

Katholische
Landesarbeitsgemeinschaft
Kinder- und Jugendschutz NW e.V.

Arbeitshilfe

Institutionelles Schutzkonzept

FÜR DIE ARBEIT MIT KINDERN
UND JUGENDLICHEN



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	
1 Einleitung	5
2 Institutionen und ihr Gefährdungspotenzial für Grenzverletzungen	7
3 Erfolgsfaktoren für die Prävention sexualisierter Gewalt	9
4 Erläuterungen zu den Paragraphen des Institutionellen Schutzkonzeptes	11
4.1 Das Institutionelle Schutzkonzept (§3 Prävo) und die Risikoanalyse	11
4.2 Geforderte Inhalte eines Institutionellen Schutzkonzeptes (§§ 4-10 Prävo)	15
5 Portfolios für unterschiedliche Einrichtungstypen (§§ 4-10 Prävo)	24
5.1 Pfarrgemeinde	25
5.2 Verbandsarbeit	29
5.3 Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege	35
5.4 Schule	39
5.5 Offener Jugendtreff	42
5.6 (teil-/stationäre) Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung	46
5.7 Familien- und Jugendbildungsstätte	50
6 Schlusswort	54
7 Literaturverzeichnis	55
Anhang	56

Vorwort

Ausgangslage und somit Basis für diese Arbeitshilfe ist die Präventionsordnung der (Erz-) Bistümer in Nordrhein-Westfalen (kurz: NRW), die die Katholischen Träger in NRW dazu verpflichtet, ein **Institutionelles Schutzkonzept** zu erstellen.

Als bei uns die Idee zu der vorliegenden Arbeitshilfe aufkam, wollten wir zunächst ein Instrument erstellen, das von den unterschiedlichen Einrichtungen möglichst direkt adaptiert werden kann. Im Entstehungs- und zugleich Auseinandersetzungsprozess ist uns jedoch immer bewusster geworden, dass ein solches Instrument nicht zielführend wäre: denn maßgeblich und im Kern geht es beim **Institutionellen Schutzkonzept** um die einrichtungsbezogene und –interne Kommunikation und Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention sexualisierter Gewalt. Es geht also nicht nur darum, ein Konzept zu erstellen, um fristgerecht der entsprechenden Forderung gerecht zu werden. Vielmehr geht es darum, den Schutz der Kinder und Jugendlichen noch einmal aus der eigenen Einrichtung heraus zu würdigen und im eigenen Haus einen Prozess einzuleiten, der jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ermöglicht, sich diesem Thema erneut zu nähern. So soll diese Arbeitshilfe vor allem eine Sammlung wichtiger Ideen und Fragen anbieten, welche den Prozess der eigenen Kommunikation des Themas strukturiert, gliedert und fruchtbar macht. Ziel ist es, Hilfestellung zu geben, die eigenen Formulierungen und konzeptionellen Strukturen zu finden, mit denen sich eine Einrichtung und ihre Mitarbeiter/-innen zu 100% identifizieren.

Darüber hinaus kann die Erstellung eines **Institutionellen Schutzkonzeptes** eine Chance sein, diese Forderung nicht nur als Auftrag zu empfinden, sondern sie zum Anlass zu nehmen, sich dem Thema sexualisierter Gewalt und möglichen Präventionsstrategien institutionell gebunden zu nähern. Dabei können – auch dies regelt die Präventionsordnung – die zuständigen Präventionsbeauftragten und Präventionsfachkräfte für eine Einführung ins Thema angesprochen werden. Außerdem steht auch die Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V. sowie weitere auf die Präventionsarbeit bei sexualisierter Gewalt spezialisierte Einrichtungen für Fortbildungen zur Verfügung (im Anhang findet sich eine Übersicht über die Präventionsbeauftragte und weitere Ansprechpersonen der (Erz-)Bistümer in NRW sowie über Informationsportale).

Gern unterstützen wir Sie in Ihrer Einrichtung über diese Arbeitshilfe hinaus im partizipativen und kommunikativen Prozess der Konzepterstellung, insbesondere mit Blick auf unterstützende Methoden für einen gelingenden Partizipationsprozess.



Petra Steeger



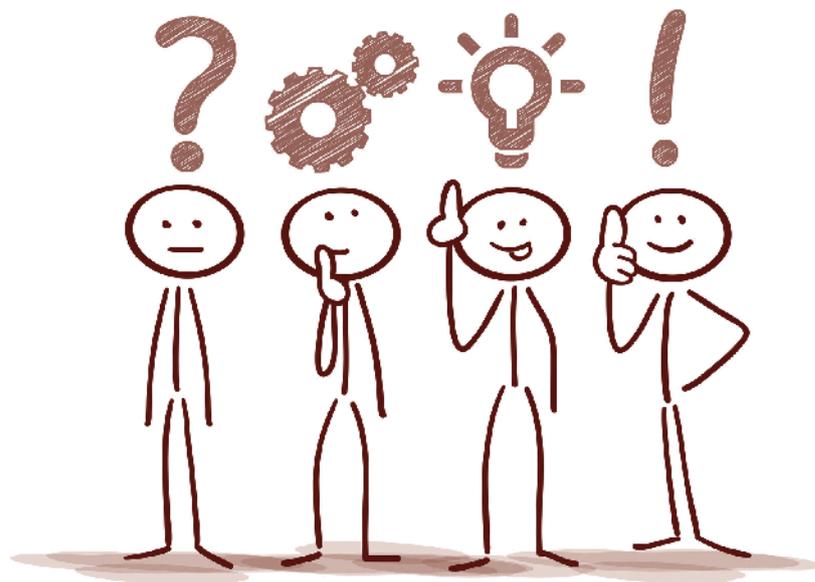
Sara Remke

Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V.
Salzstraße 8, 48143 Münster
Telefon: 0251/54027, E-Mail: info@thema-jugend.de

Begriffsbestimmungen

In der Präventionsordnung sind nicht nur die Inhalte eines *Institutionellen Schutzkonzeptes* geregelt, zu Beginn – in § 2 PräVO – werden auch die Begriffe bestimmt, mit denen in der Präventionsordnung gearbeitet wird. Da sich die Arbeitshilfe an dieser Präventionsordnung und ihren Ausführungsbestimmungen orientiert, wird an dieser Stelle auch für sie geltend auf diesen Begriffsbestimmungen verwiesen:

„(1) Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst neben strafbaren, sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt. (2) Strafbare sexualbezogene Handlungen sind Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB. (3) Strafbare sexualbezogene Handlungen nach kirchlichem Recht sind solche nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST). (4) Sonstige sexuelle Übergriffe sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen und grenzüberschreitend sind. (5) Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche Handlungen, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen sind. (6) Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Ordnung sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Absatz 2 bis 5 besteht. (7) Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Soweit eine Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (1-Euro-Jobber) auch Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung.“ (§ 2 PräVO)



1 Einleitung

Der sogenannte „Missbrauchsskandal“ in der katholischen Kirche nahm in Deutschland vornehmlich mit der Aufdeckung zahlreicher Missbrauchsfälle, die in den 1970er und -80er Jahren am Canisius-Kolleg der Jesuiten in Berlin stattfanden, seinen Lauf. Er hat in der katholischen Kirche zu verschiedenen Reaktionen auf unterschiedlichen Ebenen geführt. Bei vielen dieser Reaktionen lag der Schwerpunkt zunächst in den Bereichen Intervention, Aufarbeitung und Rehabilitation.

In einer weiteren Phase kamen vermehrt Präventionsansätze in den Blick. Bestehende Konzepte, Fortbildungen und Strukturen wurden überarbeitet oder teils auch ganz neu entwickelt. Die (Erz-)Bistümer erließen Präventionsordnungen (PrävO), in denen Anforderungen und Vorgaben zur Prävention sexualisierter Gewalt festgeschrieben sind. Sie fußen auf den Grundgedanken zur Prävention im kirchlichen Kontext, die in der Rahmenordnung wie folgt formuliert sind:

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen. Im Geiste des Evangeliums will die katholische Kirche allen Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten. In diesem wird ihre menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie ihre Würde und Integrität geachtet. Psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden.

Prävention als Grundprinzip pädagogischen Handelns trägt bei Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Unterschiede ihrer Bedarfs- und Gefährdungslagen verlangen bei allen Präventionsmaßnahmen eine angemessene Berücksichtigung.

Ziel von Prävention in Diözesen, Ordensgemeinschaften, kirchlichen Institutionen und Verbänden ist es, eine neue Kultur des achtsamen Miteinanders zu entwickeln. Dafür muss es transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention sexualisierter Gewalt geben (siehe: Rahmenordnung A I. Grundsätzliches).

Im Januar 2015 machte Bischof Dr. Stephan Ackermann, der Beauftragte der Deutschen Bischofskonferenz für Fragen sexuellen Missbrauchs, deutlich: „Die Arbeit ist nicht abgeschlossen, der Weg geht weiter. ... Wir können unter dieses Thema keinen Schlußstrich ziehen.“ (Bistum Trier 2015) Leider wird auch die umfassendste präventive Arbeit in Zukunft nicht jeden Einzelfall verhindern können. Einen absoluten Schutz diesbezüglich kann und wird es nicht geben. Trotz fachlich hochwertiger Präventionsarbeit werden auch weiterhin – wenn auch in hoffentlich geringerem Ausmaß – Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Gewaltformen gegen Kinder und Jugendliche vorkommen (vgl. Bertels/Wazlawik 2013). Dennoch weisen Forschungsergebnisse darauf hin, dass verschiedene Präventionsmaßnahmen bestimmte Wirkungen haben (vgl. dazu z. B. Kindler/Schmidt-Ndasi 2011).

Prävention ist dann besonders effektiv, wenn sie verschiedene Ebenen umfasst und unterschiedliche Strategien kombiniert. In der Fachdebatte werden zumeist zwei verschiedene Ansätze von Prävention verfolgt und diskutiert, die sich aber nicht gegenseitig ausschließen, sondern ergänzen. So wird zum einen diskutiert, dass man Jugendverbände, Jugendeinrichtungen und andere Träger der Kinder- und Jugendarbeit mittels Leitlinien, Richtlinien oder dienstlichen Anweisungen und Verordnungen dazu verpflichten soll, dass diese bestimmte Präventionsmaßnahmen umsetzen (vgl. Wolff 2014). Diese Präventionsstrategie findet sich z. B. in den fachlichen Leitlinien des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ (2011a). Auch die katholische Kirche hat zunächst diesen Weg gewählt, indem sie mit ihrer Rahmenordnung zur Prävention auf Bundesebene und mit den einzelnen Präventionsordnungen in den (Erz-)Diözesen alle katholischen Träger zu bestimmten Präventionsmaßnahmen verpflichtet hat.

Ein zweiter Ansatz, Präventionsmaßnahmen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt in Verbänden und Institutionen anzugehen, ist die Entwicklung von sogenannten Präventions- oder Schutzkonzepten (vgl. Wolff 2014). Dabei geht es nicht um die Umsetzung vorgegebener Maßnahmen, sondern um die partizipative Entwicklung von Schutzkonzepten, die die jeweilige Kinder- und Jugendeinrichtung oder einen konkreten Verband in den Blick nehmen und für diese(n) passende Schutzkonzepte entwickeln. Es geht vor allem darum, mit den Leiter/-innen, den Betreuer/-innen und den Mitarbeiter/-innen ins Gespräch zu kommen und im Dialog bspw. spezifische potentielle Risikosituationen in den Blick zu nehmen, Verhaltensstandards zu vereinbaren und mögliche Notfallpläne für den jeweiligen Träger und den jeweiligen Ort zu entwickeln. Hier wird bereits deutlich, dass die Schutzkonzepte nicht nur die Ebene der Prävention umfassen: „Grundlage der Mindeststandards sind die drei Handlungsebenen Prävention (1), Intervention (2) und langfristige Aufarbeitung und Veränderung (3). Diese drei Ebenen werden als notwendige Elemente eines adäquaten Qualitätsentwicklungsprozesses der Träger angesehen. Sie müssen zentrale Bausteine eines Schutzkonzeptes vor sexualisierter Gewalt sein“ (Runder Tisch 2011a, S. 127). Das umfassende Ziel institutioneller Schutzkonzepte ist demnach, Haltungen der Menschen in der Jugendarbeit zu entwickeln, ggf. zu verändern und das Thema längerfristig wach und präsent zu halten (vgl. u.a. Bertels/Wazlawik 2013).

Schutzkonzepte können einen Beitrag dazu leisten, dass sich die Zahl der (sexualisierten) Gewalttaten verringert, mit vorkommenden Grenzüberschreitungen und Übergriffen besser und professioneller umgegangen und so betroffenen Kindern und Jugendlichen angemessener und schneller geholfen wird. Die vorliegende Arbeitshilfe soll dabei unterstützen und hilfreiche Anregungen für die Arbeit vor Ort geben.



2 Institutionen und ihr Gefährdungspotenzial für Grenzverletzungen

Wenn man sich mit der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes in der eigenen Einrichtung beschäftigt, ist es notwendig, sich zunächst mit den Rahmenbedingungen und Dynamiken auseinanderzusetzen, die für Grenzverletzungen innerhalb einer Einrichtung begünstigend sein können. Das Wissen über die Gefahren, die es Täter/-innen ermöglichen, Grenzen zu verletzen und sich übergriffig zu verhalten, ist erforderlich, um diese Gefahren zu vermeiden oder zu minimieren. Zunächst ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in (kirchlichen) Einrichtungen immer von den Beziehungen der Menschen geprägt ist. Das ist gut und notwendig, um in den verschiedenen Arbeitsfeldern mit den Kindern und Jugendlichen zu arbeiten. Das bedeutet auch, dass die Fachkräfte dieser Einrichtungen ein hohes Vertrauen genießen, von Seiten der Kinder und Jugendlichen, aber auch von Seiten der Eltern¹. Sie geben ihre Kinder und Jugendlichen in die Verantwortung der Einrichtungen. Dies ist ein großer Vertrauensbeweis, denn „was uns besonders am Herzen liegt, geben wir nur in die kostbarsten Hände.“ (Petra Steeger)

Diese Beziehungen haben einen hohen Stellenwert im Miteinander, dennoch beinhalten sie auch Gefahren. Die Gefahr, dass Täter/-innen genau dieses Vertrauen ausnutzen, um beispielsweise Kinder gefügig zu machen und Grenzen zu verletzen. **„Auf diese zentrale Grundlage, das personale Angebot und das Eingehen von Beziehungen, kann und darf jedoch in der Kinder- und Jugendarbeit nicht verzichtet werden!“**, so Bertels und Wazlawik (2013, 30). Dennoch ist es erforderlich, sich dieser Gefahr bewusst zu sein, um beispielsweise durch mehr Transparenz oder einen besseren Umgang mit dem Thema Nähe und Distanz eine mögliche Gefahr zu minimieren. Arbeitsstrukturen, Bedingungen auf der Beziehungsebene, fachliche sowie räumliche Bedingungen stellen Merkmale in Einrichtungen dar, durch die sich das Gefährdungspotenzial institutionell bewerten lässt (vgl. Huxoll/Hasebrink 2003).

Arbeitsstrukturen

Die in der Vergangenheit bekannt gewordenen Fälle von sexualisierter Gewalt haben gezeigt, dass vor allem Einrichtungen betroffen waren, in denen weder Strukturen noch die unterschiedlichen Rollen der Mitarbeiter/-innen klar definiert und transparent waren. Es mangelte in den Einrichtungen meist an fachlicher Reflexion und klaren Regelungen. Dies macht es Täter/-innen leichter, eigene Absichten zu verschleiern und Grenzen zu überschreiten. Fehlende Klarheit, Intransparenz und mangelnder Austausch bergen ein hohes Gefährdungspotenzial und sind daher nach Heiliger „effektiver Täterschutz“ (Heiliger 2001, o. A.). Daher sollte in Bezug auf eine Einrichtungs-/ Risikoanalyse vor allem auf klare und transparente Aufgaben und Rollen der Mitarbeiter/-innen innerhalb der Einrichtung geachtet werden.

Bedingungen auf der Beziehungsebene

Viele Beziehungen zwischen Mitarbeiter/-innen und Kindern und Jugendlichen innerhalb einer Einrichtung gehen mit einem Abhängigkeitsverhältnis einher. Kinder und Jugendliche sind nicht nur von Eltern oder Lehrer/-innen abhängig, auch die Personen im Freizeitbereich stellen für Kinder und Jugendliche einen hohen Stellenwert dar. Unabhängig davon, ob es die Einrichtung, das spezifische Angebot der Einrichtung, die Gruppe oder einzelne Personen innerhalb der Einrichtung sind, die für ein Kind oder einen Jugendlichen von großer Bedeutung sind – sie sind davon abhängig. Dies kann einen Risikofaktor darstellen, der dann verstärkt wird, wenn es zudem unklare Rückmeldestrategien und Beschwerdewege gibt oder auch generell Beteiligungsmöglichkeiten kaum vorhanden sind.

¹ Zur einfacheren Lesbarkeit wird in der Arbeitshilfe der Begriff Eltern genutzt. Inbegriffen sind Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigte.



Fachliche Bedingungen

Ein wichtiger Aspekt in Bezug auf fachliche Bedingungen ist die Sprachfähigkeit. Das Thema Sexualität ist diesbezüglich ein besonders schambesetzter Bereich. Dennoch braucht es im Hinblick auf präventive Maßnahmen auch einen offenen Umgang mit der Thematik, um Kindern und Jugendlichen die Fragen zu beantworten, die maßgeblich zur Klärung von Unsicherheiten beitragen können. Eine Tabuisierung von Sexualität und auch die Tabuisierung von sexualisierter Gewalt können z. B. dazu führen dass Kinder und Jugendliche sprachlos werden im Umgang mit ihrem eigenen Körper und auch keine Sprachfähigkeit erlernen, sich bei unangenehmen Berührungen zu wehren oder andere über Grenzverletzungen zu informieren.

Mangelnde Kompetenz und Unsicherheit im Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt sind weitere Aspekte, die in Einrichtungen ein großes Risiko darstellen können. Die Verpflichtung zur Präventionsschulung für alle Mitarbeiter/-innen (PrävO) in katholischen Einrichtungen hat bereits einen guten Beitrag dazu geleistet, für mehr Klarheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt Sorge zu tragen. Dennoch ist es wichtig, in einer Einrichtung zu überprüfen, welche einrichtungsspezifischen Qualifikationen und Kompetenzen notwendig sind, um in den Bereichen Prävention und Intervention eine gewisse Handlungssicherheit bei den Mitarbeiter/-innen gewährleisten zu können.

Räumliche Bedingungen

Huxoll und Hasebrink (2003) ergänzten noch den Aspekt der räumlichen Bedingungen und machten damit deutlich, dass auch das Vorhandensein (z. B. Umkleidekabinen) oder das Fehlen von bestimmten Örtlichkeiten (z. B. getrenntgeschlechtliche Duscmöglichkeiten im Ferienlager) für Grenzverletzungen und Übergriffe förderlich sein können.

Grundsätzlich ist es für Täter/-innen möglich, jegliche Form von Orten für Übergriffe zu nutzen, dennoch ist es sinnvoll, sich über erhöhte Gefährdungsbereiche bewusst zu sein und Regelungen zu finden, die diese Gefährdung zumindest minimieren können.

Dem Tätigkeitsbericht der Missbrauchs-Hotline kann beispielsweise entnommen werden, dass insbesondere Räume, die abgeschlossen werden können, zu Tatorten werden können. Es wird daraus resultierend hier beispielhaft die Empfehlung ausgesprochen, diese Räumlichkeiten auf keinen Fall abzuschließen, wenn man sich dort mit Minderjährigen aufhält (DBK 2012, S. 67).

„Gut ist: Je genauer diese oben aufgeführten Faktoren bekannt sind, desto eher können sie in eine durchzuführende Risikoanalyse einfließen und desto genauer kann ihnen bei der Entwicklung eines Schutzkonzeptes entgegenge wirkt werden. (...) Kirchliche wie nicht-kirchliche Kinder- und Jugendarbeit kann zwar ein Gefährdungsraum sein, sie kann jedoch auch gerade Betroffenen einen Schutzraum bieten – einen Raum, in dem sie vertrauenswürdige Ansprechpersonen finden und positive, sinnstiftende Erfahrungen machen können!“ (Bertels/Wazlawik 2013, S. 31).

3 Erfolgsfaktoren für die Prävention sexualisierter Gewalt

Bei der Erarbeitung eines *Institutionellen Schutzkonzeptes* geht es nicht darum, besonders viele Papiere in kürzester Zeit zusammenzuschreiben. Vielmehr geht es um die Auseinandersetzung mit der eigenen Einrichtung und verschiedenen Fragestellungen, die es zum Schutz von Kindern und Jugendlichen zu klären gibt. Um zu gewährleisten, dass ein *Institutionelles Schutzkonzept* nicht nur ein Aktenordner im Büro wird, sondern eine Basis für die Haltung, die in der Einrichtung tagtäglich gelebt wird, gibt es verschiedene Faktoren, die bei der Erarbeitung berücksichtigt werden sollten.

Offenheit

Die Offenheit und die Bereitschaft, sich mit dem Thema Prävention zu beschäftigen, sind erste Türöffner und gute Voraussetzungen, in die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes zu starten.

Sensibilisierung

In den Präventionsschulungen, aber auch bei der Implementierung von Präventionsansätzen geht es zunächst um eine Sensibilisierung für das Thema. Nur wer für Grenzverletzungen jeglicher Art sensibilisiert wurde, ist in der Lage, sich für den Schutz von Kindern und Jugendlichen einzusetzen. Eine Sensibilisierung ermöglicht es, den Blick zu weiten, Grenzverletzungen wahrzunehmen und angemessen zu reagieren.

Haltung der Achtsamkeit

Das Ergebnis einer Sensibilisierung hat meist eine Veränderung oder zumindest eine Festigung der eigenen Haltung zur Folge. Eine Haltung der Aufmerksamkeit, eine Haltung andere ernst zu nehmen, nicht wegzuschauen, sondern hinzusehen und da zu sein, offen schwierige Situationen anzusprechen und sich mit den Wahrnehmungen und seinem eigenen Verhalten auseinanderzusetzen.

