



RAHMENORDNUNG ZUR PRÄVENTION UND INTERVENTION

Prävention von Grenzüberschreitung, Misshandlung und sexuellem Missbrauch gegenüber Betreuten und Mitarbeitenden in unseren Einrichtungen und Diensten und Regelungen für den Umgang mit Verdacht auf Grenzüberschreitung, Misshandlung oder sexualisierte Gewalt

Nachfolgende Rahmenordnung für alle Schwestern und Mitarbeitenden in den Einrichtungen der Schwestern vom Guten Hirten in Deutschland wurde in Anlehnung an die Rahmenordnungen der Diözesancaritasverbände (DiCV) zur Prävention¹ und Intervention² (Trägerbereich) und an die Congregational Safeguarding Policy³ der Schwestern vom Guten Hirten verfasst.

Diese Anlagen der Rahmenordnung können im Bedarfsfall als Anhaltspunkt herangezogen werden, soweit nicht eigene Verfahren entwickelt sind.

Diese Rahmenordnung gilt neben den Einrichtungen der Deutschen Provinz der Schwestern vom Guten Hirten KöR auch für die Körperschaften München und Zinneberg, die Guter Hirte St. Gabriel München gGmbH, die Guter Hirte St. Anton Plein gGmbH, die Guter Hirte Münster gGmbH und Hotel Guter Hirte gGmbH.

¹ Rahmenordnung des DiCV (Trägerbereich) zur Prävention von Grenzverletzung, Misshandlung oder sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende gegenüber Betreuten in Einrichtungen und Diensten des DiCV vom 29.06.2021, **Vgl. Anlage 1**

² Rahmenordnung Intervention des DiCV (Trägerbereich) Regelung für den Umgang mit Verdacht auf Grenzverletzung, Misshandlung oder sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende gegenüber Betreuten in Einrichtungen und Diensten des DiCV vom 29.06.2021, **Vgl. Anlage 2**

³ Congregational Safeguarding Policy der Congregation of Our Lady Of Charity Of The Good Shepherd vom 28.03.2022, **Vgl. Anlage 3**

Aus den Internationalen Richtlinien der Ordensgemeinschaft für unser professionelles Handeln⁴

Unser Anspruch

1. Begründung dieser Richtlinien

Apostolische Dienste vom Guten Hirten zielen darauf ab, eine sichere Umgebung für alle Menschen zu garantieren, mit dem besonderen Blick auf Kinder, junge Menschen und Erwachsene mit körperlichen und/oder kognitiven Behinderung und/oder in Abhängigkeit (Personen in vulnerablen Situationen⁵).

Deshalb bekräftigen wir die Rechte der Person:

- mit solch einer Liebe und solchem Respekt behandelt zu werden, dass sie sich weiterentwickeln und
- ihre Fähigkeiten voll entfalten können,
- ihr Leben gemäß ihren Vorstellungen und Wünschen gestalten zu können,
- sich in ihrer eigenen Würde und Selbstwirksamkeit erfahren,
- es selbstverständlich ist, Meinungen frei zu äußern in allem, was ihnen wichtig ist,
- zu erleben, dass sie angehört, ihnen zugehört und sie ernst genommen werden
- dass sie die Erfahrung machen, in einer sicheren Umgebung zu leben, in der sie vor jeder Form von Verletzung, Missbrauch, Misshandlung, Ausbeutung, Ausgrenzung und Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Kultur, Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion und/oder sexueller Orientierung geschützt werden.

Jede Einrichtung hat hierzu Verfahren zu entwickeln, die den Schutzauftrag gewährleisten gegenüber den uns anvertrauten Menschen und präventiv wirken.

2. Allgemeiner Verhaltenskodex

Einrichtungen und Zentren vom Guten Hirten pflegen mit besonderem Nachdruck Werte wie:

- Achtung vor der Würde eines jeden Menschen,
- Integrität,
- Wertschätzung,
- Nachhaltigkeit,
- Diskretion
- Gewaltfreiheit

Von jeder Person wird erwartet,

- dass in ihren Beziehungen und in ihrem Verhalten die Werte der apostolischen Dienste vom Guten Hirten zum Tragen kommen,
- dass sie die fachlichen Standards der Dienstgemeinschaft einhält
- dass sie den ethischen Standards entspricht und
- die professionelle Spannung von Nähe und Distanz wahrt, die lebenswichtig ist für die Durchführung der Dienste

Alle unsere Angebote stimmen überein mit den aktuellen gesetzlichen und behördlichen Vorgaben.

