesbaden ernannt wird.

Zu den Aufgaben der zuständigen Person des Rechtsträgers gehört es

- insbesondere Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen sowie an erwachsenen Schutzbefohlenen an die vom Bistum beauftragten Ansprechpersonen weiterzuleiten,
- von den beauftragten Ansprechpersonen Informationen entgegenzunehmen und an das Leitungsorgan des Rechtsträgers weiterzuleiten,
- den Interventionsbeauftragten des Bistums regelmäßig über den Stand des Verfahrens und dessen Abschluss zu informieren.

2.5.7 Konzeptentwicklung

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in den Diensten und Einrichtungen des SkF haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unsere organisatorischen Abläufe integriert. Darüber hinaus ist das Institutionelle Schutzkonzept Bestandteil der Konzeptionen der einzelnen Arbeitsfelder.

Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Konzeptionen, ob es einer Ergänzung, Überarbeitung bzw. Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Diese beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeiter:innen (Auffrischung alle drei Jahre) und die Regelungen zu Schulungen zum Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse und deren erneute Einholung alle drei Jahre.

2.5.8 Evaluation

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich der Prävention von (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt. Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, sind sie an die Klient:innen, Angehörige und Mitarbeiter:innen angepasst kommuniziert?
- Wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Personen, diesen Beschwerdeweg zu gehen? Ansonsten muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen oder haben sich in der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2021 noch nicht vorlagen?

Anlage 1: Verhaltenskodex

Das Wohl der sich uns anvertrauenden Menschen war und ist dem Sozialdienst katholischer Frauen e. V. (SkF) Ortsverein Wiesbaden als Träger verschiedener Angebote ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer Klient:innen und deren Familien in den Mittelpunkt stellt.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen. Für die (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Menschen, die unsere Einrichtung und unsere Angebote besuchen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

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. Ich kenne die Verfahrens- und Meldewege und die Ansprechpartner:innen bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt.

Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung bekomme und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen oder Hilfebedürftigen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Der in der Einrichtung, in der ich tätig bin, entwickelte und dort geltende Verhaltenskodex für den Umgang miteinander ist mir bekannt, und ich halte mich an diesen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 2: Selbstverpflichtungserklärung

(Nachname)

(Vorname)

(Geburtsdatum)

Die katholische Kirche will Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen sie sich angenommen und sicher fühlen. Kinder und Jugendliche brauchen und finden Vorbilder, die sie als eigenständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können. Die Verantwortung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter:innen im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kolleg:innen oder durch die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen begangen worden sind. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich unterstütze die Kinder und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
2. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und meine eigenen Grenzen. Ich beachte dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich ehrenamtliche bzw. haupt- oder nebenberuflichen Mitarbeiter:innen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ein. Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten andere in dieser Art attackieren. Ich höre zu, wenn sie mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass seelische, sexualisierte und körperliche

Gewalt nicht nur von männlichen, sondern auch von weiblichen Tätern verübt wird und dass nicht nur Mädchen und Frauen, sondern auch Jungen und Männer häufig zu Opfern werden.

5. Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner für mein Bistum, meinen Verband oder meinen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.

Die Verfahrenswege, Erstansprechpartner:innen u. w. finden Sie auf unserer Website unter www.praevention.bistumlimburg.de

6. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
7. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.
8. Ich wurde zu Fragen des Kinder- und Jugendschutzes unter Berücksichtigung der Vorgaben der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen meines Bistums durch eine Handreichung informiert, habe diese sorgsam gelesen und habe Kenntnis, dass ich mich stets aktuell auf der Bistums-homepage www.praevention.bistumlimburg.de über Fort- und Weiterbildungsangebote und zu präventionspraktischen Fragestellungen informieren kann.

Die Handreichung zur Selbstverpflichtungserklärung finden Sie unter www.praevention.bistumlimburg.de > Bestimmungen

9. Ich versichere, 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. Ich kann meiner Verpflichtung zur Mitteilung von laufenden Ermittlungsverfahren auch dadurch entsprechen, dass ich eine entsprechende Mitteilung an die Stelle richte, die nach Ziffer 3 der Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung zur Prüfung des erweiterten Führungszeugnisses zuständig ist.

Ort und Datum

Unterschrift

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

(siehe ggf. <http://www.gesetze-im-internet.de> (> Gesetze/Verordnungen > S > StGB).