

Prävention und Interventionskoordination

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.



Personalauswahl und -führung

1. Der Träger und die Einrichtungsleitung stellen sicher, dass die Prävention gegen und der Umgang mit (sexualisierter) Gewalt in ihren Konzeptionen zum Personalmanagement berücksichtigt werden.
2. Der Träger und die Einrichtungsleitung tragen für ein Klima Sorge, in dem Machtstrukturen reflektiert, die Grenzen der Schutzbefohlenen geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor emotionalen oder anderen Sanktionen angesprochen werden können. Die Mitarbeitenden sollen Fragen und Wahrnehmungen zu (sexualisierter) Gewalt offen bei Teambesprechungen thematisieren können. Bei Wahrnehmungen hinsichtlich auffälligen Verhaltens von Mitarbeitenden ist eine Thematisierung im Team nicht angebracht. In dieser Situation ist die Leitung bzw. die zuständige von der Einrichtung benannte interne Vertrauensperson oder eine externe Ansprechperson einzubeziehen.
3. Im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in weiterführenden Mitarbeitergesprächen sind die dienstlichen Vorgaben zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt und die Sanktionen bei Verstößen anzusprechen. Auf den Verhaltenskodex, der Einrichtung sowie das interne und externe Beschwerdemanagement muss hingewiesen werden. Es muss klargestellt werden, dass beobachtete Grenzverletzungen zu melden sind.
4. Die Einarbeitung muss so gestaltet sein, dass dem Mitarbeitenden die Standards des Dienstes oder der Einrichtung und der Verhaltenskodex zum professionellen Handeln in der Einrichtung bekannt sind.
5. Die Träger der Einrichtungen tragen die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Betreuung von Schutzbefohlenen beauftragt werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Personen, die im Rahmen ihrer haupt- und nebenamtlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Schutzbefohlene betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben können, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat nach
 - Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB)
 - Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184I StGB)
 - Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a Absatz 3 StGB)
 - Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB)
 - Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB)
 - Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhandel (§§ 234 bis 236 StGB)
6. Bei der Einstellung von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden, die in direktem Kontakt mit Schutzbefohlenen stehen und von Leitungskräften ist ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen. Für den Einsatz von freien Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Kurzzeitpraktikanten wird je nach Aufgabe und Einsatz im Einzelfall durch die Einrichtungsleitung geprüft, ob ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis oder eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt werden muss. Hierbei sind Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Schutzbefohlenen zu berücksichtigen.
7. Fortbildungen, die befähigen, verschiedene Formen der (sexualisierten) Gewalt frühzeitig wahrzunehmen und adäquate Handlungsschritte zu ergreifen, sind für alle Ebenen verpflichtend

Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Eisenhuth, Fell	3	01.09.2024	1 von 1