



Institutionelles Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt

gem. § 3 (1) PräV O vom 07. August 2015

Inhalt

1.	Präambel.....	2
2.	Zielsetzungen.....	3
3.	Elemente unseres Schutzkonzeptes	4
3.1	Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für unsere Organisation und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben	4
3.1.1	Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz	4
3.1.2	Partizipation	4
3.1.3	Konflikte und Beschwerden	4
3.1.4	Umgang mit Grenzen	5
3.1.5	Umgang mit Grenzverletzungen	5
3.2	Verhaltensanforderungen an Führungskräfte und Mitarbeitende	5
3.2.1	Allgemeiner Verhaltenskodex	6
3.2.2	Spezifischer Verhaltenskodex	7
3.2.3	Führungsgrundsätze	8
3.3	Risiko- und Gefährdungsanalysen.....	8
3.4	Einbindung der Prävention in das Regelwerk der Organisation	8
3.5	Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.....	9
3.6	Schulung und Qualifizierung unserer hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	10
3.7	Beschwerdemanagement.....	10
3.8	Umgang mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung.	10
3.9	Funktion und Aufgaben unsere Präventionsfachkraft	11
3.10	Einhaltung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes	11

1. Präambel

Der Caritasverband Karlsruhe e.V. will für alle Menschen, die sich ihm anvertrauen, ein sicherer Ort sein. Unser Auftrag ist es diesen Menschen Hilfe und Unterstützung anzubieten, damit sie ihre Persönlichkeit entfalten und ihr Leben selbstverantwortlich gestalten können.

Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt widerspricht den Prinzipien unseres kirchlich-caritativen Handelns und ist mit unserem Auftrag unvereinbar.

Jeder Mensch ist einzigartig und besitzt eine von Gott gegebene unverfügbare Würde. Ihrem Schutz und dem Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit, sowie der Wahrung der sexuellen Integrität eines jeden Menschen sind wir auf besondere Weise verpflichtet.

Die Prävention gegen sexuelle Gewalt und die Entwicklung einer Kultur des grenzachtenden Umgangs ist für uns grundlegender Bestandteil unserer Arbeit und dauerhafte Verpflichtung für alle die Verantwortung für Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene tragen. Unser institutionelles Schutzkonzept soll sicherstellen, dass der Persönlichkeitsschutz in unserem Verband und unseren Einrichtungen gewährleistet und die Persönlichkeitsrechte in allen Arbeitsbereichen beachtet werden.

Das Schutzkonzept stellt den konzeptionellen Rahmen unserer Präventionsarbeit dar und beschreibt die Vorgaben und Maßnahmen zur Entwicklung und Verwirklichung einer Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinander in unserem Verband.

2. Zielsetzungen

Ziele unseres Schutzkonzeptes sind:

1. Beschreibung der Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention gegen sexuelle Gewalt und anderer Grenzverletzungen für unsere Organisation ergeben
2. Darstellung der Verankerung der Prävention und ihrer Maßnahmen in unserem Regelwerk
3. Beschreibung der Verhaltensanforderungen für die Führungsverantwortlichen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
4. Darstellung der Regelung und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
5. Festlegung der Zuständigkeiten für Schulung und Qualifizierung unserer hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
6. Darstellung unserer Standards zum Beschwerdemanagement
7. Sicherstellung eines sachgerechten Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung dadurch entstandener Situationen
8. Beschreibung der Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkraft
9. Beschreibung der Verfahren zur Einhaltung des Schutzkonzeptes
10. Schaffung von Transparenz durch die Veröffentlichung einer Selbstverpflichtungserklärung

3. Elemente unseres Schutzkonzeptes

3.1 Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für unsere Organisation und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben

3.1.1 Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz

Wir stellen sicher, dass die Persönlichkeitsrechte der uns anvertrauten Menschen und ihr Persönlichkeitsschutz in jeder Phase der Hilfe gewahrt werden. Insbesondere gehört dazu der Schutz vor körperlicher und psychischer Gewalt, vor Schadenszufügung oder Misshandlung, vor sexueller Gewalt, vor Vernachlässigung, schlechter Behandlung oder Ausbeutung.

Wir achten die Privatsphäre der uns anvertrauten Menschen und deren Recht auf Intimität.

Unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Anvertrauten und Schutzbefohlenen bewusst und handeln entsprechend.

Alle sind entsprechend geschult und in den allgemeinen sowie spezifischen Verhaltenskodex ihres Arbeitsfeldes eingewiesen

3.1.2 Partizipation

Wir setzen die Beteiligungsrechte um und beziehen die uns anvertrauten Menschen und ihre Angehörigen aktiv in unsere Arbeit mit ein.