⁴ Kongregation unserer Frau von der Liebe des Guten Hirten (2008): Internationale Richtlinien der Ordensgemeinschaft für unser professionelles Handeln. Rom.

⁵ Personen in vulnerablen Situationen sind gemäß der Congregational Safeguarding Policy alle Personen, „die – obwohl Sie das 18. Lebensjahr vollendet haben - körperlich, geistig oder seelisch beeinträchtigt sind oder an einer Krankheit leiden, die es ihnen unmöglich macht, sich zu wehren, zu schützen oder Hilfe zu suchen, wenn sie verletzt oder seelisch misshandelt werden. (...) ...jede Person, die in einer Betreuung- oder Dienstbeziehung zu einer anderen Person steht, in der eine einseitige Macht gegeben ist...“

3. Auswahl von Mitarbeitenden und Einarbeitung

Zur Vorgehensweise bei Stellenangeboten und bei der Auswahl von MitarbeiterInnen gehört:

- eine aussagekräftige Stellenausschreibung und Stellenbeschreibung
- in einem persönlichen Vorstellungsgespräch die Fähigkeit der Bewerbenden zu bewerten, den zu Betreuenden ein Beziehungsangebot zu machen in der Spannung von Nähe und Distanz, die Würde jedes Menschen zu achten, und jene, die betreut werden, vor jedem Missbrauch und jeglicher Gewalt zu schützen
- sich der professionellen Kompetenz, des Bildungsweges und der persönlichen Haltung der Bewerbenden zu vergewissern,
- sich über den bisherigen Berufsweg der Bewerbenden zu informieren,
- die Qualifikation und Identität der Bewerbenden zu prüfen und Referenzen über die persönliche wie professionelle Qualifikation der künftigen Mitarbeitenden einzuholen
- Bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrags ist von den zukünftigen Mitarbeitenden eine Selbstauskunft⁶ und ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen und der Verhaltenskodex der Provinz⁷ und/oder der Internationalen Kongregation der Schwestern vom Guten Hirten⁸ und/oder der jeweiligen Einrichtung zu unterschreiben.
- Die Unterweisung in den bestehenden Schutzkonzepten ist zentraler Bestandteil der Einarbeitung neuer Mitarbeitender.

4. Personalmanagement

- Klare Stellenbeschreibungen werden für alle MitarbeiterInnen entwickelt. Dazu gehören Schwestern, Mitarbeitende mit Dienstvertrag.
- Honorarkräfte und ehrenamtliche Mitarbeitende wissen um ihren Auftrag aufgrund von vorgegebenen Standards oder einer klar, schriftlich formulierten Aufgabenstellung.
- Unterstützung, Supervision/Coaching und Einführung der Mitarbeitenden gehören zu den wichtigen Kennzeichen einer Organisationskultur, die der Beziehungsqualität zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Behinderung und/oder in Abhängigkeit Vorrang gibt.
- Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Betreute und ihre Familien und/oder gesetzliche Betreuer*innen zu informieren und zu bilden ist die Grundlage für die Schaffung einer sicheren, das Wachsen fördernden Umgebung.

5. Beschwerdemanagement

Jede Einrichtung erarbeitet Richtlinien⁹ für den Umgang mit Sorgen, Enthüllungen oder Beschwerden über missbräuchliches Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen bzw. allgemein Personen in vulnerablen Situationen und orientiert sich dabei u.a. an den Empfehlungen der Congregational Safeguarding Policy¹⁰ zum Umgang mit Anschuldigungen, Beschwerden und Verdachtsmomenten. Ansprechpersonen für Beschwerden sind geschult darin, im Kontakt mit Betroffenen professionell und umsichtig zu handeln, kennen die Verfahrenswege und halten diese zuverlässig ein. Die Verantwortlichkeiten der einzelnen Mitarbeitenden im Beschwerdemanagement-System sind klar definiert. Auch außerhalb der Einrichtungen stehen Ansprechpersonen zur Verfügung und sind in der Einrichtung bekannt (Aushänge, Flyer etc.).

Die Freigabe der Richtlinien erfolgt durch die Einrichtungsleitung / die Geschäftsführung in Absprache mit der/den Safeguarding Focal Persons der Provinz.

