



Personalakquise, Personalentwicklung, Personalführung

1. Der Träger und die Einrichtungsleitung stellen sicher, dass die Prävention gegen und der Umgang mit sexuellem Missbrauch in ihren Konzeptionen zum Personalmanagement berücksichtigt werden.
2. Der Träger und die Einrichtungsleitung tragen für ein Klima Sorge, in dem Machtstrukturen reflektiert, die Grenzen Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor emotionalen oder anderen Sanktionen angesprochen werden können. Die Mitarbeiter(innen) sollen Fragen und Wahrnehmungen zu sexuellem Missbrauch offen bei Teambesprechungen thematisieren können. Bei Wahrnehmungen hinsichtlich auffälligen Verhaltens von Kolleg(inn)en ist allerdings 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 sexuellem Missbrauch und die Sanktionen bei Verstößen anzusprechen. Auf Verhaltensregeln (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 den Mitarbeiter(inne)n die Standards des Dienstes oder der Einrichtung und die Verhaltensregeln zum professionellen Handeln in der Einrichtung bekannt sind.
5. Die Träger der Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe tragen die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen beauftragt werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Personen, die im Rahmen ihrer haupt- und nebenamtlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder und Jugendliche betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben können, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden sind.
6. Bei der Einstellung von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter(inne)n, die in direktem Kontakt mit Minderjährigen stehen und von Leitungskräften ist ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen. Für den Einsatz von freien Mitarbeiter(inne)n,



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 Kindern und Jugendlichen zu berücksichtigen. Die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses ist bei Personen, die im Rahmen ihrer haupt- und nebenamtlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit erwachsene Schutzbefohlene betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben, aufgrund der Gesetzeslage zurzeit nicht möglich. In diesen Fällen sollte eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt werden.

7. Fortbildungen, die befähigen, verschiedene Formen des sexuellen Missbrauchs frühzeitig wahrzunehmen und adäquate Handlungsschritte zu ergreifen, sind für alle Ebenen verpflichtend.

Quelle: <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/empfehlungen-zur-praevention-gegen-sexue>