Wir verfügen über institutionalisierte Formen der Beteiligung und gestalten unsere Strukturen und Rahmenbedingungen so, dass Mitsprache und Beteiligung ermöglicht werden.

3.1.3 Konflikte und Beschwerden

Wir legen Wert auf eine wertschätzende Kommunikation und Zusammenarbeit. Dies gilt auch für Konfliktsituationen. Anvertraute, ihre Angehörigen, aber auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermutigt, Unzufriedenheit zu benennen, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme anzusprechen.

Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu zur Verfügung. In allen unseren Einrichtungen gibt es ein geregeltes Beschwerdemanagement, das auch den Hinweis auf externe Beschwerdemöglichkeiten beinhaltet.

3.1.4 Umgang mit Grenzen

Wir begegnen allen Menschen respektvoll und wertschätzend, insbesondere den Menschen, die sich unseren Einrichtungen und Diensten anvertrauen. Durch regelmäßige Reflexion unserer Arbeit und kollegialen Austausch sollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Handlungssicherheit im Umgang mit Grenzen erlangen.

Der Umgang mit Grenzen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil der Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3.1.5 Umgang mit Grenzverletzungen

Wenn durch unangemessene Handlungen die Würde und persönliche Integrität von jemand verletzt wird, greifen wir ein und sorgen für Abhilfe.

Wir melden besondere Vorkommnisse und Grenzverletzungen an die aufsichtführenden Stellen und bringen damit verbunden Straftaten, unter Abwägung des Opferschutzes zur Anzeige.

Wir tragen Sorge dafür, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, bei uns weder im Rahmen einer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen noch sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen regelmäßig Kontakt haben.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

3.2 Verhaltensanforderungen an Führungskräfte und Mitarbeitende

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt ergeben, sind in einem Verhaltenskodex dargelegt. Dieser besteht aus einem allgemeinen Teil, der vom Erzb. Ordinariat vorgegeben ist und jeweils einem besonderen Teil für die Handlungsfelder in denen ein besonderes Nähe- / Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt.

3.2.1 Allgemeiner Verhaltenskodex

Die Caritas im Erzbistum Freiburg will Kindern, Jugendlichen und allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Begabungen, und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Dabei bin ich mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Menschen bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Menschen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt antut und Kirche ein sicherer Ort für alle ist.

1. Ich weiß, dass caritatives Handeln, Unterricht, Erziehung, Betreuung, Beaufsichtigung, Aus-bildung, Pflege und Seelsorge unvereinbar sind mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört, widerspricht den Prinzipien kirchlichen Handelns.
2. Ich unterstütze Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich unterstütze ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe und stärke sie, für diese Rechte wirksam einzutreten.
3. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
4. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen. Dabei achte ich auf meine eigenen Grenzen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.
5. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen einzuleiten. Ich beziehe gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen sowie im Bereich der erwachsenen Schutzbefohlenen tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Kinder, der Jugendlichen und der erwachsenen Schutzbefohlenen ein. Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.
6. Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Menschen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt an-getan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von männlichen und weiblichen Tätern verübt werden kann und dass Mädchen und Jungen beziehungsweise Frauen und Männer zu Opfern werden können.

7. Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner im Erzbistum Freiburg bzw. im zu-ständigen Verband oder beim zuständigen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen oder Hilfe zur Klärung bzw. Unterstützung bekommen kann, und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.
8. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Menschen bewusst. Ich handle nach-vollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen.
9. Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.
11. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahe legt, teile ich dies unverzüglich der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen mit. (derzeit Frau Dr. Angelika Musella und Herr Prof. Helmut Kury, Tel.: 0761/70398-0; siehe Internet unter: http://ebfr.de/html/hilfe_bei_missbrauch.html oder Amtsblatt Nr. 1 vom 11. Januar 2011, S. 7).

3.2.2 Spezifischer Verhaltenskodex

Für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt, ergänzen spezifischen Verhaltensreglungen diesen allgemeinen Teil: Dazu gehören insbesondere die Bereiche Kinder- und Jugendhilfe, Familienhilfe, Alten- und Gesundheitshilfe, Eingliederungshilfe und unsere Beratungsdienste.

