

Institutionelles Schutzkonzept des „Institut zur Förderung publizistischen Nachwuchses e.V.“ (ifp)

Inhalt

1. Geltungsbereich.....	2
2. Risikoanalyse.....	3
3. Begriffsbestimmungen	3
4. Personalauswahl und -entwicklung sowie Beauftragung von Honorarkräften.....	4
4.1 Sensibilisierung in den Personalgewinnungsverfahren	4
4.2 Erweitertes Führungszeugnis	4
5. Verhaltenskodex und seine Anwendung.....	4
6. Weitere präventive Maßnahmen	5
6.1 Einzelgespräche	5
6.2 Sensibilisierung im geistlichen Programm	5
7. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall	5
7.1 Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene.....	5
7.2 Weitere Beratungsangebote	6
8. Aufgaben der Präventionsbeauftragten	6
Anhang 1: Verhaltenskodex des ifp für Mitarbeitende, externe Seminarleitungen und Leitungen im geistlichen Programm.....	7
Anhang 2: Verhaltenskodex ifp für Teilnehmende an Veranstaltungen.....	8
Anhang 3: Beschwerdemanagement im ifp.....	9
Hinweise für ein Gespräch mit der beschwerdeführenden Person.....	9
Hinweise für ein Gespräch mit der beschuldigten Person.....	9
Abschluss des Verfahrens	10
Beschwerden gegen Mitarbeitende.....	10
Beschwerden gegen Vorstand	10

1. Geltungsbereich

Das vorliegende institutionelle Schutzkonzept umfasst sowohl die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen als auch die Prävention gegen Grenzverletzungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dieses Schutzkonzept gilt für das Institut zur Förderung publizistischen Nachwuchses e.V. (ifp).

Das ifp ist die Journalistenschule, die von der katholischen Kirche in Deutschland getragen wird. Seit seiner Gründung 1968 bildet das ifp Journalist*innen aus und weiter. Die Geschäftsstelle des ifp liegt in München, das Belegenheitsbistum ist die Erzdiözese München-Freising.

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen/sexuelle Belästigung ist dem ifp und den für sie bzw. in ihr handelnden Personen ein wichtiges Anliegen. Es gilt, alles zu tun, um insbesondere sexualisierte Gewalt gerade an Minderjährigen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu verhindern.

Als Vorlage für das vorliegende Schutzkonzept dient das Schutzkonzept der Bischöflichen Studienförderung Cusanuswerk. Grundlage für die Präventionsarbeit im ifp und den Umgang mit Verdachtsfällen bilden folgende Regelwerke:

- „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“¹ (hier fortan: „Rahmenordnung“). Die Rahmenordnung legt im Geltungsbereich der Deutschen Bischofskonferenz verbindliche Regeln für eine umfassende Prävention fest. „Ziel der katholischen Kirche und ihrer Caritas ist es“, so heißt es in der Präambel der Rahmenordnung, „allen Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf der Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten.“² Diesem Ziel fühlt sich das ifp uneingeschränkt verpflichtet.
- „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“³ (hier fortan: „Ordnung“). Die Ordnung regelt verbindlich die konkrete Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall. Zudem sind die Ausführungsbestimmungen zur Ordnung des Belegenheitsbistums München-Freising zu beachten.⁴

Der Trägerverein des ifp hat die Rahmenordnung sowie die Ordnung am 16. April 2021 in die Satzung des Vereins übernommen⁵.

Mit dem Schutzkonzept wird ein transparenter und nachvollziehbarer Standard definiert; eine regelmäßige Überprüfung (Evaluation) und Weiterentwicklung – gemäß Rahmenordnung spätestens nach fünf Jahren – sind vorgesehen. Das Schutzkonzept ist eine Weiterentwicklung des bereits seit Juli 2019 bestehenden Verhaltenskodex.

¹ Amtsblatt des Erzbistums Köln, Stück 1, 1. Januar 2020 (Jg. 160), Nr. 1, https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf, abgerufen am 22.05.2024.

² Ebd.

³ https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207a-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sexuellem-Missbrauch-Minderjaehriger.pdf, abgerufen am 29.05.2024.

⁴ <https://www.erzbistum-muenchen.de/cms-media/media-61673720.pdf>, abgerufen am 29.05.2024.