Wertschätzende Sprache

Ein wichtiges Instrument im Umgang mit anderen Menschen ist die Sprache. Schon die Begrüßung, die man jeden Tag Kolleg/-innen oder Kindern und Jugendlichen entgegenbringt, kann sehr unterschiedlich gestaltet sein und sagt meist viel über die Beziehung und über die eigene Haltung aus. Wir haben die Möglichkeit, schon durch Sprache unserem Gegenüber viel Wertschätzung entgegenzubringen, aber auch durch Worte Grenzen zu verletzen. Die Art und Weise, wie man miteinander kommuniziert, ist ein wichtiger Faktor und nicht selten ein erster Indikator dafür, ob eine Einrichtung von Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

Selbstreflexion

Es geht in dieser Arbeitshilfe darum, ein *Institutionelles Schutzkonzept* zu erstellen. Der Fokus liegt auf der Institution, dennoch sind es die einzelnen Personen, die eine Einrichtung prägen. Die Haltung und das Verhalten jedes Einzelnen tragen zu der Kultur einer Einrichtung bei. Im Hinblick auf die Präventionsarbeit geht es daher auch um die Selbstreflexion. Wenn jeder bereit ist, sein eigenes Verhalten im Umgang mit anderen im Blick zu behalten und zu überprüfen, ist das ein erster wichtiger Schritt zu einer Kultur der Achtsamkeit. Im Themenfeld *Nähe und Distanz* gibt es beispielsweise wenig eindeutige Aussagen dazu, was erlaubt ist und was nicht. Ein sensibler Umgang mit den Grenzen anderer, aber auch mit den eigenen Grenzen bedarf der eigenen Reflexion und einem Gespür für Personen und Situationen.

Beteiligung

Bei der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes geht es nicht darum, dass eine einzelne (Leitungs-)Person Regelungen festlegt. Es geht darum, eine Orientierung zu geben, welche Haltung die Einrichtung im Hinblick auf verschiedene Fragestellungen vertritt. Die Antworten auf Fragestellungen zum Beispiel in Bezug auf Sprache oder in Bezug auf Intimsphäre können innerhalb der Einrichtung sehr unterschiedlich sein. Welche Antworten



beispielsweise Kinder und Jugendliche auf Fragen der Intimsphäre haben, können am besten die Kinder und Jugendlichen selbst einschätzen. Der erste Schritt, um sichere Orte für Kinder und Jugendliche zu schaffen, ist es, diese ernst zu nehmen. Kindern und Jugendlichen eine Möglichkeit der Beteiligung zu geben, ist ein wichtiges Zeichen, um ihnen zu signalisieren: ***Es geht um Dich. Deine Meinung ist uns wichtig!***

Netzwerk

Die Präventionsschulungen dienen der Sensibilisierung und sollen Fachkräften Handlungssicherheit im Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt vermitteln. Handlungssicherheit kann auch bedeuten: Ich weiß, wo ich mir in Krisenfällen Hilfe und Unterstützung holen kann und ich weiß, ich bin nicht alleine. Es gibt Fachkräfte und Profis, die für den Umgang mit Betroffenen geschult sind. Kultur der Achtsamkeit, das bedeutet, auch für sich klar zu haben, wo der eigene Auftrag Grenzen hat und für welche Situationen es andere Ansprechpartner braucht. Dafür ist es wichtig, sich mit Fachberatungsstellen zu vernetzen. Das Wissen, es gibt in der Nähe gute Fachberatungsstellen, zu denen man bereits Kontakt hatte, schafft Handlungssicherheit.

Kollegialer Austausch

Gerade in Krisensituationen und in Situationen, die von Unsicherheit geprägt sind, ist es hilfreich, sich Hilfe und Unterstützung auch bei den eigenen Kolleg/-innen zu holen. Das führt zu einer Entlastung und bietet die Möglichkeit, einen anderen Blickwinkel einzunehmen. Bei einer Vermutung oder einem Verdachtsfall beispielsweise ist es besser, einen Kollegen oder eine Kollegin einzubeziehen, als gar nichts zu tun. Eine zweite Meinung bietet die Chance zu überprüfen, ob ein schlechtes Bauchgefühl bestätigt oder entschärft werden kann.

Handlungssicherheit

Ein wichtiges Kriterium für ein gutes Präventions- und Schutzkonzept ist die Handlungssicherheit jedes Einzelnen. Schützen heißt nicht nur vorbeugen, sondern auch nach dem Prinzip „sehen – urteilen – handeln“ in Situationen richtig zu agieren. Die Handlungssicherheit bezieht sich auf den Umgang mit konkreten Grenzverletzungen, den Umgang mit Vermutungen und den Umgang mit Betroffenen. Ein wichtiger Aspekt in Bezug auf die Handlungssicherheit ist das Wissen, wer welchen Auftrag hat und in welchen Situationen man sich in Fachberatungsstellen oder bei anderen Fachkräften Hilfe und Unterstützung holen kann. Das bedeutet auch, sich der eigenen Grenzen bewusst zu werden und sich frühzeitig zu informieren, wer innerhalb der Einrichtung Ansprechpartner/-in für die verschiedenen Krisensituationen ist. Darüber hinaus ist es ratsam, sich auch mit externen Fachberatungsstellen zu vernetzen.

4 Erläuterungen zu den Paragraphen des *Institutionellen Schutzkonzeptes*

Im Kapitel *II. Institutionelles Schutzkonzept* der Präventionsordnung werden die eigentlichen Inhalte eines *Institutionellen Schutzkonzeptes* juristisch inhaltlich beschrieben. An dieser Stelle werden die einzelnen Paragraphen genannt und unter Bezugnahme auf die Ausführungsbestimmungen erläutert. Anschließend folgt in Kapitel 5 eine Komprimierung der Anforderungen auf notwendige Schritte der Einrichtung. Dabei werden diese Schritte für unterschiedliche Einrichtungstypen spezifiziert.

4.1 Das *Institutionelle Schutzkonzept* (§ 3 PräVO) und die Risikoanalyse

§ 3 INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT ²

Jeder Rechtsträger hat entsprechend den §§ 4-10 ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

Die Einrichtungen müssen Standards für sich entwickeln, die eine Kultur der Achtsamkeit auf Dauer gewährleisten. Prävention sexualisierter Gewalt soll auf diesem Weg fester Bestandteil der Arbeit werden und bleiben. Prävention, das ist eine Haltungsfrage, die jeden Tag in der Einrichtung gelebt werden kann. Und um eine solche Haltung in der Einrichtung zu festigen, braucht es die Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeit und mit den Fragestellungen, die die Grenzbereiche des Miteinanders betreffen. In den Ausführungsbestimmungen ist zwar erleichternd geregelt, dass verschiedene kirchliche Einrichtungen gemeinsam ein *Institutionelles Schutzkonzept* erstellen können oder Einrichtungen sich als Mitglieder eines Spitzen- oder Dachverbandes an diesem übergeordneten Konzept orientieren können. Trotzdem ist die Spezifizierung von einzelnen Inhalten des Konzepts für die eigene Einrichtung nicht zu vernachlässigen.

Tip: Ein (übergeordneter) Träger bzw. ein Dachverband hat die Möglichkeit, ein Gesamtschutzkonzept für seine Einrichtungen und Abteilungen zu formulieren. Die zugehörigen Einrichtungen können dieses nutzen und weiterführend ein für ihre Einrichtung spezifisches Konzept ergänzend erarbeiten und veröffentlichen.

² Folgende Ausführungsbestimmungen bestehen bei diesem Paragraphen: „1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung. 2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein institutionelles Schutzkonzept entwickeln. 3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren. 4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden. 5. In das institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4-10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen. 6. Das erarbeitete institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 30.06.2016 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und der/dem Präventionsbeauftragten der Diözese zuzuleiten.“ (Ausführungsbest. PräVO, Münster, S. 1)



Risikoanalyse

Zu Beginn der Konzepterstellung steht die Risikoanalyse. Sie ist laut den Ausführungsbestimmungen notwendiger Bestandteil der Konzeptarbeit. Sie kann als Analyse der Ist-Situation verstanden werden und liefert somit durch ihre Durchführung hilfreiche Informationen, an welchen Stellen in einer Einrichtung Bedarfe an ein *Institutionelles Schutzkonzept* und integrierte Maßnahmen bestehen und an welchen Stellen bereits Anforderungen an ein solches Konzept bewusst oder unbewusst erfolgreich implementiert sind. Dabei ist es hilfreich, aus zwei Perspektiven den Themenkomplex in der eigenen Einrichtung aufzunehmen:

(1) Beobachtende Perspektive auf Strukturen, Verfahrenswege, Alltagsabläufe, vorhandene Konzepte etc.

(2) Perspektive der Beteiligten

Bei der beobachtenden Perspektive (1) können im Rahmen der Risikoanalyse alle vorhandenen Materialien (Konzepte, Organigramme, Öffentlichkeitsmaterial usw.) gesichtet und ausgewertet werden sowie die Einrichtung allgemein bewertet werden. Folgende Fragen zu den Bausteinen *Zielgruppe, Struktur, institutionelle Kultur / individuelle Haltung* und *Konzept* können bei einem solchen Vorgehen hilfreich sein:

Zielgruppe

- Mit welcher Zielgruppe arbeitet die Organisation?
- Wie viele Personen sind für die gleiche Personengruppe Schutzbefohlene zuständig? Wie wird der Austausch unter den Mitarbeiter/-innen gewährleistet?
- In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/Zuständigkeiten, sozialer Abhängigkeiten)?
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Bestehen besondere Gefahrenmomente (z. B. bei bestimmten Altersgruppen etc.)?
- Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?
- Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- In welchen Situationen entsteht eine 1:1-Betreuung?
- In welchen Situationen sind die Schutzbefohlenen unbeaufsichtigt?
- Wie wird die Privatsphäre der Schutzbefohlenen geschützt?
- Wie erleben Kinder und Jugendliche unsere Einrichtung, Pfarrei, Gruppe?
- Wie erleben sie uns als Mitarbeiter/-innen?
- Gibt es ein Beschwerdesystem für die Kinder und Jugendlichen? An wen können sie sich bei Grenzverletzungen wenden? Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert? Wem ist dieses Beschwerdesystem bekannt?

Struktur

- Welche Strukturen haben wir in unserer Institution?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Sind sie allen Beteiligten klar, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Mädchen und Jungen und den Erziehungsberechtigten?
- Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle, wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien? Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?

- Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? Hat der Schutz der Mädchen und Jungen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?
- Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Leiterrunden, Teams und Einrichtungen?
- Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern, wahrgenommen?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
- Wie einsehbar, transparent wird im Verband/ in der Einrichtung gearbeitet?
- Wie sichtbar ist die einzelne Mitarbeiterin, der einzelne Mitarbeiter mit ihrer Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen? Welche Verhaltensweisen sind angemessen, welche nicht?
- Wer ist darüber informiert, wer in der Einrichtung/im Verband welche Aufgaben übernimmt? Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert?
- Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?

Institutionelle Kultur / individuelle Haltung

- Gibt es für den Umgang mit Schutzbefohlenen ein Regelwerk/einen Verhaltenskodex? Wenn ja, welche Personengruppen sind darüber informiert (Mitarbeiter/-innen, anvertraute Minderjährige, Eltern,...)? Ist dieser Verhaltenskodex Thema, wenn jemand Neues Aufgaben übernimmt?
- Wie positioniert sich der Verband oder die Einrichtung zum Thema, für welche Aufgaben ist dieser/diese zuständig und wie unterstützt er den weiteren Prozess?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?
- Gibt es Fachwissen über das Thema „Sexualisierte Gewalt“ auf allen Ebenen der Organisation?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?

Konzept

- Hat der Verband ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Mädchen und Jungen?
- Gibt es ein Konzept zur sexuellen Bildung / ein sexualpädagogisches Konzept?
- Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für die Mitarbeiter/-innen darüber, was im pädagogische Umgang erlaubt ist und was nicht?

Beispiel: Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden? Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen? Wie ist die Privatsphäre der Mädchen und Jungen und der Mitarbeiter/-innen definiert? Werden Räume abgeschlossen, wenn ein/e Mitarbeiter/in allein mit Kindern ist? Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen? Welche Arten von Geheimnissen sind erlaubt, was müssen alle wissen? Welche Sanktionen und Strafen sind legitim, welche unangemessen? Wird sexualisierte Sprache toleriert?

- Gibt es bereits Präventionsansätze, die in der täglichen Arbeit verankert sind (Kinder und Jugendliche stark machen, Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter/-innen,...)?
- Gibt es bereits ein Institutionelles Schutzkonzept? Seit wann? Wer war eingebunden? Wer ist heute darüber informiert? Gab es eine Weiterentwicklung des Konzeptes?
- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn doch etwas passiert?



Die Perspektive der Beteiligten (2) kann parallel eingeholt werden. Oft bietet sich jedoch eine etwas verzögerte Ansprache an, um auf eventuell bereits vorhandene Maßnahmen der Beteiligung zurückzugreifen. Um den Prozess der Beteiligung erfolgreich durchzuführen und abzuschließen, ist es wichtig, ihn in Schritte zu unterteilen. Folgende Schritte könnten dabei eine Strukturierungshilfe sein:

1. Bestimmung des Personenkreises:

Zu Beginn sollten sich die durchführenden Personen über den Personenkreis der Beteiligten verständigen. Unter Umständen gibt es in der Einrichtung ein Organigramm, welches alle Akteure bereits abbildet und somit für die Beteiligung einen guten Überblick gibt.

2. Zeitplanung und Einschätzung des Beteiligungsumfangs:

Bevor Fragebögen an Personen ausgegeben werden, muss geklärt sein, wie viele Rückmeldungen man aus welchem Personenkreis benötigt und auch (mit Blick auf den Zeitplan) auswerten kann.

3. Ausgabe der Fragebögen:

Je nachdem, welches Setting man wählt, muss auf dem Fragebogen ein Einsendeort und -datum verzeichnet sein. Meist bietet sich jedoch an, eine Schulung, Fortbildung, Konferenz o. ä. für die Erhebung zu nutzen, sodass eine hohe und nicht verzögerte Rückmeldequote erreicht wird. In manchen Fällen und bei bestimmten Personenkreisen (z. B. bei Vorständen) ist anstelle eines Fragebogens auch ein strukturiertes, protokolliertes Brainstorming zielführend.

4. Auswertung der Fragebögen:

Nach den im Fragebogen aufgestellten Kategorien bzw. Themenblöcken müssen alle Rückmeldungen ausgewertet werden. Schließlich können sich aus dem Gesamtmaterial Ergebnisse herausbilden, die sich auf bereits vorhandene, gute Maßnahmen und Strukturen beziehen oder Bedarfe erkennen lassen.

5. Rückführung der Ergebnisse:

Auch wenn am Ende ein fertiges Institutionelles Schutzkonzept allen Akteuren zugänglich gemacht wird, ist es meist sinnvoll, bereits nach der Auswertung der Rückmeldungen einen kurzen Bericht an die Beteiligten zur Information auszugeben.

Schließlich werden beide Perspektiven zusammengeführt. Aus ihnen entsteht letztlich der Grundstein des neuen (oder aktualisierten) Institutionellen Schutzkonzeptes. Im Anhang werden Beispiel-Instrumente für beide Perspektiven zur Verfügung gestellt.

Wenn die Ergebnisse der Risikoanalyse vorliegen, kann die eigentliche Arbeit an der Konzeption des Institutionellen Schutzkonzeptes der Einrichtung beginnen. Die Präventionsordnung gibt hierbei bereits Inhalte und Ausrichtungen vor, die ein solches Konzept beinhalten sollte. Daher wird im Folgenden noch einmal auf die rechtlichen Bestimmungen zum Institutionellen Schutzkonzept (§§ 4-10 PräVO) eingegangen, werden Bezugspunkte zu den Ausführungsbestimmungen genannt und Erläuterungen gegeben.

Neben diesen Paragraphen, die sich direkt auf die Inhalte des Institutionellen Schutzkonzeptes beziehen, ist auch die Beauftragung der Präventionsfachkraft (§ 12 PräVO) ein wichtiger Bestandteil der Präventionsarbeit vor Ort. So ist in der Präventionsordnung formuliert:

§ 12 PRÄVENTIONSFACHKRAFT

(1) Jeder kirchliche Rechtsträger benennt eine oder mehrere für Präventionsfragen geschulte Person(en), die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“.

(2) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen.

Für eine solche Tätigkeit gibt es, beispielsweise zu den Schulungsvoraussetzungen, in den (Erz-)Bistümern bistumsspezifische Regelungen. Nähere Informationen dazu finden Sie auf den Internetseiten der jeweiligen Präventionsbeauftragten der (Erz-)Bistümer (siehe Anhang).

4.2 Geforderte Inhalte eines Institutionellen Schutzkonzeptes (§§ 4-10 PräVO)

§ 4 PERSÖNLICHE EIGNUNG

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Dieser Absatz des § 4 verdeutlicht, dass es eine wichtige Aufgabe kirchlicher Einrichtungen ist, Strukturen zu schaffen und Konzepte zu erarbeiten, durch die zum einen das Thema „Persönliche Eignung“ in der Einrichtung für die Mitarbeiter/-innen transparent und besprechbar gemacht wird. Zum anderen unterstreicht er die Notwendigkeit, insbesondere aus der Leitungsfunktion einer Einrichtung heraus, die relative Überprüfbarkeit dieser persönlichen Eignung ihrer Mitarbeiter/-innen sicherzustellen.

(2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

Die verantwortlichen Mitarbeiter/-innen einer Einrichtung für die Auswahl, Einführung und Begleitung von Personal haben gemäß Absatz 2 die Aufgabe, die Notwendigkeit der persönlichen Eignung bei ihren Mitarbeiter/-innen und Kolleg/-innen anzusprechen und auszuführen. Sie sind folglich beauftragt, für die unterschiedlichen Situationen und Dialoge dafür Sorge zu tragen, dass das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ institutions- und mitarbeiter/-innenbezogen bearbeitet wird. Sie sind dafür zuständig, dass es in Vorstellungsgesprächen, Personalentwicklungsgesprächen und weiteren Personalgesprächen sowie im Bereich der Aus- und Fortbildung verankert ist und bearbeitet wird.

(3) Personen im Sinne von § 2 Abs. 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind.

Mitarbeiter/-innen mit Personalverantwortung haben nach Absatz 3 dafür Sorge zu tragen, dass Mitarbeiter/-innen nicht in Bereichen eingesetzt sind oder werden, in denen die persönliche Eignung notwendig ist. Sie sind demzufolge verpflichtet, auch über den gesamten Beschäftigungszeitraum einer Person, dessen Aufgabenbereich mit der persönlichen Eignung abzustimmen.



Es wird allgemein deutlich, dass es in diesem Artikel nicht nur darum geht, Mitarbeiter/-innen von Beginn an für das Thema Prävention zu sensibilisieren, sondern dass Mitarbeiter/-innen mit Personalverantwortung auch dafür Sorge zu tragen haben, dass sie langfristig ihre Mitarbeiter/-innen eignungsgerecht einsetzen. Zu ihren Aufgaben in Bezug auf die Kommunikation und Begleitung ihrer Mitarbeiter/-innen gehört es somit, Mitarbeiter/-innen und ehrenamtlich Engagierten von Beginn an einen Einblick zu geben, welche Regelungen und Vereinbarungen der Einrichtung diesbezüglich wichtig sind, durch Kommunikation und Transparenz deutlich zu machen, dass es tatsächlich nicht nur um eine institutionsbezogene Sichtweise geht, sondern eine individuelle Haltung und Auseinandersetzung mit dem Thema notwendig sowie Instrumente und Strukturen zu schaffen sind, die in allen Bereichen und Zeiträumen, die persönliche Eignung thematisieren. Auf der Grundlage des nachfolgend dargelegten § 5 PräVO wird die Prüfung der persönlichen Eignung durch die Vorlage einer entsprechenden Erklärung und des Führungszeugnisses unterstützt.

§ 5 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG ³

(1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger von Personen gem. § 2 Abs. 7 bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der zu diesem Paragraphen erlassenen Ausführungsbestimmung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Ebenso haben sie sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Das erweiterte Führungszeugnis und die Selbstauskunftserklärung werden durch diesen Absatz zum notwendigen und alle fünf Jahre zu aktualisierenden Bestandteil der Personalakte aller Mitarbeiter/-innen einer Einrichtung, die im Kontakt mit schutzbefohlenen Kindern und Jugendlichen stehen. Dabei ist es für den Umgang mit Mitarbeiter/-innen wichtig, diese beiden Nachweise nicht vordergründig als Kontrollinstrumente zu deklarieren, sondern ihre Schutzfunktion für Kinder und Jugendliche zu betonen.

³ Folgende Ausführungsbestimmungen bestehen zu diesem Paragraphen: „1. Die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses enthält die Bescheinigung der beruflichen Tätigkeit, die zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt. Die anfallenden kommunalen Kosten für die Erteilung trägt der kirchliche Rechtsträger. Ausgenommen ist die Kostenübernahme bei Neueinstellungen. 2. Bei ehrenamtlich tätigen Personen, deren Tätigkeit nach Art und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen nach Einschätzung des Rechtsträgers oder gemäß einer Vereinbarung nach § 72a SGB VIII eine Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erforderlich macht, enthält die Aufforderung die Bescheinigung der ehrenamtlichen Tätigkeit, die entsprechend den jeweiligen rechtlichen Bestimmungen zu einer kostenfreien Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt. 3. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass beim Umgang mit den Daten der Führungszeugnisse (einschließlich der Dokumentation der Daten) die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz – KDO in der jeweiligen geltenden Fassung und ggf. vorrangigen bereichsspezifischen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften (vgl. § 1 Abs.3 KDO) eingehalten werden. 4. Zur Prüfung der Art, Dauer und Intensität des Kontaktes kann der kirchliche Rechtsträger ein Prüfschema³ verwenden. Der kirchliche Rechtsträger hat das von ihm benutzte Prüfschema zu dokumentieren. 5. Kirchliche Rechtsträger fordern alle Personen gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung mit Ausnahme von allen ehrenamtlich Tätigen auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom kirchlichen Rechtsträger verwaltet und aufbewahrt.“ (Ausführungsbest. PräVO, Münster, S. 2)

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang insbesondere im Hinblick auf folgende Personengruppen:

1. Kleriker einschließlich der Kandidaten für das Weiheamt;

2. Ordensangehörige oder Mitarbeitende in einem Gestellungs- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Bischofs;

3. Pastoral- und Gemeindeferenten/innen sowie Anwärter/innen auf diese Berufe.

Bei in anderen Diözesen oder einem Orden inkardinierten Klerikern, die bereits ihrem Inkardinationsoberen ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben, reicht die Vorlage einer Kopie des jeweils aktuellen Originals. Für die in den Nrn. 2 und 3 genannten Personengruppen gilt Satz 2 entsprechend.

