

Institutionelles Schutzkonzept

Auszug aus der Präventionsordnung der NRW- Bistümer für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster vom 01.Mai 2022

| | Anforderung |
|---|---|
| § 3 (1) Risikoanalyse | Durchführung einer einrichtungsinternen Risikoanalyse |
| | Abgleich des Ist- und Soll- Zustands |
| § 4 Personalauswahl und -entwicklung | Verantwortung des kirchlichen Rechtsträgers für die fachliche und persönliche Eignung von Personen, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung und Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden |
| | Thematisierung Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch und während der Einarbeitungszeit |
| | Thematisierung Prävention gegen sexualisierte Gewalt in Personalgesprächen |
| | Prävention gegen sexualisierte Gewalt als Pflichtthema in Aus- und Fortbildung |
| | Nach § 2 Abs. 5 und 6 (Strafbare sexualbezogene Handlungen nach dem 13. Abschnitt StGB sowie weitere sexualbezogene Straftatendes StGB; kirchliches Recht) verurteilte Personen dürfen auf keinen Fall eingesetzt werden |
| § 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunfts-erklärung | Einfordern erweiterter Führungszeugnisse von ehren- und hauptamtlichen Personen im Abstand von 5 Jahren |
| | Aufforderung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses mit Bescheinigung der beruflichen Tätigkeit, die zur Beantragung berechtigt, bei Ehrenamtlichen mit dem Zusatz über die kostenfreie Beantragung |
| | Die Einsichtnahme ist unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen nach §1 Abs. 3 KDO dauerhaft zu dokumentieren. Von ehrenamtlich tätigen Personen ist eine Einverständniserklärung zur Speicherung des Datums der Einsichtnahme und des Ausstellungsdatums des Führungszeugnisses erforderlich |
| | (Einmaliges) Einfordern der Selbstauskunfts-erklärung von hauptamtlich Mitarbeitenden Versicherung des Unterzeichnenden, dass keine Verurteilung wegen einer Straftat in §2 Absatz (siehe oben §4 persönliche Eignung) und keine Einleitung eines Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahrens bestehen. Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens Rechtsträger unverzüglich zu informieren |
| § 6 Verhaltenskodex | Partizipative Entwicklung im jeweiligen Arbeitsbereich von verbindlichen Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe- Distanz- Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur sicherstellen (Verhaltenskodex). Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen: <ul style="list-style-type: none"> • Sprache und Wortwahl bei Gesprächen • Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz • Angemessenheit von Körperkontakten • Beachtung der Intimsphäre • Zulässigkeit von Geschenken • Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken • Disziplinierungsmaßnahmen |
| | Veröffentlichung des Verhaltenskodexes und der Sanktionen bei Nichteinhaltung |
| | Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. |

| | |
|-----------------------------|--|
| | Sicherstellen, dass der Verhaltenskodex von Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen, welche mit Kindern und Jugendlichen im Kontakt stehen, unterschrieben und die Unterzeichnung dokumentiert wird. |
| § 7 Beschwerdewege | Beschreiben von internen und externen Beratungs-, Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewegen für Minderjährige sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigten, alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden |
| | Durchführen geeigneter Maßnahmen, die alle Beteiligten, insbesondere Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, angemessen über ihre Rechte und Pflichten informieren |
| | Benennen von Ansprechpersonen im Hinblick auf eine fachkompetente Einschätzung von vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt |
| | Veröffentlichung beauftragter unabhängiger Ansprechpersonen für Betroffene des Bistums |
| | Entwicklung von Handlungsleitfäden für eine Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Bearbeitung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt |
| § 8 Qualitätsmanagement | Der kirchliche Rechtsträger hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden. |
| | Information für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigten über die Maßnahmen zur Prävention und die Möglichkeit, Ideen, Kritik und Anregungen an den kirchlichen Rechtsträger weiterzugeben |
| | Für jede Einrichtung, für jeden Verband oder für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen muss eine Präventionsfachkraft benannt sein. |
| | Überprüfung und ggf. Anpassung des institutionellen Schutzkonzeptes bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle fünf Jahre |
| § 9 Präventionsschulungen | Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen |
| | Anhand der Intensität und Regelmäßigkeit des Kontakts mit Minderjährigen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen festhalten, welche Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in welchem Umfang geschult werden |
| | Sicherstellung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Abstand von mindestens fünf Jahren |
| | Die Teilnahme ist vom kirchlichen Rechtsträger dauerhaft zu dokumentieren. |
| § 10 Maßnahmen zur Stärkung | Geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen (Primärprävention) |

Das erarbeitete ISK ist durch den kirchlichen Rechtsträger in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster zur fachlichen Prüfung zuzuleiten.