⁶ Deutsche Ordensprovinz (2018). Selbstverpflichtungserklärung. Würzburg. **Siehe Anlage 4**

⁷ Verhaltenskodex der Deutschen Provinz, **Siehe Anlage 5**

⁸ Congregational Safeguarding Policy, Code of Conduct, Annex 2, Seite 44, in deutscher Übersetzung, **Siehe Anlage 6**

⁹ Vgl. Deutsche Ordensprovinz (2016). Konzept Grundsätze unseres fachlichen Handelns. Würzburg.

¹⁰ Standard 2 der Congregational Safeguarding Policy.

Strukturelle Maßnahmen des Trägers

Verantwortung

Für die fortlaufende Überprüfung dieser Rahmenordnung trägt die Oberste Leitung der Deutschen Ordensprovinz die Verantwortung. Die Einrichtungsleitungen bzw. Geschäftsführungen übernehmen die Verantwortung für deren Umsetzung in ihren Einrichtungen. Beratend stehen die Safeguarding Focal Persons der Deutschen Provinz der Provinzleitung, allen Einrichtungsleitungen / Geschäftsführung und Mitarbeitenden zur Seite.

Erweitertes Führungszeugnis

Für alle Mitarbeitenden, egal ob im Rahmen eines Dienstvertrages, als Honorarkraft, ehrenamtlich Tätige, fordern wir, unabhängig sie ob im direkten oder indirekten Kontakt zu den uns Anvertrauten stehen: zur Einstellung und dann alle fünf Jahre die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses (Einsicht wird dokumentiert). Die 5-Jahres-Frist kann auch abweichen bei entsprechenden Vorgaben durch einschlägige Behörden (z.B. Regierung). Spezielle Verfahren regelt jede Einrichtung darüber hinaus im Einvernehmen mit der zuständigen Einrichtungsleitung nach Maßgabe höchster Fürsorgepflicht (z.B. Regelung für Schülerpraktikanten im Kindertagesstättenbereich).

Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ehrenamtliche und Honorarkräfte

Verbindliche Voraussetzung einer Anstellung bzw. Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung als Anlage zum Dienstvertrag/ Honorarvertrag bzw. bei der Bestellung von Ehrenamtlichen. Als Grundlage dient hierzu die **Vorlage des Diözesancaritasverbandes**, die für die unter Dienstvertrag stehenden Mitarbeitenden bzw. Honorarkräfte von der Provinzverwaltung der Deutschen Ordensprovinz erstellt und an die Einrichtungen verbindlich ausgegeben wird¹¹.

Für ehrenamtlich Tätige formuliert jede Einrichtung je nach Bedarfslage in Anlehnung an die Vorlage des Diözesancaritasverbandes diese Verpflichtungserklärung selbst.

Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ehrenamtliche und Honorarkräfte

Die Deutsche Ordensprovinz hat sich einen detaillierten Verhaltenskodex gegeben, der auf dem Verhaltenskodex des Bistums Würzburg¹² für die Arbeit und den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen zur Prävention sexualisierter Gewalt basiert. Dieser wird ergänzt durch den Verhaltenskodex der internationalen Ordensgemeinschaft der Schwestern vom Guten Hirten.¹³

Jede Einrichtung gibt sich einen detaillierten Verhaltenskodex, der auf dem Verhaltenskodex der Congregational Safeguarding Policy und dem Verhaltenskodex der Deutschen Ordensprovinz basiert und deren Standards nicht unterschritten werden dürfen. Die Freigabe des Verhaltenskodex erfolgt durch die Einrichtungsleitung / die Geschäftsführung in Absprache mit der/den Safeguarding Focal Persons der Provinz.

Alle Mitarbeitenden und Honorarkräfte bekommen bei Dienstantritt ein Exemplar des Verhaltenskodex ausgehändigt. In den Büros der Mitarbeitenden wird ein Exemplar des Verhaltenskodex gut sichtbar aufgehängt.

Verträge und Vereinbarungen mit Kooperationspartnern

Kooperationspartner, mit denen die Einrichtungen der Schwestern vom Guten Hirten zur Erfüllung ihres pädagogischen, therapeutischen bzw. pflegerischen Auftrags zusammenarbeiten, werden verpflichtet, die Eignung ihrer Mitarbeitenden und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherzustellen. Diese Verpflichtung wird in Verträgen bzw. Vereinbarungen mit den Kooperationspartnern verankert.