Absatz 2 führt aus, welche Personengruppen innerhalb einer Einrichtung ein erweitertes Führungszeugnis und eine Selbstauskunftserklärung alle fünf Jahre beim Arbeitgeber vorlegen müssen. Dabei ist es innerhalb eines *Institutionellen Schutzkonzeptes* wichtig, auch die Erinnerungsmechanismen an diese Fristen zu klären und sicherzustellen.

Das erweiterte Führungszeugnis wird von der betreffenden Person beim zuständigen Bürgerbüro beantragt und dem Arbeitgeber übermittelt. In der Selbstauskunftserklärung soll deutlich werden, dass die betreffende Person nicht – weder nach dem Strafgesetzbuch noch nach kirchlichem Recht – wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung verurteilt wurde oder es ein entsprechendes Vermittlungsverfahren gibt. Bei der Einleitung eines entsprechenden Verfahrens wäre der Rechtsträger unverzüglich zu informieren. Näheres zu diesen Forderungen findet sich in den Ausführungsbestimmungen zum Erweiterten Führungszeugnis und der Selbstauskunftserklärung (II. Ausführungsbest. *PrävO*)





(1) Jeder Rechtsträger gewährleistet, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen (Verhaltenskodex), im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt werden. Der Verhaltenskodex hat den von der zuständigen Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt festgelegten Standards zu entsprechen.

In diesem Absatz werden drei Bereiche geregelt: *Erstens* hat die Einrichtung die Verpflichtung, in der Einrichtung allgemeingültige Verhaltensregeln für den Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen aufzustellen. Dazu gehört letztlich auch die Definition eines angemessenen Nähe-Distanz-Verhältnisses, eines respektvollen Umgangs und einer offenen Kommunikationskultur aus fachlicher Sicht der Einrichtung. *Zweitens* sollen laut diesem Absatz diese Regeln und Erläuterungen *partizipativ*, also unter mitbestimmender Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen, erarbeitet werden. *Drittens* hat sich der Verhaltenskodex an den festgelegten Standards zu orientieren. Folglich müssen die verantwortlichen Mitarbeiter/-innen einer Einrichtung auch diese Standards kennen und in den eigenen Prozess der Aufstellung eines *Institutionellen Schutzkonzeptes* einbinden.

⁴ Folgende Ausführungsbestimmungen bestehen zu diesem Paragraphen: „1. Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass ein Verhaltenskodex im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt, veröffentlicht und damit verbindlich wird. 2. Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sind, soweit vorhanden:

- der kirchliche Rechtsträger oder dessen Vertreter, die Mitarbeitervertretung,
- ein Mitarbeitender in leitender Verantwortung,
- Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige
- Minderjährige und/oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren gesetzliche Vertreter angemessen einzubinden.

Der Rechtsträger dokumentiert, wer an der Entwicklung mitgewirkt hat. 3. Jeder kirchliche Rechtsträger gewährleistet darüber hinaus, dass der Verhaltenskodex verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen umfasst:

- Sprache und Wortwahl bei Gesprächen,
- adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz,
- Angemessenheit von Körperkontakten,
- Beachtung der Intimsphäre,
- Zulässigkeit von Geschenken,
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,
- Disziplinierungsmaßnahmen.

4. Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen erhalten eine Ausfertigung des Verhaltenskodex, den sie durch ihre Unterschrift anzuerkennen haben. 5. Der kirchliche Rechtsträger hat Sorge dafür zu tragen, dass der unterzeichnete Verhaltenskodex unter Beachtung der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen abgelegt bzw. die Unterzeichnung von ehrenamtlich Tätigen dokumentiert wird. 6. Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen. 7. Bis zur Erstellung eines Verhaltenskodex ist das bisherige Muster der Selbstverpflichtungserklärung gemäß § 6 der am 01.04.2011 in Kraft getretenen Präventionsordnung (KA 2011, Art. 65) weiterhin zu verwenden.“ (Ausführungsbest. PräVO, Münster, S. 2 f.)

(2) Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

Ist von Sanktionen die Rede, wird in der Folge angedeutet, dass bei Nichteinhaltung des § 6 Absatz 1 durch Mitarbeiter/-innen bereits negative Folgen für die betreffenden Personen geregelt sind. Zudem benennt dieser Absatz die Aufgabe der Einrichtung und somit der Mitarbeiter/-innen mit Personalverantwortung, auch über den institutionellen Verhaltenskodex und etwaige Sanktionen zu informieren.

(3) Der Verhaltenskodex ist von den Personen gem. § 2 Abs. 7 durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Neben der oben angesprochenen Information der Mitarbeiter/-innen über den Verhaltenskodex der Einrichtung gibt es zudem eine Verpflichtung der Mitarbeiter/-innen selbst: Die Mitarbeiter/-innen, die mit schutzbefohlenen Kindern und Jugendlichen arbeiten, müssen den Verhaltenskodex unterschreiben. Das heißt, die Einrichtung hat dafür Sorge zu tragen, dass der Verhaltenskodex jedem dieser Mitarbeiter/-innen zugänglich ist und von ihnen unterzeichnet wird – Letzteres setzt selbstverständlich ein Verständnis für die Inhalte des Verhaltenskodex voraus. Somit sollte eine Einrichtung ihre betreffenden Mitarbeiter/-innen auch darin unterstützen, den Verhaltenskodex in seinen Bestimmungen und Einzelheiten zu verstehen.

(4) Dem Rechtsträger bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.

Absatz 4 ermöglicht der Einrichtung, neben dem verpflichtenden Verhaltenskodex auch andere für die Einrichtung zielführende Bestimmungen mit den Mitarbeiter/-innen zu vereinbaren bzw. sie in Kraft zu setzen.

In den Ausführungsbestimmungen zu § 6 PräV O ist die Beteiligung aller Akteursgruppen geregelt. Was bedeutet das für die Einrichtungen vor Ort und wie kann diese Beteiligung gewährleistet werden? – Um Kinder und Jugendliche zu beteiligen, ist es sinnvoll, **bestehende Gremien in den Einrichtungen zu nutzen**. Teilweise ist dabei die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen bereits implementiert. Sollte dies nicht der Fall sein, können die Gremien erweitert werden, sodass auch Kinder und Jugendliche mitberaten und entscheiden können.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, **zu einer AG oder einem sogenannten Runden Tisch einzuladen**, bei dem Interessierte aus den verschiedenen Gruppierungen mitreden können. So können Eltern, Kinder, Jugendliche und Fachkräfte gemeinsam über die verschiedenen Fragestellungen (siehe 5.1 – 5.7) ins Gespräch kommen und gemeinsam eine Grundlage für die Erarbeitung eines *Institutionellen Schutzkonzeptes* schaffen.

Um von möglichst vielen Personen aus den unterschiedlichen Gruppierungen eine Rückmeldung oder eine Einschätzung zu bekommen, kann es hilfreich sein, **zielgruppenspezifische Fragebögen einzusetzen** und auszuwerten. Eine solche Fragenbogenaktion ermöglicht es auch, Gruppierungen zu erreichen, die nicht regelmäßig in der Einrichtung erreichbar sind und daher z. B. bei AGs oder Runden Tischen nicht immer beteiligt werden können. Eltern beispielsweise sind eine wichtige Zielgruppe, die viel von ihren Kindern und Jugendlichen mitbekommen und auch bestimmte Erwartungen an die Einrichtung stellen. Zudem bietet ein **Projekttag** vor allem größeren Einrichtungen eine gute Möglichkeit, viele unterschiedliche Gruppierungen einzuladen und zu beteiligen. Nach einem gemeinsamen Einstieg (Beispielsweise durch einen Impulsvortrag o. ä.) könnte man an Stellwänden Fragen oder Satzanfänge anbieten, bei denen alle Anwesenden die Möglichkeit haben, ihre Ideen und Anregungen zu platzieren und so einen wichtigen Beitrag zur Erstellung eines Schutzkonzeptes zu leisten.

Eine zeitlich kürzere Variante, die sich eher für kleinere Gruppen anbietet, könnte auch ein **Gesprächsabend** sein, an dem alle Interessierten die Möglichkeit haben, sich über Ideen zur Prävention auszutauschen. Wichtig



ist dabei, vorher zu klären, wie die unterschiedlichen Beiträge gut dokumentiert und für die weitere Erarbeitung eines Schutzkonzeptes gesichert und nutzbar gemacht werden.

§ 7 BESCHWERDEWEGE⁵

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind interne und externe Beratungs-, Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewege für die Minderjährigen sowie die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sowie den im § 2 Absatz 7 genannten Personenkreis zu beschreiben.

Haben die vorherigen Paragraphen sich vor allem darauf bezogen, was eine Einrichtung tun kann, damit es nicht zu Verletzungen von schutzbefohlenen Kindern und Jugendlichen kommt, regelt § 7 die Strukturen, die geschaffen sein müssen, um im Falle eines Vergehens als Betroffener oder Zeuge aktiv werden zu können. So hat eine Einrichtung im Sinne eines *Institutionellen Schutzkonzeptes* die Möglichkeit, Beschwerden zu äußern, zu strukturieren und transparent für alle Akteure zu machen. Das verpflichtet sie, interne und externe Beschwerdewege für alle Beteiligten zu ermöglichen sowie für Kinder, Jugendliche, Eltern und Mitarbeiter/-innen zugänglich zu machen. Diesbezüglich haben die (Erz-)Bistümer bereits Handlungsleitfäden entwickelt, die vor Ort ergänzt und weiterentwickelt werden sollten (siehe Anhang).

⁵ Folgende Ausführungsbestimmungen bestehen bei diesem Paragraphen: „1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat in seinem institutionellen Schutzkonzept Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufzuzeigen, um sicherzustellen, dass Missstände von allen Betroffenen (Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Eltern, Personensorgeberechtigten und gesetzlichen Betreuern) benannt werden können. 2. Der kirchliche Rechtsträger hat durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass alle Beteiligten, insbesondere Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, regelmäßig und angemessen über ihre Rechte und Pflichten informiert werden. 3. Der kirchliche Rechtsträger benennt im Hinblick auf eine fachkompetente Einschätzung von vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt Ansprechpersonen, die bei unklaren und uneindeutigen Situationen zur Klärung hinzugezogen werden können. 4. Der kirchliche Rechtsträger hat in seinem Zuständigkeitsbereich sicherzustellen, dass im Hinblick auf die Benennung sexualisierter Gewalt und sexueller Grenzverletzungen die beauftragten Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt der (Erz-)Diözese bekannt gemacht sind. 5. Um die ordnungsgemäße Bearbeitung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt zu gewährleisten, veröffentlicht der kirchliche Rechtsträger in geeigneter Weise im jeweiligen Rechtsbereich Handlungsleitfäden. Diese haben sich an der diözesanen Ordnung zur Umsetzung der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (KA 2013, Art. 244) zu orientieren. Hierbei ist insbesondere auf ein transparentes Verfahren mit klarer Regelung der Abläufe und Zuständigkeiten und auf die Dokumentationspflicht Wert zu legen.“ (Ausführungsbest. PräVO, Münster, S. 3 f.)

Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Hierzu gehört auch die Nachsorge in einem irritierten System.

Das geforderte Qualitätsmanagement baut auf einem Wissen über seine Inhalte und Verfahren auf. Eine Einrichtung, die bereits ein Qualitätsmanagement verankert hat, wird aufgerufen, in dieses den Themenbereich Prävention sexualisierter Gewalt mitaufzunehmen.



⁶ Folgende Ausführungsbestimmungen bestehen bei diesem Paragraphen: „1. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigte oder gesetzliche Betreuer über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und die Möglichkeit haben, Ideen, Kritik und Anregungen an den kirchlichen Rechtsträger weiterzugeben. 2. Sämtliche Maßnahmen zur Prävention sind mittels eines geeigneten und angemessenen Instruments (Fragebogen, Befragung, persönliche Gespräche etc.) zu evaluieren und zu überprüfen. Die Ergebnisse sind auszuwerten und sollen in die Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen und den Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ einfließen. 3. Der kirchliche Rechtsträger trägt dafür Sorge, dass das institutionelle Schutzkonzept bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. 4. Wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt in seinem Zuständigkeitsbereich gekommen ist, prüft der kirchliche Rechtsträger in Zusammenarbeit mit den Beteiligten, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Dabei ist auch zu prüfen, inwieweit geschlechtsspezifische Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne wie für Gruppen auf allen Ebenen der Institution notwendig sind. 5. Der kirchliche Rechtsträger stellt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Information der Öffentlichkeit sicher. Auf Wunsch berät die Pressestelle der Diözese oder des Spitzen- bzw. Dachverbandes den Rechtsträger in solchen Fällen.“ (Ausführungsbest. PräVO, Münster, S. 4)



(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Abs. 7 ist.

Wie bereits u. a. unter dem Punkt *Persönliche Eignung* angesprochen, ist ein wichtiger Bestandteil von Präventionsarbeit die Aus- und Fortbildung. Die Einrichtungen sind gemäß Absatz 1 nun verpflichtet, in ihre Aus- und Fortbildungen und evtl. dazugehörigen Standards das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ einzuarbeiten. So soll auch gewährleistet sein, dass sich eine Haltung der Achtsamkeit in der Einrichtung verbreiten und verankern bzw. festigen kann und das Thema auch langfristig als ein zentrales Thema in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen benannt und bearbeitet wird.

⁷ Folgende Ausführungsbestimmungen bestehen bei diesem Paragraphen: „1. Die Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen sind arbeitsfeldbezogen zu definieren und dienen der Sensibilisierung, der Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt und der Erarbeitung eines fachlich-adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnisses in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Die innere Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen soll durch die Auseinandersetzung mit den unter § 9 Abs. 2 Präventionsordnung genannten Themen gestärkt und weiter entwickelt werden. Das Ziel jeder Schulung ist auch die Vermittlung von nötigen Interventionsschritten, die zur Handlungssicherheit bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt beitragen. 2. Der kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet, alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die in ihrer Arbeit Kontakt mit Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, gründlich über die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu informieren bzw. zu schulen. 3. Der kirchliche Rechtsträger differenziert bei den unterschiedlichen Personengruppen, welche Intensität und Regelmäßigkeit in der Arbeit mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen besteht. 4. Der kirchliche Rechtsträger entscheidet anhand des arbeitsfeldspezifischen diözesanen Curriculums, welche Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in welchem Umfang geschult werden.

Mitarbeitende in leitender Verantwortung tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt, umgesetzt und weiter entwickelt werden kann. Die Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist nicht ausschlaggebend. Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensivschulung gründlich geschult werden.

Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basisschulung geschult werden. Ebenso sind Personen, die einen kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, im Rahmen einer Basisschulung zu schulen. 5. Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass die unterschiedlichen Personengruppen informiert oder geschult werden und in einer angemessenen Frist (mindestens alle fünf Jahre) an Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich teilnehmen. 6. Zur Durchführung der entsprechenden Schulungsmaßnahmen sind dafür ausgebildete Schulungsreferenten und Multiplikatoren berechtigt. Die Ausbildung erfolgt in speziellen Qualifizierungsmaßnahmen in Verantwortung des Präventionsbeauftragten oder in eigener Verantwortung des Rechtsträgers mit Zustimmung des Präventionsbeauftragten. 7. Auch Personen, die anderweitig ausgebildet wurden oder als Fachkräfte z.B. in Beratungsstellen gegen sexuelle Gewalt arbeiten, können als Schulungsreferenten eingesetzt werden. Die Anerkennung einer einschlägigen Qualifizierungsmaßnahme sowie evtl. entsprechende Vorerfahrungen erfolgt durch den Präventionsbeauftragten. 8. Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Koordination der Schulungsreferenten und Multiplikatoren liegt im Verantwortungsbereich des Präventionsbeauftragten.“ (Ausführungsbest. PräVO, Münster, S. 4 f.)

- (2) Dies erfordert Schulungen insbesondere zu Fragen von**
- 1. angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,**
 - 2. Strategien von Täterinnen und Tätern,**
 - 3. Psychodynamiken der Opfer,**
 - 4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,**
 - 5. Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,**
 - 6. eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,**
 - 7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,**
 - 8. Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,**
 - 9. Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen;**
 - 10. sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.**

Zu der Aufforderung zur Verankerung der Thematik in den bestehenden Aus- und Fortbildungen unterbreitet dieser Absatz bereits notwendige Bestandteile und inhaltliche Ausrichtungen von Aus- und Fortbildungsangeboten.

§ 10 MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

Geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene (Primärprävention) sind zu entwickeln.

Neben den Strukturen und Verfahrensregeln im Umgang mit Mitarbeiter/-innen in Bezug auf die Prävention sexualisierter Gewalt spricht dieser Paragraph schließlich eine mindestens ebenso wichtige Ebene der Präventionsarbeit an: Die Einrichtung hat die Verantwortung, auch die Kinder und Jugendlichen selbst durch ihre institutionelle Begleitung in der Art zu stärken, dass sie als starke Persönlichkeiten einem geringeren Risiko ausgesetzt sind. Diese Forderung ist offen gehalten. So hat jede Einrichtung die Möglichkeit, auf sie selbst abgestimmte Maßnahmen zu entwickeln.



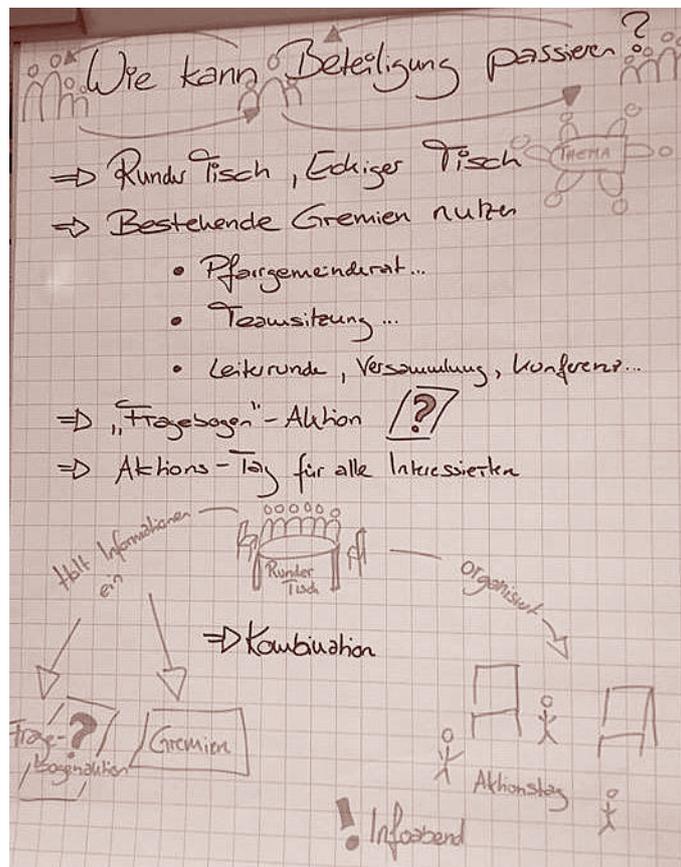
5 Portfolios für unterschiedliche Einrichtungstypen (§§ 4-10 PräVO)

Prävention sexualisierter Gewalt umfasst verschiedene Bestandteile. Ein erster wichtiger Schritt ist der Bereich Aus- und Fortbildung. Durch die breit angelegten Schulungsmaßnahmen der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen sind bereits viele Menschen für das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ sensibilisiert und informiert worden. Mit der Ergänzung des § 3 Institutionelles Schutzkonzept in der Präventionsordnung folgt nun der zweite Schritt. So wie die Schulungen betrifft er die Mitarbeiter/-innen einer Einrichtung direkt vor Ort. Das **Institutionelle Schutzkonzept** verlangt nicht nur nach Auseinandersetzung und Kommunikation innerhalb der Einrichtung sowie mit anderen Akteuren, es verlangt auch eine einrichtungsspezifische Ausrichtung. Dabei können sich Einrichtungen zusammenschließen und ein gemeinsames Konzept entwickeln oder sich an das Konzept des Trägers oder Dachverbandes – nach erfolgter Auseinandersetzung mit dessen Inhalten – anschließen. Es bleibt jedoch die Notwendigkeit, einrichtungsspezifisch auf die Thematik zu schauen. Daher wird im Folgenden der Blick auf die Anforderungen und Chancen eines **Institutionellen Schutzkonzeptes** aus verschiedenen Einrichtungstypen gerichtet.

Hinweis zu den folgenden Fragen und Beispielen nach spezifischen Einrichtungstypen:

Die hier genannten Beispiele sollen Anregungen für die Erarbeitung vor Ort bieten. Jede Einrichtung muss innerhalb dieser Erarbeitung Entscheidungen zu diesen, ähnlichen und weiteren Fragen treffen. Es geht dabei um Antworten, die für die eigene Institution angemessen und praktikabel sind. Daher ist zu überprüfen:

- Welcher dieser Fragen sind für uns angemessen und relevant?
- Welche zusätzlichen Fragen beschäftigen uns vor Ort?
- Welche Regelungen gibt es bei uns bereits?
- In welchen Bereichen sind neue Regelungen oder die Weiterentwicklung notwendig?



5.1 Pfarrgemeinde

§ 4 PERSÖNLICHE EIGNUNG

- Wie wird das Thema Prävention in Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit neuen Mitarbeiter/-innen, Ehrenamtlichen, Praktikant/-innen angesprochen?
- Gibt es wiederkehrend Personalgespräche, in denen das Thema angesprochen wird?
- Wird mit (neuen) Mitarbeiter/-innen vor Aufnahme einer Leitungsfunktion über Prävention gesprochen?
- Ist das Thema Prävention in der Aus- und Fortbildung verankert?

Beispiel: Der Verhaltenskodex wird thematisiert und erläutert. Es gibt eine oder mehrere Personen, die diese Thematisierung für die verschiedenen Gruppen im Blick hat, beispielsweise die Präventionsfachkraft⁸ oder ein/e Beauftragte/r für Prävention oder ein Arbeitskreis Achtsamkeitskultur.

§ 5 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

- Welche Mitarbeiter/-innen müssen ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen?
- Welche freien Mitarbeiter/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Welche Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Gibt es standardisierte Vorlagen für die Aufforderungen?
- Wie wird eine Dokumentation gewährleistet?
- Werden die unterschiedlichen (ehrenamtlichen) Leiter/-innen oder Sprecher/-innen von Gruppen über die Notwendigkeit von EFZ und Selbstauskunftserklärung informiert und dienen als Multiplikator/-innen?

Tipp: Sie können auch die Einholung der Erklärung zum Anlass nehmen, mit den betreffenden Personen über Haltung, Verhaltenskodex und Kultur der Achtsamkeit einrichtungsbezogen ins Gespräch zu kommen.

Die personenbezogenen Daten sind im Sinne des Datenschutzes aufzubewahren.





Gibt es einen partizipativ erstellten Verhaltenskodex, der folgende Bereiche umfasst:

Sprache und Wortwahl

- Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl mit Kindern und Jugendlichen wichtig?
- Wie gehen wir mit der Sprache und Wortwahl der Kinder und Jugendlichen untereinander um?
- Gehen wir – auch in unterschiedlichen Hierarchieebenen und bei Konflikten – respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um?

Beispiel: In der Pfarrei haben wir uns auf Eckpunkte gelingender Kommunikation festgelegt, wie zum Beispiel respektvolle Kommunikation auf Augenhöhe, kein Anschreien, Einbezug Dritter in Konfliktgespräche etc. Sobald wir unter den Kindern und Jugendlichen ein respektloses Verhalten wahrnehmen, werden wir diese Situation altersgerecht klären und dafür Sorge tragen, dass keine weiteren Grenzverletzungen unter den Kindern und Jugendlichen stattfinden.

Nähe und Distanz

- Wie gelingt es uns im Miteinander eine Sensibilisierung im Umgang mit Nähe und Distanz zu erreichen?
- Wo gibt es Möglichkeiten, sich darüber auszutauschen, wie ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz in verschiedenen Gruppen gestaltet wird?

Beispiel: In den verschiedenen Gruppierungen (z. B. Messdienergruppen etc.) werden Gruppenregeln zum gemeinsamen Umgang miteinander vereinbart. In Dienstgesprächen, Teamsitzungen und Elterngesprächen wird der Umgang mit Nähe und Distanz thematisiert und reflektiert.

Körperkontakte

- Welche Grenzen in Bezug auf Körperkontakte sind uns in unserer Pfarrei wichtig?
- Wie reagieren wir, wenn wir Kinder und Jugendliche beim Körperkontakt beobachten (Umarmen, Kuscheln, Küssen u. a.)?
- In welchen unserer Angebote spielen Körperkontakte eine besondere Rolle und was ist dabei zu beachten?

Beispiel: Wir gehen grundsätzlich mit Körperkontakten behutsam um. Bei Berührungen achten wir darauf, ob für unser Gegenüber diese Nähe angemessen ist. Berührungen im Intimbereich sind generell unzulässig. Ausnahmen sind das Wickeln von Kleinkindern oder wenn man mit der Körperpflege bei Menschen mit Einschränkungen beauftragt ist.

Intimsphäre

- Wie kann die Intimsphäre eines jeden in unserer Pfarrei geschützt werden?
- Wie gehen wir mit Fragen zur Sexualität um?
- Welche Regelungen gibt es für Übernachtungsveranstaltungen, Ferienfreizeiten etc.?

Beispiel: Die Übernachtungen finden grundsätzlich geschlechtergetrennt statt. In Einrichtungen mit Sammelduschen gibt man den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, auch mit Badebekleidungen duschen gehen zu können. Erwachsene duschen generell nicht zusammen mit Kindern.

Geschenke

- In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke in unserer Pfarrei zulässig?
- Welche Grenzen sind uns diesbezüglich wichtig?

Beispiel: Regelmäßige Geschenke an Kinder und Jugendliche, die zu einer Abhängigkeit führen können, sind in unserer Gemeinde unzulässig. Geschenke von Kindern, Jugendlichen oder Eltern an Mitarbeiter/-innen werden ebenso mit Blick auf ihre Angemessenheit reflektiert.

Medien und soziale Netzwerke

- Welche Medien werden innerhalb der Pfarrei von Kindern und Jugendlichen genutzt?
- Gibt es dazu einheitliche Regelungen?
- Wie können wir Kinder und Jugendliche für einen respektvollen Umgang mit Medien sensibilisieren?
- Wer hat im Kontext von Medien in der Pfarrei eine wichtige Vorbildfunktion?
- An welchen Stellen arbeiten wir selbst mit Medien in unserem Arbeitsalltag (Homepage, Flyer mit Bildern von Kindern und Jugendlichen, soziale Netzwerke)?
- Gibt es klare Regeln für die Veröffentlichung und den Umgang mit Fotos/Videos und sind diese bekannt?

Beispiel: Das Thema Medien spielt im Leben von Kindern und Jugendlichen eine wichtige Rolle. Wir weisen in den verschiedenen Gruppierungen darauf hin, dass man darauf achtet, welche persönlichen Daten im Internet veröffentlicht werden. Auch im Internet sollen die Kinder und Jugendlichen respektvoll miteinander umgehen.

Disziplinierungsmaßnahmen

- Sind Disziplinierungsmaßnahmen (im Vorfeld) klar und transparent oder werden diese spontan und personenabhängig eingesetzt?
- In welchen Bereichen werden Disziplinierungsmaßnahmen angewandt?
- Welche Disziplinierungsmaßnahmen sind für die Kinder und Jugendlichen (in den jeweiligen Gruppierungen) angemessen?

Beispiel: In unserer Pfarrei achten wir auf einen respektvollen Umgang miteinander. Anschreien und Bedrohen stellen für uns keinen Ansatz zur Konfliktlösung dar. Jegliche Form von Gewalt ist unzulässig.

§ 7 BESCHWERDEWEGE

- Welche Beschwerdeverfahren bietet die Pfarrei für Kinder, Jugendliche, Eltern und Mitarbeiter/-innen an?
- Gibt es in der Pfarrei Beschwerdewege, die auch für die Kinder gut zugänglich und altersgerecht sind?
- Wie gewährleisten wir eine regelmäßige Aufklärung der Kinder und Jugendlichen über ihre Rechte?
- Wie gewährleisten wir die Umsetzung dieser Rechte?
- Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden (Fachberatungsstellen,...)?
- In welcher Form wird über die verschiedenen Beschwerdeverfahren informiert?
- Welche Möglichkeiten und Ansprechpartner/-innen gibt es für die Eltern?

Beispiel: Hinweis auf die Verfahrensordnung und die Handlungsleitfäden des (Erz-)Bistums, Entwicklung eines Handlungsleitfadens für die Pfarrei, Präventionsfachkraft als mögliche Ansprechperson, die über Meldewege und Beratungsstellen informieren kann.

§ 8 QUALITÄTSMANAGEMENT

- Inwieweit ist Prävention sexualisierter Gewalt ein Bestandteil des QM in unserer Pfarrei?
- Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sichergestellt werden?
- Wie wird bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert?
- Wie haben wir in einem Krisenfall interveniert, was war gut und was müsste zukünftig besser organisiert und gestaltet werden?

Beispiel: Das Thema Institutionelles Schutzkonzept ist integraler Bestandteil in Teamsitzungen und auch in den jährlichen Mitarbeiter/-innengesprächen. Das bietet die Möglichkeit, regelmäßig zu überprüfen, welche Grenzsituationen wahrgenommen wurden und ob es Punkte im Schutzkonzept gibt, die einer Anpassung bedürfen.

§ 9 AUS- UND FORTBILDUNG

- Wer muss in welchem Umfang informiert bzw. geschult werden?
- Wie stellen wir ein entsprechendes Fachwissen auf allen Ebenen der Pfarrei sicher?

Tipp: siehe Schulungscurriculum des (Erz-)Bistums

§ 10 MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

- Welche Maßnahmen/Angebote/Projekte zur Stärkung werden in unserer Pfarrei eingesetzt?
- In welcher Form werden Kinder und Jugendliche aktiv einbezogen?

Beispiel: An der Erstellung für Gruppenregeln werden Kinder und Jugendliche beteiligt.

Hinweis: Im Anhang befindet sich als Beispiel ein *Institutionelles Schutzkonzept* einer Pfarrgemeinde in Essen.



5.2 Verbandsarbeit⁹

§ 4 PERSÖNLICHE EIGNUNG

- Wie wird das Thema Prävention in Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit neuen Mitarbeiter/-innen, Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen angesprochen?
- Gibt es wiederkehrend Personalgespräche, in denen das Thema angesprochen wird?
- Wird mit (neuen) Mitarbeiter/-innen vor Aufnahme einer Leitungsfunktion über Prävention gesprochen?
- Ist das Thema Prävention in der Aus- und Fortbildung verankert?

Beispiel: Der Verhaltenskodex wird thematisiert und erläutert. Es gibt eine oder mehrere Personen, die diese Thematisierung für die verschiedenen Gruppen im Blick hat, beispielsweise die Präventionsfachkraft¹⁰ oder ein/e Beauftragte/r für Prävention oder ein Arbeitskreis Achtsamkeitskultur.

§ 5 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

- Welche Mitarbeiter/-innen müssen ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen?
- Welche freien Mitarbeiter/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Welche Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Gibt es standardisierte Vorlagen für die Aufforderungen?
- Wie wird eine Dokumentation gewährleistet?
- Gibt es Mitarbeiter/-innen, die nicht unter die Regelung der Vereinbarung mit dem zuständigen Jugendamt fallen, von denen ein erweitertes Führungszeugnis angefordert werden soll?

Tip: In der Regel wird es eher selten vorkommen, dass erweiterte Führungszeugnisse von Mitarbeiter/-innen über die Vereinbarung mit dem zuständigen Jugendamt hinaus angefordert werden. Für die Einschätzung der Notwendigkeit soll auch nach PräVO ein Prüfschema genutzt werden. Es wird auch ein konkretes Prüfschema vorgeschlagen, das wir euch in den Anlagen zur Verfügung stellen. Es ist aber nicht verbindlich, dieses zu nutzen. Empfehlenswert wäre, dasselbe Schema zu verwenden, das auch in eurer Vereinbarung mit dem Jugendamt festgelegt ist.

Tip: Ihr könnt auch die Einholung der Selbstauskunftserklärung zum Anlass nehmen, mit den betreffenden Personen über Haltung, Verhaltenskodex und Kultur der Achtsamkeit einrichtungsbezogen ins Gespräch zu kommen.

Die personenbezogenen Daten sind im Sinne des Datenschutzes aufzubewahren.

⁸ Die Präventionsordnung sieht eine Präventionsfachkraft vor (siehe § 12 PräVO). Sollte diese nicht innerhalb der Pfarrei installiert sein, ist es sinnvoll, eine/n Ansprechpartner/-in für Prävention in der eigenen Pfarrei zu benennen.

⁹ Mitgewirkt haben für den BDKJ NRW: Matthias Kornowski, Jan Peter Gesterkamp. Siehe auch: Ders.: Schriftenreihe „Institutionelles Schutzkonzept“ Erzbistum Köln

¹⁰ Die Präventionsordnung sieht eine Präventionsfachkraft vor (siehe § 12 PräVO). Sollte diese nicht innerhalb der eigenen Verbands-ebene installiert sein, ist es sinnvoll, eine/n Ansprechpartner/-in für Prävention zu benennen.



Gibt es einen partizipativ erstellten Verhaltenskodex, der folgende Bereiche umfasst:

Sprache und Wortwahl

- Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl mit Kindern und Jugendlichen wichtig?
- Wie gehen wir mit der Sprache und Wortwahl der Kinder und Jugendlichen untereinander um?
- Gehen wir – auch in unterschiedlichen Hierarchieebenen und bei Konflikten – respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um?

Nähe und Distanz

- Wie gelingt es uns im Miteinander eine Sensibilisierung im Umgang mit Nähe und Distanz zu erreichen?
- Wo gibt es Möglichkeiten, sich darüber auszutauschen, wie ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz in verschiedenen Gruppen gestaltet wird?

Körperkontakte

Körperkontakte ermöglichen ein vertrautes Miteinander und sollten nicht grundsätzlich verboten werden. Dennoch braucht es Regelungen, welche Grenzen es im Hinblick auf Körperkontakte im Verband gibt.

- Welche Grenzen in Bezug auf Körperkontakte sind uns in unserem Verband wichtig?
- Wie reagieren wir, wenn wir Kinder und Jugendliche beim Körperkontakt beobachten (Umarmen, Kuscheln, Küssen u.a.)?
- In welchen unserer Angebote spielen Körperkontakte eine besondere Rolle und was ist dabei zu beachten?

Intimsphäre

- Wie kann die Intimsphäre eines jeden in unserem Verband geschützt werden?
- Wie gehen wir mit Fragen zur Sexualität um?
- Gibt es ein Konzept zur sexuellen Bildung / ein sexualpädagogisches Konzept?
- Welche Regelungen gibt es für Übernachtungsveranstaltungen, wie Ferienfreizeiten etc.?

Geschenke

- In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke in unserem Verband zulässig?
- Welche Grenzen sind uns diesbezüglich wichtig?

Medien und soziale Netzwerke

- Welche Medien werden innerhalb unseres Verbandes von den Kindern und Jugendlichen genutzt?
- Gibt es dazu einheitliche Regelungen?
- Wie können wir Kinder und Jugendliche für einen adäquaten Umgang mit Medien sensibilisieren?
- Wer hat im Kontext von Medien im Verband eine wichtige Vorbildfunktion?
- An welchen Stellen arbeiten wir selbst mit Medien in unserem Arbeitsalltag (Homepage, Flyer mit Bildern von Kindern und Jugendlichen, soziale Netzwerke)?
- Gibt es klare Regeln für die Veröffentlichung und den Umgang mit Fotos/Videos und sind diese bekannt?

Disziplinierungsmaßnahmen

- Sind Disziplinierungsmaßnahmen (im Vorfeld) klar und transparent oder werden diese spontan und personenabhängig eingesetzt?
- In welchen Bereichen und Gruppierungen werden Disziplinierungsmaßnahmen angewandt?
- Welche Disziplinierungsmaßnahmen sind für die Kinder und Jugendlichen (in den jeweiligen Gruppierungen) angemessen?

Gesamtbeispiel: In unserem Verband achten wir auf einen respektvollen Umgang miteinander. Anschreien und Bedrohen stellen für uns keinen Ansatz zur Konfliktlösung dar. Jegliche Form von Gewalt ist unzulässig. Wir achten auf eine behutsame und reflektierte Gestaltung von Beziehungen untereinander. Nehmen wir Situationen wahr, in denen Grenzen von Kindern und Jugendlichen verletzt werden oder zumindest die Gefahr besteht, dass es zu Grenzverletzungen kommt, klären wir diese Situationen.

Es kann aber auch deutlich konkreter werden. Die folgenden Empfehlungen wurden von der Fachstelle Prävention von sexuellem Missbrauch und Stärkung des Kindes- und Jugendwohles des Bistums Hildesheim erarbeitet!

Gestaltung von Nähe und Distanz:

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sind zu unterlassen wie z. B. gemeinsame private Urlaube.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Es darf keine Geheimnisse mit Minderjährigen geben.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

Angemessenheit von Körperkontakt:

- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie z. B. Pflege, Erste Hilfe, Trost erlaubt.
- Minderjährigen, die Trost suchen, sollte mit Worten geholfen werden.
- Die Begleitung kleiner Kinder zur Toilette ist im Sinne einer pflegerischen Vereinbarung mit den Eltern abzuklären, wenn diese bei der Maßnahme nicht dabei sein können.

Sprache und Wortwahl:

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.



- Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken:

Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.

- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Minderjährige auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Anvertraute dürfen in unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen...) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden.

Beachtung der Intimsphäre:

- Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.
- Kein Umkleiden mit den Kindern.
- Die Zimmer der Minderjährigen sind als deren Privat- bzw. Intimsphäre zu akzeptieren.

Zulässigkeit von Geschenken:

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Minderjährige, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

Disziplinarmaßnahmen:

- Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen ist bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.
- Einwilligungen der Schutzperson/en in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden.
- So genannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.

Verhalten auf Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen:

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Schutzpersonen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den erwachsenen und jugendlichen Begleiterinnen und Begleitern Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und des jeweiligen Rechtsträgers.

- Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von Seelsorgern und Seelsorgerinnen sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind untersagt. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen und transparent gemachten Gründen dennoch dazu kommen, müssen immer mindestens zwei erwachsene Personen präsent sein. Der Schutzperson muss in jedem Fall eine eigene Schlafmöglichkeit (in einem separaten Raum) zur Verfügung gestellt werden. Die Zustimmung des/der Erziehungsberechtigten ist Voraussetzung.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Person zu unterlassen. Ausnahmen sind mit der Leitung einer Veranstaltung, einem Betreuungsteam oder dem Rechtsträger vorher eingehend dem Grunde nach zu klären sowie im Einzelfall anzuzeigen.

§ 7 BESCHWERDEWEGE

- Welche Beschwerdeverfahren bietet unser Verband für Kinder, Jugendliche, Eltern und Mitarbeiter/-innen an? Sind Ansprechpartner/-innen konkret benannt?
- Wie gewährleisten wir eine regelmäßige Aufklärung der Kinder und Jugendlichen über ihre Rechte?
- Wie gewährleisten wir die Umsetzung dieser Rechte?
- Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden (Fachberatungsstellen,...)?
- In welcher Form wird über die verschiedenen Beschwerdeverfahren informiert?
- Welche Möglichkeiten und Ansprechpartner/-innen gibt es für die Eltern?

Beispiel: Wir haben für unseren Verband einen Handlungsleitfaden entwickelt, in dem verschiedene interne und externe Ansprechpersonen mit Kontaktdaten benannt sind. Dieser Handlungsleitfaden wurde für alle transparent in den Gruppenräumen ausgehängt. Es gibt eine/n feste/n Ansprechpartner/-in.

Tipp: Die Handlungsleitfäden aus bereits absolvierten Schulungen können genutzt werden. Diese können dann direkt an die Situation vor Ort angepasst werden, also z. B. Namen und Kontaktinformationen einfügen.

Nicht nur Ansprechpartner/-innen und Beratungsstellen innerhalb des Verbandes, sondern auch externe und unabhängige Beratungsstellen müssen im Institutionellen Schutzkonzept an dieser Stelle benannt, festgehalten und bekanntgemacht werden. Eine Suchfunktion für Beratungsstellen bietet www.wildwasser.de.

Tipp: Im Anhang findet sich ein Verweis zu den Internetseiten der (Erz-)Bistümer, die Handlungsleitfäden bereitstellen.



§ 8 QUALITÄTSMANAGEMENT

- Inwieweit ist Prävention sexualisierter Gewalt ein Bestandteil des QM in unserem Verband?
- Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sichergestellt werden?
- Wie wird bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert?
Wie haben wir in einem Krisenfall interveniert, was war gut und was müsste zukünftig besser organisiert und gestaltet werden?

Beispiel: Es besteht ein „Kummerkasten“ oder/ und das Thema wird (mehr oder weniger) regelmäßig, altersgerecht in den Gruppen besprochen. Zudem haben wir in unserem Verband Instrumente (Fragebögen, Feedback-Gespräche etc.), die eine regelmäßige Evaluation der Präventionsmaßnahmen sicherstellen. Nach einem Fall von sexualisierter Gewalt in unserem Umfeld, wird mit den Beteiligten gemeinsam über Unterstützungsleistungen beraten und geklärt, welche Hilfen zur Aufarbeitung des Falles für Einzelne und die Gruppen notwendig sind; die Öffentlichkeit wird (unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen) informiert.

Tipp: In solchen Fällen lasst euch am besten bei eurem Diözesanverband oder beim BDKJ als Dachverband beraten.

Hinweis: Spätestens alle fünf Jahre oder nach dem Auftreten eines Falles von sexualisierter Gewalt oder bei strukturellen Veränderungen (z. B. der örtlichen Gegebenheiten) muss das Institutionelle Schutzkonzept überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Die Regelungen zum Qualitätsmanagement werden ebenfalls im Institutionellen Schutzkonzept zusammengefasst und festgehalten.

§ 9 AUS- UND FORTBILDUNG

- Wer muss in welchem Umfang informiert bzw. geschult werden?
- Wie stellen wir ein entsprechendes Fachwissen auf allen Ebenen des Verbandes sicher?

Tipp: siehe Schulungscurriculum des (Erz-)Bistums.

Hinweis: In der Regel wird für die Vorstände im Verband und die Leitungskräfte der Gruppe(n) die Basis-schulung mit 6 Unterrichtseinheiten die passende sein, da sie meist einen regelmäßigen pädagogischen Kontakt mit Minderjährigen haben.

Spätestens alle 5 Jahre müssen Fortbildungsveranstaltungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.

§ 10 MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

- Welche Maßnahmen/Angebote/Projekte zur Stärkung werden in unserem Verband eingesetzt?
- In welcher Form werden Kinder und Jugendliche aktiv einbezogen?

Beispiel: Kinder und Jugendliche werden an der Erstellung von Gruppenregeln beteiligt.

5.3 Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege

§ 4 PERSÖNLICHE EIGNUNG

- Wie wird das Thema Prävention in Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit neuen Mitarbeiter/-innen, Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen angesprochen?
- Gibt es wiederkehrende Personalgespräche, in denen das Thema angesprochen wird?
- Wird mit (neuen) Mitarbeiter/-innen vor Aufnahme einer Leitungsfunktion über Prävention gesprochen?
- Ist das Thema Prävention in der Aus- und Fortbildung verankert?

Beispiel: Der Verhaltenskodex wird thematisiert und erläutert. Es gibt eine oder mehrere Personen, die diese Thematisierung für die verschiedenen Gruppen im Blick hat/haben, beispielsweise die Präventionsfachkraft oder ein/e Beauftragte/r für Prävention¹¹ oder ein Arbeitskreis Achtsamkeitskultur.

§ 5 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

- Welche Mitarbeiter/-innen müssen ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen?
- Welche freien Mitarbeiter/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Welche Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Gibt es standardisierte Vorlagen für die Aufforderungen?
- Wie wird eine Dokumentation gewährleistet?

Tipp: Sie können auch die Einholung der Selbstauskunftserklärung zum Anlass nehmen, mit den betreffenden Personen über Haltung, Verhaltenskodex und Kultur der Achtsamkeit einrichtungsbezogen ins Gespräch zu kommen.

Die personenbezogenen Daten sind im Sinne des Datenschutzes aufzubewahren.

§ 6 VERHALTENSKODEX

Gibt es einen partizipativ erstellten Verhaltenskodex, der folgende Bereiche umfasst:

Sprache und Wortwahl

- Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl mit Kindern wichtig?
- Wie gehen wir mit der Sprache und Wortwahl der Kinder untereinander um?
- Gehen wir – auch in unterschiedlichen Hierarchieebenen und bei Konflikten – respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um?

Beispiel: In unserer Einrichtung ist es uns ein wichtiges Anliegen, jedem Kind mit Respekt zu begegnen, auch damit Mitarbeiter/-innen in ihrer Vorbildfunktion sichtbar werden. Sobald wir unter den Kindern ein respektloses Verhalten wahrnehmen, werden wir diese Situation altersgerecht klären und dafür Sorge tragen, dass keine weiteren Grenzverletzungen unter den Kindern stattfinden.

¹¹ Die Präventionsordnung sieht eine Präventionsfachkraft vor (siehe § 12 PräVO). Sollte diese nicht innerhalb der Einrichtung installiert sein, ist es sinnvoll, eine/n Ansprechpartner/-in für Prävention in der eigenen Einrichtung zu benennen.



Nähe und Distanz

- Wie gelingt es uns im Miteinander eine Sensibilisierung im Umgang mit Nähe und Distanz zu erreichen?
- Wo gibt es Möglichkeiten, sich darüber auszutauschen, wie ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz in den verschiedenen Gruppierungen gestaltet wird?

Beispiel: In Dienstgesprächen, Teamsitzungen und Elterngesprächen wird der Umgang mit Nähe und Distanz thematisiert und reflektiert. Kinder werden für den Umgang mit Grenzen sensibilisiert.

Körperkontakte

Körperkontakte ermöglichen ein vertrautes Miteinander und sollten nicht grundsätzlich verboten werden. Dennoch braucht es Regelungen, welche Grenzen es im Hinblick auf Körperkontakte in der Einrichtung gibt.

- Welche Grenzen in Bezug auf Körperkontakte sind uns in unserer Einrichtung wichtig?
- Wie reagieren wir, wenn wir Kinder beim Körperkontakt beobachten (Umarmen, Streicheln, Küssen u. a.)?
- In welchen unserer Angebote spielen Körperkontakte eine besondere Rolle und was ist dabei zu beachten?

Beispiel: In Bezug auf Körperkontakte ist es uns ein wichtiges Anliegen, auf die Bedürfnisse der Kinder zu reagieren, die bei uns im Mittelpunkt stehen. Körperliche Kontakte von Mitarbeiter/-innen im Intimbereich sind nur in Verbindung mit notwendigen hygienischen Maßnahmen (wie z. B. dem Wickeln) gestattet.

Intimsphäre

- Wie kann die Intimsphäre eines jeden Kindes (z. B. auch beim Wickeln) geschützt werden?
- Wie gehen wir mit Fragen zur Sexualität um?
- Gibt es ein Konzept zur sexuellen Bildung / ein sexualpädagogisches Konzept?
- Wie reagieren wir auf sogenannte „Doktorspiele“?

Beispiel: Die eigene Körperlichkeit ist für Kinder ein wichtiges Thema. Doktorspiele können dazu beitragen, dass Kinder ihren Körper und den Körper anderer Kinder erkunden. Daher haben wir die Eltern darauf hingewiesen, dass diese Spiele nicht grundsätzlich verboten werden. Wir achten darauf, dass diese Art von Spiel nur dann stattfindet, wenn beide Kinder es möchten. Kein Kind darf ein anderes Kind zwingen oder verletzen. Zwischen Kindern, deren Altersunterschied zu groß ist, werden wir Doktorspiele nicht erlauben. Fragen zur Sexualität werden von uns als Mitarbeiter/-innen altersgerecht beantwortet. Kindgerechte Literatur zum Thema ist für uns dabei ein geeignetes Medium, um gut und angemessen auf die Neugier der Kinder zu reagieren.

Geschenke

- In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke in unserer Einrichtung zulässig?
- Welche Grenzen sind uns diesbezüglich wichtig?

Beispiel: Regelmäßige Geschenke an Kinder, die zu einer Abhängigkeit führen können, sind in unserer Einrichtung unzulässig. Geschenke von Kindern oder Eltern an Mitarbeiter/-innen werden ebenso mit Blick auf ihre Angemessenheit reflektiert.

Medien und soziale Netzwerke

- Welche Medien werden innerhalb der Einrichtung von den Kindern genutzt?
- Gibt es dazu einheitliche Regelungen?
- Wie können wir Kinder für einen adäquaten Umgang mit Medien sensibilisieren?
- Wer hat im Kontext von Medien in der Einrichtung eine wichtige Vorbildfunktion?
- An welchen Stellen arbeiten wir selbst mit Medien in unserem Arbeitsalltag (Homepage, Flyer mit Bildern von Kindern)?
- Gibt es klare Regeln für die Veröffentlichung und den Umgang mit Fotos/Videos und sind diese bekannt?

Beispiel: Das Thema Medien spielt im Leben von Kindern und Jugendlichen eine wichtige Rolle. Wir weisen auch Mitarbeiter/-innen und Eltern darauf hin, dass man darauf achtet, welche persönlichen Daten im Internet veröffentlicht werden.

Disziplinierungsmaßnahmen

- Sind Disziplinierungsmaßnahmen (im Vorfeld) klar und transparent oder werden diese spontan und personenabhängig eingesetzt?
- In welchen Bereichen werden Disziplinierungsmaßnahmen angewandt?
- Welche Disziplinierungsmaßnahmen sind für die Kinder angemessen?

Beispiel: In unserer Einrichtung achten wir auf einen respektvollen Umgang miteinander. Anschreien und Bedrohen stellen für uns keinen Ansatz zur Konfliktlösung dar. Jegliche Form von Gewalt ist unzulässig.

§ 7 BESCHWERDEWEGE

- Welche Beschwerdeverfahren bietet die Einrichtung für Kinder, Eltern und Mitarbeiter/-innen an? Sind Ansprechpartner/-innen konkret benannt?
- Gibt es in der Einrichtung Beschwerdewege, die auch für die Kinder gut zugänglich und altersgerecht sind?
- Wie gewährleisten wir eine regelmäßige Aufklärung der Kinder über ihre Rechte?
- Wie gewährleisten wir die Umsetzung dieser Rechte?
- Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden (Fachberatungsstellen,...)?
- In welcher Form wird über die verschiedenen Beschwerdeverfahren informiert?
- Welche Möglichkeiten und Ansprechpartner/-innen gibt es für die Eltern?

Beispiel: Wir weisen die Kinder darauf hin, dass sie jederzeit sagen können, wenn Ihnen etwas nicht gefällt. Es wird deutlich gemacht, dass sie mit allen Mitarbeiter/-innen darüber sprechen dürfen. In Form eines Interventionsleitfadens sind wir als Mitarbeiter/-innen darüber informiert, welche externen Beratungsstellen für uns zuständig sind.

Tipp: Im Anhang findet sich ein Verweis zu den Internetseiten der (Erz-)Bistümer, die Interventionsleitfäden bereitstellen.

§ 8 QUALITÄTSMANAGEMENT

- Inwieweit ist Prävention sexualisierter Gewalt ein Bestandteil des QM in unserer Einrichtung?
- Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sichergestellt werden?
- Wie wird bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert?
- Wie haben wir in einem Krisenfall interveniert, was war gut und was müsste zukünftig besser organisiert und gestaltet werden?

Beispiel: Das Thema Institutionelles Schutzkonzept ist integraler Bestandteil in Teamsitzungen und auch in den jährlich stattfindenden Mitarbeiter/-innengesprächen. Das bietet die Möglichkeit regelmäßig zu überprüfen welche Grenzsituationen wahrgenommen wurden und ob es Punkte im Schutzkonzept gibt, die einer Anpassung bedürfen.

§ 9 AUS- UND FORTBILDUNG

- Wer muss in welchem Umfang informiert bzw. geschult werden?
- Wie stellen wir ein entsprechendes Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation/Einrichtung sicher?

Tipp: siehe Schulungscurriculum des (Erz-)Bistums

§ 10 MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

- Welche Maßnahmen/Angebote/Projekte zur Stärkung werden in unserer Einrichtung eingesetzt?
- In welcher Form werden Kinder und Eltern aktiv einbezogen?

Beispiel: An der Erstellung für Gruppenregeln werden Kinder beteiligt.



5.4 Schule

§ 4 PERSÖNLICHE EIGNUNG

- Wie wird das Thema Prävention in Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit Lehrer/-innen, hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen und Praktikant/-innen angesprochen?
- Gibt es wiederkehrend Personalgespräche, in denen das Thema angesprochen wird?
- Ist das Thema Prävention in der Aus- und Fortbildung verankert?

Beispiel: Der Verhaltenskodex wird thematisiert und erläutert. Es gibt eine oder mehrere Personen, die diese Thematisierung für die verschiedenen Gruppen im Blick hat, beispielsweise die Präventionsfachkraft ¹² oder ein/e Beauftragte/r für Prävention oder ein Arbeitskreis Achtsamkeitskultur (in Abstimmung mit dem/der Beratungslehrer/-in und dem/der Verantwortlichen für Sexualkunde).

§ 5 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

- Welche Mitarbeiter/-innen müssen ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen? Liegt dem Schulträger ein EFZ für die Lehrer/-innen vor?
- Welche freien Mitarbeiter/-innen (z. B. OGS, Mensa) müssen ein EFZ vorlegen?
- Welche Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Gibt es standardisierte Vorlagen für die Aufforderungen?
- Wie wird eine Dokumentation gewährleistet?

Tipp: Die entsprechenden Klärungen können Anlass sein, mit den betreffenden Personen über Haltung, Verhaltenskodex und Kultur der Achtsamkeit schulbezogen ins Gespräch zu kommen.

Die personenbezogenen Daten sind im Sinne des Datenschutzes aufzubewahren.

§ 6 VERHALTENSKODEX

Gibt es einen partizipativ erstellten Verhaltenskodex, der folgende Bereiche umfasst:

Sprache und Wortwahl

- Was ist uns im Blick auf den sprachlichen Umgang mit Schüler/-innen wichtig?
- Wie gehen wir mit der Sprache und Wortwahl der Schüler/-innen untereinander um?
- Gehen wir – auch in unterschiedlichen Hierarchieebenen und bei Konflikten – respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um?

Beispiel: In der Schule haben wir uns auf Eckpunkte gelingender Kommunikation festgelegt, wie zum Beispiel respektvolle Kommunikation auf Augenhöhe, kein Anschreien, Einbezug Dritter in Konfliktgespräche etc.. Schüler/-innen mit einer mangelhaften Leistung werden nicht vor der Klasse bloßgestellt. Sobald wir unter den Schüler/-innen ein respektloses Verhalten wahrnehmen, werden wir diese Situation altersgerecht klären und dafür Sorge tragen, dass keine weiteren Grenzverletzungen unter den Schüler/-innen stattfinden.

¹² Die Präventionsordnung sieht eine Präventionsfachkraft vor (siehe § 12 PräVO). Sollte diese nicht innerhalb der eigenen Schule installiert sein, ist es sinnvoll, eine/n Ansprechpartner/-in für Prävention in der eigenen Schule zu benennen.



Nähe und Distanz

- Wie gelingt es uns im Miteinander eine Sensibilisierung im Umgang mit Nähe und Distanz zu erreichen?
- Wo gibt es Möglichkeiten, sich darüber auszutauschen, wie ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz in verschiedenen Gruppen gestaltet wird?

Beispiel: Zu Beginn eines Schuljahres werden mit der Klasse Regeln vereinbart, die einen respektvollen Umgang zwischen Schüler/-innen aber auch zwischen Schüler/-innen und Lehrer/-innen gewährleisten sollen: Welche Umgangsformen sind wünschenswert? Welche Umgangsformen möchten wir vermeiden? Wie wollen wir miteinander umgehen?

Körperkontakte

- Welche Grenzen in Bezug auf Körperkontakte sind uns in unserer Schule wichtig?
- Haben wir klare oder starre, eher liberale oder überhaupt keine Regeln?
- Wie reagieren wir, wenn wir Schüler/-innen beim Körperkontakt beobachten (Umarmen, Kuseln, Küssen u.a.)?
- Gibt es eine Kultur der Offenheit und Transparenz, auch was die kollegiale Verständigung darüber angeht?
- In welchen unserer Angebote spielen Körperkontakte eine besondere Rolle und was ist dabei zu beachten?
- Haben die Sportlehrer/-innen einen eigenen Verhaltenskodex für den Sportunterricht, der allen bekannt ist?
- Gestalten wir den Umgang mit Hilfestellungen beim Sport und in ähnlichen Situationen transparent?

Beispiel: Wir gehen grundsätzlich mit Körperkontakten behutsam um. Bei Berührungen achten wir darauf, ob für unser Gegenüber diese Nähe angemessen ist. Berührungen im Intimbereich sind generell unzulässig.

Intimsphäre

- Wie kann die Intimsphäre eines jeden in der Schule geschützt werden?
- Wie gehen wir mit Fragen zur Sexualität um?
- Sind Umkleide- und Duschräume in den Sporthallen geschlechtergetrennt?
- Welche Regelungen gibt es für Übernachtungsveranstaltungen wie Klassenfahrten?

Beispiel: Die Übernachtungen finden grundsätzlich geschlechtergetrennt statt. In Einrichtungen mit Sammelduschen gibt man den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, auch mit Badebekleidungen duschen gehen zu können. Erwachsene duschen generell nicht zusammen mit Schüler/-innen.

Geschenke

- Welche Anerkennungs- und Belohnungssysteme kennen wir in der Schule?
- In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke im Schulkontext zulässig?
- Welche Grenzen sind uns in der Schule diesbezüglich wichtig?

Beispiel: Regelmäßige Geschenke an Schüler/-innen, die zu einer Abhängigkeit führen können, sind in der Schule unzulässig. Geschenke von Schüler/-innen oder Eltern an Lehrer/-innen oder Mitarbeiter/-innen werden ebenso mit Blick auf ihre Angemessenheit reflektiert.

Medien und soziale Netzwerke

- Welche Medien werden innerhalb der Schule von Schüler/-innen genutzt?
- Gibt es dazu einheitliche Regelungen?
- Wie können wir Schüler/-innen für einen adäquaten Umgang mit Medien sensibilisieren?

- In welchem Unterricht werden Themen wie Cybermobbing, Sexting, Gefahren sozialer Netzwerke usw. thematisiert?
- Wer hat im Kontext von Medien in der Schule eine wichtige Vorbildfunktion?
- An welchen Stellen arbeiten wir selbst mit Medien in unserem Arbeitsalltag (Homepage, Flyer mit Bildern von Schüler/-innen, soziale Netzwerke)?
- Gibt es klare Regeln für die Veröffentlichung und den Umgang mit Fotos/Videos und sind diese bekannt?

Beispiel: Das Thema Medien spielt im Leben von Kindern und Jugendlichen eine wichtige Rolle. Wir weisen in den verschiedenen Kontexten auf die Sensibilität persönlicher Daten und vor allem Bilder und Videos im Internet hin. Zudem ist das Thema „Netiquette“ (Sprachverhalten im Internet) Gegenstand der Arbeit in der Schule.

Disziplinierungsmaßnahmen

- Sind Disziplinierungsmaßnahmen (im Vorfeld) klar und transparent oder werden diese spontan und personenabhängig eingesetzt?
- In welchen Situationen werden Disziplinierungsmaßnahmen angewandt?
- Entsprechen die Disziplinierungsmaßnahmen dem Schulgesetz NRW oder den diözesanen Schulgesetzen?
- Welche Disziplinierungsmaßnahmen sind für die jeweiligen Situationen angemessen?

Beispiel: In unserer Schule achten wir auf einen respektvollen Umgang miteinander. Anschreien, Drohungen und öffentliches Bloßstellen stellen für uns keinen Ansatz zur Konfliktlösung dar. Jegliche Form von Gewalt ist unzulässig.

§ 7 BESCHWERDEWEGE

- Welche Beschwerdeverfahren bietet die Schule Schüler/-innen, Eltern, Lehrer/-innen und Mitarbeiter/-innen an? Sind die Ansprechpartner/-innen konkret benannt?
- Gibt es in der Schule Beschwerdewege, die auch für jüngere Schüler/-innen gut zugänglich und altersgerecht sind?
- Wie gewährleisten wir eine regelmäßige Aufklärung der Schüler/-innen über ihre Rechte?
- Wie gewährleisten wir die Umsetzung dieser Rechte?
- Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden (Fachberatungsstellen,...)?
- In welcher Form wird über die verschiedenen Beschwerdeverfahren informiert?
- Welche Möglichkeiten und Ansprechpartner/-innen gibt es für die Eltern?
- Sind die offiziellen Beschwerde- und Widerspruchsverfahren, die ggf. bis zur staatlichen Schulaufsicht reichen, allen Beteiligten der Schule bekannt?

Beispiel: Für die Fachkräfte der Schule wird ein Handlungsleitfaden entwickelt, der Interventionsmöglichkeiten aufweist und auch die nötigen Informationswege beinhaltet. Eine Ansprechperson in der Schule informiert ihrerseits über Meldewege und Beratungsstellen. Es werden interne und externe Beschwerdewege angeboten, die für Schüler/-innen, Eltern, Lehrer/-innen und Mitarbeiter/-innen bekannt und zugänglich sind.

Tip: Im Anhang findet sich ein Verweis zu den Internetseiten der (Erz-)Bistümer, die Handlungsleitfäden bereitstellen.



§ 8 QUALITÄTSMANAGEMENT

- Inwieweit ist Prävention sexualisierter Gewalt ein Bestandteil des QM der Schule?
- Ist das Schutzkonzept mit aufgenommen in das Schulprogramm der Schule?
- Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sichergestellt werden?
- Wie wird bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert?
- Wie haben wir in einem Krisenfall interveniert, was war gut und was müsste zukünftig besser organisiert und gestaltet werden?

Beispiel: Das Thema Institutionelles Schutzkonzept ist integraler Bestandteil der Lehrer- und Schulkonferenzen. Das bietet die Möglichkeit regelmäßig zu überprüfen, welche Grenzsituationen wahrgenommen wurden und ob es Punkte im Schutzkonzept gibt, die einer Anpassung bedürfen.

§ 9 AUS- UND FORTBILDUNG

- Wer muss in welchem Umfang informiert bzw. geschult werden?
- Wie stellen wir ein entsprechendes Fachwissen auf allen Ebenen in unserer Schule sicher?

Tipp: siehe Schulungscurriculum des (Erz-)Bistums.

§ 10 MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

- Welche Maßnahmen/Angebote/Projekte zur Stärkung werden in unserer Schule eingesetzt?
- In welcher Form werden Schüler/-innen aktiv einbezogen?
- Werden die verpflichtend einzurichtenden Beteiligungs- und Mitwirkungsorgane der Schule (Klassen- und Schulpflegschaft, Schulkonferenz, Schüler/-innenvertretung etc.) gestärkt und in ihrer Arbeit gewürdigt?

Beispiel: An der Erstellung der Klassenregeln werden die Schüler/-innen aktiv beteiligt.

5.5 Offener Jugendtreff

§ 4 PERSÖNLICHE EIGNUNG

- Wie wird das Thema Prävention in Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit neuen Mitarbeiter/-innen, Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen angesprochen?
- Gibt es wiederkehrend Personalgespräche, in denen das Thema angesprochen wird?
- Wird mit (neuen) Mitarbeiter/-innen vor Aufnahme einer Leitungsfunktion über Prävention gesprochen?
- Ist das Thema Prävention in der Aus- und Fortbildung verankert?

Beispiel: Der Verhaltenskodex wird thematisiert und erläutert. Es gibt eine oder mehrere Personen, die diese Thematisierung für die verschiedenen Gruppen im Blick hat/haben, beispielsweise die Präventionsfachkraft¹³ oder ein/e Beauftragte/r für Prävention oder ein Arbeitskreis Achtsamkeitskultur.

§ 5 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

- Welche Mitarbeiter/-innen müssen ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen?
- Welche freien Mitarbeiter/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Welche Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Gibt es standardisierte Vorlagen für die Aufforderungen?
- Wie wird eine Dokumentation gewährleistet?
- Werden die unterschiedlichen (ehrenamtlichen) Leiter/-innen oder Sprecher/-innen von Gruppen über die Notwendigkeit von EFZ und Selbstauskunftserklärung informiert?

Tipp: Es ist hilfreich, gerade in Bezug auf die Selbstauskunftserklärung mit den jeweiligen Gruppenleiter/-innen oder –sprecher/-innen zu kooperieren. Sie können auch die Einholung der Erklärung zum Anlass nehmen, mit den betreffenden Personen über Haltung, Verhaltenskodex und Kultur der Achtsamkeit einrichtungsbezogen ins Gespräch zu kommen.

Die personenbezogenen Daten sind im Sinne des Datenschutzes aufzubewahren.

§ 6 VERHALTENSKODEX

Gibt es einen partizipativ erstellten Verhaltenskodex, der folgende Bereiche umfasst:

Sprache und Wortwahl

- Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl mit den Jugendlichen, aber auch untereinander wichtig?
- Wie gehen wir mit der Sprache und Wortwahl der Jugendlichen untereinander um?
- Gehen wir – auch in unterschiedlichen Hierarchieebenen und bei Konflikten – respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um?

Beispiel: In der Einrichtung haben wir uns auf Eckpunkte gelingender Kommunikation festgelegt, wie zum Beispiel respektvolle Kommunikation auf Augenhöhe, kein Anschreien, Einbezug Dritter in Konfliktgespräche etc. Sollten wir eine respektlose Form der Kommunikation feststellen, wird in dieser Situation deutlich Stellung bezogen und dafür Sorge getragen, dass sich diese Form der Kommunikation nicht wiederholt.

¹³ Die Präventionsordnung sieht eine Präventionsfachkraft vor (siehe § 12 PräVO). Sollte diese nicht innerhalb der Einrichtung installiert sein, ist es sinnvoll, eine/n Ansprechpartner/-in für Prävention in der eigenen Einrichtung zu benennen.



Nähe und Distanz

- Wie gelingt es uns, im Miteinander eine Sensibilisierung im Umgang mit Nähe und Distanz zu erreichen?
- Wo gibt es Möglichkeiten, sich darüber auszutauschen, wie ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz in verschiedenen Gruppen gestaltet wird?

Beispiel: Grundsätzlich sind alle Mitarbeiter/-innen durch die Schulungsmaßnahmen für das Thema Nähe und Distanz sensibilisiert worden. In Teamgesprächen gibt es regelmäßig die Möglichkeit, das Thema Nähe und Distanz zu reflektieren und sich über grenzwertige Situationen auszutauschen. In den verschiedenen Gruppierungen werden Gruppenregeln zum gemeinsamen Umgang miteinander vereinbart.

Körperkontakte

Körperkontakte ermöglichen ein vertrautes Miteinander und sollten nicht grundsätzlich verboten werden. Dennoch braucht es Regelungen, welche Grenzen es im Hinblick auf Körperkontakte in der Einrichtung gibt.

- Welche Grenzen in Bezug auf Körperkontakte sind uns in unserer Einrichtung wichtig?
- Wie reagieren wir, wenn wir Jugendliche beim Körperkontakt beobachten (Umarmen, Kuseln, Küssen u. a.)?
- In welchen unserer Angebote spielen Körperkontakte eine besondere Rolle und was ist dabei zu beachten?

