



ALLGEMEINER CÄCILIENVERBAND  
FÜR DEUTSCHLAND E. V.

Dachverband der katholischen Kirchenmusik in Deutschland

## **Institutionelles Schutzkonzept des Allgemeinen Cäcilienverbands für Deutschland e.V.**

Wir haben für unser Handeln als Verband ethische Leitlinien verfasst, zu denen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Cäcilienverbands für Deutschland e. V. - Hauptamtliche sowie Ehrenamtliche - stehen. Unsere ethischen Leitlinien basieren auf einem auf den Werten des Christentums basierten Menschenbild. Unter Berücksichtigung der kirchlichen Regelungen und Leitlinien orientieren wir uns an dem Grundgesetz und den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Europäischen Menschenrechtskonvention, der Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation und der Charta der Vielfalt. Freiheit, Vielfalt, Gerechtigkeit, Meinungsfreiheit, Völkerverständigung, Partizipation und Persönlichkeitsentwicklung jeder und jedes Einzelnen, Wettbewerb und soziale Sicherheit sowie Toleranz und Respekt, Chancengerechtigkeit und Gleichberechtigung bilden den wertemäßigen Rahmen all unseres Handelns.

Die ethischen Leitlinien richten sich an den gesamten Verband – an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bewerberinnen und Bewerber, satzungsgemäße Organe sowie Mitwirkende in Projekten und Gremien.

Wir fordern die Achtung dieser Leitlinien auch von unseren Kooperations- und Geschäftspartnern. Von allen erwarten wir, dass sie die Prinzipien dieser ethischen Leitlinien respektieren und ihr Verhalten daran ausrichten. Hierbei regelt in besonderer Weise die Präventions- und Interventionsordnung der für unseren Verband zuständigen Diözese in ihrer jeweilig gültigen Fassung alle detaillierten Regelungen und Vorgehen.

## **Freiheit, Gleichheit, Vielfalt**

Wir begrüßen die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Benachteiligungen oder Vorteilsgewährungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Orientierung, der ethnischen Herkunft oder Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der geographischen oder sozialen Herkunft, einer Behinderung, äußerlicher Merkmale oder eines sonstigen Grundes sind inakzeptabel und finden keine Duldung.

Diskriminierung, Rassismus, Mobbing oder sexuelle Belästigung werden nicht geduldet. Wir werden diesbezüglich alle Vorwürfe nach allen Kräften einer Aufklärung und juristischen Bewertung zuführen.

Unter Diskriminierung verstehen wir, wenn eine Person oder Personengruppe wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihrer sexuellen Identität oder ihres Alters benachteiligt wird.

Unter Rassismus verstehen wir Ungleichbehandlungen und erst recht Äußerungen oder sogar Gewalttaten, die bewirken oder beabsichtigen, dass Personen oder Personengruppen wegen ihrer äußeren Erscheinung oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Ethnie, Nationalität oder Religion herabgesetzt werden.

Unter Mobbing verstehen wir systematische schikanierende, demütigende oder verletzende Verhaltensweisen, egal ob sie von Einzelnen oder einem Kollektiv durchgeführt werden.

Unter sexueller Belästigung verstehen wir jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Arbeitskontext verletzt und vor allem ohne Einvernehmlichkeit geschieht.

## **Arbeitskultur und Kommunikation**

Unsere Verbandsarbeit - intern und extern - basiert auf Professionalität, Kompetenz, Vertrauen und Zuverlässigkeit. Jede und Jeder sollte ihren und seinen Beitrag leisten, eine von Respekt, Wertschätzung, Toleranz und Transparenz geprägte Atmosphäre der Arbeit und Betreuung zu gestalten. Dem Vorstand, dem/der Generalsekretär/in sowie anderweitigen Führungskräften kommt eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion zu.

2

Wir nutzen eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Sprache. Dabei dulden wir weder Anschreien noch Beleidigungen, Zynismus oder abwertende Redeweisen. Wir besprechen Probleme direkt miteinander und führen eine rasche Klärung zur Zufriedenheit aller herbei. Wir respektieren uns zu jeder Zeit gegenseitig. Diesen Respekt bringen wir allen entgegen – unabhängig von Aufgabe, Verantwortungsebene, Alters und Geschlechts, Aussehens oder persönlichen Vorlieben. Dabei geben wir konstruktives Feedback. Fehler nutzen wir als Chance zum Lernen. Führungskräfte übernehmen Verantwortung für ihre Fehler. Wir pflegen zu jeder Zeit und gegenüber allen eine transparente Kommunikation–und fördern konstruktive Kritik und Meinungsvielfalt.

## **Führungskultur**

Unsere Führungskräfte behandeln alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektvoll und wertschätzend, mit Verständnis und Vertrauen, mit Offenheit und Empathie. Sie üben keinen mentalen Druck, physische oder psychische Gewalt, Nötigung, Beschimpfung, Beleidigung oder Herabsetzung aus.

Unsere Führungskräfte übernehmen Verantwortung und stehen für ihre Entscheidungen ein. Auch in unangenehmen Situationen arbeiten sie sachlich und lösungsorientiert und missbrauchen niemals ihre Position. Sie vertrauen auf das Engagement und die Kompetenz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie kommunizieren Ziele und übertragen Aufgaben klar und eindeutig.

Unsere Führungskräfte stellen sich bei Vorwürfen vor die Mitarbeitenden und tragen zur Klärung bei, ohne die Betroffenenperspektive zu vernachlässigen.

## **Sicherheit und Schutz des Eigentums**

Wir schützen das materielle und immaterielle Vermögen des Verbands vor Beschädigung und Verlust. Vorgaben der IT-Sicherheit halten wir strikt ein. Wir beachten konsequent die geltenden Datenschutzbestimmungen. Betriebsinterne und vertrauliche Informationen geben wir nicht an Unbefugte weiter. Wir verschaffen uns selbst keine Vorteile durch die Entgegennahme oder Gewährung von Geld- oder Sachleistungen von Dritten oder an Dritte.

## **Unbedenklichkeitsbescheinigung bzw. erweitertes Führungszeugnis**

Alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitglieder des Vorstands, die ehrenamtlich tätig sind, sind verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorzulegen und neben dem Institutionellen Schutzkonzept die Selbstauskunftserklärung (SAE - siehe unten) zu unterzeichnen. Diese Dokumente werden auf einem passwortgeschützten Server gespeichert und aufbewahrt. Das EFZ wird von einer beauftragten Person des Allgemeinen Cäcilienverbands für Deutschland e. V. (ACV) eingesehen und anschließend zurückgegeben, wobei die Einsichtnahme ohne Wiedergabe des Inhalts dokumentiert wird.

Alle diese personenbezogenen Unterlagen werden in einem verschlossenen Schrank in den Räumen der Geschäftsstelle des Verbands aufbewahrt.

Diese besagt, dass keine Verurteilung und keine Ermittlungen im Sinne von strafbaren sexualbezogenen Handlungen gegen die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter sowie der Ehrenamtlichen oder den Ehrenamtlichen vorliegen, und verpflichtet sie oder ihn zu einer Mitteilung, wenn ein solches Verfahren angestrengt wird.

## **Vorgehen bei einer Intervention**

Liegt ein begründeter Verdacht auf übergriffiges Verhalten oder Missbrauch vor, ist eine Intervention erforderlich. Für das Vorgehen ist die Interventionsordnung des Belegheitsbistums anzuwenden.

# Selbstauskunftserklärung

---

Name, Vorname

---

Geburtsdatum

---

Tätigkeit

---

Rechtsträger

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift