

**augen auf**  
hinsehen und schützen



## Entwicklung Institutioneller Schutzkonzepte

Konkrete Schritte und Empfehlungen aus der Praxis

präventi  n  
im erzbistum paderborn

- I. Projektmanagement
  - Kurze Einführung
  - Überblick über das Gesamtprojekt
  - Projektetablierung
    - Das Leitungsteam
    - Das Projektteam
    - Rollen und Verantwortlichkeiten
    - Der Projektterminplan
  - Rückkopplung
  
- II. Erarbeitung Konzeptelemente (PrävO § 4-10)
  - Schutz-/Risikoanalyse
  - Persönliche Eignung
  - Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
  - Beschwerdewege
  - Handlungsleitfäden
  - Aus- und Fortbildung
  - Maßnahmen zur Stärkung
  - Qualitätsmanagement
  - Ein erster Abschluss, eine gute Grundlage ... weiter geht's!
  
- III. Anhang
  - Anhang zu I. Projektmanagement
    - Dokumentation Ist-Strukturen vor Ort – Beispiel Kirchengemeinde
    - Projektorganisation – Übersicht der einzelnen Rollen und Verantwortlichkeiten
    - Dokumentation Projektteam
    - Handreichung/Checkliste Arbeitspakete: Bestandsaufnahme/Risikoanalyse
  
  - Anhang zu II. Erarbeitung Konzeptelemente
    - Gruppenstunde zur Risikoanalyse
    - Fragebogen zur Risikoanalyse im Rahmen der Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes an einem Berufskolleg
    - Präventionsworkshops im Rahmen einer Projektwoche im Haus der Dommusik im Erzbistum Paderborn
    - Ablauf eines Informations- oder Elternabends im Rahmen der Erstellung eines Schutzkonzeptes für einen Pastoralverbund
    - Einladung zum Elternabend
    - Auszüge aus dem „TAP-Kinderrechte-Kalender“
    - Muster-Flyer für Schulungen
    - Argumentationshilfe – Warum ist es sinnvoll und notwendig, an einer Präventions-Schulung teilzunehmen?
    - Präventions-Check
    - Formulierungshilfe – Textbausteine zur Erstellung
    - Themen für Vertiefungsveranstaltungen

### Impressum

Herausgeber:  
Erzbistum Paderborn  
Domplatz 3 | 33098 Paderborn

Inhaltliche Konzeption:  
Koordinationsstelle Prävention  
sexualisierte Gewalt im Erzbis-  
tum Paderborn  
Karl-Heinz Stahl  
Miriam Merschbrock  
Anna Meermeyer-Decking  
Yvonne Melsheimer

Hauptabteilung Schule und Erzie-  
hung im Erzbistum Paderborn  
Rainer Kost

In Kooperation mit der  
Katholischen Landesarbeitsge-  
meinschaft Kinder- und Jugend-  
schutz NW e.V.  
Gesa Bertels

Grafische Gestaltung:  
www.HinKucker-Paderborn.de  
Veronika Potthast

Druck:  
Bonifatius GmbH Druck-Buch-  
Verlag, Paderborn

Veröffentlichung:  
August 2017



In der *RAHMENORDNUNG Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbe-  
fohlenen* skizzierte die Deutsche Bischofskonferenz (2013) als Ziel ihrer entsprechenden Präventionsbemühungen,  
„eine neue Kultur des achtsamen Miteinanders zu entwickeln.“

Um dieser Zielsetzung nachzukommen, hat Erzbischof Hans-Josef Becker unterschiedliche Maßnahmen zur Vorbeu-  
gung von sexueller Gewalt eingeführt, die in der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjähri-  
gen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (kurz: Präventionsordnung) dokumentiert sind.  
In Kombination mit den weiteren bistumsspezifischen Ausführungsbestimmungen bildet diese die Grundlage für die  
präventive Arbeit im Erzbistum Paderborn.

Ein wesentlicher Bestandteil einer auf die Prävention sexualisierter Gewalt ausgerichteten Organisationskultur ist  
die Implementierung eines Institutionellen Schutzkonzeptes. Dieses lenkt den Blick darauf, dass Organisationen,  
Dienste und Einrichtungen für Kinder und Jugendliche sichere Orte des Lebens, Lernens und Aufwachsens für diese  
jungen Menschen sein sollen.

Die Entwicklung eines Institutionellen Schutzkonzeptes „hat das Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts,  
der Wertschätzung und der Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und administrativ zu implementieren“.  
Mit diesen Worten wurden in der Arbeitshilfe der Erzdiözese Paderborn „Institutionelle Schutzkonzepte – Aspekte  
zur Entwicklung“ die Herausforderungen, aber auch die Potenziale dieser Prozesse beschrieben. Diese erste Arbeits-  
hilfe dient dazu, kirchlichen Rechtsträgern Anhaltspunkte zu geben, die ihnen helfen, für ihre Einrichtung(en) unter  
Beteiligung möglichst aller relevanten Akteure passgenaue Schutzkonzepte zu entwickeln.

Durch die nun vorliegende zweite Arbeitshilfe soll dieser Prozess weiter unterstützt werden. In Ergänzung zur ersten  
Veröffentlichung liegt hier der Fokus auf der konkreten Umsetzung. Erfahrungen aus der Praxis werden reflektiert,  
Handlungsempfehlungen abgeleitet und Best-Practice-Modelle beispielhaft dargelegt.

Eingeflossen sind dabei Erkenntnisse und Ergebnisse aus der konkreten Entwicklungsarbeit in mehreren Pastro-  
ralverbänden und Jugendverbänden, wie aber auch aus weiteren Handlungsfeldern in der Erzdiözese Paderborn.  
Hinzu kommen die Erfahrungen aus einem Modellprojekt an drei Schulen unterschiedlicher Schulformen. Evaluert  
wurde dieses Modellprojekt durch eine Evaluationsstudie der Arbeitsgruppe „Pädagogische Professionalität gegen  
sexuelle Gewalt – Prävention, Kooperation und Intervention“ des Instituts für Erziehungswissenschaft der Westfäli-  
schen Wilhelms-Universität Münster.

Die Anregungen und Erkenntnisse aus den jeweils anderen Handlungsfeldern können sicher  
hilfreich sein, auch im eigenen Handlungsfeld die Entwicklung eines Institutionellen Schutz-  
konzeptes als einen partizipativen, kommunikativen und gewinnbringenden Prozess zu  
gestalten, der von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung  
getragen wird.

Gutes Gelingen auf dem Weg hin zu einer gemeinsamen Kultur der Achtsamkeit.



Karl-Heinz Stahl  
Präventionsbeauftragter zur Vorbeugung von sexuellem Missbrauch  
im Erzbistum Paderborn



**Kurze Einführung**

Die Entwicklung und Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) ist ein umfassender inhaltlicher Prozess, der von allen kirchlichen Rechtsträgern von Einrichtungen und Diensten verantwortlich sicherzustellen ist. Dazu ist eine partizipative Beteiligung aller Bereiche und Zielgruppen notwendig, so dass im Ergebnis viele Akteure einzu-beziehen sind. Damit setzt die Aufgabenstellung nicht nur eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema voraus, sondern wird auch zur organisatorisch planerischen Herausforderung.

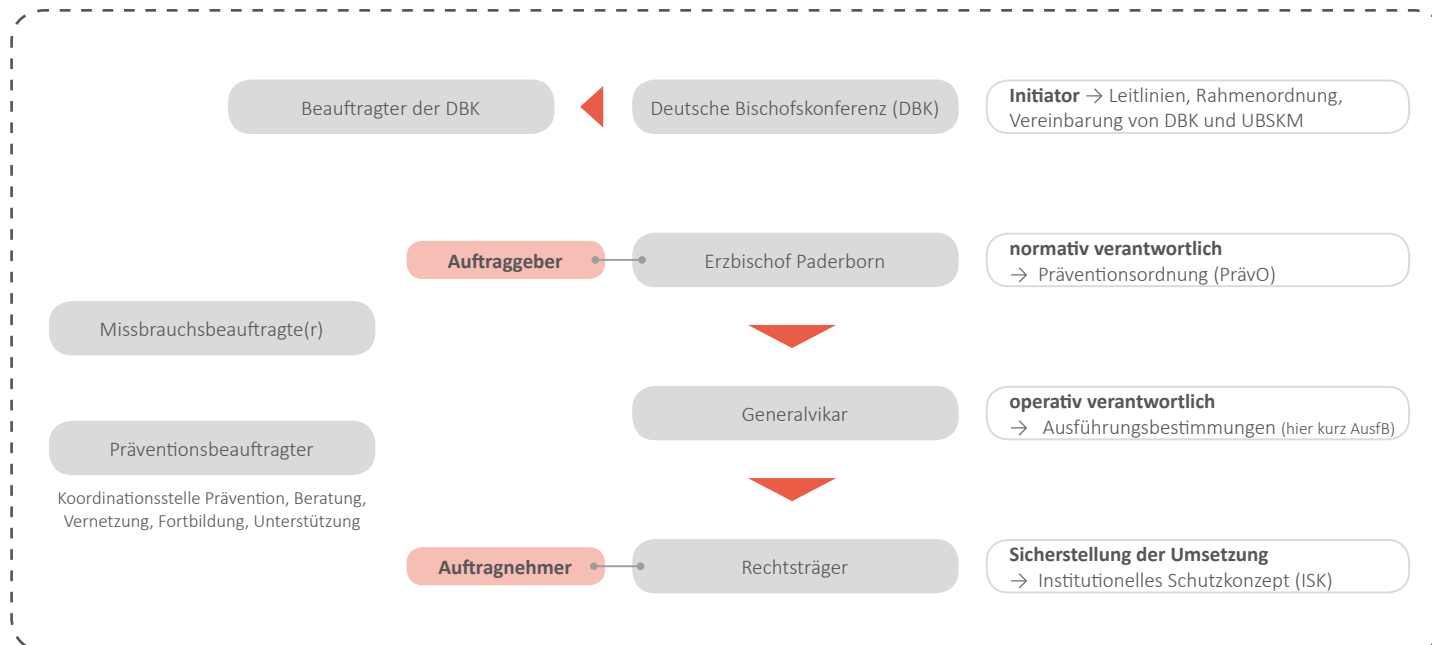
Um diese komplexe Aufgabe möglichst effizient und ressourcenschonend anzugehen, sind im Folgenden einfache Merkmale und Techniken aus dem Projektmanagement vorgestellt, deren Einsatz den Projekttablauf deutlich vereinfachen können. Die tatsächliche Ausgestaltung der Projektorganisation und des Umsetzungsprozesses liegt jeweils im individuellen Ermessen des Erstellers.



**Vorteil Projektmanagement:**

Es sichert einen effizienten Einsatz der vorhandenen Ressourcen, vor allem einen schonenden Umgang mit den Potenzialen der Beteiligten.

Bevor Sie ein Projekt starten, müssen Sie die exakte Beauftragungsstruktur kennen! Wissen Sie eigentlich, wer konkret ihr Auftraggeber ist und wer wofür verantwortlich ist im Rahmen der Erstellung des ISKs? Dazu vorab noch einmal die Beauftragungsstruktur im Erzbistum Paderborn im Detail:



Der **Auftraggeber** für die jeweiligen kirchlichen Rechtsträger zur Erstellung der Schutzkonzepte ist der Erzbischof. Er ist auf Initiative der Deutschen Bischofskonferenz normativ verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung der Präventionsordnung (PrävO) im Erzbistum Paderborn. Operativ verantwortlich gemäß den Ausführungsbestimmungen ist der Generalvikar. Die **Auftragnehmer** für die tatsächliche Erstellung der Schutzkonzepte vor Ort sind die jeweiligen kirchlichen Rechtsträger der unterschiedlichen Gruppierungen, Dienste und Einrichtungen. Somit sind Sie die „internen“ Auftraggeber und verantwortlich für den Prozess der Entwicklung des ISKs auf der jeweiligen Ebene.

Wenn die Akteure vor Ort bekannt sind, können Sie die Projektorganisation erstellen. Diese ist entscheidend für die reibungslose Durchführung Ihres Projektes. Nur wenn für jede Rolle deren Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten klar definiert sind, werden Entscheidungen schnell getroffen und Konflikte vermieden.



**Typische Fehler:**

Eine unklare Auftragsvergabe zu Projektbeginn, das Ändern der Ziele im Projektverlauf und unvollständige Projektkommunikation führen zu zusätzlichen Belastungen der Beteiligten und senken die Motivation. Wenn mangelnde Terminplanung hinzukommt, kann das zum gänzlichen Versanden des Projektes führen.

**Überblick über das Gesamtprojekt**

Die aktuelle Aufgabe lautet zwar „Wir erstellen ein Schutzkonzept“ (siehe Seite 6), sie ist aber nicht isoliert zu sehen als schriftliches Konzeptpapier, sondern zu jeder Zeit eingebettet in den übergeordneten Präventionsgedanken der Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit.

Behalten Sie deshalb immer den Gesamtprozess vor Augen: Die erste Phase der Information und der Sensibilisierung zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist weitestgehend initiiert. In Phase 2 haben die Träger nun die Aufgabe, das Institutionelle Schutzkonzept zu erstellen und in Phase 3 und 4 zu implementieren und laufend umzusetzen. Auch Phase 1 und 2 lassen sich manchmal nicht „trennscharf“ darstellen bzw. werden miteinander verbunden. Bei dem Überblick handelt es sich nicht um eine starre Vorgabe.



**Vogelperspektive:** Nehmen Sie von Zeit zu Zeit die Vogelperspektive ein (wo stehen wir gerade, wozu brauchen wir das ..., wo wollen wir hin?) und fangen Sie jetzt schon an, Ihre guten Ideen während der Konzeptphase umzusetzen und für die Zukunft zu etablieren.



Überblick über das Gesamtprojekt

Übersicht Projektphasen – hier Phase 2: Erarbeitung ISK

**Phase 1:**  
Schulungen/Information/  
Austausch

- Grundinformationsveranstaltungen (3 UST)
  - Basisschulungen für neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende/ Tätige (6 UST)
  - Intensivschulungen für Hauptamtliche und Mitarbeitende in leitender Verantwortung (12 UST)
  - Benennung und Qualifizierung der Präventionsfachkräfte
  - Einholung von erweiterten Führungszeugnissen für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende
  - Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung durch hauptberufliches/hauptamtliches Personal
  - ...
- Etablierung eines kontinuierlichen Prozesses für Reflexion und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie der Präventionsfachkräfte

**Phase 2:**  
Erarbeitung Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

- 1. Projektetablierung**
  - Ist-Strukturen vor Ort
  - Das Leitungsteam
  - Das Projektteam
  - Rollen und Verantwortlichkeiten
  - Projektterminplan (Wer? Was? Bis wann?) .....
- 2. Bestandsaufnahme/Risikoanalyse**
  - Reflexion bisheriger/möglicher Situationen/Vorfälle
  - Reflexion vorhandener Schutzbereiche/Zielgruppen
  - Risikoanalyse (z. B. Situationen, Orte, Zeiten) .....
- 3. Erarbeitung Konzeptelemente** (vgl. PräVO §§4-10)
  - Festlegung allg. Verhaltensregeln (Verhaltenskodex)
  - Sicherstellung formaler Grundlagen, z. B. erweiterte Führungszeugnisse, Selbstauskunftserklärungen
  - Präventive Mitarbeiterentwicklung, z. B. Einstellungen
  - Identifizierung präventiver Einzelmaßnahmen
  - Etablierung präventiver Kommunikationsstrukturen, z. B. Klärung Verfahrens-/Beschwerdewege
  - Nachhaltige Ergebnissicherstellung .....
- 4. Rückkopplung mit internem Auftraggeber** (Rechtsträger, Leitung, Vorstand)
  - Strukturierter Austausch zu Erfahrungen/Ergebnissen
  - Formulierung Unterstützungsbedarfe, z. B. Methodenwissen, (Abschluss-)Dokumentation, Ressourcen, Termine .....

**Phase 3:**  
Implementierung

**Phase 4:**  
Laufende  
Umsetzung

**Erläuterung:**  
Der hier für Phase 2 vorgelegte Vorschlag zum generellen Vorgehen folgt einfachen, grundlegenden Methoden des Projektmanagements.  
  
Weitergehende Impulse hierzu können als Unterstützung im Erarbeitungsprozess bei Bedarf nachgefragt und vermittelt werden.

**Abbildung: Übersicht Projektphasen**

Die einzelnen Projektschritte in der Erstellungsphase des ISK, der Phase 2, bestehen aus:

1. der Projektetablierung
2. der Bestandsaufnahme und Risikoanalyse
3. der Erarbeitung der Konzeptelemente nach der Präventionsordnung (§§ 4-10)
4. der Rückkopplung mit dem (internen) Auftraggeber

Projektetablierung – Ist-Strukturen vor Ort



**TIPP**  
Nehmen Sie sich Zeit am Anfang – das ist Ihr Turbo nach hinten raus!

Aller Anfang ist in der Regel schwer. Deshalb lassen Sie sich ausreichend Zeit für die Etablierung Ihres Projektes. Sie brauchen zunächst einen Überblick über die genauen Strukturen vor Ort und müssen wissen, wer die Akteure in Person sind. Vor allem ist es wichtig, die jeweils verantwortlichen Leiterinnen und Leiter der Gruppierungen, Einrichtungen und Dienste zu kennen und in das Projekt einzubinden. Denn wer im laufenden Betrieb dafür verantwortlich zeichnet, dass sein Bereich ein sicherer Schutzraum wird und bleibt, muss auch in der Erstellungsphase des Schutzkonzeptes miteinbezogen sein.

Welche kirchlichen und ggf. nichtkirchlichen Einrichtungen und Institutionen gibt es in Ihrer Gemeinde? Welche Akteure sind beteiligt? Erfassen Sie sie sorgfältig mit Leitungsposition, Namen und Kontaktdaten. Nur die vollständige Erfassung aller Verantwortlichkeitsbereiche stellt sicher, dass alle leitenden Akteure am Prozess beteiligt werden und dauerhaft verantwortlich zeichnen für die Erstellung des Schutzkonzeptes und die Entstehung eines lückenlosen Schutzraumes (siehe Beispiel in Abb. 2, ein Arbeitsblatt finden Sie dazu im Anhang).

Ist-Strukturen vor Ort – Beispiel Kirchengemeinde

**WICHTIG:** Nur eine vollständige Erfassung aller Verantwortlichkeitsbereiche im gesamten kirchlichen Raum stellt sicher, dass keine Tatorte für sexualisierte Gewalt in dem durch Prävention zu schaffenden Schutzraum entstehen, vgl. DBK.

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| Pfarrer  | Kirchenvorstand  | Pfarrgemeinderat   | Mitarbeitervertretung von Gemeindeangestellten                    |
| Einrichtungen in Trägerschaft der Gemeinde<br>z. B. Kindergarten, Altenheim                    | Kirchliche (Jugend-)Verbände<br>z. B. KAB, DPSG, Caritas | Jugendarbeit/-pastoral<br>z. B. Messdiener, Katechesegruppen   | Erwachsenenarbeit/-pastoral<br>z. B. Chöre, Bücherei, Bibelkreise |
| Anderweitige nichtkirchliche Institutionen/Einrichtungen<br>z. B. Volkshochschule im Pfarrheim | ...<br>z. B. Jugendliche, Eltern                         | <b>ERLÄUTERUNG:</b><br>Notieren Sie <u>vollständig</u> die bei Ihnen vor Ort bestehenden kirchlichen sowie die in kirchlichen Räumen Ihrer Gemeinde tätigen anderweitigen nichtkirchlichen Institutionen und Einrichtungen (beispielsweise Sprachkurse der VHS, Nähkurse der KFD, ...) und tragen deren jeweilige Gesamtleitung mit Leitungsteam namentlich ein! |   |



**TIPP**  
Möglicherweise wurde/wird im Rahmen des Pastoralprozesses eine Übersicht über pastorale Orte und Gelegenheiten erstellt. Diese ließe sich als gute Grundlage nutzen.