Beispiel: Wir gehen grundsätzlich mit Körperkontakten behutsam um. Bei Berührungen achten wir darauf, ob für unser Gegenüber diese Nähe angemessen ist. Berührungen im Intimbereich sind generell unzulässig.

Intimsphäre

- Wie kann die Intimsphäre eines jeden in unserer Einrichtung geschützt werden?
- Wie gehen wir mit Fragen zur Sexualität um?
- Gibt es ein Konzept zur sexuellen Bildung / ein sexualpädagogisches Konzept?
- Welche Regelungen gibt es für Übernachtungsveranstaltungen, Ferienfreizeiten etc.?

Beispiel: Die Übernachtungen finden grundsätzlich geschlechtergetrennt statt. In Einrichtungen mit Sammelduschen gibt man den Jugendlichen die Möglichkeit, auch mit Badebekleidungen duschen gehen zu können. Erwachsene duschen generell nicht zusammen mit Jugendlichen.

Geschenke

- In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke in unserer Einrichtung zulässig?
- Welche Grenzen sind uns diesbezüglich wichtig?

Beispiel: Regelmäßige Geschenke an Jugendliche, die zu einer Abhängigkeit führen können, sind in unserer Einrichtung unzulässig. Zudem werden Geschenke von Jugendlichen oder Eltern an Mitarbeiter/-innen der Einrichtung reflektiert.

Medien und soziale Netzwerke

- Welche Medien werden innerhalb der Einrichtung von den Jugendlichen genutzt?
- Gibt es dazu einheitliche Regelungen?
- Wie können wir Jugendliche für einen adäquaten Umgang mit Medien sensibilisieren?
- Wer hat im Kontext von Medien in der Einrichtung eine wichtige Vorbildfunktion?
- An welchen Stellen arbeiten wir selbst mit Medien in unserem Arbeitsalltag (Homepage, Flyer mit Bildern von Jugendlichen, soziale Netzwerke)?
- Gibt es klare Regeln für die Veröffentlichung und den Umgang mit Fotos/Videos und sind diese bekannt?

Beispiel: Das Thema Medien spielt im Leben von Jugendlichen eine wichtige Rolle. Wir weisen in den verschiedenen Angeboten darauf hin, dass man darauf achtet, welche persönlichen Daten im Internet veröffentlicht werden. Auch im Internet sollen die Jugendlichen respektvoll miteinander umgehen. Wenn wir mitbekommen, dass in unserer Einrichtungen Bild- oder Videoaufnahmen gemacht werden, wird der Umgang mit solchen Aufnahmen thematisiert. Aufnahmen, die zu einer Diskriminierung genutzt werden können, werden sofort unterbunden.

Disziplinierungsmaßnahmen

- Sind Disziplinierungsmaßnahmen (im Vorfeld) klar und transparent oder werden diese spontan und personenabhängig eingesetzt?
- In welchen Bereichen werden Disziplinierungsmaßnahmen angewandt?
- Welche Disziplinierungsmaßnahmen sind für die Jugendlichen angemessen?

Beispiel: In unserer Einrichtung achten wir auf einen respektvollen Umgang miteinander. Anschreien und Bedrohen stellen für uns keinen Ansatz zur Konfliktlösung dar. Jegliche Form von Gewalt ist unzulässig.

§ 7 BESCHWERDEWEGE

- Welche Beschwerdeverfahren bietet die Einrichtung Jugendlichen, Eltern und Mitarbeiter/-innen an?
- Sind Ansprechpartner/-innen konkret benannt?
- Wie gewährleisten wir eine regelmäßige Aufklärung der Jugendlichen über ihre Rechte?
- Wie gewährleisten wir die Umsetzung dieser Rechte?
- Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden (Fachberatungsstellen,...)?
- In welcher Form wird über die verschiedenen Beschwerdeverfahren informiert?

Beispiel: Wir haben für unsere Einrichtung einen Handlungsleitfaden entwickelt, in dem verschiedene interne und externe Ansprechpersonen mit Kontaktdaten benannt sind. Dieser Handlungsleitfaden wurde für alle transparent in der Einrichtung ausgehängt.

Tipp: Im Anhang findet sich ein Verweis zu den Internetseiten der (Erz-)Bistümer, die Handlungsleitfäden bereitstellen.

§ 8 QUALITÄTSMANAGEMENT

- Inwieweit ist Prävention sexualisierter Gewalt ein Bestandteil des OM der Einrichtung?
- Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sichergestellt werden?
- Wie wird bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert?
- Wie haben wir in einem Krisenfall interveniert, was war gut und was müsste zukünftig besser organisiert und gestaltet werden?

Beispiel: Regelmäßig stattfindende Teambesprechungen bieten die Möglichkeit, Grenzsituationen im Bereich Nähe und Distanz zu besprechen und Unsicherheiten zu thematisieren.

§ 9 AUS- UND FORTBILDUNG

- Wer muss in welchem Umfang informiert bzw. geschult werden?
- Wie stellen wir ein entsprechendes Fachwissen auf allen Ebenen der Einrichtung sicher?

Tipp: siehe Schulungscurriculum des (Erz-)Bistums.

§ 10 MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

- Welche Maßnahmen/Angebote/Projekte zur Stärkung werden in unserer Einrichtung eingesetzt?
- In welcher Form werden Jugendliche aktiv einbezogen?

Beispiel: Jugendliche werden an der Erstellung von Gruppenregeln beteiligt. Mit verschiedenen erlebnis-pädagogischen Angeboten versuchen wir die Jugendlichen in unserer Einrichtung zu stärken.



5.6 (teil-/stationäre) Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung

§ 4 PERSÖNLICHE EIGNUNG

- Wie wird das Thema Prävention in Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit neuen Mitarbeiter/-innen, Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen angesprochen?
- Gibt es wiederkehrend Personalgespräche, in denen das Thema angesprochen wird?
- Wird mit (neuen) Mitarbeiter/-innen vor Aufnahme einer Leitungsfunktion über Prävention gesprochen?
- Ist das Thema Prävention in der Aus- und Fortbildung verankert?

Beispiel: Der Verhaltenskodex wird thematisiert und erläutert. Es gibt eine oder mehrere Personen, die diese Thematisierung für die verschiedenen Gruppen im Blick hat, beispielsweise die Präventionsfachkraft¹⁴ oder ein/e Beauftragte/r für Prävention oder ein Arbeitskreis Achtsamkeitskultur.

§ 5 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

- Welche Mitarbeiter/-innen müssen ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen?
- Welche freien Mitarbeiter/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Welche Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Gibt es standardisierte Vorlagen für die Aufforderungen?
- Wie wird eine Dokumentation gewährleistet?

Tip: Sie können auch die Einholung der Selbstauskunftserklärung zum Anlass nehmen, mit den betreffenden Personen über Haltung, Verhaltenskodex und Kultur der Achtsamkeit einrichtungsbezogen ins Gespräch zu kommen.

Die personenbezogenen Daten sind im Sinne des Datenschutzes aufzubewahren.

§ 6 VERHALTENSKODEX

Gibt es einen partizipativ erstellten Verhaltenskodex, der folgende Bereiche umfasst:

Sprache und Wortwahl

- Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl mit Kindern und Jugendlichen wichtig?
- Wie gehen wir mit der Sprache und Wortwahl der Kinder und Jugendlichen untereinander um?
- Gehen wir – auch in den unterschiedlichen Hierarchieebenen und bei Konflikten – respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um?

Beispiel: Wir fördern eine respektvolle Kommunikation auf Augenhöhe. Sollten wir eine respektlose Form der Kommunikation, wie Anschreien o. ä, wahrnehmen, wird in dieser Situation deutlich Stellung bezogen und dafür Sorge getragen, dass sich diese Form der Kommunikation nicht wiederholt.

Nähe und Distanz

- Wie gelingt es uns im Miteinander eine Sensibilisierung im Umgang mit Nähe und Distanz zu erreichen?
- Wo gibt es Möglichkeiten, sich darüber auszutauschen, wie ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz gestaltet wird?

Beispiel: „Die Regeln des Zubettgehens und des morgendlichen Weckens werden mit dem jungen Menschen vereinbart. („Die Bettkannte gehörte dem Betreuten!“)“ (Evermann/Thünemann 2013, S. 41). Das The-

¹⁴ Die Präventionsordnung sieht eine Präventionsfachkraft vor (siehe § 12 PräVO). Sollte diese nicht innerhalb der Einrichtung installiert sein, ist es sinnvoll, eine/n Ansprechpartner/-in für Prävention in der eigenen Einrichtung zu benennen.

ma Nähe und Distanz sowie der Umgang mit Grenzen werden in Teamgesprächen thematisiert und auch die Kinder und Jugendlichen werden für den Umgang mit Grenzen sensibilisiert. Alle sorgen in der Einrichtung für einen respektvollen Umgang miteinander und dass die Grenzen eines jeden geachtet und respektiert werden.

Körperkontakte

Körperkontakte ermöglichen ein vertrautes Miteinander und sollten nicht grundsätzlich verboten werden. Dennoch braucht es Regelungen, welche Grenzen es im Hinblick auf Körperkontakte in der Einrichtung gibt.

- Wie reagieren wir, wenn wir Kinder und Jugendliche beim Körperkontakt beobachten (Umarmen, Streicheln, Küssen u. a.)?
- In welchen unserer Angebote spielen Körperkontakte eine besondere Rolle und was ist dabei zu beachten?
- Welche Grenzen in Bezug auf Körperkontakte sind uns in unserer Einrichtung wichtig?

Beispiel: Wir gehen grundsätzlich mit Körperkontakten behutsam um. Bei Berührungen achten wir darauf, ob für unser Gegenüber diese Nähe angemessen ist. Berührungen im Intimbereich sind generell unzulässig. Einzige Ausnahmen sind das Wickeln von Kleinkindern oder wenn man mit der Körperpflege bei Menschen mit Einschränkungen beauftragt ist.

Intimsphäre

- Wie kann die Intimsphäre eines jeden in unserer Einrichtung geschützt werden?
- Welche Regelungen gibt es für die stationäre Unterbringung?
- Wie gehen wir mit Fragen zur Sexualität um?
- Gibt es ein Konzept zur sexuellen Bildung / ein sexualpädagogisches Konzept?

Beispiel: „Die Mitarbeitenden sorgen für einen ungestörten Toilettengang und ein unbeobachtetes Duschen und Baden der jungen Menschen. [...] Wir sind Gast in den Wohnungen der Klienten. Die Regeln dieses Privat- raums werden geachtet, respektiert, wertgeschätzt und eingehalten, sofern das Kindeswohl nicht gefährdet ist.“ (Evermann/Thünemann 2013, S. 41ff., Hervorhebung Verf.)

Geschenke

- In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke in unserer Einrichtung zulässig?
- Welche Grenzen sind uns diesbezüglich wichtig?

Beispiel: Regelmäßige Geschenke an Kinder und Jugendliche, die zu einer Abhängigkeit führen können, sind in unserer Einrichtung unzulässig. Geschenke von Kindern, Jugendlichen oder Eltern an Mitarbeiter/-innen werden ebenso mit Blick auf ihre Angemessenheit reflektiert.

Medien und soziale Netzwerke

- Welche Medien werden innerhalb der Einrichtung von den Kindern und Jugendlichen genutzt?
- Gibt es dazu einheitliche Regelungen?
- Wie können wir Kinder und Jugendliche für einen respektvollen Umgang mit Medien sensibilisieren?
- Wer hat im Kontext von Medien in der Einrichtung eine wichtige Vorbildfunktion?
- An welchen Stellen arbeiten wir selbst mit Medien in unserem Arbeitsalltag (Homepage, Flyer mit Bildern von Kindern und Jugendlichen)?
- Gibt es klare Regeln für die Veröffentlichung und den Umgang mit Fotos/Videos und sind diese bekannt?

Beispiel: Das Thema Medien spielt im Leben von Kindern und Jugendlichen eine wichtige Rolle. Wir weisen in den verschiedenen Gruppierungen darauf hin, dass man darauf achtet, welche persönlichen Daten im Internet veröffentlicht werden. Auch im Internet sollen die Kinder und Jugendlichen respektvoll miteinander umgehen.

Disziplinierungsmaßnahmen

- Sind Disziplinierungsmaßnahmen (im Vorfeld) klar und transparent oder werden diese spontan und personenabhängig eingesetzt?
- In welchen Bereichen werden Disziplinierungsmaßnahmen angewandt?
- Welche Disziplinierungsmaßnahmen sind für die Kinder und Jugendlichen angemessen?

Beispiel: In unserer Einrichtung achten wir auf einen respektvollen Umgang miteinander. Anschreien und Bedrohen stellen für uns keinen Ansatz zur Konfliktlösung dar. Jegliche Form von Gewalt ist unzulässig.

§ 7 BESCHWERDEWEGE

- Welche Beschwerdeverfahren bietet die Einrichtung intern an? Sind Ansprechpartner/-innen konkret benannt?
- Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden (Fachberatungsstellen, Ombudschaft Jugendhilfe NRW,...)?
- Sind die Beschwerdewege auch für jüngere Kinder gut zugänglich?
- In welcher Form wird über die verschiedenen Beschwerdeverfahren informiert?
- Wie gewährleisten wir eine regelmäßige Aufklärung der Kinder und Jugendlichen über ihre Rechte?
- Welche Möglichkeiten und Ansprechpartner/-innen gibt es für die Eltern der Kinder und Jugendlichen?

Beispiel: „Jeder Mitarbeitende ist jederzeit dazu verpflichtet, eine Beschwerde entgegenzunehmen und im Rahmen des Meldewesens zu dokumentieren und an die Erziehungsleitung weiterzugeben. Im Rahmen des Präventionskonzepts ist die Beschwerde eine gute Möglichkeit, auf grenzverletzendes Verhalten aufmerksam zu werden und dieses zu bearbeiten.“ (Evermann/Thünemann 2013, S. 45, Hervorhebung Verf.). Wir haben für unsere Einrichtung einen Handlungsleitfaden entwickelt, in dem verschiedene interne und externe Ansprechpersonen mit Kontaktdaten benannt sind. Dieser Handlungsleitfaden wurde für alle transparent in den verschiedenen Räumlichkeiten ausgehängt.

Tipp: Im Anhang findet sich ein Verweis zu den Internetseiten der (Erz-)Bistümer, die Handlungsleitfäden bereitstellen.

§ 8 QUALITÄTSMANAGEMENT

- Inwieweit ist Prävention sexualisierter Gewalt ein Bestandteil des QM in unserer Einrichtung?
- Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sichergestellt werden?
- Wie wird bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert?
- Wie haben wir in einem Krisenfall interveniert, was war gut und was müsste zukünftig besser organisiert und gestaltet werden?

Beispiel: Das Thema Institutionelles Schutzkonzept ist integraler Bestandteil in Teamsitzungen und auch in den jährlich stattfindenden Mitarbeiter/-innengesprächen. Das bietet die Möglichkeit, regelmäßig zu überprüfen, welche Grenzsituationen wahrgenommen wurden und ob es Punkte im Schutzkonzept gibt, die einer Anpassung bedürfen.

§ 9 AUS- UND FORTBILDUNG

- Wer muss in welchem Umfang informiert bzw. geschult werden?
- Wie stellen wir ein entsprechendes Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation/Einrichtung sicher?

Tipp: siehe Schulungscurriculum des (Erz-)Bistums

§ 10 MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

- Welche Maßnahmen/Angebote/Projekte zur Stärkung werden in unserer Einrichtung eingesetzt?
- In welcher Form werden Kinder, Jugendliche und Eltern aktiv einbezogen?

Beispiel: Kinder und Jugendliche werden an der Erstellung von Gruppenregeln beteiligt.



5.7 Familien- und Jugendbildungsstätte

§ 4 PERSÖNLICHE EIGNUNG

- Wie wird das Thema Prävention in Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit neuen Mitarbeiter/-innen, Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen angesprochen?
- Gibt es wiederkehrend Personalgespräche, in denen das Thema angesprochen wird?
- Wird mit (neuen) Mitarbeiter/-innen vor Aufnahme einer Leitungsfunktion über Prävention gesprochen?
- Ist das Thema Prävention in der Aus- und Fortbildung verankert?
- Wie geht unsere Einrichtung mit externen Gruppierungen um?

Beispiel: Der Verhaltenskodex wird thematisiert und erläutert. Es gibt eine oder mehrere Personen, die diese Thematisierung für die verschiedenen Gruppen im Blick hat/haben, beispielsweise die Präventionsfachkraft¹⁵ oder ein/e Beauftragte/r für Prävention oder ein Arbeitskreis Achtsamkeitskultur.

Beispiel: Externe Gruppierungen werden darauf aufmerksam gemacht, dass uns der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ein wichtiges Anliegen ist. Sollten die Maßnahmen externer Gruppierungen nicht mit unserem Verständnis von respektvollem Umgang und einer Kultur der Achtsamkeit vereinbar sein, wird dieses mit der Gruppierung thematisiert und ggf. werden weitere Kooperationen nicht fortgeführt.

§ 5 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

- Welche Mitarbeiter/-innen müssen ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen?
- Welche freien Mitarbeiter/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Welche Ehrenamtlichen und Praktikant/-innen müssen ein EFZ vorlegen?
- Gibt es standardisierte Vorlagen für die Aufforderungen?
- Wie wird eine Dokumentation gewährleistet?
- Werden die unterschiedlichen (ehrenamtlichen) Leiter/-innen oder Sprecher/-innen von Gruppen über die Notwendigkeit von EFZ und Selbstauskunftserklärung informiert ?

Tipp: Es ist hilfreich, gerade in Bezug auf die Selbstauskunftserklärung, mit den jeweiligen Gruppenleiter/-innen oder -sprecher/-innen zu kooperieren. Sie können auch die Einholung der Erklärung zum Anlass nehmen, mit den betreffenden Personen über Haltung, Verhaltenskodex und Kultur der Achtsamkeit einrichtungsbezogen ins Gespräch zu kommen.

Die personenbezogenen Daten sind im Sinne des Datenschutzes aufzubewahren.

§ 6 VERHALTENSKODEX

Gibt es einen partizipativ erstellten Verhaltenskodex, der folgende Bereiche umfasst:

Sprache und Wortwahl

- Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl mit Kindern und Jugendlichen wichtig?
- Wie gehen wir mit der Sprache und Wortwahl der Kinder und Jugendlichen untereinander um?

¹⁵ Die Präventionsordnung sieht eine Präventionsfachkraft vor (siehe § 12 PräVO). Sollte diese nicht innerhalb der Einrichtung installiert sein, ist es sinnvoll, eine/n Ansprechpartner/-in für Prävention in der eigenen Einrichtung zu benennen.

- Gehen wir – auch in unterschiedlichen Hierarchieebenen und bei Konflikten – respektvoll und auf Augenhöhe miteinander um?

Beispiel: Wir fördern eine respektvolle Kommunikation auf Augenhöhe. Sollten wir eine respektlose Form der Kommunikation, wie anschreien o. ä, wahrnehmen, wird in dieser Situation deutlich Stellung bezogen und dafür Sorge getragen, dass sich diese Form der Kommunikation nicht wiederholt.

Nähe und Distanz

- Wie gelingt es uns, im Miteinander eine Sensibilisierung im Umgang mit Nähe und Distanz zu erreichen?
- Wo gibt es Möglichkeiten, sich darüber auszutauschen, wie ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz in verschiedenen Gruppen gestaltet wird?

Beispiel: Grundsätzlich sind alle Mitarbeiter/-innen durch die Schulungsmaßnahmen für das Thema Nähe und Distanz sensibilisiert worden. In Teamgesprächen gibt es regelmäßig die Möglichkeit, das Thema Nähe und Distanz zu reflektieren und sich über grenzwertige Situationen auszutauschen. Im Rahmen des Qualitätsmanagement wird regelmäßig geprüft, ob Regelungen zu dieser Thematik geändert oder weiterentwickelt werden müssen.

Körperkontakte

Körperkontakte ermöglichen ein vertrautes Miteinander und sollten nicht grundsätzlich verboten werden. Dennoch braucht es Regelungen, welche Grenzen es im Hinblick auf Körperkontakte in der Einrichtung gibt.

- Welche Grenzen in Bezug auf Körperkontakte sind uns in unserer Einrichtung grundsätzlich wichtig?
- Wie reagieren wir, wenn wir Kinder beim Körperkontakt beobachten (Umarmen, Kuseln, Küssen u. a.)?
- In welchen unserer Angebote spielen Körperkontakte eine besondere Rolle und was ist dabei zu beachten?

Beispiel: Wir gehen grundsätzlich mit Körperkontakten behutsam um. Bei Berührungen achten wir darauf, ob für unser Gegenüber diese Nähe angemessen ist. Berührungen im Intimbereich sind generell unzulässig. Ausnahmen sind das Wickeln von Kleinkindern oder wenn man mit der Körperpflege bei Menschen mit Einschränkungen beauftragt ist.

Intimsphäre

- Wie kann die Intimsphäre eines jeden in unserer Einrichtung geschützt werden?
- Wie gehen wir mit Fragen zur Sexualität um?
- Gibt es ein Konzept zur sexuellen Bildung / ein sexualpädagogisches Konzept?
- Welche Regelungen gibt es für Übernachtungsveranstaltungen?

Beispiel: In Bezug auf Körperkontakte ist es uns ein wichtiges Anliegen, auf die Bedürfnisse der Kinder zu reagieren. Körperliche Kontakte im Intimbereich sind nur in Verbindung mit notwendigen hygienischen Maßnahmen (wie z. B. Wickeln) und unter Rücksprache mit den Eltern gestattet.

Geschenke

- In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke in unserer Einrichtung zulässig?
- Welche Grenzen sind uns diesbezüglich wichtig?

Beispiel: Regelmäßige Geschenke an Teilnehmer/-innen, die zu einer Abhängigkeit führen können, sind in unserer Einrichtung unzulässig. Geschenke von Teilnehmer/-innen an Mitarbeiter/-innen werden ebenso mit Blick auf ihre Angemessenheit reflektiert.



Medien und soziale Netzwerke

- Welche Medien werden innerhalb der Einrichtung von den Kindern und Jugendlichen genutzt?
- Gibt es dazu einheitliche Regelungen?
- Wie können wir Kinder und Jugendliche für einen adäquaten Umgang mit Medien sensibilisieren?
- Wer hat im Kontext von Medien in der Einrichtung eine wichtige Vorbildfunktion?
- An welchen Stellen arbeiten wir selbst mit Medien in unserem Arbeitsalltag (Homepage, Flyer mit Bildern von Kindern und Jugendlichen)
- Gibt es klare Regeln für die Veröffentlichung und den Umgang mit Fotos/Videos und sind diese bekannt?