Für den besonderen Teil nutzen wir ein Ampelmodell in dem Handlungen und Verhaltensweisen festgelegt werden, die im jeweiligen Arbeitsbereich

- legitimiert und fachlich begründet sind (grün)
- nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollen (gelb)
- die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben (rot)

Der spezifische Verhaltenskodex dieser Arbeitsbereiche und ihrer Einrichtungen und Dienste steht auf unserer Homepage (www.caritas-karlsruhe.de) zum Download zur Verfügung

3.2.3 Führungsgrundsätze

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei uns Führungsaufgaben wahrnehmen gelten folgende Grundsätze, die dabei zu beachten sind:

- ✓ Wir pflegen einen partizipativen Leitungsstil
- ✓ Wir gehen respektvoll und achtsam miteinander um, unabhängig von inhaltlichen Positionen und persönlichen Sympathien
- ✓ Wir arbeiten loyal und kollegial zusammen
- ✓ Wir machen unsere Entscheidungsprozesse transparent
- ✓ Wir nutzen die Potenziale unserer Mitarbeiter(innen)
- ✓ Wir vereinbaren klare, verständliche und erreichbare Ziele
- ✓ Wir fördern die Eigenverantwortlichkeit unserer Mitarbeiter(innen)
- ✓ Wir stehen hinter den Mitarbeiter(inne)n, denen wir Leitungsaufgaben delegiert haben
- ✓ Wir erkennen Konflikte, geben Hilfestellung zur Lösung und bringen uns bei Bedarf aktiv in die Konfliktlösung mit ein.
- ✓ Wir sind selbst offen für konstruktive Kritik

3.3 Risiko- und Gefährdungsanalysen

Im Abstand von zwei Jahren führen wir eine systematische Risiko- und Gefährdungsanalyse durch. Wir erfassen anhand definierter Kriterien die arbeitsfeldspezifischen Risiken und den individuellen Schutzbedarf unserer Anvertrauten. Dazu gehören z. B.:

Zielgruppenspezifische Besonderheiten

Strukturelle und prozessbezogene Gefährdungspotenziale

Mitarbeiter- und leitungsbezogene Risiken

Die Einbindung der Arbeits- und Schutzbereiche ins Gesamtsystem

3.4 Einbindung der Prävention in das Regelwerk der Organisation

Aus der Prävention und der Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit ergeben sich, wie bereits beschrieben, bestimmte Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch an Abläufe und Prozesse in unserer Organisation.

Diese Standards, Anforderungen und Erwartungen haben wir in unser Regelwerk eingearbeitet. Sie finden sich insbesondere in folgenden Dokumenten und Bestandteilen unseres QM-Systems:

- Leitbilder und Qualitätspolitik
- Konzeptionen unserer Arbeitsbereiche, Einrichtungen und Dienste

erstellt von / am: Martina Maier-Luck / 01.12.2017	freigegeben von / am: Hans-Gerd Köhler, Christian Pflaum / 10.12.2017	Version: 1
---	--	---------------

- Partizipationsformen
- Beschwerdemanagement
- Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibungen
- Checklisten zum Einsatz von Ehrenamtlichen

Die Abläufe/Prozesse zur Prüfung der Führungszeugnisse, Gefährdungsbeurteilung und Umgang mit Verdachtsfällen dienen der Prävention und gehören zu unserem institutionellen Schutzkonzept.

3.5 Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

In unseren Einrichtungen und Diensten beschäftigen wir nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neben der fachlichen Qualifikation für Ihre Aufgaben auch über die persönliche Eignung verfügen. Im Vorstellungs- und anderen Mitarbeitergesprächen wird die Prävention gegen sexualisierte Gewalt thematisiert und die Erwartung der Mitwirkung an einer Kultur der Achtsamkeit benannt.

Zusätzlich prüfen wir formal die persönliche Eignung durch:

1. Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnis nach § 30a (1) des Bundeszentralregistergesetzes bei Einstellung von Hauptberuflichen und Tätigkeitsbeginn von Ehrenamtlichen, sowie die erneute Vorlage nach fünf Jahren
2. Einholen einer Selbstauskunftserklärung, in der Bewerber(innen) versichern,
 - dass sie nicht wegen einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 der PräVO rechtskräftig verurteilt worden sind und gegen sie auch nicht wegen des Verdachts einer solchen Straftat ermittelt wird oder ein Strafprozess anhängig ist
 - dass gegen sie keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch keine Voruntersuchung eingeleitet worden istAußerdem werden sie darin verpflichtet, uns bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 PräVO oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt hiervon unverzüglich zu informieren
3. Verpflichtung neuer hauptberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter(innen) auf unsere Verhaltenskodizes, in dem sie eine Erklärung zum grenzachtenden Umgang unterzeichnen.
Die dort vorgegeben Verhaltensregeln sorgen für ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine transparente Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber den erwachsenen Schutzbefohlenen.

3.6 Schulung und Qualifizierung unserer hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alle neuen hauptberuflichen Mitarbeiter(innen) erhalten im Rahmen ihrer Einarbeitung durch unsere Präventionsfachkraft eine grundlegende Einführung in die Prävention gegen sexualisierte Gewalt, in der auch der allgemeine Verhaltenskodex ausführlich erklärt und erläutert wird. Weiterhin ist die Schulung und Auseinandersetzung mit dem spezifischen Verhaltenskodex des Arbeitsbereiches oder der Einrichtung ebenfalls Bestandteil der Einarbeitung.

Alle Fortbildungen, die beispielsweise zu den Themen Kundenkontakt, Beteiligung, Professionalität oder Kommunikation besucht werden, dienen natürlich ebenfalls der Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit und der Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

Alle Mitarbeiter(innen) sind lt. Präventionsordnung verpflichtet mindestens 1 x innerhalb von zehn Jahren eine Fortbildung zu den dort vorgegebenen Themenbereichen zu besuchen.

3.7 Beschwerdemanagement

Der Caritasverband Karlsruhe e.V. verfügt über ein geregeltes Beschwerdemanagement, das für alle Einrichtungen und Dienste Vorgaben für die Mindeststandards im Beschwerdewesen macht. So gibt es überall die Möglichkeit sich schriftlich und/oder mündlich, persönlich oder anonym zu beschweren. Kundinnen und Kunden werden informiert, an wen sie ihre Beschwerde richten können. Hierbei werden Beschwerdestellen innerhalb und außerhalb der Einrichtung benannt, so wie in den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsfeldern die Kontaktdaten externer Beschwerdestellen angegeben.

Eine Möglichkeit Beschwerden an den Vorstand oder eine unserer Einrichtungsleitungen zu richten gibt es auch auf unserer Homepage (www.caritas-karlsruhe.de). Alle Beschwerden werden systematisch erfasst, bearbeitet und ausgewertet. Die Mitarbeiter(innen) werden im Umgang mit Beschwerden geschult.

3.8 Umgang mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung

Den Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen oder den Verdacht darauf haben wir in eine Verfahrensanweisung beschrieben, die sich an den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener ausrichtet.

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf sexuellen Missbrauch ist unsere Präventionsfachkraft zuständig.

Bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuellen Missbrauch wenden sich die Personen an sie.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeiter(innen) in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle se-

erstellt von / am: Martina Maier-Luck / 01.12.2017	freigegeben von / am: Hans-Gerd Köhler, Christian Pflaum / 10.12.2017	Version: 1
---	--	---------------

xualisierter Gewalt oder anderen Grenzverletzungen nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

Dazu gehören insbesondere:

- externe Beratung und Begleitung durch eine kompetente Fachstelle
- Supervision für Mitarbeitende
- ggf. therapeutische Hilfen

3.9 Funktion und Aufgaben unsere Präventionsfachkraft

Für die Umsetzung der bischöflichen Leitlinien und Verordnungen im Bereich der Prävention und des Umgangs mit sexualisierter Gewalt haben wir eine Präventionsfachkraft bestellt, die uns in allen Fragen der Prävention berät und unterstützt.

Die Präventionsfachkraft ist für die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes zuständig:

- Sie steuert und koordiniert alle damit verbundenen Aktivitäten.
- Sie entwickelt und fördert die Präventionskompetenz durch die Erarbeitung entsprechender Konzepte, Strategien und Arbeitsansätze.
- Sie berät und unterstützt bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt,
- Sie steht unseren hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Fragen des Anvertrauensschutzes als Ansprechpartnerin zur Verfügung
- Sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive den Fort- und Weiterbildungsbedarf und organisiert entsprechende Angebote
- Sie ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte / den Präventionsbeauftragten der Erzdiözese Freiburg und der Caritas.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist unsere Präventionsfachkraft im Umfang von 15 % von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen freigestellt.

Die mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben und Kompetenzen sind in der Arbeitsplatzbeschreibung „Präventionsfachkraft“ dargelegt.

3.10 Einhaltung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes

Die Anforderungen, Standards und Verfahren, die mit der Entwicklung unseres institutionellen Schutzkonzeptes entstanden sind, sind Bestandteil unseres QM-Systems und werden in diesem Rahmen auf Einhaltung und Wirksamkeit überprüft. Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten, die sich daraus ergeben, und die Erfahrungen und Berichte der Präventionsfachkraft bei der Umsetzung des Schutzkonzeptes stellen die Grundlagen für seine Weiterentwicklung dar.

Grundlagen für dieses Schutzkonzept sind:

- *Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Freiburg (PrävO) vom 07. August 2015*
- *Ausführungsbestimmungen zu der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Freiburg*

erstellt von / am: Martina Maier-Luck / 01.12.2017	freigegeben von / am: Hans-Gerd Köhler, Christian Pflaum / 10.12.2017	Version: 1
---	--	---------------



- *Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener
Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz
vom 26. August 2013*