(s. auch Arbeitspapier im Anhang/S. 40)

**Projektetablierung**

**Das Leitungsteam**

Auf der Ebene der Gemeinde können Sie nun für sich beantworten, wer eigentlich was von wem will und wer alles in das verantwortliche Leitungsteam gehört:

- Wer ist der „interne“ Auftraggeber und wer wird Projektkoordinator?
- Wie lautet der genaue Auftrag und was sind die Handlungsspielräume?
- Wann muss sich der Projektkoordinator mit dem Auftraggeber über welche Schritte abstimmen?

Je klarer die Handlungsspielräume und die Autorisierung des Projektkoordinators, umso erfolgreicher das Projekt!

**TIPP**

Denken Sie daran, Stellvertreterinnen und Stellvertreter für alle Positionen zu benennen, um auch bei Ausscheiden eines Teammitgliedes weiter zügig voranzukommen.

**Auftragnehmer**

| Kirchengemeinden                                    | Schulen  | Kindergärten, Kitas | Altenheime/-hilfe | Krankenhäuser | ... |
|---|--|---------------------|-------------------|---------------|-----|
| → <u>Interner Auftraggeber:</u>                     | Rechtsträgervertreter = Gemeindeleitung  |                     |                   |               |     |
| → <u>Projektkoordinator:</u>                        | Präventionsfachkraft   |                     |                   |               |     |
| → <u>Leitungsteam (Runde der Verantwortlichen):</u> | <p><b>Hinweis:</b><br/>Die zu benennenden Leitungskräfte können (auch teilweise) Rechte und Pflichten delegieren, <b>bleiben jedoch immer vollumfänglich verantwortlich!</b></p> |                     |                   |               |     |
| - Kirchenvorstand:                                  | Leitendes Mitglied ≠ Pfarrer   |                     |                   |               |     |
| - Pfarrgemeinderat:                                 | 1. Vorsitzender  |                     |                   |               |     |
| - Mitarbeitervertretung:                            | Leiter der Mitarbeitervertretung   |                     |                   |               |     |
| - Einrichtungen in Trägerschaft der Gemeinde:       | Leiter <u>jeder</u> Einrichtung  |                     |                   |               |     |
| - Kirchliche Verbände in der Gemeinde:              | Leiter <u>jedes</u> Verbandes  |                     |                   |               |     |
| - Jugendarbeit/-pastoral:                           | Leiter <u>jeder</u> Organisation   |                     |                   |               |     |
| - Erwachsenenarbeit/-pastoral:                      | Leiter <u>jeder</u> Organisation   |                     |                   |               |     |
| - Andere nichtkirchliche Einrichtungen:             | Leiter <u>jeder</u> Einrichtung  |                     |                   |               |     |
| - ...   |  |                     |                   |               |     |

Erläuterung: Die oben **vollständig namentlich** zu benennenden **Leitungskräfte** sind **verantwortlich** in je ihrem Bereich, vgl. Rollen

(s. Arbeitspapier im Anhang/S. 41)

**Der „interne“ Auftraggeber**

Der interne Auftraggeber im Kontext Gemeinde ist die Gemeindeleitung als Rechtsträgervertreter. Sie verantwortet die Umsetzung der Aufgabenstellung, leitet das Leitungsteam und stellt alle erforderlichen Rahmenbedingungen für den erfolgreichen Projektablauf sicher.

**Der Projektkoordinator**

Der Projektkoordinator ist derjenige, der das Projektteam in Abstimmung mit dem Leitungsteamleiter koordiniert und das Projektteam leitet. Seine Aufgabe ist es insbesondere, alle Personen und Informationen so zu koordinieren, dass alle Konzeptelemente gemäß PräV0 bearbeitet, die Arbeitspakete klar vergeben und Termine eingehalten werden. Dabei ist es wichtig, dass er das Ziel – die Fertigstellung des ISK – zu jeder Zeit im Auge behält.

**TIPP**

Als Projektkoordinator müssen Sie nicht die meiste Arbeit machen! Ihr Job ist es, den Überblick zu wahren, alle Beteiligten zu koordinieren und das Ziel im Blick zu behalten. Sorgen Sie für ein gemeinsames Projektverständnis.

**Projektetablierung**

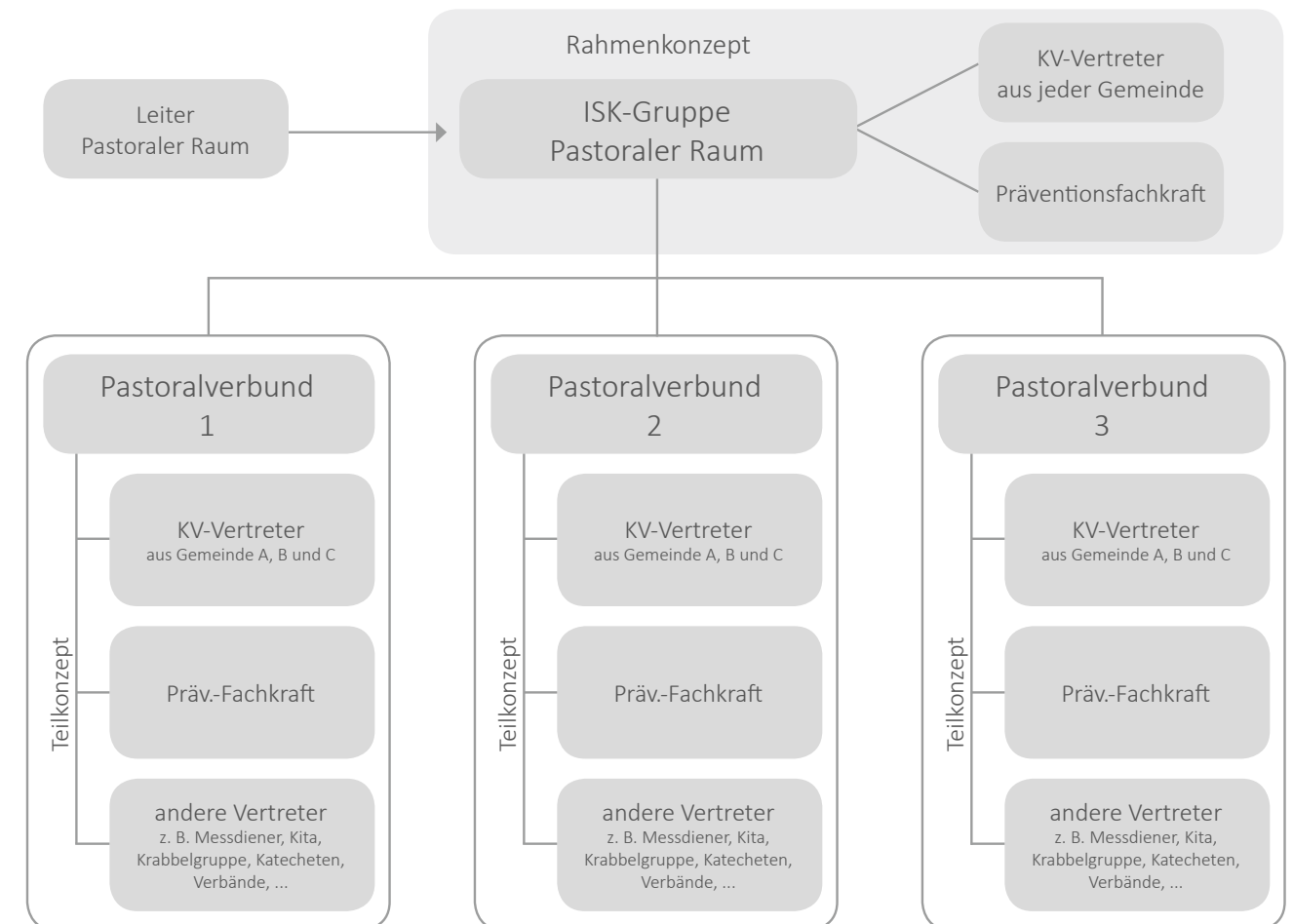
Die Zusammensetzung des übergeordneten Leitungsteams ist einfach: Hier sind idealerweise alle verantwortlichen Leiter Ihres gesamten kirchlichen Raumes vertreten. Sie müssen deshalb Mitglieder des Teams sein, da sie ohnehin schon verantwortlich sind für ihren Bereich als sicheren Schutzraum – und dies auch über die Phase der Konzepterstellung hinaus bleiben!

**HINWEIS**

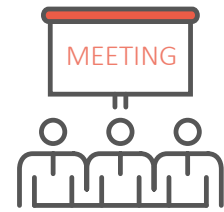
Die zu benennenden Leitungskräfte können jederzeit Rechte und Pflichten (ganz oder teilweise) delegieren, bleiben jedoch immer vollumfänglich verantwortlich!

**BEISPIEL**

Im Bereich der Gemeindepastoral ist es aufgrund der Vielzahl der Gruppierungen und aktueller Umstrukturierungsprozesse sinnvoll, sich zu Beginn des Prozesses zu überlegen, an welchen Stellen ein Zusammenschluss mit anderen Rechtsträgern sinnvoll ist, besonders mit dem Fokus auf die zukünftige Gestaltung des Miteinanders. Hier ist als Anregung ein Modell aufgeführt, wie ein Pastoraler Raum dieses für sich gelöst hat:



**Projektetablierung**



Keine Sorge, dieses große Leitungsteam trifft sich, wenn alles rund läuft, nur zweimal während der Projektphase: das erste Mal zum Kick-off-Meeting! Hier werden die gemeinsame Ausrichtung sowie der grobe Fahrplan besprochen, die Projektleitung und Stellvertretung bestimmt und die Verantwortlichkeiten und Kommunikations- und Berichtswege festgelegt. Abstimmungen zwischendurch gehen dann ausschließlich über den Projektkoordinator. Ein weiteres Treffen im verantwortlichen großen Leitungsteam ist dann allenfalls bei einer grundsätzlichen Kurskorrektur oder zum gemeinsamen „Feiern“ des Ergebnisses notwendig.

**Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten – Beispiel Kirchengemeinde**

| Rollen  | Verantwortlichkeiten   |
|---|--|
| Auftragnehmer<br>= Rechtsträger<br>= Interner Auftraggeber          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• setzt Aufgabenstellung in seinem Verantwortungsbereich um</li> <li>• leitet das Leitungsteam und berichtet strukturiert an den Auftraggeber</li> <li>• detailliert Aufgabenstellung in geeigneter Weise und legt Konzept zur Freigabe durch den Auftraggeber vor</li> <li>• stellt alle erforderlichen Rahmenbedingungen für den erfolgreichen Projektablauf sicher</li> <li>• nimmt bei Verzögerungen/Hindernissen im Projektablauf frühzeitig Rücksprache mit dem Auftraggeber</li> </ul> |
| Projektkoordinator<br>= Präventionsfachkraft<br>= Arbeitsteamleiter | <ul style="list-style-type: none"> <li>• berät und unterstützt den Rechtsträger in Präventionsfragen</li> <li>• koordiniert das Leitungsteam und unterstützt die strukturierte Berichterstattung an den Auftraggeber</li> <li>• leitet und koordiniert das Projektteam</li> <li>• vereinbart Arbeitspakete mit Projektteammitgliedern/-gruppen, unterstützt diese und hält Ergebnisse nach</li> <li>• berichtet zu Arbeitsergebnissen des Projektteams an Rechtsträger und Leitungsteam</li> </ul>                                   |
| Leitungsteam-mitglieder   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• stellen die Erarbeitung geeigneter Präventionsmaßnahmen und deren Umsetzung in ihrem Verantwortungsbereich nachhaltig und vollumfänglich sicher (Delegation von Rechten/Pflichten formlos schriftlich möglich)</li> <li>• berichten hierzu regelmäßig an den Rechtsträger und den Projektkoordinator (= Präventionsfachkraft)</li> <li>• stellen die kontinuierliche Mitarbeit eines Mitgliedes für ihren Verantwortungsbereich im Projektteam sicher</li> </ul>                            |
| Projektteam-mitglieder  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• erarbeiten nach Maßgabe des Projektteamleiters und in enger Kommunikation mit allen Betroffenen ihres Verantwortungsbereiches geeignete Präventionsmaßnahmen und unterstützen nachhaltig deren Umsetzung</li> <li>• berichten hierzu regelmäßig an den Projektteamleiter (= Präventionsfachkraft) und ihr Leitungsteammitglied</li> </ul>   |

Eine detaillierte Übersicht der einzelnen Rollen und Verantwortlichkeiten finden Sie zusätzlich im **Anhang Abbildung 5 (als DIN A4)**

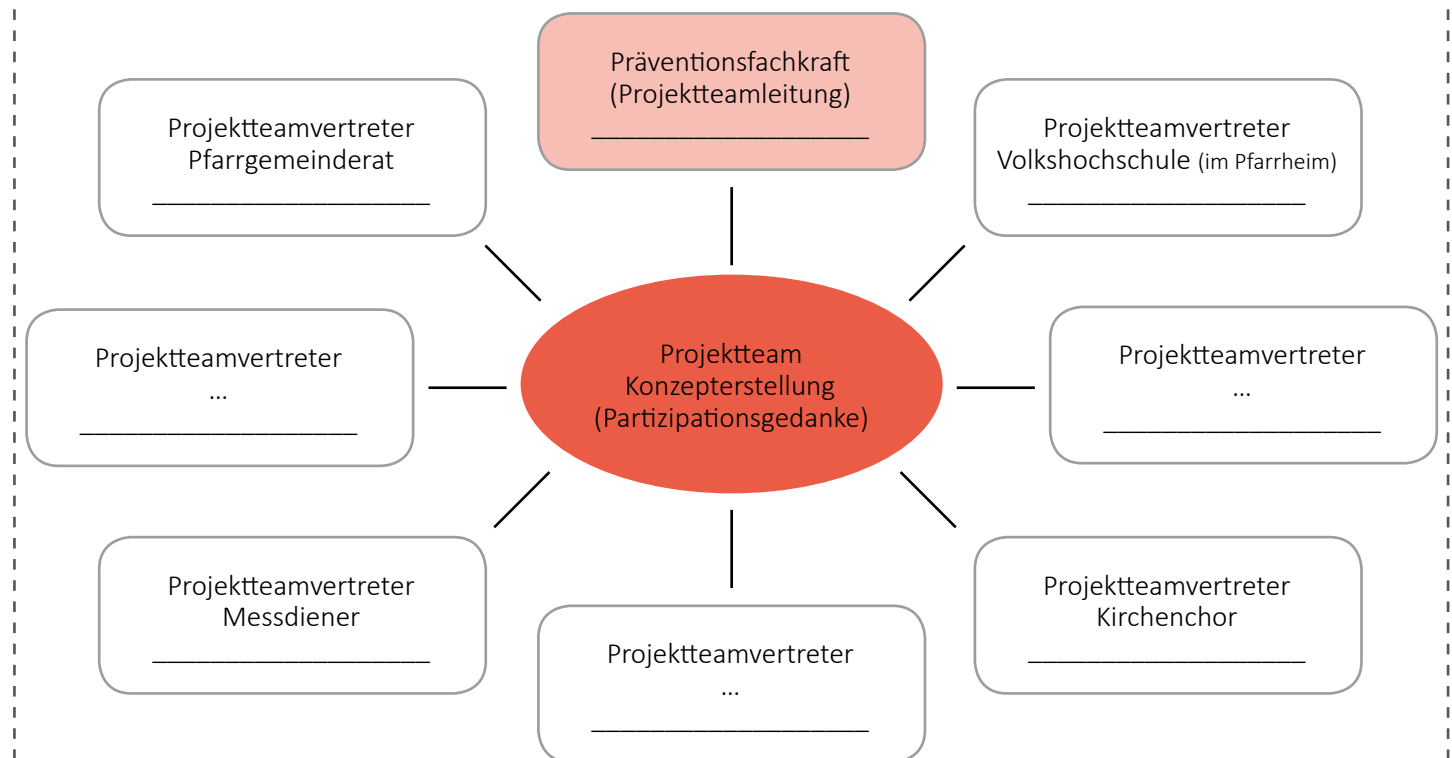
**Projektetablierung**



**Das Leitungsteam**

Die Mitglieder des übergeordneten Leitungsteams sind auch verantwortlich dafür, dass ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen, um das ISK zu entwickeln. Sie stellen sicher, dass aus ihren jeweiligen Bereichen Mitarbeiter/-innen benannt werden, die im Projektteam (insgesamt oder nur in Teilbereichen) mitwirken. Natürlich können dies auch die Leitungsteammitglieder bzw. Leitungen selbst sein. Die Mitglieder des Projektteams erstellen dann das Schutzkonzept im Rahmen der vom Leitungsteam definierten Handlungsspielräume und unter Einbindung aller Beteiligten (partizipativ). Die Ergebnisverantwortung bleibt zu jedem Zeitpunkt bei den Mitgliedern des übergeordneten Leitungsteams.

**Dokumentation Projektteam – Beispiel Kirchengemeinde**



(s. auch im Anhang/S. 42)

**Projektetablierung**

**Erstellung Projektterminplan**

Die Erstellung eines ISK ist eine komplexe Aufgabenstellung: Sie beinhaltet zahlreiche Aufgaben und bezieht viele Akteure partizipativ mit ein. Deshalb ist es für einen gelingenden Projektverlauf erforderlich, sich einen zeitlichen Rahmen und Ablaufplan zu geben, der für alle Beteiligten bindend ist. Verständigen Sie sich schon im ersten Projektmeeting über die Zeitschiene. Zu wissen, wann man fertig sein wird, inspiriert und verleiht Flügel. Natürlich können Sie Termine auch bei dringendem Bedarf noch einmal korrigieren! Sie bestimmen Ihr Tempo.

**Im Anhang finden Sie einen exemplarischen Projektterminplan** mit den einzelnen Projektschritten: 1. Projektetablierung, 2. Bestandsaufnahme/Risikoanalyse, 3. Erarbeitung Konzeptelemente und 4. Rückkopplung.