¹¹ Deutsche Ordensprovinz (2018). Selbstverpflichtungserklärung. Würzburg. **Siehe Anlage 4**

¹² Verhaltenskodex im Bistum Würzburg für die Arbeit und den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen zur Prävention sexualisierter Gewalt. Würzburger Diözesanblatt Nr. 13 – 01.07.2019 – 165. Jahrgang, Seite 259 – 262. **Siehe Anlage 7**

¹³ Congregational Safeguarding Policy, Code of Conduct, Annex 2, Seite 44, deutsche Version **siehe Anlage 6**

Kooperationspartner dürfen Mitarbeitende für Tätigkeiten, in denen sie regelmäßigen beruflichen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben bzw. aufnehmen können, nur einsetzen, wenn die Mitarbeitenden die Voraussetzungen des §72a SGB VIII erfüllen.

Der Kooperationspartner wird verpflichtet, sich von seinen Mitarbeitenden zu Beginn ihrer Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen (i.d.R. alle 5 Jahre) ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen.

Dazu wird folgender Passus in die Verträge mit den Kooperationspartnern eingefügt:

„Der Kooperationspartner ist sich der Anforderungen an die persönliche Eignung der Mitarbeitenden und der Verpflichtungen, die aus § 72a SGB VIII erfolgen, bewusst.

Er versichert, dass die Mitarbeitenden [Name der Mitarbeitenden], die in Einrichtungen und Diensten des Caritasverbands tätig sind, die Anforderungen an die persönliche Eignung entsprechend § 72a SGB VIII erfüllen und er sich über die persönliche Eignung der Mitarbeitenden u.a. durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, Gewissheit verschafft hat. Dem Kooperationspartner wird empfohlen, von seinen Mitarbeitenden, die in Einrichtungen und Diensten des Caritasverbands tätig sind, eine entsprechende Selbstverpflichtungserklärung zu verlangen.“

Vorgehen bei Verdachtsfällen

Jedem Hinweis und jedem Verdacht auf Grenzüberschreitung, Misshandlung, Missbrauch wird unmittelbar nachgegangen und dieser ist unverzüglich der Leitung der Einrichtung, ggf. der Geschäftsführung und immer der obersten Leitung der Deutschen Ordensprovinz zu melden.

Eine Meldung in anonymisierter Form erfolgt immer auch im Rahmen der ordenseigenen Safeguarding Strukturen an die Kontaktperson der Provinz (Safeguarding Focal Person). Die Safeguarding Focal Person ist die ordensinterne Ansprechperson für Fragen zu Prävention und Intervention und Bindeglied zwischen Einrichtungen, Provinzleitung und dem Safeguarding-Büro der Internationalen Ordensgemeinschaft. Die Safeguarding Focal Person kann dort im Bedarfsfall Beratung anfordern und weitere Schritte besprechen. Erhält die Safeguarding Focal Person als externe Ansprechperson Kenntnis von einem Missbrauch, einem Missbrauchsverdacht oder einer Grenzüberschreitung, dann informiert sie ihrerseits unverzüglich die Leitung oder Geschäftsführung der betroffenen Einrichtung, die oberste Leitung der Deutschen Ordensprovinz und ggf. die Geschäftsführung.

Vor Ort hat die Einrichtungsleitung zeitnah einen Krisenstab zu bilden und die notwendigen Informationen an Sorgeberechtigte, Ämter, Behörden, Polizei weiterzugeben.

Der Schutz gilt den Betreuten, aber auch Mitarbeitenden, die Überschreitungen innerhalb der Einrichtung ausgesetzt sind¹⁴.

Verdachtsmomente, Beobachtungen, Gespräche und ergriffene Maßnahmen werden sorgfältig dokumentiert und gemäß den gesetzlichen und kirchenrechtlichen Bestimmungen und Empfehlungen archiviert.

Regelwidriges Verhalten von Mitarbeitenden führt zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen und Sanktionen.