⁵ Vergleich §1 (5), https://journalistenschule-ifp.de/sites/default/files/pdf/satzung_2021_neu.pdf, abgerufen am 29.05.2024

2. Risikoanalyse

Gemäß Rahmenordnung müssen unterschiedliche Bedarfs- und Gefährdungslagen bei allen Präventionsmaßnahmen angemessen berücksichtigt werden.

Die vom ifp geförderten Journalist*innen sind in der Regel über 18 Jahre alt.

In folgenden Situationen bedarf es besonderer Aufmerksamkeit:

- In den Auswahlverfahren für ein Volontariat in christlichen Medien und die Studienbegleitende Journalismusausbildung kommt es vor, dass Kandidat*innen vor Vollendung ihres 18. Lebensjahres an Auswahlgesprächen teilnehmen oder aufgenommen werden. Sie können als Minderjährige besonders gefährdet sein.
- Referent*innen und Personen der geistlichen Begleitung, haben eine hervorgehobene Stellung, die Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen kann.
- Bei der Ausbildungsbegleitung und der geistlichen Begleitung kann seitens der Auszubildenden die Wahrnehmung entstehen, der Fortbestand der (finanziellen) Förderung sei auch vom Wohlwollen des Gegenübers abhängig. Diese Wahrnehmung kann dazu führen, dass Auszubildende sich weniger imstande sehen, entstehende oder bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zu kritisieren oder offen anzusprechen.
- Auch zwischen Auszubildenden können Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse entstehen (z.B. in altersgemischten Modulen, redaktionellen Projekten, Auswahltagen, Jahrestreffen). Dies kann dazu führen, dass es neuen Auszubildenden schwerfällt, eigene Grenzen zu setzen und zu verteidigen.
- In der Auswahl-, Förderungs- und Ehemaligenarbeit können zudem Erwachsene beteiligt sein, die wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlos und insofern schutz- oder hilfebedürftig sind.
- Im Mentoringprogramm unterstützen erfahrene Journalist*innen Menschen in der Phase des Berufseinstiegs. In dieser Situation von Mentor*innenschaft kann durch die Hoffnung auf einen geglückten Übergang ein Macht- und Abhängigkeitsverhältnis entstehen.

3. Begriffsbestimmungen

Um präventiv handeln zu können, ist es wichtig, die (potentiellen) Übergriffe und Handlungen einzuordnen.

Gängige Begriffsbestimmungen:

- Grenzverletzungen/-überschreitungen,
- sexuelle Übergriffe und
- strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt.

Eine **Grenzverletzung/-überschreitung** ist ein einmaliges/gelegentliches unangemessenes Verhalten, das rechtlich nicht als Straftat behandelt wird. Nicht jede Grenzverletzung ist dabei sexuell motiviert.

Grenzverletzungen können zudem im privaten und im beruflichen Kontext auftreten. Das Distanzbedürfnis eines Mitmenschen wird oftmals unabsichtlich verletzt. Hier kann eine Kultur gegenseitiger Achtsamkeit dazu beitragen, das Bedürfnis einer anderen Person nach Distanz angemessen wahrzunehmen.

Da sexualisierte Gewalt in einem Umfeld von Grenzverletzungen/-überschreitungen und der Ausnutzung von beruflichen oder institutionell herausgehobenen Positionen begünstigt wird, sind alle, die für das ifp in

irgendeiner Weise tätig sind, gehalten, einen achtsamen, reflektierten Umgang miteinander zu pflegen, der sich auch in adäquater Distanz zueinander ausdrückt.

Sexuelle Übergriffe gehen über Grenzverletzungen/-überschreitungen hinaus: Sie sind geplante (beabsichtigte), sexuell motivierte Formen der Missachtung und Verletzung der persönlichen Freiräume eines anderen Menschen. Sie dienen den Tätern häufig dazu, Möglichkeiten zur Anwendung von stärkeren Formen sexualisierter Gewalt zu sondieren bzw. vorzubereiten.

Zu den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (vgl. StGB §§174–184) – und damit zu den **strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt** – zählen sexuelle Nötigung und Vergewaltigung, der Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger sowie das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und der Eigenbesitz von kinderpornographischem Material. Neben der physischen Gewalt gibt es auch verbale Gewalt wie anschreien, beschimpfen und demütigen.