*Setzen Sie sich Ziele! Man braucht erfahrungsgemäß immer so viel Zeit, wie man sich gibt. Und: Ergebnisse sind nicht immer besser, wenn man sich sehr viel Zeit lässt.*

*Eine powervolle Frage für Zweifler: Empfinden Sie Termine eher als Druck oder als Unterstützung, um Aufgaben zügig fertigzustellen? – Die Erfahrung aus dem Projektmanagement zeigt, dass Teams, die sich einen bindenden zeitlichen Fahrplan geben, in der Regel schneller fertig sind.*



**Rückkopplung**

Rückkopplung heißt in dem Zusammenhang, sich im Laufe des Projektes kontinuierlich mit seinem „internen“ Auftraggeber abzustimmen. Dann wissen Sie auch, dass Sie nicht umsonst arbeiten. Nutzen Sie aber durchaus auch die Möglichkeit, sich zu bestimmten Meilensteinen oder bei Grundsatzfragen mit der Koordinationsstelle Prävention abzustimmen und Unterstützung zu holen:

**Rückkopplung mit (internem) Auftraggeber**



Vierteljährliche Austauschtreffen als Rahmen für Umsetzungsprozess  
→ Themenwünsche und Unterstützungsbedarfe nennen



Turnusmäßiges Feedback bei Erreichen bestimmter Meilensteine  
→ Einreichen von Zwischenergebnissen: „Wir sind auf dem richtigen Weg!“

**weiterführende Hilfe und Unterstützung**



Ich habe eine kurze Frage!  
→ Telefon Koordinationsstelle Prävention: 05251 / 125-1213 oder 125-1427



Hallo! Ich hätte gerne vor Ort Unterstützung im Prozess  
→ 15 Stunden Prozessbegleitung durch Honorarkräfte sind möglich

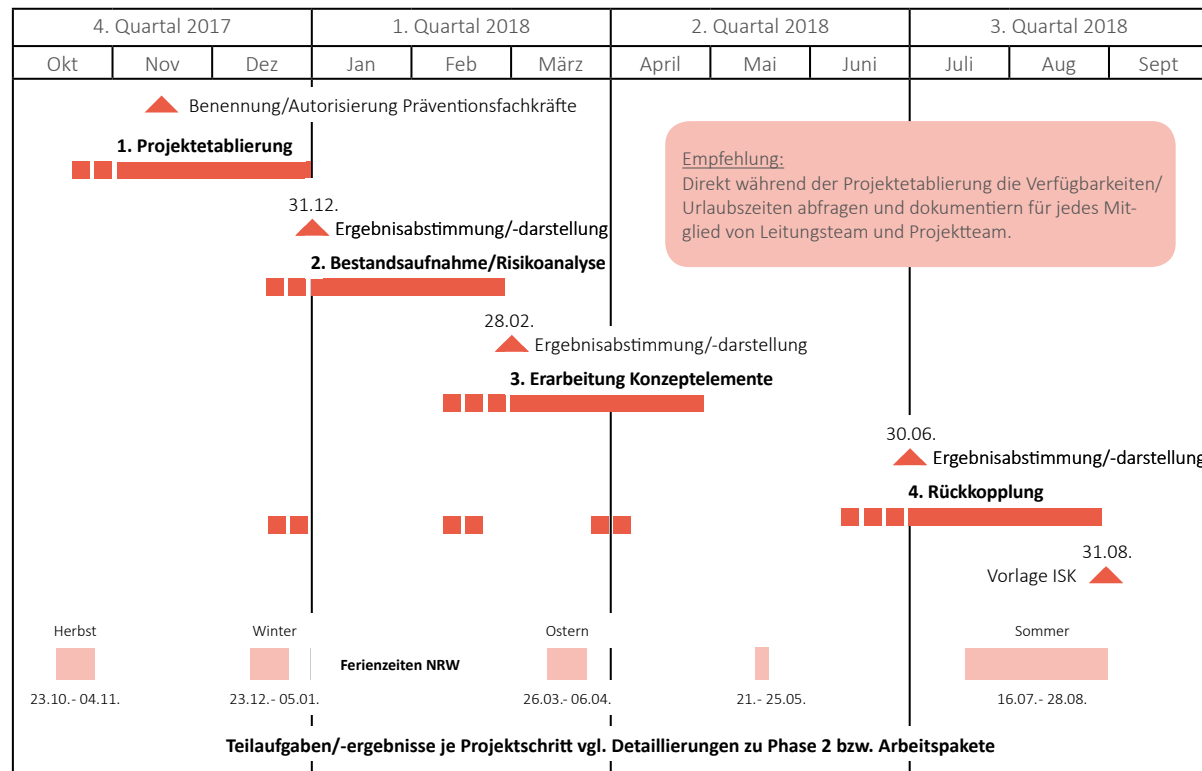


Hilfe! Ich benötige dringend einen „Feuerlöscher“  
→ Kontakt zum Präventionsbeauftragten aufnehmen (Tel. s.o.)

**Besprechungen zielführend gestalten**

Projektmanager verbringen einen Großteil ihrer Arbeitszeit in Besprechungen – diese effizient und zielführend zu gestalten, trägt wesentlich zum Projekterfolg bei. Darum ist es wichtig, Besprechungen nicht nur gut vorzubereiten, sondern auch so zu moderieren, dass alle Teilnehmer engagiert zu ihrem Gelingen beitragen. Die wichtigsten Voraussetzungen hierfür sind simpel und gut auch vor Ort umzusetzen:


- Machen Sie es sich zur Gewohnheit, nur Besprechungen und Sitzungen abzuhalten, für die im Vorfeld eine klare Agenda mit konkreten Zielvorstellungen vorliegt.
- Geben Sie jeder Sitzung einen definierten Zeitraum, der nicht überschritten wird. Das schont die Ressourcen aller.
- Halten Sie die Ergebnisse noch während der Sitzung in einem Ergebnisprotokoll fest – kurz und knackig. Was wurde entschieden, wer übernimmt welche Aufgabe und bis wann, ggf. Termin für ein nächstes Treffen.



**Empfehlung:**  
Direkt während der Projektetablierung die Verfügbarkeiten/Urlaubszeiten abfragen und dokumentieren für jedes Mitglied von Leitungsteam und Projektteam.



Berichten und Dokumentieren im Projekt

**TIPP**  Die richtige Information zur richtigen Zeit an die richtigen Adressaten zu bringen, ist eine der wichtigsten Aufgaben der Projektleitung und stellt Vollständigkeit, Konsistenz und Transparenz der Prozesse sicher.

Um die Transparenz und Nachvollziehbarkeit aller Abläufe und Inhalte zu gewährleisten, ist es notwendig, alle Arbeitspakete, Abläufe und Entscheidungen im fortschreitenden Projekt zu dokumentieren. Schaffen Sie sich ein Instrument, mit dem Sie einen leichten Überblick über die Beteiligten und die zu erarbeitenden Inhalte gewinnen. Sonst wissen Sie nachher nicht mehr, wer eigentlich was schon erledigt hat und wo Sie noch einmal nachhaken müssen.

Ein Beispiel hierzu finden Sie im Anhang für die Bestandsaufnahme/Risikoanalyse. Hier wird in einer Excel-Tabelle exemplarisch dargestellt, wie man die zu erledigenden Arbeitspakete und Inhalte zu den jeweiligen Projektteammitgliedern in Bezug bringen kann und damit jederzeit den Überblick behält. Übernommene Aufgaben können so einfach verfolgt und abgehakt werden.

Wenn Sie bei der Dokumentation der Arbeitspakete möglichst frühzeitig den Bezug zu den Elementen des zu erstellenden Schutzkonzeptes schaffen, laufen Sie nicht Gefahr, in Aktionismus zu verfallen, sondern arbeiten von Anfang an sehr zielgerichtet.

| Bestandsaufnahme/Sachstandserhebung und Risikoanalyse<br>Leitfrage: Wo stehen wir derzeit? (Nicht: Wo wollen wir hin?) |  | Schutzbereiche/Zielgruppen des Schutzraumes Kirchengemeinde |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|--|--|---|------------------|-------------------|------------------------|---------------|------|-------------|-------------|-----|
| Lfd. Nr.   | Präventionsrelevante Analyseaspekte                              | Pfarrleitung  | Kirchen-vorstand | Pfarrge-meinderat | Mitarbeiter-vertretung | Kinder-garten | DPSG | Mess-diener | Jugend-chor | ... |
| 1.   | <b>Bisherige Betroffenheit</b>                                   |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | In der eigenen/benachbarten Kirchengemeinde?                     |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | In anderen Einrichtungen des näheren Umfeldes?                   |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Kenntnisse/Sensibilisierung aus Studien/Untersuchungen?          |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | ...  |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 2.   | <b>Integrität des Schutzbereiches</b>                            |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Wesentliche Tätigkeitsfelder, Prozessabläufe und Ereignisse?     |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Beteiligte, Rollen und Verantwortlichkeiten?                     |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Situationen, Orte, Zeiten für besondere Aufmerksamkeit?          |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | ...  |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 3.   | <b>Verhaltens- und Umgangsregeln</b>                             |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Geltende Regeln im Umgang miteinander/mit Schutzbefohlenen?      |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Formen der Dokumentation, Verbindlichkeit, Sanktionierung?       |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Vertrauen/Autorität, Nähe/Distanz, Körperkontakt/Intimität, ...? |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | ...  |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 4.   | <b>Mitarbeiterprozesse (Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige)</b>  |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Bei der Einstellung/Aufnahme? (z. B. Eignungskriterien)          |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Im Zuge der Aus- und Weiterbildung?                              |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Präsenz/Erkennbarkeit in Alltagsabläufen?                        |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | ...  |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 5.   | <b>Präventive Einzelmaßnahmen</b>                                |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Formen der Thematisierung?                                       |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Aspekte/Initiativen der Stärkung?                                |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Instrumente der Sensibilisierung und Früherkennung?              |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | ...  |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 6.   | <b>Präventive Kommunikationsstrukturen</b>                       |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Bedeutung von Prävention in bisheriger Kommunikation?            |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Mittelungswege für Betroffene?                                   |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Interventions- und Verfahrenswege?                               |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | ...  |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 7.   | <b>Vollständigkeit und Nachhaltigkeit des Ergebnisses</b>        |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Mitwirkung in Respekt und Wertschätzung?                         |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Zielgerichtete, verbindliche Kommunikation?                      |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | Wertungsfreie Konsequenz?  |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|  | ...  |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |

**Checkliste Arbeitspakete: Bestandsaufnahme/Risikoanalyse**

Exemplarische Darstellung folgender Prinzipien

1. Vollständige Berücksichtigung aller Schutzbereiche im Schutzraum Kirchengemeinde  
→ einfache Bezugnahme auf Arbeitspakete je Projektteammitglied und damit verbundene Verantwortlichkeiten
2. Frühzeitige Bezugnahme auf die Konzeptelemente des Institutionellen Schutzkonzeptes  
→ frühzeitig zielgerichtetes Arbeiten bereits in der Bestandsaufnahme/Risikoanalyse
3. Übersichtliche Grundlage für bereichsübergreifenden Austausch in Leitungs- und Projektteam  
→ einfache Sicherstellung von Vollständigkeit, Konsistenz und Transparenz des Institutionellen Schutzkonzeptes

Pragmatische Tipps zum Gelingen

- Nehmen Sie sich Zeit am Anfang – das ist Ihr Turbo nach hinten raus!
- Fordern Sie einen klaren Auftrag ein und definieren Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten im Projekt
- Sorgen Sie für ein gemeinsames Verständnis im Projekt- und Arbeitsteam (Sie brauchen eine gemeinsame Vision/eine gemeinsame Sprache)
- Achten Sie auf Verbindlichkeit in puncto Arbeitsaufträge und Termine einhalten
- Üben Sie im Team die Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung
- Trauen Sie sich, Dinge, die nicht funktionieren, anzusprechen
- Planen Sie jedes Teammeeting
- Beschließen Sie, auf wie vielen Seiten Sie das ISK darstellen möchten – planen Sie kapitelweise

Pragmatische Fragen zur Fokussierung

Die folgenden Fragen können im Austausch mit dem Projektteam hilfreich sein:

- Was möchte ich durch die Erstellung des ISK erreichen? – 1 bis 3 **konkrete** Ziele
- Und woran erkenne ich, dass ich das erreicht habe? – Messbare Kriterien je Ziel finden
- Durch welche Maßnahmen implementiere ich das ISK schon während seiner Erstellung?

- Wodurch erschaffe ich im Alltag jeden Tag aufs Neue die achtsame Haltung?
- Was ist ein alltäglicher Ausdruck des gelebten ISK?
- Mit welcher Qualität wollen wir den Prozess erleben?
- Darf er Spaß machen?





Überblick Konzeptelemente

Die Inhalte des Institutionellen Schutzkonzeptes, die jeder Rechtsträger für sich beschreiben soll, lassen sich in der Abbildung des Hauses gut in einen Zusammenhang miteinander bringen. Es ist wichtig, dass die einzelnen Elemente des Institutionellen Schutzkonzeptes ineinandergreifen, in Wechselwirkung zueinander gebracht und gemeinsam mit Kindern, Jugendlichen, Eltern und Verantwortlichen in den Gruppen, Einrichtungen und Diensten entwickelt werden.



(vgl. Bistum Eichstätt/Ursula Enders)

**„Sexueller Missbrauch entwickelt sich in einem Umfeld, welches ihn ermöglicht.“**

(Gründer, Mechthild; Stemmer-Lück, Magdalena: Sexueller Missbrauch in Familien und Institutionen. Stuttgart 2013.)

Schutz- und Risikoanalyse



Begriffsklärung

Die Analyse vorhandener und potenzieller Risiken für Kinder und Jugendliche in einer Organisation steht sinnvollerweise am Beginn einer jeden Konzepterstellung. In den Ausführungsbestimmungen der Erzdiözese Paderborn zu § 3 PräVO ist dies in folgendem Nebensatz erwähnt: „Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte ... zu erstellen.“

Eine Bestandsaufnahme (Schutz- und Risikoanalyse) lenkt den Blick auf die potenziellen Schwachstellen einer Gruppierung, Einrichtung oder eines Dienstes. Sie hilft, sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen bewusst zu werden. Ebenfalls ist es in diesem Zusammenhang auch hilfreich, auf die gegebenen stärkenden und schützenden Bereiche zu schauen. Die entsprechenden Erkenntnisse bilden im weiteren Prozess eine gute Grundlage für die Entwicklung des jeweiligen Schutzkonzeptes sowie konkreter Präventionsmaßnahmen.

(siehe auch Arbeitshilfe „Institutionelle Schutzkonzepte. Aspekte zur Entwicklung“, S. 20-23)

„Als zentrale Voraussetzungen für die Implementierung von Institutionellen Schutzkonzepten werden die Durchführung einer Schutz-/Risikoanalyse, d.h. die reflexive Auseinandersetzung der Einrichtung mit den eigenen Strukturen, Arbeitsabläufen sowie arbeitsfeldspezifischen Risiken als Entscheidungsgrundlage, die partizipative Einbindung aller in der Einrichtung beteiligten Personen, wie MitarbeiterInnen, Kinder und Jugendliche und deren Eltern sowie der Aspekt, dass die Schutzkonzepte passgenau für die jeweilige Einrichtung konzipiert sein müssen, genannt.“  
(vgl. UBSKM 2013, S. 6 ff.; RTSKM 2011, S. 21 f.; Wolff 2014, S. 103 ff.)

Förderliche Faktoren

- Die Schutz-/Risikoanalyse sollte im Prozess der Entwicklung eines Institutionellen Schutzkonzeptes relativ frühzeitig angesiedelt sein. Sie hilft, sich in das Thema einzufinden. Die darin gewonnenen Erkenntnisse können eine gute Basis für die weiteren Überlegungen zur Risikominimierung sein.
- Überlegen und entscheiden Sie gemeinsam, mit welcher Methode die Analyse bei Ihnen am besten stattfinden kann: Persönliche Gespräche? Ein digitaler oder analoger Fragebogen? Welche Fragen sollten vorkommen?
- Eine Schutz-/Risikoanalyse sollte unter Beteiligung möglichst vieler Bezugsgruppen einer Einrichtung (z. B. Teilnehmer/-innen, Leiter/-innen, Träger) stattfinden, um die Organisation aus mehreren Blickwinkeln möglichst vollständig zu betrachten.
- Bereits im Vorfeld sind Überlegungen empfehlenswert, wie mit den Ergebnissen der Schutz-/Risikoanalyse weitergearbeitet wird. Nach Möglichkeit sollten sie mindestens allen Beteiligten transparent gemacht werden. Vielleicht ist ein gemeinsamer Workshop oder Projekttag eine Idee?
- Insgesamt stellt eine Schutz-/Risikoanalyse oftmals den ersten Schritt zu einer Enttabuisierung des Themas, einer Sensibilisierung und Klärung dar. Dabei hilft es natürlich, wenn die Kommunikationskultur einer Gruppierung, einer Einrichtung oder eines Dienstes auch vorher schon sensible und kritische Themen gut zuließe.

Schutz- und Risikoanalyse

Stolpersteine

- Wenn eine Schutz-/Risikoanalyse bspw. nur von einer Bezugsgruppe einer Einrichtung oder Organisation durchgeführt wird oder einzelne Themenbereiche fehlen, können Risikofaktoren aus dem Blick geraten. Verletzliche Stellen können aber auf ganz verschiedenen Ebenen vorhanden sein, z. B. im baulichen Bereich, bei den Einstellungsverfahren neuer Mitarbeiter/-innen oder dem Umgang mit Nähe und Distanz.
- Nötig für eine effektive Schutz-/Risikoanalyse ist zudem eine klare Grundhaltung und Position des Trägers bzgl. seiner Verantwortung, seiner Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten im weiteren Prozess (z. B. Offenheit für die Ergebnisse, klare Auftragserteilung für die Erstellung der Schutz-/Risikoanalyse).
- Eine Schutz-/Risikoanalyse sollte nicht nur aktuelle und potenzielle zukünftige Strukturen und Situationen in den Blick nehmen, die Gefährdungsmomente bergen könnten. In ihrem Zusammenhang sollte der Blick auch in die Vergangenheit gerichtet werden: Gibt es z. B. nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt? Die Erfahrungen zeigen, dass entsprechende Geschehnisse – sofern vorhanden – im Laufe der Entwicklung eines Schutzkonzeptes ohnehin meist früher oder später thematisiert werden.



Nutzen Sie die Schutz-/Risikoanalyse auch, um neben möglichen Gefährdungen auch Potenziale in den Blick zu bekommen: Welche Schutzfaktoren sind bei Ihnen bereits etabliert und sollten sinnvollerweise aufrechterhalten und verstetigt werden?

BEISPIEL

- In einer **Pfarrgemeinde** wurden sehr gute Erfahrungen damit gemacht, eine Gruppenstunde zur Schutz-/Risikoanalyse durchzuführen. Nach einer Einführung wurden dort zuerst die Kinderrechte thematisiert und über Regeln für das Miteinander gesprochen. Anschließend wurde mit Hilfe von Wimmelbildern (siehe Tipp) gemeinsam überlegt, welche Risiken und Gefahren es im Verband geben kann und was die Kinder und Jugendlichen brauchen, um sich sicher zu fühlen. Ein beispielhafter Ablauf findet sich im Anhang.
- Eine Schule, konkret: ein **Berufskolleg**, hat im Laufe des Prozesses der Erstellung eines Schutzkonzeptes festgestellt, dass auf die Schutz-/Risikoanalyse als Grundlage noch ein deutlicherer Akzent gesetzt werden könnte. Entwickelt wurde daraufhin ein Fragebogen (s. Anhang), den Vertreter aller beteiligten Gruppen ausfüllten. Die Ergebnisse, die gesammelt an die einzelnen Fachgremien der Schule zurückgemeldet wurden, waren teils bestätigend, boten teils aber auch konkrete Ansatzpunkte zur Weiterarbeit und waren im weiteren Verlauf ausgesprochen hilfreich.

Schutz- und Risikoanalyse

BEISPIEL

- Ebenfalls einen Fragebogen nutzte ein **Jugendverband**, verschickte diesen aber online an seine Mitglieder. Er umfasste insgesamt 20 Fragen, bei denen das individuelle Erleben der Gemeinschaft im Verband im Vordergrund stand. Die Antworten wurden anonym abgegeben. Mit den Ergebnissen wurde im Rahmen eines Workshops zum Thema „Schutzkonzept“ weitergearbeitet. In diesem Workshop wurden die Inhalte vorausgegangener Präventionsschulungen aufgefrischt, die Ergebnisse der Befragung vorgestellt und auf dieser Grundlage ein Schreibgespräch zum Verhaltenskodex durchgeführt. Die Ergebnisse flossen in die Formulierung des Schutzkonzeptes ein.
- Kinder standen im Fokus von Gruppenstunden zur Prävention bei einer Projektwoche im **Haus der Dommusik** in Paderborn. Abhängig vom Alter der Kinder wurden über verschiedene Methoden (s. Anhang) zunächst verschiedene grenzverletzende Situationen gemeinsam erarbeitet und der Umgang mit ihnen ausgewertet. Bei dieser Risikoanalyse standen übergreifende Fragen im Vordergrund: Welche Regeln haben wir? Welche fehlen uns? Die Erkenntnisse wurden direkt den verschiedenen Bereichen eines Verhaltenskodex zugeordnet, dokumentiert und der Leitung für die weitere Erstellung des Schutzkonzeptes zur Verfügung gestellt.

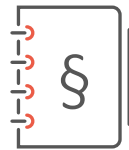
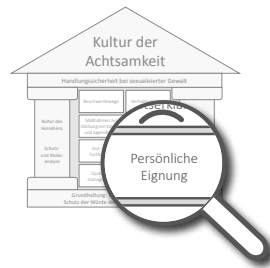


Die Grafikerin und Illustratorin Dorothee Wolters hat mehrere anschauliche Wimmelbilder gestaltet, anhand derer man sehr gut grenzverletzende Situationen z. B. in einer Jugendfreizeit, auf einem Zeltplatz, in der Pfarrei oder auf dem Schulhof mit Kindern und Jugendlichen erarbeiten kann. Die Poster sind größtenteils bei Zartbitter e.V. ([www.zartbitter.de](http://www.zartbitter.de)) zu bestellen.



Persönliche Eignung

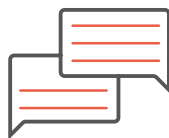
Begriffsklärung



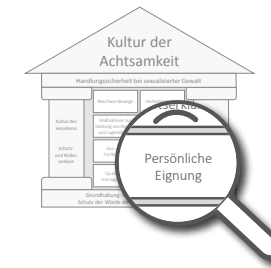
§ 4 PräVO zufolge tragen kirchliche Rechtsträger „Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.“ Entsprechend sinnvolle Instrumente der Personalauswahl und -entwicklung einzusetzen, liegt in der Verantwortung der Leitungsebene. Dazu gehört, dass die zuständigen Personalverantwortlichen das Thema bereits im Vorstellungsgespräch wie auch in weiteren Personal- und Mitarbeitergesprächen ansprechen. Zudem sind die Verantwortlichen dazu angehalten, die Thematik sexualisierte Gewalt auch in Erstgesprächen mit ehrenamtlich Mitarbeitenden anzusprechen. Es ist zudem Pflichtthema in Aus- und Fortbildung. Sind Personen wegen einer nach dem Strafgesetzbuch (StGB) oder im kirchlichen Rechtsraum nach dem Codex Iuris Canonici (CIC) strafbaren sexualbezogenen Handlung rechtskräftig verurteilt, dürfen diese in keinem Fall eingesetzt werden.

(siehe auch Arbeitshilfe „Institutionelle Schutzkonzepte. Aspekte zur Entwicklung“, S. 30, 36)

Förderliche Faktoren



Durch das offene Ansprechen des Themas in Vorstellungs- und Personalgesprächen signalisieren Sie, dass die Prävention von (sexualisierter) Gewalt für Sie kein Tabuthema ist. Sie machen deutlich, dass Sie eventuelle Vorkommnisse ernst nehmen und entschlossen handeln werden. Das senkt für Betroffene die Hemmschwelle, Grenzverletzungen zu thematisieren. Zugleich schreckt es potenzielle Täter/-innen ab. In dem Gespräch sollten zudem die institutionell verankerten Präventionsmaßnahmen und Beschwerdewege (inkl. Handlungsleitfäden) vorgestellt und die Bereitschaft geklärt werden, diese mitzutragen. Erfahrungsgemäß empfiehlt es sich, in Personalgesprächen besonders die Haltung in den Blick zu nehmen. Hierzu kann ein Verweis auf die Aussagen z. B. im Leitbild hilfreich sein.



Stolpersteine

Erfahrungsgemäß ist es nicht angenehm, das Thema in Vorstellungsgesprächen anzusprechen. Das sollte aber nicht dazu führen, es zu vermeiden. Helfen können entsprechende Gesprächsleitfäden mit Inhalten, die bezüglich der Prävention sexualisierter Gewalt relevant sind. Sind regelmäßige Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche oder gemeinsame Fachtage bei Ihnen selbstverständlich? Weiter so! Fehlen solche Angebote, so ist es deutlich schwieriger, positive Entwicklungen bei den Mitarbeiter/-innen im Blick zu behalten und ggf. zu fördern sowie rechtzeitig auf negative aufmerksam zu werden und Einfluss nehmen zu können.

BEISPIEL

Möglicher Leitfaden, um das Thema persönliche Eignung in ein Bewerbungsgespräch zu integrieren

Im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ können beispielsweise folgende Aspekte thematisiert werden:

- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Wenn bereits vorhanden: Vorstellung des sexualpädagogischen Konzeptes einer Einrichtung
- Relevanz der Kinderrechte für den (Arbeits-)Alltag
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen
- Vorstellung der Beschwerdewege für die Minderjährigen und deren Angehörige
- Umgang mit Konflikten im Team
- Psychohygiene und (Selbst-)Fürsorge der Mitarbeiter/-innen

Beispielfragen können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige“ fortgebildet?
- Sind Sie bereit, sich zum Thema „grenzachtender Umgang“ fortzubilden?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
- Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche?
- Wie gehen Sie mit Feedback bzw. auch kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?

Persönliche Eignung



**Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

**Begriffsklärung**

Alle kirchlichen Rechtsträger, in deren Kontext es Kontakt mit Kindern und Jugendlichen gibt, sind nach § 5 PräVO verpflichtet, sich bei der Einstellung bzw. Beauftragung ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen zu lassen. Dies muss im Abstand von fünf Jahren wiederholt werden. Daneben muss einmalig (von allen hauptberuflich und nebenamtlich angestellten Mitarbeitenden) eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt werden. Mit dieser Selbstauskunftserklärung bestätigt die betreffende Person, nicht wegen einer strafbaren sexuellen Handlung verurteilt zu sein. Auch nach bereits eingeleiteten Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren wird gefragt. Zudem beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, dem kirchlichen Rechtsträger unverzüglich mitzuteilen, sollte zukünftig ein entsprechendes Ermittlungsverfahren eingeleitet werden.

(siehe auch Arbeitshilfe „Institutionelle Schutzkonzepte. Aspekte zur Entwicklung“, S. 30, 36)

**Förderliche Faktoren**

- Der jeweilige kirchliche Rechtsträger überprüft je nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes, für welche Personen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. (vgl. Ordner – Handreichung Prävention Themenbereich D – S. S. 4-12)
- Hilfreich erscheint, wenn klar festgelegt und transparent gemacht ist, wer welches Dokument vorlegen muss, wie und von wem Einsicht genommen wird und wo und wie es dokumentiert wird (natürlich in Übereinstimmung mit den kirchlichen Datenschutzrichtlinien).
- Auch standardisierte Vorlagen und Formulare, z. B. für die Aufforderungen, können hier ausgesprochen dienlich sein.
- Für die Leitungsebene einer Einrichtung oder Organisation gilt: mit gutem Beispiel vorangehen!

**TIPP**



Ein Risiko kann entstehen, wenn nur das engere System, nicht auch externe Kooperationspartner in den Blick genommen werden. So sollte beispielsweise eine Schule das Thema auch in der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern (z. B. Catering-Unternehmen, Über-Mittag-Betreuung, ...) ansprechen.



**Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

**Stolpersteine**

- Der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kann bereits in der Stellenausschreibung erwähnt sein. Fehlt dies, so fehlt auch das frühzeitige Signal, dass das Führungszeugnis selbstverständlicher Bestandteil des Einstellungsprozesses bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist und es kann zu irritierten Nachfragen kommen.
- Ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und/oder einer Selbstauskunftserklärung ausreichend? Hier kann ein falsches Gefühl der Sicherheit entstehen! Gerade im ehrenamtlichen Bereich sind oft auch junge Menschen engagiert. Die Wahrscheinlichkeit ist dann gering, dass entsprechende Straftaten überhaupt schon aufgetreten sind. Weil es das Jugendstrafrecht so vorsieht, ziehen nicht alle strafrechtlichen Verurteilungen von Jugendlichen auch einen Eintrag in ihrem Führungszeugnis nach sich. Die Verjährungsfristen sind hier zudem kürzer. Bei Jugendlichen und Erwachsenen aktuell anhängige Verfahren sind dort natürlich ebenfalls nicht dokumentiert. Auch deshalb umfasst das Schutzkonzept neben der Vorlage dieser Dokumente weitere, wichtige Elemente.

**BEISPIEL**

Die Aufforderung, ein EFZ und eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen, muss deutlich, aber sensibel erfolgen. Hilfreich ist es hier, Anerkennung für die Arbeit und das Engagement auszudrücken und den positiven Nutzen sowie das übergeordnete Ziel in den Vordergrund zu stellen: Unsere Einrichtung, unser Verband, unsere Pfarrei ist ein sicherer Ort für Kinder und Jugendliche! Neben den haupt- und nebenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern investieren gerade die Ehrenamtlichen vor Ort ihre Zeit, tragen mit ihrer Haltung und ihrem Tun dazu bei, sichere Räume für junge Menschen zu schaffen.

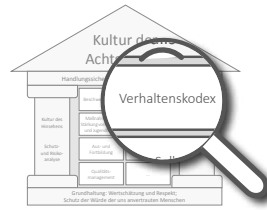
**Haben Sie an alles gedacht?**



- Ist in das Schutzkonzept aufgenommen, welche Personengruppen ein EFZ und eine Selbstauskunftserklärung vorlegen müssen (Art, Dauer und Intensität des Kontaktes)?
- Ist beschrieben, wie die Mitarbeiter/-innen über die Notwendigkeit der Vorlage informiert werden?
- Wo und wem wird das EFZ bzw. die Selbstauskunftserklärung vorgelegt?
- Wie sind Dokumentation und Datenschutz geregelt?
- Wer achtet darauf, dass das EFZ regelmäßig im Abstand von fünf Jahren neu vorgelegt wird?
- Wurden die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie die hierzu erlassenen Ausführungsbestimmungen berücksichtigt?



Verhaltenskodex



Begriffsklärung

Jeder Rechtsträger hat nach § 6 PräVO die Verpflichtung, in der Einrichtung allgemeingültige Verhaltensregeln für den Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen aufzustellen. Sichergestellt werden sollen somit insbesondere ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, ein respektvoller Umgang und eine offene Kommunikationskultur. Der Verhaltenskodex soll partizipativ erarbeitet werden.

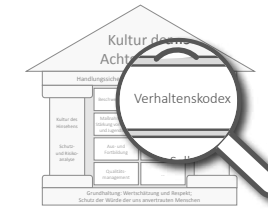
(siehe auch Arbeitshilfe „Institutionelle Schutzkonzepte. Aspekte zur Entwicklung“, S. 24-26)

Förderliche Faktoren

- Eine gründliche, umfassende Schutz-/Risikoanalyse ist hier oft schon die „halbe Miete“. In dieser sind oftmals bereits bestehende Regeln auf den Prüfstand gestellt und evtl. Empfehlungen für ihre Erweiterung oder Veränderung erarbeitet worden. Dies kann eine ausgesprochen hilfreiche Grundlage für den Verhaltenskodex sein.
- An den Schulen in der Trägerschaft des Erzbistums Paderborn wurden bereits im Vorfeld der Schutzkonzepte schulspezifische Konzepte zum Lehrer-Schüler-Verhältnis durch sogenannte Nähe-und-Distanz-Gruppen erstellt. Auch diese können in den Verhaltenskodex einfließen.
- Zudem haben sich (frühzeitige) Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt als Grundlage für die Erstellung eines Verhaltenskodex als sehr unterstützend erwiesen (vgl. Wazlawik/Schwerdt 2016).
- Ein weiterer unterstützender Faktor kann gerade bei der Entwicklung eines Verhaltenskodex die Hinzuziehung externer Prozessbegleitung sein.



Die Erfahrung zeigt, dass der Verhaltenskodex das Herzstück des Schutzkonzeptes ist. Es lohnt sich, hier bei der Erstellung eines Schutzkonzeptes einen besonderen Schwerpunkt hinzulegen. Auch im Hinblick auf die Partizipation von Kindern und Jugendlichen eignet sich der Verhaltenskodex in besonderem Maße! Partizipation sollte allerdings nach Möglichkeit nicht nur in einer Phase der Schutzkonzept-Erstellung vorkommen. Wie in der Begleitstudie der Universität Münster mehrfach betont wird, bietet die Einbindung von Kindern, Jugendlichen, aber auch von deren Eltern die große Chance, „blinde Flecken“ zu beseitigen, indem die Entwicklung des Schutzkonzeptes durch deren Perspektive bereichert wird.



Verhaltenskodex

Stolpersteine

- Der Verhaltenskodex sollte nicht unumstößlich sein. Unter bestimmten, festgelegten Umständen (z. B. bei entsprechender Transparenz und Notwendigkeit) sollten auch Ausnahmen denkbar sein. Beispiel: Bei Aktivitäten einer Pfarrgemeinde gilt generell, dass männliche und weibliche Teilnehmer/-innen in getrennten Räumen übernachten. Im Rahmen von Großveranstaltungen wie z. B. bei einem Katholikentag kann es hier aber organisatorisch möglich sein, dass nur das gemeinsame Übernachten in einer Turnhalle angeboten werden kann.
- Die Vorgaben und Empfehlungen des Verhaltenskodex sollten weder zu abstrakt noch zu kleinschrittig sein. Es gilt hier, einen „Spagat zwischen klaren Vorgaben, die gegebenenfalls eine Boykothaltung provozieren könnten, und zu allgemeinen Vorgaben, die letztendlich beliebig und somit sinnlos seien, zu meistern“ (Wazlawik/Schwerdt 2016: S. 98).
- In manchen inhaltlichen Bereichen erweist es sich als schwierig, Regeln aufzustellen, die von allen getragen würden (Schule, Träger, gesamtgesellschaftlich), da es teilweise, z. B. zu digitalen Medien, sehr konträre Positionen gibt (vgl. ebd.). Bei diesen Aushandlungsprozessen, die ein großer Gewinn für die inhaltliche Beschäftigung sein können, ist es besonders wichtig, die verschiedenen Ansichten inhaltlich zu begründen und sich immer wieder auf das übergeordnete Ziel des Schutzkonzeptes als Referenz zu besinnen.
- Insgesamt sollten Sie im Blick behalten, dass die Regeln des Verhaltenskodex Unterstützung und Handlungssicherheit bieten, aber nicht als Beschränkung der pädagogischen Fähigkeiten oder Vertrauensverlust wahrgenommen werden sollen (vgl. ebd.).



Im Verhaltenskodex sollten auch Schutzmaßnahmen für den Umgang mit digitalen Medien berücksichtigt werden. Sofern es nicht auch bereits Regeln und Vereinbarungen für diesen Bereich gibt, bietet die Erstellung eines Schutzkonzeptes das Potenzial, hier Handlungssicherheit für Kinder, Jugendliche und pädagogische Fachkräfte für die gemeinsame Interaktion und Kommunikation durch digitale Medien zu entwickeln oder zu erweitern.



Verhaltenskodex



BEISPIEL

- Im Jugendverband können die Teilnehmer/-innen, wie z. B. bei der Katholischen Jungen Gemeinde im Erzbistum Paderborn geschehen, über ein Schreibgespräch Beispielsätze für einen Verhaltenskodex gemeinsam entwickeln.
- Vorbereitung: Auf 5 Plakaten werden die Bereiche „Sprache und Wortwahl“, „Nähe, Distanz und Körperkontakte“, „Intimsphäre“, „Medien und soziale Netzwerke“ sowie „Disziplinierungsmaßnahmen“ notiert.
- Auftrag: „Beschreibt für den jeweiligen Teilbereich, welche ausgesprochenen und unausgesprochenen Regeln ihr für den Umgang miteinander wahrnehmt. Wie steht ihr dazu? Welche Regeln fehlen euch? Notiert ggf. Beispielsituationen.“
- Durchführung: Die Teilnehmer/-innen gehen von Plakat zu Plakat. Das „Gespräch“ findet zunächst nur in Schriftform statt. Alle Ideen, Fragen, Kommentare sind erwünscht. Wichtig: Es gibt kein Richtig oder Falsch, das eigene Erleben steht im Vordergrund.
- Auswertung: Auf der Grundlage der entstandenen Plakate werden in Kleingruppen Beispielsätze für einen Verhaltenskodex, bezogen auf den jeweiligen Teilbereich, formuliert.
- Im Pastoralverbund Eving-Brechten wurde der Weg gewählt, am Verhaltenskodex nicht nur mit den Kindern und Jugendlichen, sondern auch gemeinsam mit den Eltern zu arbeiten, deren Tochter oder Sohn regelmäßig Gruppenstunden in einer der zugehörigen Gemeinden besucht. Zudem fand für weitere Interessierte zeitnah zu diesem Termin eine Informationsveranstaltung zum Thema „Wir wollen Kinder und Jugendliche schützen! Wir erstellen ein Schutzkonzept für unseren Pastoralverbund!“ statt. Beides konnte somit ressourcenschonend gemeinsam konzipiert und vorbereitet werden. Für einen beispielhaften Ablauf eines solchen Abends sowie Textbausteine für die Einladung zu einem entsprechenden Elternabend siehe Anhang.



Beschwerdewege

Begriffsklärung

Sollte es trotz der vorab beschriebenen Maßnahmen zu Grenzverletzungen oder -überschreitungen anvertrauter Kinder und Jugendlicher kommen, so müssen nach § 7 PräVO sowohl interne als auch externe Beratungs-, Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewege vorgehalten sein. Wichtig ist, dass diese Beschwerdewege für alle Beteiligten gleichermaßen transparent und zugänglich sind.

(siehe auch Arbeitshilfe „Institutionelle Schutzkonzepte. Aspekte zur Entwicklung“, S. 27, 31)



*Mit Blick auf eine nachhaltige, wirkungsvolle „Kultur der Achtsamkeit“ ist es sinnvoll, hier einen Schritt weiterzudenken: Inwieweit gibt es feste, regelmäßige Formen, um eine Feedback-Kultur und eine Fehlerfreundlichkeit als normale Bestandteile des Zusammenlebens und -arbeitens zu initiieren und aufrechtzuerhalten?  
Dies gilt besonders im Hinblick auf die Hilfe bei Vorkommnissen von (sexualisierter) Gewalt, denn die Erfahrung zeigt: Wenn ich im Kleinen ernstgenommen werde, traue ich mich auch bei größeren Problemen und Schwierigkeiten eher, mir Hilfe zu holen.*

Förderliche Faktoren

- Es sollten interne und externe Beschwerdewege vorgehalten werden sowie mindestens eine Möglichkeit, die man anonym in Anspruch nehmen kann (z. B. Kummerkasten, Beschwerde-App, Ampel am Ende einer Gruppenstunde, Veröffentlichung von externen Anlaufstellen).
- Ansprechpersonen, unterstützende Einrichtungen und Organisationen sollten so konkret wie möglich benannt werden.
- Hilfreich ist (s. Tipp), wenn Beschwerdewege Teil einer umfassenden, offenen Feedback- und Fehlerkultur in einer Einrichtung oder Organisation sind. Auch das senkt die Hemmschwelle, sie in Anspruch zu nehmen.

Beschwerdewege



Stolpersteine

- Werden Beschwerden nicht ernst genommen und nachhaltig bearbeitet, dann fehlt Betroffenen zukünftig das Vertrauen, diese zu nutzen.
- Sind die Schwellen für Betroffene zu hoch, werden Beschwerdewege ebenfalls weniger oder gar nicht in Anspruch genommen. Es gilt also immer, die Zugänglichkeit (auf mehreren Ebenen, nicht nur räumlich) gut zu prüfen!

BEISPIEL

- In **Schulen** werden oftmals gute Erfahrungen mit einem Klassenrat als festem Bestandteil einer institutionalisierten Feedback-Kultur gemacht. Dieser kann je nach Absprache wöchentlich, 14-täglich oder monatlich sowie stets nach Bedarf einberufen werden. In diesem demokratischen Forum beraten, diskutieren und entscheiden die Schüler/-innen selbstgewählte Themen. Dabei unterstützen ein festgelegter Rahmen und ein klar strukturierter Ablauf, z. B. (s. [www.klassenrat.de](http://www.klassenrat.de)):
  1. Begrüßung
  2. Vorlesen des letzten Protokolls: Wurden die Beschlüsse umgesetzt?
  3. Tagesordnung mit Zeiten festlegen
  4. Anliegen besprechen, Beschlüsse fassen
  5. Beschlüsse zusammenfassen und den Klassenrat beenden
- Bei **Jugendverbänden**, aber auch regelmäßig stattfindenden Gruppenstunden in **Gemeinden** (z. B. Kommunion- oder Firmvorbereitung) ist es oftmals üblich, eine „Resterunde“ als integralen Bestandteil einer jeden Gruppenstunde anzusehen. Zeitlich kann diese gut angeboten werden, nachdem man sich begrüßt und vielleicht gemeinsam ein Spiel zum Ankommen und Warmwerden genutzt hat. Der regelmäßige, wiederkehrende Rahmen macht es auch hier jungen Menschen leichter, die Situation zu nutzen, um Beschwerden, Nachfragen oder bestehende Unklarheiten z. B. aus einem vorangegangenen Treffen zu äußern und dann möglichst gemeinsam zu klären.
- Die **Pfarrgemeinde St. Laurentius** in Wuppertal hat bei der Beschäftigung mit Beschwerdewegen im Sinne der o. g. offenen Feedback-Kultur in ihren Arbeitsgruppen zunächst einmal für einen konstruktiven Umgang mit Beschwerden und eine hohe Kritikbereitschaft geworben. Selbstreflexiv arbeiteten sie dabei mit den folgenden Fragen:
  - Wie ernst nehme ich das Meckern von Kindern?
  - Ab welchem Alter können sich Kinder beschweren?
  - Dürfen alle Beschwerden sein – auch übers Essen?
  - Wer darf sich wo beschweren?
  - Was erwarte ich mir von Beschwerden – wenn ich mich beschwere?
  - Welche Anlaufstellen haben Eltern/Erwachsene?



Beschwerdewege

In den meisten Einrichtungen, Verbänden und Organisationen gibt es bereits Beschwerdewege. Wie es auch für andere Bausteine des Schutzkonzeptes häufig zutrifft, müssen diese nicht ganz neu installiert werden. Man kann den Rahmen hier aber nutzen, um sie auf den Prüfstand zu stellen und ggf. zu verändern, zu erweitern.

Haben Sie an alles gedacht?



- Gibt es bereits ein etabliertes Beschwerdesystem, auf das Bezug genommen wurde?
- Wer war bei der (Weiter-)Entwicklung der Beschwerdewege beteiligt?
- Ist beschrieben, wie eine angemessene Beteiligung von Kindern und Jugendlichen bzw. von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen erfolgt ist?
- Ist die Transparenz der Beschwerdewege beschrieben?
- Wo sind die Beschwerdewege veröffentlicht?
- Kennen alle Beteiligten die Beschwerdewege? Ist beschrieben, wie dies sichergestellt wird?
- Ist es altersgerecht beschrieben?
- Sind klare Handlungsanweisungen benannt, wie mit Beschwerden umzugehen ist?
- Ist das Verfahren bei der Meldung von Verdachtsfällen und Fehlverhalten beschrieben?
  - Informationskette bei Verdachtsmomenten (z. B. sofortige Information der verantwortlichen Leitung bzw. der Präventionsfachkraft/der externen Ansprechperson/etc. ist beschrieben und bekannt);
  - Meldung von Verdachtsfällen an den Missbrauchsbeauftragten des Erzbistums ist verankert;
  - Sofort- und Schutzmaßnahmen: Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen sind erarbeitet, beschrieben und bekannt;
  - Hinzuziehung einer Fachberatungsstelle zur Begleitung der Betroffenen;
  - etc.
- Sind klar definierte Zuständigkeiten beschrieben?
- Wurde aufgenommen, wer zu informieren ist?
- Sind interne und externe Beratungsstellen benannt?
- Ist eine Vernetzung mit Beratungsstellen beschrieben? Sind Kontaktdaten der Beratungsstellen bekannt/veröffentlicht? Ist beschrieben, wo der/die Betroffene schnellstmöglich Hilfe bekommt?

Handlungsleitfäden

Begriffsklärung

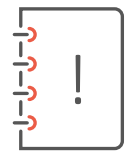
Für den Fall, dass doch eine Grenzüberschreitung, ein Übergriff oder gar eine strafrechtlich relevante Form sexualisierter Gewalt geschieht, muss in jeder Einrichtung ein für alle Beteiligten gleichermaßen bekannter Handlungsleitfaden existieren. Neben der Beschreibung konkreter Handlungsschritte und Ansprechpartner/-innen umfasst dieses auch Dokumentationsempfehlungen für (Vermutungs-)Fälle.

(siehe auch Arbeitshilfe „Institutionelle Schutzkonzepte. Aspekte zur Entwicklung“, S. 35, 39)



HINWEIS

Allgemeine Handlungsleitfäden, die als Grundlage für die Erstellung individueller Leitfäden dienen können, finden Sie u. a. in der Broschüre „augen auf – hinsehen und schützen. Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen“ des Erzbistums Paderborn.



Förderliche Faktoren

- Je eindeutiger und klarer ein Handlungsleitfaden ist, desto wahrscheinlicher ist, dass er im Fall der Fälle auch genutzt wird und greift. Dazu ist es auch notwendig, ihn regelmäßig auf seine Aktualität zu überprüfen. Sind z. B. spezifische Ansprechpartner/-innen benannt, mit Namen, Kontaktdaten und evtl. Foto? Sind noch alle Ansprechpersonen und Kontaktdaten aktuell?
- Für die Wirksamkeit der Handlungsleitfäden ist es förderlich zu klären, wie (neue) Mitarbeiter/-innen in die Handhabung des Leitfadens eingewiesen werden.

Stolpersteine

- Wenn zwar ein Handlungsleitfaden vorhanden, dieser jedoch nicht allen Beteiligten bekannt ist, ist seine Wirkung begrenzt. Es ist also auch zu regeln: Wo wird er hinterlegt und in welcher Art und Weise veröffentlicht, damit man im Fall der Fälle schnell darauf zugreifen kann?
- Wie werden die Verantwortlichen (Vorstand, Kirchenvorstand, Leitung, ...) über die Handlungsleitfäden informiert? Müssen diese ggf. weitergehend geschult werden?



TIPP

Prüfen Sie bei der Erstellung und Verbreitung eines Handlungsleitfadens genau, auf welche Zielgruppen Sie achten müssen. Für wen wird der Handlungsleitfaden beschrieben und welche Erwartungen und Notwendigkeiten gibt es bei der jeweiligen Zielgruppe?

Handlungsleitfäden

BEISPIEL

- Eine gute, sehr handliche und praktische Idee haben mittlerweile deutschlandweit mehrere **Jugendverbände** umgesetzt: Sie haben den Handlungsleitfaden auf ein stabiles Papier in der Größe einer Visitenkarte gedruckt. So passt er in jedes Portemonnaie und nimmt kaum Platz weg, ist aber sofort greifbar, wenn er gebraucht wird. Wichtig auch hier: so konkret wie möglich! Eventuell kann man eine Zeile frei lassen, bei der von dem jeweiligen Besitzer/der jeweiligen Besitzerin der Karte eingetragen wird, welche Person in einem Verdachts- oder auch einem konkreten Fall als nächste benachrichtigt wird, inklusive aktueller Kontaktdaten natürlich!
- Im Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch mit Berichten zum Monitoring 2012-2013 beschreibt der Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung Aspekte, die ein Handlungsplan berücksichtigen sollte:

| Maßnahmen                        | Zentrale Fragestellungen und Inhalte  |
|----------------------------------|---|
| Vorgehen bei Verdachtsfällen     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie gehe ich mit dem Bekanntwerden eines Verdachtetes um?</li> <li>- Wer ist in einem solchen Fall in meiner Organisation zuständig?</li> <li>- Wer sollte informiert werden?</li> <li>- Inwieweit ist die Leitung einzubinden?</li> </ul>   |
| Sofortmaßnahmen                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Maßnahmen ergreife ich zum sofortigen Schutz des Kindes?</li> <li>- In welchem Fall ist eine Beurlaubung/Ausschluss der beschuldigten Mitarbeiterin/des beschuldigten Mitarbeiters ratsam?</li> <li>- Welche Unterstützungsmaßnahmen können für andere Mitarbeiter/-innen oder Kinder und Jugendliche angeboten werden, um das Erlebte zu verarbeiten?</li> </ul> |
| Einschaltung von Dritten         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wann sollte das Jugendamt hinzugezogen werden?</li> <li>- Welche Fachberatungsstellen können bzw. sollten kontaktiert werden?</li> <li>- Wann ist die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden notwendig?</li> </ul>  |
| Dokumentation                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Informationen sollten bei einem (Verdachts-)Fall sexualisierter Gewalt festgehalten werden?</li> <li>- Wie sind die einzelnen Stufen des Handlungsplans zu dokumentieren?</li> <li>- Welche Vorlagen zur Dokumentation können bereitgestellt werden?</li> </ul>   |
| Datenschutz                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Informationen dürfen innerhalb der Organisation weitergeleitet werden?</li> <li>- Welche Informationen dürfen zu welchem Zeitpunkt nach außen gegeben werden?</li> <li>- Inwieweit sollten die Erziehungsberechtigten hinzugezogen werden?</li> </ul>   |
| Aufarbeitung bzw. Rehabilitation | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Unterstützungsleistungen können für Betroffene seitens der Organisation angeboten werden?</li> <li>- Welche Maßnahmen sollen zur Rehabilitation von zu Unrecht Verdächtigten eingesetzt werden?</li> <li>- Wie können (Verdachts-)Fälle langfristig aufgearbeitet werden?</li> </ul>  |



HINWEIS

Darüber hinaus ist zu überprüfen, in welchen Fällen der Missbrauchsbeauftragte des Erzbistums zu informieren ist.



**Aus- und Fortbildung**

**Begriffsklärung**

Die Prävention von sexualisierter Gewalt gegenüber Minderjährigen hat § 9 PräVO zufolge fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung zu sein. Dies trifft – in unterschiedlichem Maße – sowohl auf die hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen als auch die ehrenamtlichen Kräfte zu. Inhalte entsprechender Veranstaltungen sind u. a. Nähe und Distanz, Strategien von Täterinnen und Tätern, Psychodynamiken von Opfern sowie Verfahrenswege bei Anzeichen sexualisierter Gewalt.

(siehe auch Arbeitshilfe „Institutionelle Schutzkonzepte. Aspekte zur Entwicklung“, S. 27, 32, 40)

**Förderliche Faktoren**

- Für die Mitwirkenden in der Arbeitsgruppe zur Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes ist es hilfreich, wenn die Aus- und Fortbildung in diesem Bereich zeitnah erfolgt. Dadurch wird eine gemeinsame inhaltliche Basis geschaffen. Das gewonnene Wissen ermöglicht eine bessere Beteiligung und fördert somit den Prozess.
- Der Grad der Intensität der Schulung hängt von der Art, Dauer und Intensität des Kontakts zu Minderjährigen ab. Insbesondere, wenn nur in einem sehr geringen Umfang geschult wird, ist das begleitende persönliche Gespräch von besonderer Bedeutung, um die Hintergründe zu erläutern, die Wichtigkeit zu verdeutlichen und insgesamt für eine höhere Verbindlichkeit zu sorgen.
- Insgesamt fördert die Integration der Prävention in die Aus- und Fortbildung die gemeinsame Haltung gegen sexualisierte Gewalt. Die Schulungen legen die Grundlage für eine offenere Kommunikationskultur und erhöhen die Sprachfähigkeit.

**Stolpersteine**

Bleibt es bei einer einmaligen Schulung, so ist nicht unbedingt gewährleistet, dass die Inhalte wirklich nachhaltig verinnerlicht wurden und zur Anwendung gebracht werden können. Es ist sinnvoll, dieses Wissen von Zeit zu Zeit wieder aufzufrischen. Vorgeschrieben ist eine Auffrischung alle fünf Jahre.



**HINWEIS**

Eine von den Präventionsbeauftragten entwickelte Liste mit Vertiefungsthemen befindet sich im Anhang.



**Aus- und Fortbildung**



**HINWEIS**

*Sie sind zu einer Schulung verpflichtet, sind aber auch selbst von dem Thema betroffen? Die Inhalte der Schulungen können an selbst gemachte Erfahrungen erinnern. Seien Sie aber versichert, dass alle Schulungsreferentinnen und -referenten in der Regel auf solche Situationen vorbereitet sind und die Themen entsprechend sensibel vermitteln. Zudem geht es bei der Schulung inhaltlich nicht um die Aufarbeitung eigener Erfahrungen. Im Blick sind die Stärkung und der Schutz der Ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Haben Sie doch Bedenken, sprechen Sie Ihre Referentin/Ihren Referenten an. Sicher finden Sie gemeinsam eine Lösung. Darüber hinaus besteht als Alternative die Möglichkeit, an einer so genannten „face to face“-Schulung, die von einer Fachberaterin angeboten wird, teilzunehmen. Bei Bedarf wenden Sie sich bitte an die Koordinationsstelle Prävention im Erzbischöflichen Generalvikariat.*

*Haben Sie Ihren Bereich gewechselt und benötigen statt der Grundinformation eine Basisschulung, so besteht die Möglichkeit, an einem speziellen Aufbaumodul zur Grundinformation teilzunehmen. Dieses Modul baut auf die Inhalte der Grundinformation auf und ergänzt diese um die weiterführenden Inhalte der Basisschulung.*

**BEISPIEL**

- Um zu einer Präventionsschulung einzuladen, kann ein bereits vorbereiteter Flyer der Koordinationsstelle Prävention sexualisierte Gewalt im Erzbistum Paderborn genutzt werden. Ihre Einrichtung/Organisation muss dann nur noch Datum, Ort, Zeiten usw. selbst ergänzen (s. Anhang).
- Sollte noch Motivationsarbeit nötig sein, um haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen davon zu überzeugen, dass es sinnvoll und notwendig ist, an einer Präventionsschulung teilzunehmen, können Argumentationshilfen unterstützen, wie sie in den vergangenen Jahren von mehreren Organisationen und Verbänden entwickelt wurden.
- Warum ist es sinnvoll und notwendig, an einer Präventionsschulung teilzunehmen? Die Argumentationshilfe des Bistums Münster finden Sie im Anhang.

Maßnahmen zur Stärkung

Begriffsklärung

Zur Stärkung von Minderjährigen sind nach § 10 PräV O geeignete Maßnahmen zu entwickeln und einzusetzen.

Mögliche Ansätze für präventive Einzelmaßnahmen können sein:

- Rollen-/altersspezifische Informationen an Minderjährige, z. B. zu möglichen Gefährdungssituationen, geltenden Verhaltensregeln, etablierten und ggfs. alternativen Ansprachewegen für Fragen und Sorgen sowie insbesondere für niedrigschwellige Wahrnehmungen
- Rollen-/altersspezifische Angebote zur Persönlichkeitsstärkung an Minderjährige, z. B. Wissen, was sein darf und was nicht, Frühwahrnehmung von Grenzüberschreitungen, den eigenen Gefühlen vertrauen lernen, energisch Ja und Nein sagen können, sich und anderen helfen und Hilfe holen sowie lernen, Ängste vor und Erfahrungen mit Grenzüberschreitungen zu artikulieren und mitzuteilen
- Wachhalten der Thematik, z. B. durch Aushänge, Informationsbroschüren, Themenabende, Elternabende (siehe auch Arbeitshilfe „Institutionelle Schutzkonzepte. Aspekte zur Entwicklung“, S. 27, 40f.)

Förderliche Faktoren



- Wenn das gemeinsame Leben und Arbeiten generell durch ein respektvolles und achtsames Miteinander gekennzeichnet ist, trägt dies dazu bei, dass junge Menschen ermutigt werden, sich für ihre Bedürfnisse einzusetzen. Nötig ist dafür eine Atmosphäre, in der das Reden über sich selbst und die eigenen Gefühle Platz hat.
- Stärkend wirkt es sich für Kinder und Jugendliche generell aus, wenn sie aktiv einbezogen werden, sowohl in die Arbeit allgemein als auch bezogen auf das Themenfeld Prävention. Sie spüren, dass sie ernst genommen werden und dass ihre Meinung zählt.
- Das Thema „Kinderrechte“ (Grundrechte, UN-Kinderrechtskonvention, ...) bietet sich in besonderem Maße an, um Kinder und Jugendliche über die gemeinsame Beschäftigung mit ihren Rechten zu stärken. Nur wer seine Rechte kennt, kann sich auch für sie einsetzen und sich Hilfe holen, wenn Rechte verletzt werden.
- Bevor der Blick auf stärkende Maßnahmen gerichtet wird, müssen die begleitenden Erwachsenen sich – z. B. im Rahmen einer Schulung – mit den verschiedenen Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen, deren Alters- und Entwicklungsstand entsprechend, auseinandergesetzt haben.

Stolpersteine

Sind haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen nicht entsprechend geschult, besteht die Gefahr, dass sie die von ihnen begleiteten und betreuten jungen Menschen bei Maßnahmen zur Stärkung über- oder auch unterfordern. Um hier das richtige Maß zu finden, sind entsprechende Qualifizierungen, Fingerspitzengefühl und kollegiale Rückkopplung nötig und hilfreich.



Maßnahmen zur Stärkung

BEISPIEL

- An Grundschulen wird bereits seit Jahren ausgesprochen erfolgreich mit dem theaterpädagogischen Präventionsprogramm „Mein Körper gehört mir“ gearbeitet. Entwickelt wurde es von der theaterpädagogischen werkstatt (tpw) osnabrück, über die das Programm auch buchbar ist ([www.theaterpaed-werkstatt.de](http://www.theaterpaed-werkstatt.de)). In insgesamt drei Teilen (= 3 Schulstunden, im Abstand von je 1 Woche) werden in verschiedenen Szenencollagen mehrere Aspekte sexualisierter Gewalt dargestellt. Es richtet sich an Kinder in der 3. und 4. Klasse, die mit Hilfe des Stücks lernen sollten, wie sie sich in unsicheren Situationen verhalten können. Zu dem Stück stehen umfangreiche Begleitmaterialien zur Verfügung. Ähnliche Programme bietet die tpw zudem auch für andere Altersgruppen (z. B. Vorschulkinder, Schüler/-innen der 1. und 2. Klassen sowie ab Klasse 7) an. Und selbstverständlich ist es auch möglich, ein solches Präventionsprogramm z. B. als Pfarrgemeinde zu nutzen, vielleicht in Zusammenarbeit mit der Jugendverbandsarbeit oder Kindertagesstätten vor Ort!
- Bei einer gemeinsamen Veranstaltung von einer Schule und einem Jugendverband (Marienschule Lippstadt und die KSJ, Diözesanverband Paderborn) wurde mit Schülerinnen und Schülern mit der folgenden Methode am Thema „eigene Grenzen“ gearbeitet: Anhand eines Körperumrisses wurde mit Klebepunkten oder Stiften gekennzeichnet, wo Berührungen in Ordnung sind (grün: in Ordnung, rot: nicht in Ordnung, gelb: bei Unsicherheiten oder Unterschieden je nach Person). Anschließend tauschte man sich in Zweiergruppen darüber aus. Die Ergebnisse wurden bewusst nicht in der großen Gruppe vorgestellt, sondern blieben in der intimeren Situation der Paargespräche. Die Zettel wurden anschließend von jeder einzelnen Teilnehmerin/jedem einzelnen Teilnehmer zusammengefasst und eingesteckt.
- 24 Kinder und Jugendliche im Alter von 5 bis 15 Jahren und mit verschiedenen kulturellen Hintergründen, die in Lippstadt im Stadtteil Südwest leben, besuchen regelmäßig den Stadtteiltreff „TAP – Treff am Park“ und nehmen dort an den zahlreichen Angeboten (Hausaufgabenhilfe, Tanzgruppe, offener Treff etc.) teil. Gemeinsam mit ihrer Leiterin haben sie sich eine Zeit lang intensiv mit Schutz- und Beteiligungsrechten von Kindern auseinandergesetzt. Umgesetzt haben sie ihre Erkenntnisse und Ergebnisse in kreativen Fotos. Entstanden ist dabei der „TAP-Kinderrechte-Kalender“, für den es viel Lob und Anerkennung gab (Bsp. s. Anhang).
- Wie Kinderrechte in Kindertageseinrichtungen umgesetzt werden können, zeigt beispielhaft ein Projekt der Verbundeinrichtungen/Kindergärten Mastholte-Süd und St. Jakobus aus Rietberg. Anlass ihres Projektes „Wir machen mit – Bau eines Wasser- und Sandspielbereichs“ war, dass die entsprechenden Plätze beider Einrichtungen marode geworden waren. Die Kinder wünschten sich Ersatz und nahmen sich dieser Thematik in einer Kinderkonferenz an. In die Planung der Spielanlage, den Abbau der alten Anlage, die Begleitung der Herstellung von einzelnen Bauteilen sowie den Aufbau der neuen Anlage wurden die Kinder alters- und entwicklungsangemessen einbezogen. Ziel des Projektes war ihre Partizipation und Inklusion sowie die Resilienzförderung (Stärkung der seelischen und körperlichen Widerstandskraft) der Kinder. Zu Recht wurde das Projekt 2015 dafür vom Diözesan-Caritasverband Paderborn mit einem Kinderrechte-Preis ausgezeichnet.





Maßnahmen zur Stärkung

Die **Ausstellung „ECHT KRASS!“**, entwickelt vom Präventionsbüro PETZE – Institut für Gewaltprävention gGmbH aus Kiel, ist insbesondere für Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen eine gute Möglichkeit, das Thema sexuelle Gewalt aufzugreifen sowie Hilfen und Alternativen aufzuzeigen. Kernstück des Programms ist ein interaktiver Präventionsparcours, geeignet für Jugendliche ab der 8. Klasse. Zudem gehören auch begleitende Lehrkräftefortbildungen und ein Elternbrief dazu.

Ebenfalls empfehlenswert ist die **Ausstellung „ECHT FAIR!“**, entwickelt von der Berliner Interventionszentrale bei häuslicher Gewalt – BIG und mittlerweile ebenfalls im Programm von PETZE. Sie bietet Jugendlichen ab Klasse 5 die Möglichkeit der Auseinandersetzung mit dem Thema „Gewalt und häusliche Gewalt“ und ist nicht nur von Schulen, sondern gerade auch von Pfarrgemeinden z. B. im Rahmen der Erstkommunion-Vorbereitung nutzbar. Weitere Informationen und Buchung unter: [www.petze-institut.de](http://www.petze-institut.de)

Die **Bundesweite Initiative zur Prävention des sexuellen Kindesmissbrauchs „Trau dich!“** ist eine Initiative der Bundesregierung, deren Ziel in der Stärkung und Förderung von Kindern in einem positiven Gesamtkonzept von Erziehung und Bildung besteht. Dabei geht es um die Rechte der Kinder auf Schutz vor Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung, auf körperliche Unversehrtheit und Würde sowie ihr Recht auf Geborgenheit, Unterstützung und Hilfe.

Die Initiative:

- ermutigt Kinder, ihren Gefühlen zu vertrauen
- stärkt Kinder darin, Grenzen zu setzen
- motiviert Kinder, sich jemandem anzuvertrauen
- informiert Eltern und schulische Fachkräfte, wie sie Kinder schützen und stärken können
- bietet Anregungen für Präventions- und Schutzkonzepte

Weitere Informationen und Anfragen unter: [www.trau-dich.de](http://www.trau-dich.de)

Qualitätsmanagement

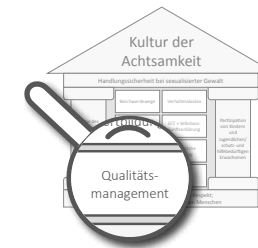
Begriffsklärung

Alle Maßnahmen, die im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes beschrieben sind, sollen nach § 8 PräVO fester Bestandteil des Qualitätsmanagements einer Einrichtung sein. Sofern bereits ein Qualitätsmanagement vor Ort verankert ist, empfiehlt es sich, in diesem Kontext einen entsprechenden Themenbereich Prävention sexualisierte Gewalt aufzunehmen.

(siehe auch Arbeitshilfe „Institutionelle Schutzkonzepte. Aspekte zur Entwicklung“, S. 27, 32, 41)



Nicht in allen Handlungsfeldern gibt es bereits ein bestehendes System des Qualitätsmanagements. Lassen Sie sich davon nicht irritieren! Im Wesentlichen geht es hier darum sicherzustellen, dass das Schutzkonzept nachhaltig wirksam ist. Wichtig ist, dass es eine regelmäßige Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes gibt. Zudem sollte geklärt sein, wie bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert wird.



Qualitätsmanagement

Förderliche Faktoren

- Gibt es bei Ihnen bereits ein bestehendes Qualitätsmanagement? Prima! Dann müssen Sie nur gemeinsam überlegen, wie dort das Thema Prävention Beachtung findet, sollte dies noch nicht der Fall sein.
- Bestimmt gibt es bei Ihnen bereits Erfahrungen mit Evaluationsinstrumenten! Nutzen Sie diese (z. B. Fragebogen, Befragung), um Ihre Maßnahmen zur Prävention zu überprüfen und die Ergebnisse für die Weiterentwicklung Ihrer Präventionsmaßnahmen zu nutzen.
- Insgesamt ist die Grundlage für einen nachhaltigen Präventionserfolg insbesondere eine entsprechende Haltung: Es geht um einen vertrauensvollen, offenen Umgang miteinander, in Respekt, Achtsamkeit und Wertschätzung, und davon ausgehend Schutz- und Kompetenzräume zu entwickeln.

Stolpersteine

- Es gibt bei Ihnen umfassendere strukturelle Veränderungen? Das kann dazu führen, dass installierte Beschwerdemöglichkeiten, Verfahrenswege, Ansprechpersonen unklar werden. Im Rahmen des Qualitätsmanagements sollte das Schutzkonzept daher nicht nur regelmäßig spätestens alle fünf Jahre und natürlich bei aktuellen Vorfällen angepasst werden, sondern auch in solchen Situationen.

BEISPIEL

- Für den Bereich der **offenen Kinder- und Jugendarbeit** ist im Bistum Aachen ein „Präventions-Check“ entwickelt worden. Die übersichtliche Checkliste kann genutzt werden, um im Sinne der Qualitätsüberprüfung ganz niedrigschwellig in regelmäßigen Abständen das Schutzkonzept zu überprüfen (s. Anhang).
- Die **Gemeinde St. Laurentius** in Wuppertal hat sich in ihrem Schutzkonzept zum Thema Qualitätsmanagement vorgenommen, sich spätestens fünf Jahre nach dem Inkrafttreten des Konzeptes mit den folgenden Fragen zu beschäftigen:
  - Was hat sich bei einer erneuten Risikoanalyse in den Gruppen und Einrichtungen verändert?
  - Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität und werden sie wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich Kinder/Jugendliche/Eltern, sich über diese Wege zu beschweren? Ansonsten muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.
  - Ist der Verhaltenskodex noch angemessen oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2017 noch nicht vorlagen?

Festgehalten ist zudem, dass es im Ermessen des Trägers liegt, diese Überprüfung auch in kürzeren Abständen vorzunehmen. In diesem Fall hat der Kirchenvorstand entschieden, dass sich die Arbeitsgruppe alle zwei Jahre zu einer Prüfung treffen soll. Der nächste Prüfungszeitraum ist im Konzept direkt konkret benannt.

**Ein erster Abschluss, eine gute Grundlage ... weiter geht's!**

Sie haben es geschafft! Ihr Institutionelles Schutzkonzept ist vorerst fertig. Alle vorgeannten Bausteine sind enthalten, alle beteiligten Bezugsgruppen können mit dem Ergebnis zufrieden sein – herzlichen Glückwunsch! Welche Schritte sind nun zum Abschluss noch zu bedenken?

**Veröffentlichen Sie Ihr gutes Ergebnis**

Ein paar formale Schritte sind noch notwendig. Das Schutzkonzept muss implementiert werden. Vielleicht verbinden Sie das Inkrafttreten öffentlichkeitswirksam mit einer Veranstaltung, einem informierenden Elternabend, einem Pressetermin? Und bitte nicht vergessen: Es muss dem Präventionsbeauftragten im Erzbistum Paderborn zugeleitet werden.

**Nehmen Sie sich Zeit für eine Auswertung**

Treffen Sie sich abschließend nochmal mit dem gesamten Arbeitsteam, um gemeinsam Ihre gemachten Erfahrungen zu sichern und Ihren Prozess auszuwerten: Inwieweit haben Sie Ihre zu Projektbeginn definierten Ziele erreicht? Was waren die unterstützenden, was waren die hinderlichen Faktoren? Wie haben Sie das Team und Ihre Rollen darin erlebt? Was nehmen Sie an Erkenntnissen aus diesem Prozess in Ihre zukünftigen Tätigkeiten mit?

**Feiern Sie Ihr Ergebnis und die Zusammenarbeit**

Wie wir gesehen haben, sind an der Entwicklung eines Schutzkonzeptes immer mehrere Personen beteiligt. Über einen Zeitraum von mehreren Monaten haben Sie mal mehr, mal weniger intensiv zusammengearbeitet, immer wieder Zwischenergebnisse gegenseitig zurückgespiegelt und können nun auf ein gemeinsames Produkt stolz sein. Etwas zusammen erreicht zu haben, macht froh und motiviert für zukünftige Projekte. Es ist angemessen, den Abschluss eines solchen Prozesses bewusst zu feiern und den vollbrachten Leistungen Anerkennung zu zollen.

**Institutionelle Schutzkonzepte sind institutionelle Schutzprozesse**

Und schließlich: Machen Sie weiter, bleiben Sie am Ball! Ein Schutzkonzept ist nicht dafür gedacht, verschriftlicht zu werden und anschließend sein Dasein in einem verstaubten Büroordner zu fristen. Es muss gelebt und in einem kontinuierlichen Prozess immer wieder auch auf seine Aktualität und eventuellen Änderungs-/Ergänzungsbedarf überprüft werden (s. auch: Qualitätsmanagement). Vielleicht vereinbaren Sie direkt einen gemeinsamen, ersten „Wartungstermin“? Spätestens, wenn es bei Ihnen zu einer Grenzverletzung/-überschreitung gekommen ist, die niemals absolut ausgeschlossen werden kann: Überprüfen Sie, ob und wie das Konzept gegriffen hat.

**Anhang zu I. Projektmanagement**

- Dokumentation Ist-Strukturen vor Ort – Beispiel Kirchengemeinde..... S. 40
- Projektorganisation – Übersicht der einzelnen Rollen und Verantwortlichkeiten..... S. 41
- Dokumentation Projektteam..... S. 42
- Arbeitspakete: Bestandsaufnahme/Risikoanalyse..... S. 43

**Anhang zu II. Erarbeitung Konzeptelemente**

- Gruppenstunde zur Risikoanalyse..... S. 44
- Fragebogen zur Risikoanalyse im Rahmen der Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes an einem Berufskolleg..... S. 45-46
- Präventionsworkshops im Rahmen einer Projektwoche im Haus der Dommusik im Erzbistum Paderborn..... S. 47
- Ablauf eines Informations- oder Elternabends im Rahmen der Erstellung eines Schutzkonzeptes für einen Pastoralverbund..... S. 48
- Einladung zum Elternabend..... S. 49
- Auszüge aus dem „TAP-Kinderrechte-Kalender“..... S. 50
- Muster-Flyer für Schulungen..... S. 51
- Argumentationshilfe – Warum ist es sinnvoll und notwendig, an einer Präventions-Schulung teilzunehmen?..... S. 52
- Präventions-Check..... S. 53-54
- Formulierungshilfe – Textbausteine zur Erstellung..... S. 55-62
- Themen für Vertiefungsveranstaltungen..... S. 63



## Ist-Strukturen vor Ort – Beispiel Kirchengemeinde



### WICHTIG:

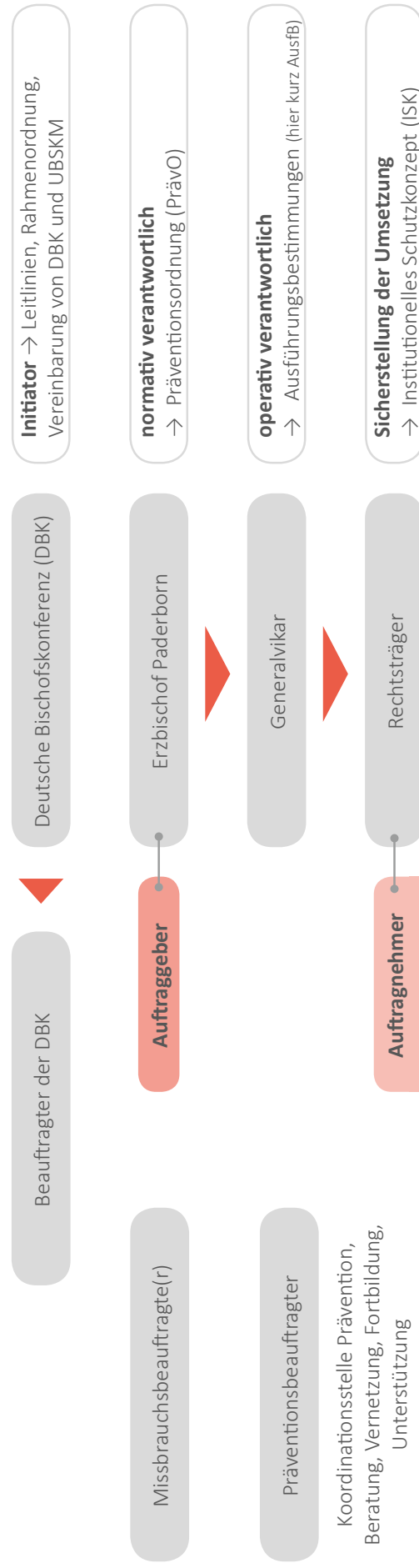
Nur eine vollständige Erfassung aller Verantwortlichkeitsbereiche im gesamten kirchlichen Raum stellt sicher, dass keine Tatorte für sexualisierte Gewalt in dem durch Prävention zu schaffenden Schutzraum entstehen, vgl. DBK.

Beispiel

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| Pfarrer   | Kirchenvorstand  | Pfarrgemeinderat   | Mitarbeitervertretung von Gemeindeangestellten                    |
| Einrichtungen in Trägerschaft der Gemeinde<br>z. B. Kindergarten, Altenheim | Kirchliche (Jugend-)Verbände<br>z. B. KAB, DPSG, Caritas | Jugendarbeit/-pastoral<br>z. B. Messdiener, Katechesegruppen | Erwachsenenarbeit/-pastoral<br>z. B. Chöre, Bücherei, Bibelkreise |

|  |     |  |  |
|--|-----|--|--|
| Anderweitige nichtkirchliche Institutionen/Einrichtungen<br>z. B. Volkshochschule im Pfarrheim | ... | <b>ERLÄUTERUNG:</b><br>Notieren Sie <u>vollständig</u> die bei Ihnen vor Ort bestehenden kirchlichen sowie die in kirchlichen Räumen Ihrer Gemeinde tätigen anderweitigen nichtkirchlichen Institutionen und Einrichtungen (beispielsweise Sprachkurse der VHS, Nähkurse der KFD, ...) und tragen deren jeweilige Gesamtleitung mit Leitungsteam namentlich ein! |  |
|--|-----|--|--|

## Dokumentation Projektorganisation – Beispiel Kirchengemeinde

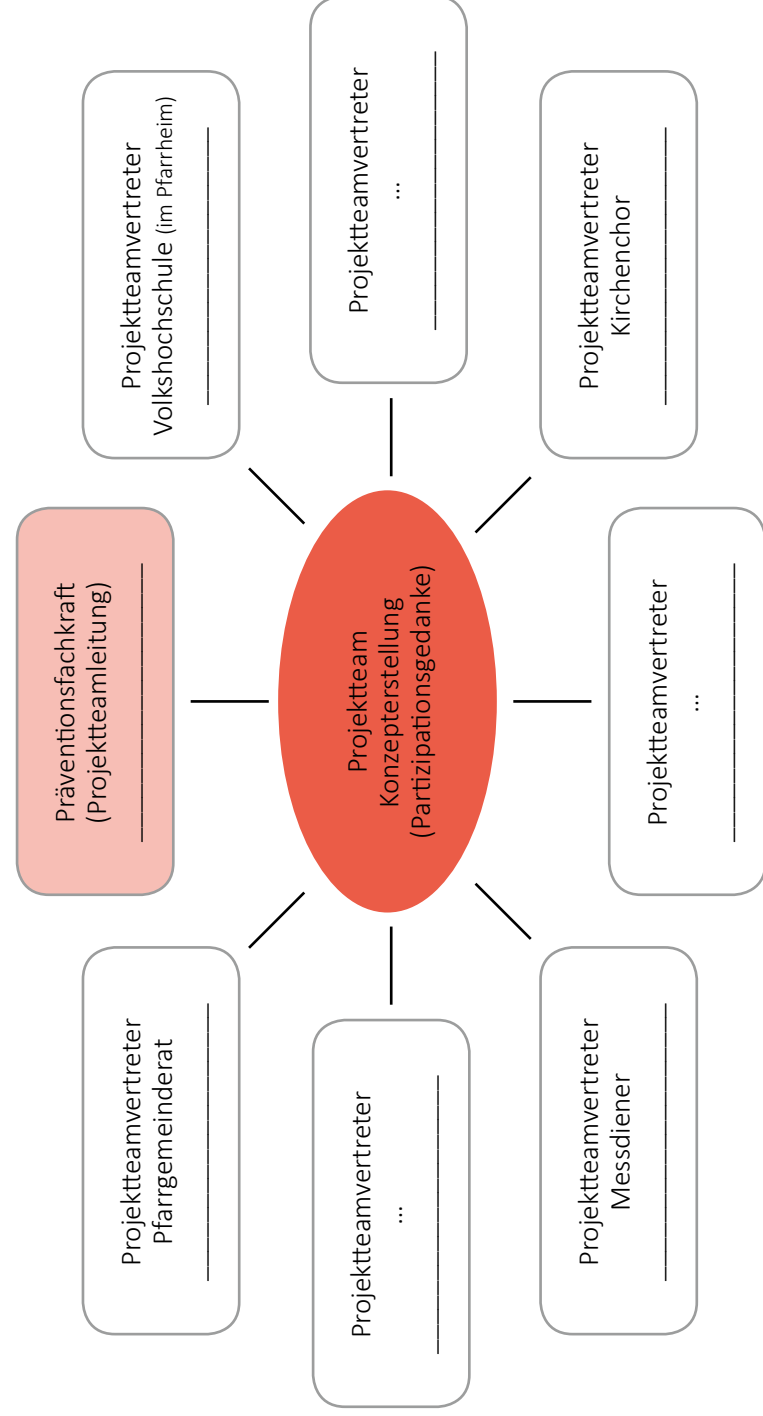


- Interner Auftraggeber:
- Projektkoordinator:
- Leitungsteam (Runde der Verantwortlichen):
  - Kirchengemeinderat:
  - Mitarbeitervertretung:
  - Einrichtungen in Trägerschaft der Gemeinde:
  - Kirchliche Verbände in der Gemeinde:
  - Jugendarbeit/-pastoral:
  - Erwachsenenarbeit/-pastoral:
  - Andere nichtkirchliche Einrichtungen:
  - ...

Erläuterung: Die oben vollständig namentlich zu benennenden Leitungskräfte sind verantwortlich in je ihrem Bereich, vgl. Rollen

Dokumentation Projektteam – Beispiel Kirchengemeinde

Beispiel



Erläuterung:

- Alle Mitglieder des Leitungsteams benennen für jeweils ihren Verantwortungsbereich je eine Person als Teamvertreter im Projektteam
- Das Projektteam erarbeitet in kleinen Untergruppen das ISK nach Maßgabe der Präventionsordnung (PräVO)
- Die Ergebnisverantwortung verbleibt zu jedem Zeitpunkt vollständig bei den jeweiligen Leitungsteammitgliedern

| Bestandsaufnahme/Sachstandserhebung und Risikoanalyse<br>Leitfrage: Wo stehen wir derzeit? (Nicht: Wo wollen wir hin?) |  | Schutzbereiche/Zielgruppen des Schutzraumes Kirchengemeinde |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
|--|--|---|------------------|-------------------|------------------------|---------------|------|-------------|-------------|-----|
| Lfd. Nr.   | Präventionsrelevante Analyseaspekte  | Pfarrleitung  | Kirchen-vorstand | Pfarrge-meinderat | Mitarbeiter-vertretung | Kinder-garten | DPSG | Mess-diener | Jugend-chor | ... |
| 1.   | <b>Bisherige Betroffenheit</b><br>In der eigenen/benachbarten Kirchengemeinde?<br>In anderen Einrichtungen des näheren Umfeldes?<br>Kenntnisse/Sensibilisierung aus Studien/Untersuchungen?<br>...   |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 2.   | <b>Integrität des Schutzbereiches</b><br>Wesentliche Tätigkeitsfelder, Prozessabläufe und Ereignisse?<br>Beteiligte, Rollen und Verantwortlichkeiten?<br>Situationen, Orte, Zeiten für besondere Aufmerksamkeit?<br>...                      |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 3.   | <b>Verhaltens- und Umgangsregeln</b><br>Geltende Regeln im Umgang miteinander/mit Schutzbefohlenen?<br>Formen der Dokumentation, Verbindlichkeit, Sanktionierung?<br>Vertrauen/Autorität, Nähe/Distanz, Körperkontakt/Intimität, ...?<br>... |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 4.   | <b>Mitarbeiterprozesse (Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige)</b><br>Bei der Einstellung/Aufnahme? (z. B. Eignungskriterien)<br>Im Zuge der Aus- und Weiterbildung?<br>Präsenz/Erkennbarkeit in Alltagsabläufen?<br>...                        |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 5.   | <b>Präventive Einzelmaßnahmen</b><br>Formen der Thematisierung?<br>Aspekte/Initiativen der Stärkung?<br>Instrumente der Sensibilisierung und Früherkennung?<br>...   |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 6.   | <b>Präventive Kommunikationsstrukturen</b><br>Bedeutung von Prävention in bisheriger Kommunikation?<br>Mittelungswege für Betroffene?<br>Interventions- und Verfahrenswege?<br>...   |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |
| 7.   | <b>Vollständigkeit und Nachhaltigkeit des Ergebnisses</b><br>Mitwirkung in Respekt und Wertschätzung?<br>Zielgerichtete, verbindliche Kommunikation?<br>Wertungsfreie Konsequenz?<br>...   |   |                  |                   |                        |               |      |             |             |     |

Checkliste Arbeitspakete: Bestandsaufnahme/Risikoanalyse

Exemplarische Darstellung folgender Prinzipien

1. Vollständige Berücksichtigung aller Schutzbereiche im Schutzraum Kirchengemeinde  
→ einfache Bezugnahme auf Arbeitspakete je Projektteammitglied und damit verbundene Verantwortlichkeiten
2. Frühzeitige Bezugnahme auf die Konzeptelemente des institutionellen Schutzkonzeptes  
→ frühzeitig zielgerichtetes Arbeiten bereits in der Bestandsaufnahme/Risikoanalyse
3. Übersichtliche Grundlage für bereichsübergreifenden Austausch in Leitungs- und Projektteam  
→ einfache Sicherstellung von Vollständigkeit, Konsistenz und Transparenz des institutionellen Schutzkonzeptes

Dauer: ca. 90 Min.

| Zeit    | Thema   | Inhalt   | Material   |
|---------|---|--|--|
| 15 Min. | Begrüßung und Einleitung<br><br>Warm-up<br><br>Warum sind wir hier? | Begrüßung<br>Was passiert heute? Ablauf<br><br>Spiel zum Ankommen<br><br>Das Schutzkonzept, Kultur der Achtsamkeit                               | Evtl. Material für das Spiel   |
| 15 Min. | Kinderrechte<br><br>Kinderbedürfnisse                               | Plakat erläutern<br>Ergänzende Informationen<br><br>Welche Bedürfnisse gibt es?  | Buntes Plakat (5 x DIN A3) laminiert<br><br>Karten mit Symbolen (DIN A4) laminiert |
| 15 Min. | Mein Körper gehört mir<br><br>Wer darf was?                         | Anknüpfung, Was weiß ich noch?<br>Was sollte das?<br><br>Tabelle-> Moderatoren lesen vor   | Lied „Körpersong“ auf Handy, Liedtext, Logo<br><br>Tabellen (DIN A4) Kopien        |
| 10 Min. | Welche Regeln gibt es?<br><br>Sich sicher fühlen                    | Regeln sammeln-> Wofür?<br><br>Rollenspiel mit Handpuppen  | Moderationswand & -karten, Stifte<br>2 Handpuppen, Stichpunkte laminiert           |
| 20 Min. | Welche Gefahren?<br><br>Was fehlt mir?                              | Welche Gefahren nehmen wir wahr?-> Wimmelbilder<br><br>Was fehlt mir, um mich sicher zu fühlen? Wünsche, Ängste etc.-> Ergebnisse festhalten     | Wimmelbilder (DIN A3) laminiert<br><br>Moderationskarten, Stifte                   |
| 2 Min.  | Ergebnisse  | Was passiert mit den Ergebnissen? Transparenz  |  |
| 10 Min. | Sag's wie ...<br><br>Evtl. Spiel                                    | Situationen als ein schlauer Lehrer, ein netter Gruppenleiter, das frechste Kind, das höflichste Kind, ich, ...<br><br>Torwächter/Skulpturenpark | Rollen (DIN A4) laminiert, Situationen (DIN A4) laminiert                          |
| 5 Min.  | Dank und Verabschiedung   |  |  |

Quelle: Pastoralverbund Eving-Brechten

**Fragebogen zur Risikoanalyse im Rahmen der Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes an einem Berufskolleg**

| Aspekt   | Trifft voll zu | Trifft eher zu | Trifft eher nicht zu | Trifft nicht zu | Weiß nicht |
|--|----------------|----------------|----------------------|-----------------|------------|
| <b>Durchlässigkeit der Schule gegenüber der Außenwelt</b>  |                |                |                      |                 |            |
| Das Schulprogramm ist mir bekannt.   |                |                |                      |                 |            |
| Pädagogische Konzepte werden selbstbewusst, nachvollziehbar und einladend öffentlich dargestellt.  |                |                |                      |                 |            |
| Die Schule ist offen für Projekte/Aktionen/Partnerschaften in den Sozialraum hinein und die Schule öffnet sich für Gruppen/Initiativen u. a. |                |                |                      |                 |            |
| Personen/Repräsentanten der Schule/alle Beteiligten engagieren sich für die Schule nach außen hin glaubhaft/sind ansprechbar.                |                |                |                      |                 |            |
| <b>Umgang der Schule mit grenzverletzendem Verhalten</b>   |                |                |                      |                 |            |
| Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist obligatorisch.  |                |                |                      |                 |            |
| Rückmeldungen von SuS hinsichtlich Grenzverletzungen in Unterricht oder Praktikum werden ernst genommen.                                     |                |                |                      |                 |            |
| Neue Mitarbeiter/-innen werden offen und freundlich aufgenommen, dabei persönlich und fachlich begleitet.                                    |                |                |                      |                 |            |
| <b>Strukturen innerhalb der Schule</b>   |                |                |                      |                 |            |
| Zuständigkeiten sind bekannt und eindeutig geregelt.   |                |                |                      |                 |            |
| Für alle Mitglieder der Schulgemeinschaft gelten die gleichen Verhaltensmaßstäbe.  |                |                |                      |                 |            |
| Es ist normal, dass sich alle Beteiligten gegenseitig Rückmeldungen (z. B. über problematisches Verhalten) geben.                            |                |                |                      |                 |            |
| Die SV wirkt als Vertretung der Interessen aller SuS gegenüber LuL und Schulleitung.   |                |                |                      |                 |            |
| <b>Autonomie-Förderung an der Schule</b>   |                |                |                      |                 |            |
| Allen Beteiligten wird zugetraut, Experten für ihren eigenen Lern- und Lebensweg zu sein.  |                |                |                      |                 |            |
| Das Ziel von Bildungsprozessen ist die persönliche und fachliche Selbstständigkeit/Autonomie.  |                |                |                      |                 |            |
| <b>Umgang mit Geschlechterrollen an der Schule</b>   |                |                |                      |                 |            |
| Beide Geschlechter sind in Führungspositionen vertreten und wirken somit als Vorbild.  |                |                |                      |                 |            |
| Traditionelle Geschlechterrollen werden nicht als verbindliche Norm dargestellt, sondern dürfen problematisiert werden.                      |                |                |                      |                 |            |
| Vielfältige Lebensentwürfe werden im Unterricht thematisiert.  |                |                |                      |                 |            |

| Sexualerziehung in der Schule  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| Die Sexualerziehung ist selbstverständlicher Bestandteil des Unterrichts.  |  |  |  |  |  |
| Externe Fachstellen werden in die Sexualerziehung einbezogen.  |  |  |  |  |  |
| Sexualität darf selbstverständlich Unterrichtsthema sein.  |  |  |  |  |  |
| Umgang mit SuS an der Schule   |  |  |  |  |  |
| Allen SuS werden Beratungsangebote unterbreitet.   |  |  |  |  |  |
| SuS kennen die Wege, ihre persönlichen Anliegen in der Schule zu vertreten.  |  |  |  |  |  |
| Alle SuS können mindestens eine Vertrauensperson aus dem Kollegium benennen.   |  |  |  |  |  |
| Die SuS gehen miteinander vertrauensvoll um und vertreten ihre Interessen wirkungsvoll.                                    |  |  |  |  |  |
| LuL können kollegiale Beratung einholen.   |  |  |  |  |  |
| Probleme in der Schule werden im Rahmen von pädagogischen Konferenzen auf Klassenebene gemeinsam erörtert.                 |  |  |  |  |  |
| Umgang mit Grenzen an der Schule   |  |  |  |  |  |
| Gemeinsame Regeln werden als wichtig erachtet und befolgt.   |  |  |  |  |  |
| Die Einhaltung der Regeln wird gegenseitig eingefordert.   |  |  |  |  |  |
| Eine „Rückmeldekultur“ ist etabliert, die nicht denunziert, sondern wertschätzend und eindeutig auf die Einhaltung drängt. |  |  |  |  |  |
| Neue SuS oder LuL werden mit den Regeln vertraut gemacht.  |  |  |  |  |  |
| Die Beteiligten werden befähigt, persönliche Grenzen zu benennen und deren Respektierung einzufordern.                     |  |  |  |  |  |
| Aktuelle räumliche Situation an der Schule   |  |  |  |  |  |
| Beratungsräume sind bekannt.   |  |  |  |  |  |
| Beratungsräume sind auf kurzen Wegen erreichbar.   |  |  |  |  |  |
| Beratungsräume ermöglichen nicht einsehbare Kontakte.  |  |  |  |  |  |
| Es gibt für mich Angsträume im Schulgebäude oder auf dem Schulgelände.   |  |  |  |  |  |

Quelle: St.-Franziskus-Berufskolleg Hamm

**Präventionsworkshops im Rahmen einer Projektwoche im Haus der Dommusik im Erzbistum Paderborn – Workshop mit der Mädchenkantorei (Klassen 3 und 4)**

| Zeit      | Was   | Material   |
|-----------|---|--|
| 13:30 Uhr | Vorstellen Team<br>Lange „Mein Körper gehört mir gespielt“<br>Da habt ihr viel über „Ja-“ und „Nein“ Gefühle geredet<br>„Ja-“ und „Nein“ Gefühle gehören zum Leben dazu<br>Damit in der Domsingschule viel „Ja-“ haben und „Nein“ Gefühle schnell aufhören wollen wir miteinander überlegen wie wir das zusammen schaffen können<br>Wir können hier über Alles reden, wir überlegen hinterher gemeinsam welche Dinge wir an die Chorleitung weitergeben<br>Das machen wir mit allen Sängerinnen und Sängern aus der Domsingschule |  |
| 13:40 Uhr | Wimmelbilder (siehe Tipp Risikoanalyse)<br>Jeweils vier Mädchen bekommen ein Bild<br>Situationen Suchen die sie nicht ok finden<br>Eine Situation raussuchen, beschreiben<br>Nach jeder Situation mit allen überlegen wie das Nein-Gefühl beseitigt werden könnte<br>Ziel: Aufeinander aufpassen  | Wimmelbilder                                     |
| 14:15 Uhr | Standbilder<br>Ein Bild gemeinsam mit den Kindern darstellen<br>Jede Gruppe überlegt ein Standbild zu einer Situation im Haus der Dommusik, wo die Gefahr besteht, dass jemand ein Nein-Gefühl hat<br>Öffnen in der Beschreibung, Reisen, Konzerte, Pause...  |  |
|           | Verhindern durch Umgangsregeln<br>Welche Regeln in Bezug auf:<br>„Sprache und Wortwahl“<br>„Nähe, Distanz und Körperkontakte“<br>„Intimsphäre“<br>„Medien und soziale Netzwerke“<br>„Disziplinierungsmaßnahmen“<br>„Regeln in den Bezug auf Räume-wer darf wo sein?“  | Überschriften<br>Moderationskarten<br>Tesa-Krepp |
| 14:50 Uhr | Welche Karten geben werden an die Leitung weiter gegeben?   | Umschlag   |
| 15:00 Uhr | Danke und auf Wiedersehen   |  |



**Ablauf eines Informations- oder Elternabends im Rahmen der Erstellung eines Schutzkonzeptes für einen Pastoralverbund**

Beginn: z. B. 19:30 Uhr  
 Dauer: ca. 60 Minuten  
 Material: Beamer, Laptop, Leinwand, Boxen, Infomaterial, Gruppenstundenmaterial, Gläser, Wasser, Stifte, Moderationskarten

| Thema   | Inhalt  | Material   |
|---|---|--|
| Begrüßung und Vorstellung                       | Vorstellen der einzelnen beteiligten Personen   |  |
| Thematischer Einstieg                           | Kultur der Achtsamkeit, Eltern und Gemeinde als Zielgruppe und Beteiligte wichtig!  |  |
| Was ist ein Schutzkonzept? Was tun wir bereits? | Ziele der Präventionsordnung, bestehende Präventionsmaßnahmen   |  |
| Film: „Prävention im Erzbistum“                 |   | Video/Datei und entsprechende Technik                      |
| Film: „... das merk ich am Herz“                | Ein Film vom Netzwerk Kinderschutz im Erzbistum Berlin; Kinder & Jugendliche erzählen: „Wie nah bzw. wie weit soll es sein zu den Erwachsenen um mich herum?“   | s. o.  |
| Inhalte der Gruppenstunde                       | Kinderrechte und Bedürfnisse, Regeln und Gefahren   | Material Gruppenstunde                                     |
| Risikoanalyse und Verhaltenskodex               | Ich sehe diese Gefahren für sexuelle Grenzverletzungen bzw. Gewalt bei Aktivitäten unserer Gemeinden ... (grüne Karten)<br>Diese Wünsche und Anregungen habe ich, damit sexuelle Grenzverletzungen bzw. Gewalt vermieden werden können ... (gelbe Karten) | Kartenabfrage: Karten, Stifte, Arbeitsauftrag auf Leinwand |
| Abschluss                                       | Dank, Ausblick auf weiteren Verlauf, Verabschiedung, Hinweis auf Materialien  |  |

Quelle: Pastoralverbund Eving-Brechten

*(Briefkopf/Logo des Pastoralverbunds)*

**Einladung zum Elternabend  
 am ... um ... Uhr  
 im ... (Adresse)**

**für alle Eltern der Kinder und Jugendlichen, die regelmäßig eine der Gruppen des Pastoralverbundes XY besuchen**

Liebe Eltern,

Ihr Sohn/Ihre Tochter besucht regelmäßig die Gruppenstunden der ... in der St. ...-Gemeinde.