Beispiel: Das Thema Medien spielt im Leben von Kindern und Jugendlichen eine wichtige Rolle. Wir weisen in den verschiedenen Gruppierungen darauf hin, dass man darauf achtet, welche persönlichen Daten im Internet veröffentlicht werden. Auch im Internet sollen die Kinder und Jugendlichen respektvoll miteinander umgehen. Fotos, die innerhalb einer Veranstaltung von der Gruppe oder von Einzelpersonen gemacht werden, bedürfen grundsätzlich der Einwilligung der Teilnehmer/-innen.

Disziplinierungsmaßnahmen

- Sind Disziplinierungsmaßnahmen (im Vorfeld) klar und transparent oder werden diese spontan und personenabhängig eingesetzt?
- In welchen Bereichen werden Disziplinierungsmaßnahmen angewandt?
- Welche Disziplinierungsmaßnahmen sind für Kinder und Jugendliche (in den jeweiligen Gruppierungen) angemessen?

Beispiel: In unserer Einrichtung achten wir auf einen respektvollen Umgang miteinander. Anschreien und Bedrohen stellen für uns keinen Ansatz zur Konfliktlösung dar. Jegliche Form von Gewalt ist unzulässig.

§ 7 BESCHWERDEWEGE

- Welche Beschwerdeverfahren bietet die Einrichtung Kindern, Jugendlichen, Eltern und Mitarbeiter/-innen an? Sind Ansprechpartner/-innen konkret benannt?
- Gibt es in der Einrichtung Beschwerdewege, die auch für die Kinder gut zugänglich und altersgerecht sind?
- Wie gewährleisten wir eine regelmäßige Aufklärung der Kinder und Jugendlichen über ihre Rechte?
- Wie gewährleisten wir die Umsetzung dieser Rechte?
- Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden (Fachberatungsstellen,...)?
- In welcher Form wird über die verschiedenen Beschwerdeverfahren informiert?

Beispiel: Wir haben für unsere Einrichtung einen Handlungsleitfaden entwickelt, in dem verschiedene interne und externe Ansprechpersonen mit Kontaktdaten benannt sind. Dieser Handlungsleitfaden wurde für alle transparent in den Gruppenräumen ausgehängt.

Tipp: Im Anhang findet sich ein Verweis auf die Internetseiten der (Erz-)Bistümer, die Handlungsleitfäden bereitstellen.

§ 8 QUALITÄTSMANAGEMENT

- Inwieweit ist Prävention sexualisierter Gewalt ein Bestandteil des QM der Einrichtung?
- Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sichergestellt werden?
- Wie wird bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert?
- Wie haben wir in einem Krisenfall interveniert, was war gut und was müsste zukünftig besser organisiert und gestaltet werden?

Beispiel: Das Thema Institutionelles Schutzkonzept ist fester Bestandteil der jährlich stattfindenden Personalgespräche. Das bietet der Leitung die Möglichkeit, das Thema regelmäßig in Erinnerung zu rufen und ermöglicht es den Mitarbeiter/-innen zurückzumelden, wie praktikabel die Präventionsmaßnahmen im Alltag gelebt werden (können) oder in welchen Bereichen es Korrektur- oder Weiterentwicklungsbedarf gibt. Regelmäßig stattfindende Teambesprechungen bieten die Möglichkeit, Grenzsituationen im Bereich Nähe und Distanz zu besprechen und Unsicherheiten zu thematisieren.

§ 9 AUS- UND FORTBILDUNG

- Wer muss in welchem Umfang informiert bzw. geschult werden?
- Wie stellen wir ein entsprechendes Fachwissen auf allen Ebenen der Einrichtung sicher?

Tipp: siehe Schulungscurriculum des (Erz-)Bistums.

§ 10 MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

- Welche Maßnahmen zur Stärkung werden in unserer Einrichtung eingesetzt?
- In welcher Form werden Kinder, Jugendliche und Eltern aktiv einbezogen?

Beispiel: An der Erstellung für Gruppenregeln werden Kinder und Jugendliche beteiligt.



6 Schlusswort

Das *Institutionelle Schutzkonzept* ist fertig! Und was jetzt? – Öffentlichkeitsarbeit und fortführende Beteiligung! Sie haben viel Zeit in die Konzeptentwicklung gesteckt, viele Menschen miteinbezogen, vieles diskutiert, beraten und geklärt. Präventionsarbeit ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal, besonders für katholische Einrichtungen, die seit den bekannt gewordenen Fällen sexualisierter Gewalt häufig undifferenziert in Verruf geraten sind. Seitdem hat sich viel verändert. In Nordrhein-Westfalen wurden unzählige Schulungsmaßnahmen durchgeführt, Erweiterte Führungszeugnisse eingeholt und Handlungsleitfäden verfasst.

Sie haben sich mit ihrer Einrichtung für Präventionsarbeit engagiert und somit einen aktiven Beitrag zur Kultur der Achtsamkeit geleistet. Das sollten Sie auch im wahrsten Sinne des Wortes als Aushängeschild nutzen. Berichten Sie auf Ihrer Internetseite über Ihr *Institutionelles Schutzkonzept*, machen Sie ihr Engagement für den Schutz von Kindern und Jugendlichen bekannt. Sorgen Sie dafür, dass das Thema Prävention weiter Beachtung findet und seien Sie Ideen- und Impulsgeber für Kooperationspartner/-innen und andere Einrichtungen. Leisten Sie so einen wichtigen Beitrag zur **Öffentlichkeitsarbeit** zum Themenbereich Prävention sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit.

Auch die für das *Institutionelle Schutzkonzept* genutzten Beteiligungsprozesse können weiter fortgeführt werden. Der Abschlussbericht des Runden Tisches sagt dazu: „Deshalb ist es wichtig, bei der Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen, Verfahren und Angeboten alle Beteiligten in einer Institution einzubeziehen, das heißt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Eltern und insbesondere die Kinder und Jugendlichen selbst. Schutzkonzepte sind letztlich nur dann wirklich alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten.“ (Runder Tisch 2011b, S. 22) Das heißt jedoch, dass nicht nur bei der Konzeption Vertreter/-innen aller Akteursgruppen einzubinden sind, sondern auch nach vermeintlicher Beendigung des Arbeitsprozesses weitere **Beteiligung** im Fokus steht. Zum einen ist dies notwendig, um tatsächlich jede/n Mitarbeiter/-in zum Thema zu erreichen, aufzuklären, die institutionellen Erwartungen an sein/ihr Beschäftigungsverhältnis zu verdeutlichen und ihn oder sie allgemein für die Thematik zu sensibilisieren. Zum anderen lautet eine Kernaussage eines *Institutionellen Schutzkonzeptes*, dass es „nie fertig“ ist. Es ist auf Fortschreibung und Implementierung angelegt und unterliegt so zugleich auch den Veränderungen innerhalb einer Einrichtung und ist bezogen auf die sich wandelnde Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen. „Mädchen und Jungen haben das Recht, sich an Diskussionsprozessen und Entscheidungen in Institutionen zu beteiligen und die eigenen Interessen einzubringen“, so Enders (2012, S. 324). Folglich haben insbesondere sie als Zielgruppe das Recht, auch über den Planungsprozess hinaus in die Evaluation und Weiterentwicklung des *Institutionellen Schutzkonzeptes* eingebunden zu sein. Institutionen müssen ihnen ermöglichen, sich bei der Erstellung von Schutzkonzepten einzumischen. Das bedeutet, z. B. transparente Beschwerdemöglichkeiten zu fordern sowie wiederkehrend Kenntnis über den Stand der Implementierung zu erfahren. Zusätzlich sollte man Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit geben, die Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt mitzudiskutieren und zu beraten. Dieser Verpflichtung kommen bereits 55 Prozent der Kinder- und Jugendhilfe-Einrichtungen nach. „Meist geschieht dies in Form allgemeiner Gremien (38 Prozent) oder durch andere Verfahren der Mitsprache (31 Prozent). Spezifische Gremien zum Thema sexualisierter Gewalt, in denen Kinder und Jugendliche beteiligt sind, gibt es eher selten (4 Prozent). Insgesamt gaben 8 Prozent der Einrichtungen an, Kinder, Jugendliche, junge Frauen und junge Männer in die Entwicklung der Präventions- und/oder Interventionskonzepte einzubeziehen“ (UBSKM 2013, S. 25).

Öffentlichkeitsarbeit und Beteiligung können somit als Kennzeichen qualitativer und offensiver Präventionsarbeit gelten und optimieren zugleich die inhaltliche Ausrichtung des *Institutionellen Schutzkonzeptes* und dessen Fortschreibung in einer Einrichtung. Transparenz, Information und partizipative Entwicklungsmöglichkeiten sind somit ein Schlüssel zu guter und reflexiver Kinder- und Jugendarbeit und zum verantwortungsvollen Umgang mit dem Auftrag des Kinder- und Jugendschutzes.

7 Literaturverzeichnis

Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Ausführungsbest. PräVO). Münster 2014

Bertels, Gesa/Wazlawik, Martin (2013): Jugendliche und Kinder stärken. Für das Kindeswohl und gegen sexualisierte Gewalt. Luzern.

Bistum Trier (2015): Ackermann: Unter dieses Thema keinen Schlussstrich ziehen. Bestandsaufnahme fünf Jahre nach Bekanntwerden der Missbrauchsfälle. Presseinformation vom 19. Januar 2015, Trier. http://www.bistumtrier.de/no_cache/news-details-social-tab/pressediens/detail/News/ackermann-unter-dieses-thema-keinen-schlussstrich-ziehen/ (Stand: 03.06.2016)

Deutsche Bischofskonferenz (DBK) (Hg.) (2012): Bericht zum Abschluss der Tätigkeit der Hotline der Deutschen Bischofskonferenz für Opfer sexuellen Missbrauchs. Teil 2. Deskriptive Statistik zu den gemeldeten Delikten und Hinweise für Prävention und Umgang mit Opfern. Fulda.

Enders, Ursula (Hg.) (2012): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis. Köln.

Evermann, Friedhelm/Thünemann, Kurt (Hg.) (2013): Gewaltprävention in der Kinder – und Jugendhilfe. Oldenburg.

Heiliger, Anita (2001): Täterstrategien bei sexuellem Missbrauch und Ansätze der Prävention. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis 56/57, S. 71-82. http://www.anitaheiliger.de/htm/taeterstrategien_bei_sexuellem_missbrauch.pdf (Stand: 13.05.2015)

Huxoll, Martina/Hasebrink, Marianne (2003): Pädosexualität in Institutionen – Prävention und Intervention. In: Braun, Gisela/Hasebrink, Marianne/Huxoll, Martina (Hg.): Pädosexualität ist Gewalt – (Wie) Kann die Jugendhilfe schützen? Weinheim, Basel, Berlin, S. 118-129.

Kindler, Heinz/Schmidt-Ndasi, Daniela (2011): Wirksamkeit von Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Fall sexueller Gewalt gegen Kinder. Expertise im Rahmen des Projekts „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen in Institutionen“. München: Deutsches Jugendinstitut e.V.

Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (PräVO). Münster 2014

Runder Tisch (2011a): Leitlinien des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“. Abschlussbericht der Unabhängigen Beauftragten des sexuellen Kindesmissbrauchs, Dr. Christine Bergmann. <http://beauftragter-missbrauch.de/der-beauftragte/das-amt/> (Stand: 08.06.2015)

Runder Tisch (2011b): Abschlussbericht des Runden Tisches

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) (Hg.) (2013): Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012 – 2013. Berlin.

Wolff, Mechthild (2014): Missbrauch von Kindern und Jugendlichen durch Professionelle in Institutionen - Perspektiven der Prävention durch Schutzkonzepte. In: Böllert, Karin/Wazlawik, Martin (Hg.): Sexualisierte Gewalt - Institutionelle und professionelle Reaktionen. Wiesbaden.



Anhang

Der Anhang beinhaltet neben einem Konzeptbeispiel auch eine Einrichtungsanalyse, die das Risikopotenzial der jeweiligen Einrichtung einschätzbar macht und so der Forderung nach einer Risikoanalyse (siehe Kap. 2 und Ausführungsbest. zu § 3 PräVO) nachkommt. Das Instrument soll der jeweiligen Einrichtung helfen, sich als Einrichtung vor dem Hintergrund eines *Institutionellen Schutzkonzeptes* und dessen Zielen zu bewerten und das eigene Risiko in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen abzuschätzen. Es besteht daher aus einem Fragepool, dessen Beantwortung aus der „beobachtenden Perspektive“ (siehe Kap. 2) der Einrichtung ein gutes Selbstbild in diesem Bereich bietet. Des Weiteren findet sich im Anhang eine Vorlage zur Beantragung eines Erweiterten Führungszeugnisses, ein Prüfschema sowie eine Übersicht über Ansprechpersonen und Informationsmaterial.

Beispiel für ein Institutionelles Schutzkonzept

Institutionelles Schutzkonzept

der Pfarrei St. Lambertus, Essen

Die persönliche Eignung unserer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:

Der Begriff hauptamtliche Mitarbeiter¹ umfasst alle Kleriker sowie im Pastoralteam der Pfarrei tätigen Personen, die in einem Anstellungsverhältnis bzw. Gestellungsverhältnis beim Bistum Essen stehen. Des Weiteren zählen dazu auch diejenigen Mitarbeiter, die in der Pfarrei St. Lambertus angestellt sind, wobei es sich auch um eine Teilzeitbeschäftigung handeln kann. Fast ausnahmslos sind die für eine ehrenamtliche Tätigkeit in Frage kommenden Personen schon vor der Betrauung mit einer Aufgabe persönlich bekannt. In der Regel sind es die Fähigkeiten der Einzelnen, die sie für eine Aufgabe in Betracht haben kommen lassen. Verfügen sie zudem über eine zumindest gute Akzeptanz in der Pfarrei, so werden sie persönlich angesprochen. Bieten sich bislang Unbekannte für Tätigkeiten an, so wird ein persönliches Gespräch mit ihnen geführt, in dem zumindest deren Qualifikation für die Arbeit und deren charakterliche Eignung abgeschätzt werden. Ggf. wird versucht, Leumunde unter den vorhandenen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen zu finden.

Bereits beim ersten Treffen werden die künftigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter auf die Präventionsschulungen in unserer Pfarrei hingewiesen. Ihnen wird erklärt, in welchem Rahmen und in welcher Intensität sie künftig mit Kindern und Jugendlichen zusammentreffen bzw. zusammenarbeiten werden. Daraus resultiert - entsprechend der Vorgabe der Präventionsordnung - der Umfang der für sie vorgesehenen Schulung. Verdeutlicht wird darüber hinaus die allgemeine Grundlage und Haltung im Umgang untereinander. Respektvoller Umgang, Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit und kollegiales Miteinander stehen dabei ebenso im Vordergrund wie auch unsere Bereitschaft für Hilfsbedürftige, Kinder und Jugendliche einzutreten und deren Rechte zu wahren.

Die entsprechenden Gespräche werden von Angehörigen der Pastorkonferenz bzw. von langjährigen und erfahrenen Ehrenamtlichen durchgeführt.

Das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) und die Selbstauskunftserklärung:

Alle im pastoralen Dienst Tätigen müssen ein EFZ im regelmäßigen Abstand von 5 Jahren und einmalig eine Selbstauskunftserklärung vorlegen. Diese Unterlagen werden in den Personalakten hinterlegt, die für den pastoralen Dienst im Bischöflichen Generalvikariat unter Verschluss lagern. Alle hauptamtlichen Mitarbeiter, die bei der Pfarrei angestellt sind, haben ebenfalls einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Außerdem haben alle die jeweils festgelegten Verhaltenskodizes für die jeweiligen Arbeitsbereiche anerkennend zu unterzeichnen.

¹ Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Konzept ausschließlich die männliche grammatikalische Form der Mitarbeiter verwendet. Dies stellt keine Beschränkung oder gar Diskriminierung dar

Von den hauptamtlichen Mitarbeitern und ehrenamtlich Tätigen müssen nur diejenigen ein EFZ vorweisen, deren Tätigkeit hauptsächlich im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit liegt. Die Entscheidung darüber, wer von den hauptamtlichen Mitarbeitern und den ehrenamtlich Tätigen ein EFZ vorzulegen hat, trifft der Pfarrer unter Hinzuziehung der Präventionsfachkraft. Alle Ehrenamtlichen brauchen keine Selbstauskunftserklärung abgeben. Sie unterzeichnen in Anerkennung des Inhaltes die jeweils festgelegten Verhaltenskodizes für die jeweiligen Arbeitsbereiche.

Diese Erklärungen und Unterschriften werden von der Präventionsfachkraft gesammelt und verschlossen aufbewahrt.

Sie dienen auch zur Sicherstellung der Zeitintervalle bis zur auffrischenden Schulung nach spätestens fünf Jahren.

Im Pfarrsekretariat liegt - entsprechend der Anforderung - ein vorformuliertes Antragsschreiben bereit, das auch als E-Mail-Anhang versendet werden kann. Zugleich wird darauf hingewiesen, dass die entstehende Gebühr für das EFZ im Hinblick auf die hauptamtlichen Mitarbeiter von unserer Pfarrei übernommen wird. Für ehrenamtlich Tätige stellt das Bundesjustizministerium das EFZ kostenlos aus. Die Einsichtnahme in das EFZ erfolgt bei ehrenamtlich Tätigen durch die Präventionsfachkraft, die diesen Vorgang dokumentiert. Das EFZ verbleibt beim Ehrenamtlichen.

Sollte ein Mitarbeiter bereits über ein aktuelles EFZ aus einem anderen Zusammenhang verfügen, so wird dieses akzeptiert, sofern das Ausstellungsdatum - wie durch das Bundesjustizministerium empfohlen - nicht länger als 3 Monate zurückliegt.

Der Verhaltenskodex:

• Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Besonders im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, aber auch generell legen wir Wert auf eine respektvolle verbale und nonverbale Kommunikation. Wir achten die Person des Kindes und Jugendlichen, verzichten auf Beleidigungen, Herabsetzungen, Deutlichmachen und Ausspielen von Machtgefällen und schützen vor vorsätzlicher Überforderung. Wir bemühen uns um eine gute und freundliche Wortwahl, leben diese vor und setzen uns für diese ein. Grenzverletzungen im kommunikativen Bereich unterbinden wir, greifen moderierend in Streitgespräche ein und versuchen Alternativen für eine angemessene und zielführende Gesprächsführung zu bieten.

• Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Alle Verantwortlichen und Gruppenleiter sollen eine entsprechende adäquate Nähe und Distanz-Gestaltung sicherstellen. Dazu werden die entsprechenden Personen im Bereich unseres Rechtsträgers entsprechend geschult. Für die Schulung anderer Gruppierungen und Verbände der Jugendarbeit in unserer Pfarrei sind deren Rechtsträger verantwortlich. Jedoch versuchen wir - im Interesse eines gelungenen und sicheren gemeinsamen Lebensraumes Pfarrei St. Lambertus - durch regelmäßigen Austausch untereinander unsere Position in diesem Bereich deutlich zu machen.

Hilfreich ist zudem die gemeinsame Formulierung von deutlichen und verbindlichen Gruppenregeln.

Diese sollen bis März 2016 verschriftlicht und an den jeweiligen Treffpunkten hinterlegt werden.

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter und alle ehrenamtlich Tätigen gemäß PräVO § 2 Abs. 7 erkennen diesen so entstandenen Verhaltenskodex für den jeweiligen Arbeitsbereich durch ihre Unterzeichnung an. Die unterschriebenen Dokumente werden der entsprechenden Personalakte beigelegt - bzw. bei Ehrenamtlichen - durch die Präventionsfachkraft verwahrt.

• Angemessenheit von Körperkontakten

Bei Körperkontakten achten wir auf Angemessenheit, gegenseitiges Einvernehmen und Akzeptanz. Unter Erwachsenen bauen wir auf Anstand, Selbstkontrolle und soziale Kontrolle durch die umgebende Gruppe. Zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen weisen wir ausdrücklich darauf hin, welche Kontakte



exemplarisch vertretbar und ggf. entwicklungspsychologisch sinnvoll sind und welche Art von Körperkontakten nicht geduldet werden kann. Berührungen im Intimbereich eines Menschen sind im Aufgabenbereich unserer Pfarrei (etwa Säuglingspflege) nicht notwendig und gelten daher als generell unzulässig. Sie werden entsprechend als Übergriff gewertet.

• **Beachtung der Intimsphäre**

Im Bereich unserer Pfarrei messen wir im Besonderen zwei Bereichen eine große Bedeutung zu:

Der Unantastbarkeit der körperlichen Intimsphäre aller Menschen und der Unterbindung einer Fertigung von Fotografien, die dazu geeignet sind, einzelne Personen bzw. Personengruppen zu erniedrigen, zu beleidigen oder ihnen in sonst einer Weise zu schaden. Generell ist auch ein Widerspruch gegen die Veröffentlichung von scheinbar unverfänglichen Fotografien möglich, dem dann umgehend nachgekommen wird.

Auf Übernachtungsveranstaltungen im Kinder- und Jugendbereich wird auf eine grundsätzlich geschlechtergetrennte Unterbringung (zumindest auf Zimmerebene) geachtet.

Generell gelten auch hier die Regeln guten Anstandes. Es wird vor dem Betreten eines Zimmers angeklopft und auf Eintrittserlaubnis gewartet. Soweit gegeben, betreten möglichst nur erwachsene Betreuer desselben Geschlechts den Schlafrum.

Kinder und Jugendliche dürfen bei Sammelduschen auch mit Badebekleidung duschen.

Bei einfach vorhandenen Sanitäreinrichtungen muss eine Regelung getroffen werden, die die Trennung der Geschlechter garantiert.

Erwachsene duschen generell nicht zusammen mit Kindern und Jugendlichen.

• **Zulässigkeit von Geschenken**

Geschenke sind unter bestimmten Bedingungen zulässig.

Grundsätzlich soll das Geschenk ein materialisierter Dank sein, das freiwillig und ohne eine Gegenleistung dafür zu erwarten geschenkt wird. Hier ist auf eine Verhältnismäßigkeit des Geschenkes zu achten. Gleichwertige Geschenke an jeweils alle Angehörige einer bestimmten Pfarr-Gruppe können diese Intention unterstreichen.

Wir wenden uns aber gegen regelmäßige Geschenke an Kinder und Jugendliche, die deutlich zu einer Abhängigkeit gegenüber dem Schenkenden führen könnten.