Die definitorischen Grenzen zwischen Grenzverletzungen/-überschreitungen, sexuellen Übergriffen und den strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt sind zum Teil fließend. Dies kann zu unterschiedlichen Bewertungen einer konkreten Situation führen. Für die Frage, wie eine erfahrene Situation einzuordnen ist, können z. B. die unter Abschnitt 7 dieser Rahmenordnung aufgeführten Personen kontaktiert werden.

4. Personalauswahl und -entwicklung sowie Beauftragung von Honorarkräften

4.1 Sensibilisierung in den Personalgewinnungsverfahren

In Übereinstimmung mit den Vorgaben der Rahmenordnung (§3 Abs. 1) wird die Bedeutung, die die Prävention gegen sexualisierte Gewalt sowie Grenzverletzungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für das ifp einnimmt, bereits in den Personalgewinnungsverfahren für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ifp verdeutlicht. Im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den Personalgesprächen mit den Beschäftigten in allen Bereichen spricht der Vorstand präventionsrelevante Themen an und achtet auf Schulungen.

4.2 Erweitertes Führungszeugnis

Alle Beschäftigten müssen vor der Einstellung ein erweitertes (polizeiliches) Führungszeugnis vorlegen (eFZ). Dies gilt ab Inkrafttreten dieses Schutzkonzeptes. Bei einschlägigen Einträgen im eFZ ist eine Beschäftigung der betreffenden Person ausgeschlossen.

Von Referent*innen sowie externen Seminarleitungen und Leiter*innen von Besinnungstagen verlangt das ifp kein eFZ.

5. Verhaltenskodex und seine Anwendung

Das ifp hat sich im Juli 2019 einen Verhaltenskodex gegeben, der im Zusammenhang mit diesem Schutzkonzept weiterentwickelt wurde (siehe Anhang 1). Er ist für alle Veranstaltungen und im geistlichen Programm Beteiligten sowie für die Mitarbeiter*innen des ifp verbindlich.

Allen Teilnehmenden in mehrwöchigen Ausbildungs- und Weiterbildungsgängen wird das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex innerhalb der ersten Veranstaltung vorgestellt.

Der Verhaltenskodex ist von folgenden Personengruppen zu unterzeichnen:

- Mitarbeitende (hinterlegt in Personalakte)
- Externe Seminarleitungen
- (Geistliche) Begleitungen bei Veranstaltungen aus dem geistlichen Programm (z.B. Auszeit-Wochenenden)
- Jurymitglieder bei Auswahlverfahren

Grundsätzlich wird im Seminarprogramm auf Schutzkonzept und Verhaltenskodex verwiesen. Zudem erhalten Referierende das Dokument „Was uns wichtig ist“ (mit Verweis auf Schutzkonzept und Verhaltenskodex).

6. Weitere präventive Maßnahmen

6.1 Einzelgespräche

Einzelgespräche finden nur in dafür geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese sollten von außen einsehbar sein; wenn dies nicht möglich ist, sind Räumlichkeiten zu wählen, die jederzeit leicht zu verlassen sind. Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, finden nicht als Einzelgespräche statt. Wenn in Einzelfällen Ausnahmen geboten sind, dann sind die Gründe hierfür schriftlich festzuhalten.

6.2 Sensibilisierung im geistlichen Programm

Die geistliche Direktorin ist verantwortlich, dass alle Beteiligten an einer Veranstaltung im geistlichen Programm auf den Verhaltenskodex aufmerksam gemacht werden.

Bei den Angeboten im geistlichen Programm werden die persönlichen Überzeugungen der Teilnehmenden respektiert und niemand wird zur Teilnahme gedrängt.

7. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Das ifp ermutigt ausdrücklich alle Auszubildenden, alle Ehemaligen sowie alle für das ifp tätigen Personen, Verdachtsfälle anzusprechen und offenzulegen, die in der Perspektive dieses Schutzkonzepts als relevant erscheinen.

7.1 Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene

Bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen oder einen sonstigen sexuellen Übergriff **gegenüber Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen** muss eine der folgenden unabhängigen Ansprechpersonen des Erzbistums München-Freising kontaktiert werden (gemäß Rahmenordnung/Ordnung).

Diplompsychologin Kirstin Dawin
 St. Emmeramweg 39, 85774 Unterföhring
 Telefon: (089) 20 04 17 63
 KDawin@missbrauchsbeauftragte-muc.de

Rechtsanwalt Dr. Martin Miebach
Pacellistraße 4, 80333 München
Telefon: (089) 95 45 37 13-1
MMiebach@missbrauchsbeauftragte-muc.de

Diplomsozialpädagogin Ulrike Leimig
Postfach 42, 82441 Ohlstadt
Telefon: (08841) 676 99 19
ULeimig@missbrauchsbeauftragte-muc.de

Auch alle Beschäftigten des ifp sind gemäß Ordnung „B Zuständigkeiten (11)“ dazu verpflichtet, Verdachtsfälle dieser Personengruppe den unabhängigen Ansprechpersonen weiterzuleiten.

7.2 Weitere Beratungsangebote

Hilfe und Beratung für Jugendliche und Erwachsene bei sexualisierter Gewalt und Übergriffen:

- die oben genannten unabhängigen Ansprechpersonen
- Frauen*, die akut sexuelle Belästigung, Übergriffe und Gewalt erlebt haben, wenden sich an die [Beratungsstelle Frauennotruf München](#)
- Junge Männer (bis 27) finden Hilfe bei der Beratungsstelle [KIBS](#).
- Frauen, die ab Kindheit und Jugend sexualisierte Gewalt erlebt haben, finden Beratung und Hilfe beim [Verein Wildwasser München e.V.](#) (Fachstelle für Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt gegen Frauen* und Mädchen*)

8. Aufgaben der Präventionsbeauftragten

Die Präventionsbeauftragte im ifp ist die geistliche Direktorin.

Die Präventionsbeauftragte achtet darauf, dass

- die im Schutzkonzept vorgesehenen Maßnahmen umgesetzt werden
- Schulungen des ifp-Teams stattfinden
- Informationsmaterial bereitliegt bzw. aushängt

Die Präventionsbeauftragte ist beratend für alle Fragen rund um das Schutzkonzept ansprechbar.

Dieses Schutzkonzept tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft

Anhang 1: Verhaltenskodex des ifp für Mitarbeitende, externe Seminarleitungen und Leitungen im geistlichen Programm

Das ifp legt sowohl im Seminarbetrieb als auch in der Verwaltung Wert auf eine diskriminierungsfreie, wertschätzende Gesprächsatmosphäre sowie einen respektvollen Umgang miteinander.

Alle Beteiligten sind mitverantwortlich dafür, gemeinsam die Voraussetzungen für ein offenes und konstruktives Arbeiten und Miteinander innerhalb und außerhalb der Kurseinheiten zu schaffen.

- Ich toleriere keine Belästigung oder Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, körperlicher Beeinträchtigung, Alter, kultureller Herkunft, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung. Zum Beispiel:
 - Kommentare, die von abschätziger Stereotypisierung Gebrauch machen und auf die Diskriminierung gesellschaftlicher Gruppen abzielen (zum Beispiel rassistische, sexistische oder homophobe Äußerungen)
 - Bemerkungen, die beleidigend, verletzend oder einschüchternd sind
 - anzügliche Witze, sexistische Äußerungen über Aussehen, Verhalten und Privatleben oder unangemessener Körperkontakt
- Ich gehe verantwortungsbewusst mit Bildern aus dem Internet und in den sozialen Medien um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen aller. Ich verurteile gewalttätiges sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat, persönlich oder über soziale Netzwerke. Dies gilt im verschärften Maß für pornografische Darstellungen und gewaltverherrlichende Bilder oder Filme.
- Im beruflichen Kontext achte ich auf ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis. In meiner Rolle als Seminarleitung oder referierende Person und/oder Mitarbeiter und Mitarbeiterin ist mir bewusst, dass ich eine besondere Autoritäts- und Vertrauensstellung gegenüber Auszubildenden habe. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich führe Einzelgespräche nur in dafür geeigneten Räumlichkeiten. Diese sollten von außen einsehbar sein; wenn dies nicht möglich ist, wähle ich Räumlichkeiten, die jederzeit leicht zu verlassen sind.
- Bei den Angeboten im geistlichen Programm respektiere ich die persönlichen Überzeugungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen und dränge niemanden zur Teilnahme.
- Ich weiß, dass die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Regeln in besonderem Maße im Umgang mit Kindern sowie Personen, die im Sinne des §225, Abs. 1 Strafgesetzbuch Schutzbefohlene darstellen gelten.
- Mir ist bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt arbeits- bzw. strafrechtliche Folgen haben kann.
- Ansprechpersonen für Beratung finde ich im Schutzkonzept.
- Das Beschwerdemanagement finde ich im Anhang des Schutzkonzepts auf der Website des ifp.