Konzeptionen und Verfahren

Jede Einrichtung hat gemäß ihres Auftrages bzw. für Teilbereiche ein **fachliches Konzept** vorzuweisen und dieses im Rahmen eines lebendigen **Qualitätsmanagements** fortlaufend zu aktualisieren. Dies gilt auch für fachliche und sachliche Alltagsverfahren, die nach **Maßgabe des Leitbildes**, der fachlichen Erfordernis und dem Anspruch der **Grundsätze unseres fachlichen Handelns** zu verfassen und anzuwenden sind. **Basis sind aktuelle Gesetze und Richtlinien.**

Darüber hinaus hat jede Einrichtung ein geregelt **Beschwerdemanagementkonzept** sowie ein **Schutzkonzept** zu entwickeln, die laufend überprüft werden. Je nach Einrichtungstyp sind weitere Konzepte zu entwickeln, z.B. **Gewaltpräventionskonzept, institutionelles**

¹⁴ Deutsche Bischöfe/Kommission für Erziehung und Schule. Anhaltspunkte für eine Vorgehensweise gibt der Handlungsleitrahmen für den Umgang mit Sexueller Gewalt in Einrichtungen, April 2008, Hrsg. Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter; Handreichung für Katholische Schulen, Internate, KITAS/ Nr. 32, Nov. 2010 sowie Rahmenordnung des Caritasverbandes/ Erzdiözese München und Freising e.V. a.a.O

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt. In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ist ein Verfahren zu entwickeln, um den Kinderschutz zu gewährleisten gemäß § 8a SGB VIII in enger Abstimmung mit dem örtlichen Jugendamt bzw. nach den Vorgaben der jeweiligen Landesbehörde.

Soweit möglich, hat die Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung eine eigene **Insoweit erfahrene Fachkraft** (ISEF) / Kinderschutzfachkraft zu benennen, die zur kollegialen Beratung im Rahmen eines 8a-Falles tätig wird oder örtliche Dienststellen dafür in Anspruch zu nehmen.

Den Betreuten sind Ansprechpartner / Kontaktpersonen in der Einrichtung bekannt, die sie bei jeglichen Fragen aufsuchen können und die ihr Anliegen ernst nehmen und entsprechende Verfahren einleiten.

Es muss jeder Einrichtung der Schwestern vom Guten Hirten ein zentrales Anliegen sein, die Betreuten unmittelbar in den Erziehungsprozess bzw. Betreuungsprozess miteinzubeziehen und das **Prinzip der Partizipation** im Alltag umzusetzen. In speziellen Mitverantwortungsgremien (z.B. Jugendrat, Klassenrat, Gruppenkonferenz, Bewohnerbeirat etc.) haben die Betreuten die Möglichkeit, ihre Anliegen vorzubringen und bei der Gestaltung des Alltags mitzubestimmen. Sorgeberechtigte, Angehörige und gesetzliche Betreuer*innen sind ebenfalls in den Erziehungs- und Betreuungsprozess miteinzubeziehen. Hierfür müssen geeignete Konzepte entwickelt (z.B. Eltern- und Angehörigenkonzept) und Mitbestimmungsforen gebildet werden (z.B. Elternbeirat).

Präventions- und Kinderschutzbeauftragte

Jede Einrichtung hat entsprechend ihres Auftrages eine/einen Beauftragten für Kinderschutz zu benennen sowie eine Präventionsbeauftragte und ggf. eine Kontaktperson im Sinne der Congregational Safeguarding Policy. Diese sind Ansprechpartner*innen für alle Fragen der Prävention bzw. des Kinderschutzes/ Betreutenschutzes. Sie unterstützen die Einrichtungen und Dienste bei der Bearbeitung der Themen "Prävention und Schutz von Personen in vulnerablen Situationen" und bei der Erarbeitung von Konzepten diesbezüglich.

Diese Funktionsträger werden von der Einrichtungsleitung benannt. Sie hat dafür Sorge zu tragen, dass diese Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich an einschlägigen Fortbildungen teilnehmen und dass mindestens einmal im Jahr ein gemeinsames Treffen speziell zur Thematik stattfindet.

Präventions- und Kinderschutzbeauftragte geben Anstöße, dass bestehende Konzepte im Rahmen von Qualitätszirkeln überarbeitet werden. Sie tragen zusammen mit der Einrichtungsleitung dafür Sorge, dass in regelmäßigen Abständen diese Konzepte/Verfahren in den einzelnen Bereichen des Hauses bekannt gemacht werden.