• **Der Umgang mit und die Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

Als Pfarrei haben wir kaum Einfluss auf den Umgang mit Medien.

Die entsprechende Verantwortung liegt bei den Kindern und Jugendlichen und bei deren Erziehungsberechtigten. Jedoch halten wir die Kinder und Jugendlichen dazu an, auch in der Kommunikation per Internet oder dergleichen, Respekt und Umsicht walten zu lassen und strikt auf verunglimpfende Texte und entwürdigende Fotos zu verzichten.

• **Disziplinierungsmaßnahmen**

Im möglichen Gegensatz zu Einrichtungen und Verbänden sehen wir keine systembedingte Notwendigkeit zur Anwendung von Disziplinierungsmaßnahmen. Im Rahmen eines respektvollen Umgangs miteinander, fordern wir lediglich das Einhalten vereinbarter Regeln ein. Auf Disziplinierungsmaßnahmen als Sanktionsmittel greifen wir nicht zurück. Im Einzelfall kann aber ein Ausschluss von einer Gruppe verfügt werden, wenn die Bereitschaft sich an vereinbarte Regeln zu halten dauerhaft ausbleibt.

Jegliche Anwendung von Gewalt lehnen wir ab.

Beschwerdewege

Handelt es sich bei der Beschwerde um die Mitteilung über einen sexuellen Übergriff oder um sexuellen Missbrauch, so kann sich der Meldende bzw. Hilfesuchende entweder direkt an die Missbrauchsbeauftragte

des Bistums bzw. ihre Vertretung oder direkt an das Pfarrsekretariat wenden. Wendet er sich an das Pfarrsekretariat, teilt er dem dort tätigen Mitarbeiter lediglich mit, dass er einen Fall von Gewaltanwendung berichten möchte, ohne weitere Informationen zu geben. Dies soll zum einen die Vertraulichkeit des Wortes schützen, und zum anderen den Mitarbeiter im Sekretariat vor psychischem und juristischem Druck bewahren. Eine entsprechende Meldung wird unmittelbar an die folgende Instanz weitergegeben.

Diese Instanz besteht aus drei Personen: dem Pfarrer, der Präventionsfachkraft und einem berufenen Angehörigen des Pastoralteams.

Die besagten drei Personen beraten nun möglichst unmittelbar die weiteren Schritte und leiten diese entsprechend ein.

Vor allem im Bereich sexualisierter Gewalt nehmen sie dabei - wie in der Präventionsordnung und im Bundeskinderschutzgesetz [s. SGB VIII, §§ 8b, 72a und 79a] gefordert - Kontakt zu einer externen Beratungsstelle zwecks weiterer Beratung und Prüfung der Lage auf. Möglich ist etwa die Beratung in der Fachberatungsstelle „Neue Wege“ des Caritasverbandes für Bochum und Wattenscheid in Bochum.

Dieser konkrete Beschwerde- und Meldeweg wird in den Schulungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Auch wurde das konkrete Vorgehen in den Gemeinderäten, im Pfarrgemeinderat und im Kirchenvorstand vorgestellt. Zudem wird dieser Beschwerdeweg schriftlich fixiert und mit entsprechenden Telefonnummern und Namen an den Orten hinterlegt, an denen die diversen Gruppen der Pfarrei verkehren oder sich aufhalten. Diesem Wegweiser sind Handlungsempfehlungen zu verschiedenen Situationen beigefügt, die die Präventionsbeauftragte des Bistums Essen zur Verfügung gestellt hat.

Alle diese Informationen sind auch im Internetauftritt der Pfarrei unter der Rubrik „Themen / Prävention / Schutz vor Gewalt“ hinterlegt.

Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung

Derzeit finden in einem ersten Schritt die Schulungen zur Präventionsordnung auf Pfarrebene statt, wobei wir uns an die Vorgaben des Schulungscurriculums des Bistums Essen halten.

Jederzeit kann die Präventionsfachkraft zur Fragenklärung oder Information kontaktiert und zu Treffen hinzugebeten werden.

In einem weiteren Schritt können etwa freiwillige halbjährige Treffen angeboten werden, auf denen Erfahrungsaustausch und gezielte Rückfragen der Pfarrmitglieder im Focus stehen könnten.

Ebenso können entsprechende Treffen für das Pastoralteam sinnvoll sein.

Eine regelmäßige Überprüfung des institutionellen Schutzkonzeptes und eine Aktualisierung der Einrichtungsanalyse - etwa bei Wegfall, bzw. Neueinrichtung von Gruppen - werden zur Wahrung der Qualität in diesem Bereich beitragen. Diese Überprüfung und Anpassung wird auch durch das Auftreten eines Vorfalls von sexualisierter Gewalt in unserer Pfarrei initiiert!

Alle neuen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter (wie etwa neue Katecheten) werden zu Beginn ihrer Tätigkeit entsprechend geschult.

Wir halten uns an den vorgegebenen zeitlichen Rhythmus der Schulungen, so dass wir die Mitarbeiter fünf Jahre nach der ersten Schulung von uns aus zu einer auffrischenden Schulung einladen.

Präventionsfachkraft

Zur Präventionsfachkraft in der Pfarrei St. Lambertus [...] wurde bestellt: [N.N.]

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen

Das Hauptinstrumentarium unserer Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen umfasst vor allem das authentische Vorleben von Gewaltverzicht, den respektvollen und akzeptierenden Umgang miteinander, eine altersgerechte, liebevolle und verständnisvolle Begleitung und eine entsprechende Vermittlung und Erklärung unserer wesentlichen Werte und Regeln.

Des Weiteren sollen die Kinder und Jugendlichen in ihren Gruppen die Gelegenheit erhalten, die Gruppenregeln mit zu gestalten. Bestehende Regeln sollen nicht aufoktroiert, sondern vielmehr erklärt und nahegebracht werden, um den jeweiligen Sinn hinter dem Regelwerk verständlich zu machen. Wir versprechen uns davon eine größere Akzeptanz und schließlich eine Verinnerlichung des Regelwerkes.

Essen, den

Einrichtungsanalyse

	Ja	Nein
Gibt es für den Umgang mit Schutzbefohlenen ein Regelwerk oder einen Verhaltenskodex?		
Wenn ja, wurden alle Personengruppen informiert?		
Wenn nein, welche Personengruppen sind darüber informiert (<i>Beispiel: Mitarbeiter/-innen, Schutzbefohlene, Eltern</i>)? <hr/> <hr/>		
Wenn ja, ist dieser Verhaltenskodex Thema in Einstellungsgesprächen?		
Gibt es ein Beschwerdesystem für Schutzbefohlene?		
Wenn ja, an wen können Sie sich bei Grenzverletzungen wenden?		
Wenn ja, ist das Beschwerdesystem strukturiert?		
Wenn ja, wie ist es strukturiert? <hr/> <hr/>		
Wenn ja, ist dieses Beschwerdesystem allen bekannt?		
Wenn nein, wem ist es bekannt? <hr/> <hr/>		
Haben wir alle Gruppierungen in unserer Gemeinde im Blick?		
Bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse? (<i>Aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/ Zuständigkeiten, sozialer Abhängigkeiten</i>) <i>Tipp: Wenn ja, sollten diese Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse einmal schriftlich abgebildet werden.</i>		
In welchen Situationen entsteht eine 1:1-Betreuung? <hr/> <hr/>		
Sind diese Situationen immer sinnvoll?		



Wenn nein, wann ist es sinnvoll, eine dritte Person hinzuzuziehen?		
<hr/> <hr/>		
Sind Schutzbefohlene in allen Situationen beaufsichtigt?		
Wenn nein, in welchen Situationen sind die Schutzbefohlenen unbeaufsichtigt?		
<hr/> <hr/>		
Wird die Privatsphäre der Schutzbefohlenen geschützt?		
Wenn ja, wie wird sie geschützt?		
<hr/> <hr/>		
Wird einsehbar, transparent in der Einrichtung gearbeitet?		
Wenn ja, sind alle darüber informiert, wer in der Einrichtung welche Aufgaben übernimmt?		
Wenn nein, wer ist informiert?		
<hr/> <hr/>		
Gibt es einen festgeschriebenen Ablauf der Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen?		
Wenn ja, wie ist dieser Ablauf organisiert?		
<hr/> <hr/>		
Gibt es ein Schutzkonzept?		
Wenn ja, seit wann?		
Waren alle bei der Konzeption eingebunden?		
Wenn nein, wer war eingebunden?		
<hr/> <hr/>		
Wenn ja, sind alle heute darüber informiert?		
Wenn nein, wer ist darüber informiert?		
<hr/> <hr/>		
Wenn ja, gab es eine Weiterentwicklung des Konzeptes?		
Wenn nein, wo sind Weiterentwicklungen notwendig?		
<hr/> <hr/>		

Gibt es Präventionsansätze, die in Ihrer täglichen Arbeit verankert sind (<i>Kinder und Jugendliche stark machen, Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter/-innen,...</i>)?		
Wenn ja, welche? _____ _____		



Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

Briefkopf/

Name und

Anschrift des Trägers

Bestätigung

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger der freien Jugendhilfe entsprechend § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr _____

Geboren am: _____ in: _____

Ist bei uns ehrenamtlich tätig und wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsicht beim

(Name des Trägers) vorzulegen.

Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum

Unterschrift/Stempel des Trägers

Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für neben-/ehrenamtliche Personen

Tätigkeit:			
Kinder/Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt		ja	nein

Zusätzlich bei Trägern der freien Jugendhilfe:

Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben der Jugendhilfe gemäß § 2 Abs. 2 oder 3 SGB VIII		ja	nein
Finanzierung der Aufgabe durch die Jugendhilfe oder durch sonstige kommunale öffentliche Mittel		ja	nein

Gefährdungspotential bzgl.	Gering	Mittel	Hoch
Art:			
Vertrauensverhältnis			
Hierarchie-/Machtverhältnis			
Altersdifferenz			
Risikofaktoren des Kindes/Verletzlichkeit			
Intensität:			
Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen			
Abwesenheitszeiten weiterer betreuer Kinder/Jugendlicher			
Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechsel			
Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten			
Grad an Intimität des Kontaktes/Wirken in die Privatsphäre			
Dauer:			
Zeitlicher Umfang			
Regelmäßigkeit			
Abschließende Einschätzung:			
Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig		ja	nein

Begründung:

Empfehlungen der Landesjugendämter Westfalen Lippe und Rheinland, der kommunalen Spitzenverbände NRW und des landeszentralen Arbeitskreises der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit (G 5) zu den Vereinbarungen zwischen den Trägern der freien und öffentlichen Jugendhilfe in NRW zu den Führungszeugnissen gemäß § 72a SGB VIII bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendförderung



Übersicht über die Präventionsbeauftragten und weitere Ansprechpersonen der (Erz-)Bistümer in NRW

Präventionsbeauftragter des Bistums Aachen

Kalle Wassong
Klosterplatz 7, 52062 Aachen
Telefon: (0241) 452-204
kalle.wassong@bistum-aachen.de
www.praevention-bistum-aachen.de

Präventionsbeauftragte des Bistums Essen

Dr. Andrea Redeker
Zwölfling 14, 45127 Essen
Telefon: (0201) 2204-234
andrea.redeker@bistum-essen.de
www.bistum-essen.de/soziales-hilfe/praevention-gegen-sexualisierte-gewalt.html

Präventionsbeauftragter des Erzbistums Köln

Oliver Vogt
Marzellenstraße 32, 50668 Köln
Telefon: (0221) 1642-1500
praevention@erzbistum-koeln.de
www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/

Präventionsbeauftragte des Bistums Münster

Beate Meintrup
Domplatz 27, 48143 Münster
Telefon: (0251) 495-6361
meintrup-b@bistum-muenster.de
www.praevention-im-bistum-muenster.de

Präventionsbeauftragter des Erzbistums Paderborn

Karl-Heinz Stahl
Domplatz 3, 33098 Paderborn
Telefon: (05251) 125-1213
karlheinz.stahl@erzbistum-paderborn.de
www.praevention-erzbistum-paderborn.de

Bistum Aachen

Kirchliche Jugendarbeit
Klosterplatz 7, 52062 Aachen
Tel.: (0241) 452-484
kja@bistum-aachen.de

Bistum Essen

Hauptabteilung 1 Pastoral und Bildung
Dezernat 1 Pastoral, Abteilung 3
Kinder, Jugend und Junge Erwachsene
Zwölfling 16, 45127 Essen
Tel.: (0201) 2204-269
jugend@bistum-essen.de

Erzbistum Köln - Generalvikariat

Abteilung Jugendseelsorge
Marzellenstr. 32, 50668 Köln
Tel.: (0221) 1642-1222
robert.heller@erzbistum-koeln.de

Erzbistum Paderborn

Abteilung Jugendpastoral
Domplatz 3, 33098 Paderborn
Telefon: (05251) 125-1297
jugendpastoral@erzbistum-paderborn.de

Bistum Münster

Abteilung Kinder- und Jugendseelsorge
Rosenstraße 17, 48143 Münster
Telefon: (0251) 495-454
jugend@bistum-muenster.de

Bund der Deutschen Katholischen Jugend

BDKJ Nordrhein-Westfalen e.V.
Telefon: (0211) 44935-0
www.bdkj-nrw.de
info@bdkj-nrw.de

BDKJ Diözesanverband Münster

Telefon: (0251) 495438
www.bdkj-muenster.de
bdkj@bistum-muenster.de

BDKJ Diözesanverband Aachen

Telefon: (0241) 4463-0
www.bdkj-aachen.de
mail@bdkj-aachen.de

BDKJ Diözesanverband Paderborn

Telefon: (05251) 2888400
www.bdkj-paderborn.de
info@bdkj-paderborn.de

BDKJ Diözesanverband Essen

Telefon: (0201) 2204265
www.bdkj-dv-essen.de
info@bdkj-dv-essen.de

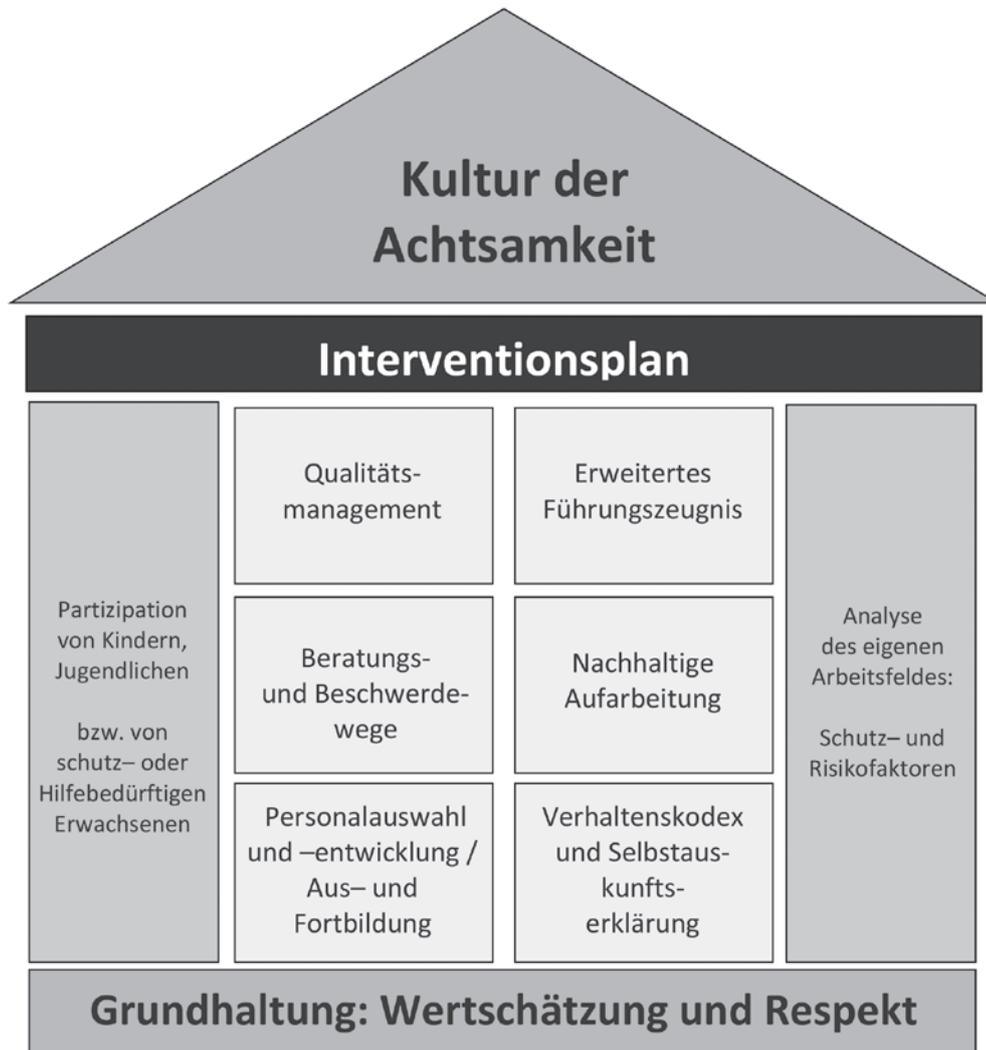
BDKJ Diözesanverband Köln

Telefon: (0221) 16426316
www.bdkj-dv-koeln.de
info@bdkj-dv-koeln.de

Hinweis: Bistumsspezifisches Material sowie Vorlagen zu folgenden Bestandteilen eines institutionellen Schutzkonzeptes sind auf den Internetseiten der jeweiligen Präventionsbeauftragten zu finden:

- Schulungscurriculum
- Präventionsschulungen
- Erweitertes Führungszeugnis
- Selbstauskunftserklärung
- Handlungsleitfäden

Institutionelles Schutzkonzept



Informationsportale im Internet

Homepage des BDKJ-Dachverbands

www.bdkj.de/bdkjde/themen/missbrauchpraevention.html

Präventionsseite der Deutschen Bischofskonferenz

www.praeventionkirche.de

Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen

www.caritas.de/sexuellermissbrauch

Kontakt- und Informationsstellen gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

www.zartbitter.de

Hilfe für von sexuellem Missbrauch Betroffene, deren Angehörige und Freunde

www.wildwasser.de

Gewalterfahrungen bei Kindern und Jugendlichen

Literaturhinweise zur Vertiefung

Bundschuh, C.: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder in Institutionen. Expertise im Rahmen des Projektes „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jugend in Institutionen“ im Auftrag der unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs. München 2011

Deegener, G.: Kindesmissbrauch. Weinheim und Basel 2010

Deutscher Caritasverband (Hg.): Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in Diensten und Einrichtungen der Caritas, insbesondere in der Kinder-, Jugend-, und Behindertenhilfe. 2010

Dörr, M. / Müller, B. (Hg.): Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität. 3., aktualisierte Auflage, Weinheim und Basel 2012

Enders, U. (Hg.): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis. Köln 2012

Enders, U. (Hg.): Zart war ich, bitter war's. Handbuch gegen sexuellen Missbrauch. 3., überarb., erweiterte Auflage. Köln 2008

Freund, U. / Riedel-Breidenstein, D.: Sexuelle Übergriffe unter Kindern. Handbuch zur Prävention und Intervention. 5. Aufl.. Köln 2012

Goldberg, B. / Schorn, A. (Hg.): Kindeswohlgefährdung. Wahrnehmen – Bewerten – Intervenieren. Beiträge aus Recht, Medizin, Sozialer Arbeit, Pädagogik und Psychologie. 2011

Gründer, M. / Stemmer-Lück, M.: Sexueller Missbrauch in Familie und Institutionen. Psychodynamik, Intervention und Prävention. Stuttgart 2013

Kappeler, M.: Anvertraut und ausgeliefert. Sexuelle Gewalt in pädagogischen Einrichtungen. Berlin 2011

Kohlhofer, B. / Neu, R. / Sprenger, N.: E.R.N.S.T. machen. Sexuelle Gewalt unter Jugendlichen verhindern. Ein pädagogisches Handbuch. Köln 2008

Leimgruber, S: Christliche Sexualpädagogik. Eine emanzipatorische Neuorientierung für Schule, Jugendarbeit und Beratung. München 2011

Zietlow, B.: Sexueller Missbrauch in Fallzahlen der Kriminalstatistik. In: Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA): Forum Online: Sexualaufklärung, Verhütung und Familienplanung. 2010. <http://forum.sexualaufklaerung.de/index.php?docid=1348> [Stand: 02.02.2012]

Zimmermann, P. et al.: Sexuelle Gewalt in Familien. Expertise im Rahmen des Projektes „Sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jugend in Institutionen“ im Auftrag der unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs. München 2011

Internetlinks

www.dksb.de Informationen und Materialien des Deutschen Kinderschutzbundes e.V.

www.hilfeportalmissbrauch.de Beratungsstellen für Betroffene, Angehörige und Freunde, sowie Fachkräfte

www.kein-taeter-werden.de Die Seite wendet sich an Menschen, die eine sexuelle Neigung zu Kindern bzw. Jugendlichen spüren und nicht zu

www.praetect.de TäterInnen werden wollen. Leitfäden und Hintergrundinformationen des Bayrischen Jugendrings speziell für Jugendverbände.

www.thema-jugend.de Informationen und Materialien der Katholischen Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V.

www.wildwasser.de Infos und Kontaktadresse rund um das Thema sexuelle Gewalt.

www.zartbitter.de Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Jungen und Mädchen.

Medientipps

„Und wir sind nicht die einzigen“ Dokumentarfilm über Missbrauchsfälle der Odenwaldschule

Die Auserwählten“ Spielfilm über die Missbrauchsfälle der Odenwaldschule

Impressum

Arbeitshilfe

Institutionelles Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Herausgeber:

Katholische Landesarbeitsgemeinschaft
Kinder- und Jugendschutz NW e.V.
Salzstraße 8, 48431 Münster
Telefon 0251 54027
Telefax 0251 518609
E-Mail: info@thema-jugend.de
www.thema-jugend.de

Redaktion:

Sara Remke und Petra Steeger

Mitwirkung:

Gesa Bertels

Bilderrechte:

Titelbild: fotolia.com / Danilo Rizzuti, Seite 4: fotolia.com / Matthias Enter, Seite 17: fotolia.com / Sunny studio,
Seite 21: fotolia.com / Gerhard Seybert, Seite 23: fotolia.com / drubig-photo, Seite 25, 28, 38, 49: fotolia.com / Sunny studio

Herstellung:

Druckerei Joh. Burlage GmbH & Co KG
Kiesekampweg 2, 48157 Münster
Telefon 0251 986218-0

Bezugspreis:

4,- €