Ich bestätige mit meiner Unterschrift, dass ich den Verhaltenskodex kenne und ihn einhalte.

Ort, Datum, Unterschrift

Anhang 2: Verhaltenskodex ifp für Teilnehmende an Veranstaltungen

Das ifp legt sowohl im Seminarbetrieb als auch in der Verwaltung Wert auf eine diskriminierungsfreie, wertschätzende Gesprächsatmosphäre sowie einen respektvollen Umgang miteinander.

Alle Beteiligten sind mitverantwortlich dafür, gemeinsam die Voraussetzungen für ein offenes und konstruktives Arbeiten und Miteinander innerhalb und außerhalb der Kurseinheiten zu schaffen.

- Ich toleriere keine Belästigung oder Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, körperlicher Beeinträchtigung, Alter, kultureller Herkunft, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung. Zum Beispiel:
 - Kommentare, die von abschätziger Stereotypisierung Gebrauch machen und auf die Diskriminierung gesellschaftlicher Gruppen abzielen (zum Beispiel rassistische, sexistische oder homophobe Äußerungen)
 - Bemerkungen, die beleidigend, verletzend oder einschüchternd sind
 - anzügliche Witze, sexistische Äußerungen über Aussehen, Verhalten und Privatleben oder unangemessener Körperkontakt
- Ich gehe verantwortungsbewusst mit Bildern aus dem Internet und in den sozialen Medien um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen aller. Ich verurteile gewalttätiges sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat, persönlich oder über soziale Netzwerke. Dies gilt im verschärften Maß für pornografische Darstellungen und gewaltverherrlichende Bilder oder Filme.
- Im beruflichen Kontext achte ich auf ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis.
- Mir ist bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt arbeits- bzw. strafrechtliche Folgen haben kann.
- Ansprechpersonen für Beratung finde ich im Schutzkonzept.
- Das Beschwerdemanagement finde ich im Anhang des Schutzkonzepts auf der Website des ifp.

Anhang 3: Beschwerdemanagement im ifp

Das Beschwerdemanagement verläuft nach dem Prinzip: Zuhören – Rat holen – Bewerten und gegebenenfalls sanktionieren – Informieren

Hinweise für ein Gespräch mit der Beschwerdeführenden Person

Unterstützung zusichern:

- Die betroffene Person sollte ausreichend Zeit haben, den Vorfall zu schildern.
- Zuhören und nicht bewerten.
- Signalisieren, dass der Vorfall ernst genommen wird.
- Nichts versprechen, was man nicht halten kann.
- Die betroffene Person fragen, was sie sich wünscht.

Im Gespräch:

- Für Notizen vorher die Erlaubnis einholen bzw. erklären, wofür sie benötigt werden.
 - Den Vorfall so umfangreich wie möglich erfassen – soweit dem Betroffenen zumutbar: Was? Wo? Wann? Wer?
 - Deutlich machen, dass detaillierte Angaben über Zeuginnen und Zeugen oder Gedächtnisprotokolle wichtig sind.
- Vertraulichkeit thematisieren: Wie wird mit der Beschwerde umgegangen? Wer muss informiert werden?
- Die eigene Rolle (Vorstand, Studienleitung) sollte verständlich erklärt werden.
- Nächste Schritte transparent machen: Welche Informationen bekommt die beschuldigte Person? Welche Maßnahmen sind möglich?
- Auf externe Unterstützung durch Beratungsstellen, Familie und Nahestehende, Ärztinnen und Ärzte und therapeutische Fachkräfte hinweisen.
- Weiteren Gesprächstermin vereinbaren, um nächste Schritte bzw. Ergebnisse zu besprechen.
- Mit der betroffenen Person besprechen, ob Unterstützung durch eine Person aus dem Vorstand angefordert werden kann.

Selbstfürsorge nach dem Gespräch:

- Eigene Gefühle, die durch den Verdacht ausgelöst werden, erkennen und benennen.

Weitere Schritte nach dem Gespräch:

- Auf keinen Fall selbstständig den Beschuldigten konfrontieren.
- Alle Verfahrensschritte nur in Rücksprache mit der betroffenen Person durchführen.
- Die betroffene Person sollte in jedem Fall informiert werden, bevor die beschuldigte Person mit den Vorwürfen konfrontiert wird.
- In jedem Fall beim Vorstand Unterstützung einholen, sofern dies vom Betroffenen akzeptiert wird.
- Gegenüberstellungen sind kein geeignetes Mittel und kommen nicht in Frage.
- Wünscht sich die betroffene Person eine offizielle Bearbeitung einer Beschwerde innerhalb des ifp, folgt das Gespräch mit der beschuldigten Person.

Hinweise für ein Gespräch mit der beschuldigten Person

Vor dem Gespräch:

- Der Vorstand kontaktiert die unabhängige Beratungsstelle. Im Falle von möglichen Straftaten sind die staatlichen Ermittlungsbehörden zu informieren.
- Mit dem Betroffenen und beschuldigten Person klären, wer an dem Gespräch teilnimmt

- Handelt es sich bei der beschuldigten Person um einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin, um Referent*innen, Mentor*innen, geistliche Begleitungen, führt der Vorstand die weiteren Gespräche. Bei Mitarbeitenden kann auf Wunsch die MAV hinzugezogen werden.

Im Gesprächsverlauf:

- Gesprächsrahmen klären: klare Positionierung zu Diskriminierung und sexueller Belästigung, Hinweis auf den Verhaltenskodex des ifp.
- Konfrontation mit der Beschwerde, vollständige Schilderung des Vorfalls
- Reaktion der beschuldigten Person protokollieren

Nach dem Gespräch:

- Gesprächsprotokoll unterschreiben lassen.

Die Reaktion der beschuldigten Person einordnen:

- Gibt die beschuldigte Person den Vorgang zu, ergreift der Vorstand entsprechende Sanktionen (je nach Situation Verwarnung, Hausverbot, Beendigung der Geschäfts- oder Ausbildungsbeziehung, Abmahnung, Kündigung).
- Streitet die beschuldigte Person das belästigende Verhalten ab, ist die Glaubhaftigkeit zu überprüfen. Dazu sind Fragen zu beachten wie:
 - Ist die beschuldigte Person von den Vorwürfen überrascht? – Nimmt die beschuldigte Person die Vorwürfe ernst?
 - Ist der beschriebene Vorfall bekannt? Sind die Reaktionen von Verharmlosung oder Schuldumkehr geprägt?

Abschluss des Verfahrens

Die Beschwerdeführende Person wird über das Ergebnis der Prüfung informiert. Das Ergebnis soll begründet werden, insbesondere bei einer Zurückweisung der Beschwerde.

Beschwerden gegen Mitarbeitende

Das Ergebnis sollte innerhalb einer angemessenen Zeit (etwa zwei Wochen) mitgeteilt werden. Die Vorgänge werden dokumentiert und bei den Mitarbeitenden getrennt von den Personalakten aufbewahrt. Die Dokumente werden nach Ablauf von drei Jahren gelöscht, wenn es keine Wiederholung gleicher oder ähnlicher Vorfälle gegeben hat.

Beschwerden gegen Vorstand

Beschwerden gegen Mitglieder des Vorstands bzw. gegen die Direktoren oder Direktorinnen des ifp sind an den Aufsichtsrat des ifp zu richten: aufsichtsrat@journalistenschule-ifp.de
In diesem Fall tritt der Aufsichtsrat in den folgenden Bestimmungen an die Stelle des Vorstands und ist verantwortlich für die Aufklärung und Prüfung der Beschwerde.