Die Präventions- bzw. Missbrauchsbeauftragte der Deutschen Ordensprovinz unterstützt bei Bedarf die Funktionsträger*innen in den Einrichtungen bzw. die Einrichtungsleitungen.

Kontaktpersonen für Prävention und Intervention im Sinne der Congregational Safeguarding Policy

In jeder Einrichtung und in der Provinz gibt es Kontaktpersonen für Prävention und Intervention, die bei der Implementierung von Maßnahmen und Verfahren unterstützen, Mitarbeitende für Fragen des Schutzes vor Gewalt sensibilisieren und als Ansprechperson für Betroffene zur Verfügung stehen. Diese sind in erster Linie die Kinderschutzfachkräfte und/oder die Präventionsbeauftragten und/oder die Ansprechpersonen im Beschwerdemanagement. Auf Provinzebene unterstützt und berät mindestens eine sog. Safeguarding Focal Person die Mitarbeitenden der einzelnen Einrichtungen, die Provinzleitung und die Geschäftsführung. Die Safeguarding Focal Person nimmt aktuelle Meldungen über Verdachtsmomente auf Missbrauch entgegen. Der oder den Safeguarding Focal Persons steht mit dem Safeguarding Committee eine weitere beratende Instanz zur Seite, die vor allem die Implementierung der Präventionsordnung und die Evaluation der Umsetzung im Blick hat.

Unabhängige Missbrauchsbeauftragte

Ferner stehen zwei unabhängige Missbrauchsbeauftragte als Ansprechpersonen für Betroffene zur Verfügung.

Bearbeitung von einschlägigen Themen

Teamgespräche, Konferenzen, Arbeitskreise, Betriebsversammlungen, Mitarbeitergespräche sollen dazu dienen, sich mit einschlägigen Themen auseinanderzusetzen. Hierzu zählen Themenkreise wie Nähe und Distanz, praktische Umsetzung von Partizipation, wertschätzender Umgang mit Betreuten und Kolleg*innen, Umgang mit Macht, verschiedene Formen von Gewalt, Haltung zu und Umgang mit Sexualität und/oder sexueller Orientierung. Die Rahmenordnung zur Prävention und Intervention wird mindestens einmal jährlich in den Teams besprochen. Der Verhaltenskodex wird fortlaufend thematisiert (z.B. in jeder Teambesprechung ein oder zwei Punkte daraus)

Die Rahmenordnung zu Prävention und Intervention wird mindestens alle drei Jahre geprüft und überarbeitet. Gleiches gilt für alle einrichtungsinternen Verfahren, die auf dieser Rahmenordnung basieren.

Die implementierten Konzepte und Verfahren werden fortlaufend evaluiert. Die Provinzleitung und das internationale Safeguarding-Büro der Ordensgemeinschaft werden jährlich in Form eines Jahresberichts über vergangene und neu geplante Aktivitäten informiert.

Erarbeitet durch Sr. M. Christophora Eckl, September 2018 und überarbeitet Februar 2024. Überarbeitet und ergänzt durch Anja Harbauer, Daniel Feldmann und Ingrid Schimansky, Safeguarding Focal Persons, Februar 2024.

Würzburg, Februar 2024



Sr. M. Cordis Ganslmeier
Provinzleiterin

Anlagen bei Bedarf einsehbar:

Anlage 1: Rahmenordnung des DiCV (Trägerbereich) zur Prävention von Grenzverletzung, Misshandlung oder sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende gegenüber Betreuten in Einrichtungen und Diensten des DiCV vom 29.06.2021

Anlage 2: Rahmenordnung Intervention des DiCV (Trägerbereich) Regelung für den Umgang mit Verdacht auf Grenzverletzung, Misshandlung oder sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende gegenüber Betreuten in Einrichtungen und Diensten des DiCV vom 29.06.2021

Anlage 3: Congregational Safeguarding Policy der Congregation of Our Lady of Charity of the Good Shepherd vom 28.03.2022

Anlage 4: Selbstverpflichtungserklärung der Deutschen Ordensprovinz. 2014.

Anlage 5: Verhaltenskodex der Deutschen Provinz vom 19.02.2016.

Anlage 6: Verhaltenskodex der Congregational Safeguarding Policy, deutsche Übersetzung

Anlage 7: Verhaltenskodex im Bistum Würzburg für die Arbeit und den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen zur Prävention sexualisierter Gewalt. 2019.