Mit dem beiliegenden Elternbrief (z. B. Elternbrief: Was tun gegen Missbrauch?, hg. von Elternbriefe du+wir, kostenfreie Bestellung möglich unter [www.elternbriefe.de](http://www.elternbriefe.de)) möchten wir Sie über die Gefahren von sexuellem Missbrauch informieren, denn wir möchten gemeinsam mit Ihnen daran arbeiten, dass sich Kinder und Jugendliche in den Angeboten unserer Kirchengemeinden sicher und geschützt fühlen.

Wir entwickeln für unsere Kirchengemeinden gerade ein Schutzkonzept, in welchem verbindlich stehen soll, wie wir miteinander umgehen und somit den Schutz von Kindern und Jugendlichen gewährleisten können.

„Augen auf – hinsehen und schützen“ (evtl. Logo einfügen) heißt das Präventionsprogramm des Erzbistums Paderborn, über das wir Sie gerne informieren möchten.

Bei der Erstellung des Schutzkonzeptes sind wir auf die Mitarbeit möglichst vieler Menschen angewiesen, damit wir nichts Wichtiges vergessen. Es geht um den Schutz von Kindern und Jugendlichen, und da ist es natürlich besonders wichtig, diese auch mit einzubeziehen.

In der Gruppenstunde am ..... werden wir uns dem Thema kind- bzw. jugendgerecht nähern und mit den Kindern/Jugendlichen gemeinsam überlegen, wo sie selbst während der Gruppenstunden und bei anderen Aktionen, Fahrten, Ausflügen etc. mögliche Gefahrenquellen sehen.

Uns geht es darum, die Kinder und Jugendlichen aufzuklären, zu stärken und ihnen die nötigen Informationen zu vermitteln, weil wir als katholische Kirche in der Verantwortung stehen und junge Menschen unseres besonderen Schutzes bedürfen.

Uns wäre es daher wichtig, dass möglichst viele Gruppenmitglieder an der Gruppenstunde teilnehmen und dass Sie als Eltern informiert sind und Ihren Teil zum Konzept beisteuern können.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Mit freundlichen Grüßen

*(unterschrieben z. B. vom Pfarrer, der Gemeindeferentin oder dem Gemeindeferenten sowie dem/der Leiter/-in der Gruppe)*



Auszüge aus dem „TAP-Kinderrechte-Kalender“



 Kirche als ...

Kirche will ein sicherer Lern- und Lebensraum für alle Menschen sein, darum setzt sie sich für deren Schutz ein.

Vor diesem Hintergrund haben die Deutschen Bischöfe die Rahmenordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen im September 2013 veröffentlicht.

Erzbischof Hans-Josef Becker hat im Mai 2014 eine Präventionsordnung erlassen, die verschiedene Präventionsmaßnahmen für die Dienste und Einrichtungen im Erzbistum Paderborn enthält.

Ein wichtiges Ziel der Präventionsarbeit ist dabei die Entwicklung einer neuen Kultur des achtsamen Miteinanders!

 Kontakt

# augenauf

hinsehen & schützen






 Für wen...

...werden die Präventionsschulungen angeboten?

Die Präventionsordnung sieht in der gründlichen Information sowie entsprechenden Schulungen einen wichtigen Beitrag für eine effektive Prävention von sexualisierter Gewalt!

Die Pfarren ermitteln, welche Schulungen sie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen. Je nach Art, Dauer und Intensität im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie mit erwachsenen Schutzbefohlenen werden alle ehrenamtlichen, neben- und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeindepastoral zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ geschult. Gestaffelt nach dem Grad der Verantwortung der Teilnehmenden sind in den unterschiedlichen Handlungsfeldern Schulungsmaßnahmen von drei Stunden [„Grundinformation“], sechs Stunden [„Basisschulung“] oder zwölf Stunden [„Intensivschulung“] Umfang vorgesehen.

Diese Schulungen werden in der Regel in Kooperation mit der Katholischen Bildungsstätte (KBS) angeboten.

 Was sind Inhalte der Präventionsschulungen?

Präventionsschulungen sind wichtige Bausteine, damit das Thema sexualisierte Gewalt nicht tabuisiert und umgangen wird.

Sie vermitteln das notwendige Basiswissen und fördern die Entwicklung einer Grundhaltung, damit eine neue Kultur des achtsamen Miteinanders entstehen kann.

In den Präventionsschulungen bekommen Sie als Teilnehmerinnen und Teilnehmer grundlegende Informationen zum Themenbereich sexualisierte Gewalt.

Sie lernen vorbeugende Maßnahmen kennen und erfahren, was im Falle eines Verdachts unternommen werden kann und muss, um angemessen zu reagieren.

 Augen auf – hinsehen & schützen

Unter dieses Leitwort hat das Erzbistum Paderborn seine Bemühungen und Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gestellt.

Helfen Sie mit, aufmerksam und sensibel auf die anvertrauten Menschen zu schauen, bewusst auf das Wohl bzw. Signale eines Menschen zu achten und die Bemühungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aktiv zu unterstützen.

Durch Ihre Teilnahme an einer Präventionsschulung, vermitteln Sie, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Gemeinden, Diensten und Einrichtungen den Schutz von jungen Menschen und erwachsenen Schutzbefohlenen als selbstverständlichen Auftrag in ihrem Tun verstehen.

So machen Sie deutlich, dass die anvertrauten Menschen bei Ihnen gut aufgehoben sind und dass Ihnen das Wohl und der Schutz dieser Menschen am Herzen liegen.



Muster-Flyer für Schulungen

Quelle: Erzbistum Paderborn (2016): Hinsehen und schützen. Handreichung zum Thema Prävention im Erzbistum Paderborn.



**Argumentationshilfe – Warum ist es sinnvoll und notwendig, an einer Präventions-Schulung teilzunehmen?**

**(Sexualisierte) Gewalt – ein aktuelles Thema**

(Sexualisierte) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche ist ein Thema, das uns in der Arbeit mit Heranwachsenden immer wieder begegnen kann.

Es ist ein aktuelles Thema. Nicht nur Opfer lange Jahre zurückliegender sexueller Übergriffe wenden sich Hilfe suchend an uns, sondern auch Kinder, Jugendliche oder Angehörige von Opfern, die aktuell (sexualisierte) Gewalt erfahren.

In der Präventions-Schulung bekommen Sie umfangreiche Informationen zum Thema „(Sexualisierte) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche“, denn Wissen schafft Sicherheit.

**Kein Generalverdacht, sondern Handlungssicherheit!**

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist Beziehungsarbeit. Durch Ihre Tätigkeit werden Sie zur Bezugsperson für die jungen Menschen, der sie sich mit ihrer Freude, aber auch mit ihren Ängsten und Nöten anvertrauen.

So kann es geschehen, dass ein Kind bzw. Jugendlicher den Mut fasst, Ihnen seine Notsituation mitzuteilen.

Andere Kinder senden versteckte Signale aus, weil sie sich nicht trauen zu erzählen, was ihnen passiert (ist), oder sie haben keine Worte für diese Erfahrungen.

In der Präventions-Schulung bekommen Sie Handlungsempfehlungen und Verfahrenswege aufgezeigt, wie Sie angemessen reagieren können, wenn Sie von einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt erfahren oder diesen vermuten.

**Potenzielle Täter/-innen abschrecken**

Durch das offene Ansprechen dieses Themas in Ihrer Pfarrei/Einrichtung signalisieren alle dort Tätigen, dass sie entschlossen handeln.

Durch die Fortbildungen aller Mitarbeiter/-innen und ehrenamtlich Tätigen vermitteln Sie, dass Ihnen der Schutz der Kinder und Jugendlichen am Herzen liegt, dass Sie dies als selbstverständlichen Auftrag in Ihrem Tun betrachten. Durch die Sensibilisierung und das Wissen schaffen Sie die Voraussetzung, mögliche Verdachtsfälle frühzeitig zu erkennen und konsequent handeln zu können.

Durch eine bewusst gelebte Kultur der Achtsamkeit (Respekt gegenüber dem Heranwachsenden, Achtung von Grenzen, die ein Heranwachsender signalisiert) stärken Sie die Ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen darin, sich gegen (sexualisierte) Gewalt zur Wehr zu setzen.

All diese Maßnahmen signalisieren potenziellen Tätern und Täterinnen: Wir schauen hin, wir gehen gegen (sexualisierte) Gewalt konsequent vor.

In der Präventions-Schulung beschäftigen Sie sich daher intensiv mit einem angemessenen Umgang von Nähe und Distanz in der Arbeit mit Minderjährigen, um Ihnen Sicherheit im Umgang mit Heranwachsenden (wieder) zu geben.

**Vertrauen sichern**

Eltern vertrauen Ihnen das Wertvollste an, was sie haben: ihr Kind.

Durch das Wissen und die Handlungssicherheit, die Sie aufgrund der Fortbildung erworben bzw. aufgefrischt haben, vermitteln Sie den Eltern, dass ihr Kind bei Ihnen gut aufgehoben ist und Sie sich um das Wohl des Kindes sorgen.

Quelle: Bistum Münster, Bischöfliche Präventionsbeauftragte (Hrsg.): Hinsehen und schützen. Arbeitshilfe für Präventionsschulungen im Bistum Münster. Münster: 2012, Themenbereich D, S. 8-9.

**Präventions-Check der Einrichtung: \_\_\_\_\_**

| Themenkomplex   | nein | geplant | erste Aktivitäten | ja<br>Datum der Veröffentlichung | Bemerkung |
|---|------|---------|-------------------|----------------------------------|-----------|
| Eine Risikoanalyse ist erstellt.  |      |         |                   |                                  |           |
| Erweiterte Führungszeugnisse liegen von allen Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen (MA) vor: von allen hauptberuflichen MA von allen nebenberuflichen MA von den ehrenamtlichen MA, die (...) ein EFZ vorlegen müssen |      |         |                   |                                  |           |
| Selbstauskunftserklärungen liegen von allen MA unterschrieben vor.  |      |         |                   |                                  |           |
| Alle MA haben eine Präventionsschulung gem. § 9 besucht (nicht älter als 5 Jahre).  |      |         |                   |                                  |           |
| Es existiert ein partizipativ erarbeiteter Verhaltenskodex.   |      |         |                   |                                  |           |
| Ein partizipativ erstelltes Regelwerk (Hausordnung) ist vorhanden und hängt gut sichtbar aus.   |      |         |                   |                                  |           |
| Der Verhaltenskodex ist mit allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besprochen und von ihnen unterschrieben worden.   |      |         |                   |                                  |           |
| Es existiert ein Handlungsleitfaden zum Umgang mit<br>a) Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt<br>b) Vermutungsfällen sexualisierter Gewalt   |      |         |                   |                                  |           |
| Grenzen werden im Haus geachtet und von allen respektiert.  |      |         |                   |                                  |           |
| Es gibt Foren, in denen Grenzen gemeinsam ausgehandelt und besprochen werden (Partizipation).   |      |         |                   |                                  |           |

| Themenkomplex   | nein | geplant | erste Aktivi-<br>täten | ja<br>Datum der<br>Veröffentli-<br>chung | Bemerkung |
|---|------|---------|------------------------|--|-----------|
| Grenzüberschreitungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt sind als Themen enttabuisiert.   |      |         |                        |  |           |
| Es gibt ein transparentes Beschwerdesystem im Haus.   |      |         |                        |  |           |
| Die Ansprechpartner/-innen für Beschwerden sind allen MA und Besuchern/Besucherinnen bekannt,<br>a) einrichtungsinterne/-r Ansprechpartner/-in<br>b) externe/-r Ansprechpartner/-in |      |         |                        |  |           |
| Umgangsregeln sind allen bekannt, gut verständlich und in der Einrichtung öffentlich ausgehängt.  |      |         |                        |  |           |
| Verstöße gegen bestehende Regeln werden konsequent und transparent sanktioniert.  |      |         |                        |  |           |
| Prävention von sexualisierter Gewalt ist regelmäßig Thema in Teamsitzungen.   |      |         |                        |  |           |
| Ein Krisenplan für den „Notfall“ ist allen MA bekannt.  |      |         |                        |  |           |
| Präventionsansätze zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sind in der täglichen Arbeit verankert.  |      |         |                        |  |           |
| In unserer Einrichtung herrscht eine „Kultur der Achtsamkeit“.  |      |         |                        |  |           |
| Der Präventionscheck ist Bestandteil des QM.  |      |         |                        |  |           |

Der Präventionscheck wurde durchgeführt von (Name): \_\_\_\_\_

Datum der Durchführung des Präventionschecks: \_\_\_\_\_

Vereinbarte Umsetzungsschritte: Wer macht was, bis wann? \_\_\_\_\_

Erneute Überprüfung spätestens: \_\_\_\_\_ (Datum)

Quelle: Bischöfliches Generalvikariat Aachen (2016): Institutionelles Schutzkonzept (nach § 3ff. PräVO) für offene Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen im Bistum Aachen. Arbeitshilfe. S. 18-19.

### Textbausteine für die Verschriftlichung eines Institutionellen Schutzkonzeptes in der Gemeindepastoral

Die folgenden Textbausteine können im Sinne einer Formulierungshilfe für die Erarbeitung Ihres trügereigenen Institutionellen Schutzkonzeptes für die Bereiche, in denen Kinder und Jugendliche vorkommen, genutzt werden. Sie sind aus der Trägerperspektive formuliert und können gegebenenfalls direkt für Ihr eigenes Institutionelles Schutzkonzept übernommen werden. Je nach Bedarf und Notwendigkeit müssen dann einrichtungs- bzw. trügerspezifische Ergänzungen und Ausgestaltungen vorgenommen werden. Kirchengemeinden, die beispielsweise Träger von Altenhilfeeinrichtungen oder von Krankenhäusern sind, müssen dies im Rahmen der Erstellung des Konzeptes und damit auch in der Verschriftlichung berücksichtigen.

Deshalb können die folgenden Textbausteine auch keine abschließenden und differenzierten und für alle Arbeitsfelder gleichermaßen gültigen Formulierungen im Sinne eines Musterkonzeptes sein. Sie sollen vielmehr dazu beitragen, die Entwicklungsprozesse zu unterstützen und Träger und Einrichtungsleitungen dazu anregen, den Blick auf die eigene Einrichtung zu schärfen.

In den erwähnten Anlagen am Ende jedes Themenfeldes finden Sie farblich gekennzeichnete Arbeitsmaterialien, die bei der Entwicklung Ihres trügereigenen Institutionellen Schutzkonzeptes hilfreich sein können, um die jeweils spezifischen Aufgaben, Arbeitsfelder, die Zielgruppen der Einrichtungen sowie Strukturen und Bedingungen zu berücksichtigen.

#### Inhaltsverzeichnis

Vorwort

- **Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes**

- **Risikoanalyse**

Arbeitsgruppe zur Erstellung der Risikoanalyse

Durchführung der Risikoanalyse

Zusammenfassung der Ergebnisse der Risikoanalyse der unterschiedlichen Handlungsfelder (Gruppierungen)

- **Institutionelles Schutzkonzept**

Persönliche Eignung/Personalwahl und-entwicklung

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Aus- und Fortbildung/Qualifikation

Verhaltenskodex

Beschwerdewege

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Qualitätsmanagement

In Anlehnung an: Erzbistum Paderborn (Herausgeber) Mantelschutzkonzept; Orientierungshilfe zur Entwicklung von Institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus/März 2016



## VORWORT

### Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns in unseren Kirchengemeinden immer ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem Pastoral Konzept sichtbar, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen hervorgeht. Das Pastoral Konzept bildet die Grundlage für unser Selbstverständnis und die Arbeit in unseren Gemeinden.

Unser Ziel ist es, in allen Bereichen am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor sexualisierter Gewalt wahrnehmen. Für alle Mitarbeiter/-innen ist Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil ihres Handelns.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von Kindern und Jugendlichen in unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfand und alle Beteiligten – vor allem die Kinder und Jugendlichen selbst – partizipativ einbezogen wurden. Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Gemeindealltag führen.

Vor diesem Hintergrund haben wir eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die mit der Erstellung des Schutzkonzeptes beauftragt war. Dieser Arbeitsgruppe gehörten an:

- als Vertreter/-in des Rechtsträgers Herr/Frau ...
- als qualifizierte Präventionsfachkraft Herr/Frau ...
- als Vertreter/-in der Kinder und Jugendlichen Herr/Frau ...
- als Vertreter/-in der Gruppenleiter Herr/Frau ...
- als Mitarbeiter/-innen bzw. ehrenamtlich Tätige Herr/Frau ...
- als Vertreter/-in der Eltern Herr/Frau ...
- von der Mitarbeitervertretung Herr/Frau ...
- ...

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Das Institutionelle Schutzkonzept gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten in unseren Diensten und Einrichtungen und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu übernehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber den anvertrauten Menschen – aber auch den Beschäftigten – ernst nimmt und in unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt als ein erkennbares Qualitätsmerkmal in unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen.

## Risikoanalyse

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben. Eine wichtige Säule waren für uns die Beteiligung der Verantwortlichen in den unterschiedlichen Gruppierungen sowie die Kinder und Jugendlichen und deren Eltern. Sie mussten von den schützenden Strukturen, die es zu entwickeln galt, wissen, und waren aufgefordert, sich bei der Entwicklung einzubringen.

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen sowie Schutzstrukturen in unserer Institution/unserer Einrichtung/unseren Diensten/unseren Gruppierungen zu erkennen. Die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit bedeutet für uns auch, unsere Organisationsstrukturen und alltäglichen Abläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, zu überprüfen.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes. Diese Ergebnisse sind Ausgangspunkte für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Gemeinden.

Beachtung fanden:

folgende Personen(-gruppen):

- Messdienerarbeit
- (Pfarr-)Jugendgruppe
- Ferienfreizeiten
- Katholische Öffentliche Bücherei
- Jugendfreizeitstätte
- Kita
- ...
- ...
- ...

**Dabei sind im Besonderen die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) in den Blick genommen worden.**

folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen unter Beachtung der Unterschiedlichkeit der Gruppen, Einrichtungen und Dienste (Erläuterung):

- das Wissen über das Themenfeld sexualisierte Gewalt wurde ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch „informelle Strukturen“) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht
- Kommunikationsstrukturen, Zuständigkeiten und Führungsstruktur (u. a. Macht und Machtmissbrauch)
- der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen („Fehlerkultur“) in dem alltäglichen Miteinander

- asymmetrische Macht- und Kompetenzverhältnisse
- Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Betreuungs- und Transportsituationen etc. wurden in die Analyse einbezogen
- die Beschwerdewege fanden Berücksichtigung (vor allem mit Blick auf die unterschiedlichen Zielgruppen, das „Funktionieren“ und die „Passgenauigkeit“)
- ...

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen sexualisierte Gewalt erforderlich waren, und die in das Institutionelle Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt werden mussten.

Berücksichtigung fanden insbesondere folgende Ergebnisse:

---



---



---



---

### Institutionelles Schutzkonzept

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen bestmöglich zu schützen. Dazu gehören u. a.:

- aktives Umsetzen der eigenen Werthaltung in die (pädagogische, pastorale) Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- sensibel sein für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der anvertrauten Kinder und Jugendlichen
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den anvertrauten Kindern und Jugendlichen
- ...

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in den Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(-gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen sowie deren Eltern etc.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes nach der Präventionsordnung für unsere Dienste und Einrichtungen sind:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Qualitätsmanagement

### Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen in unseren Gruppierungen, Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Führungs-/Leistungsverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt beim Erstgespräch mit ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie im Vorstellungsgespräch mit hauptberuflichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Darüber hinaus wird die Prävention gegen sexualisierte Gewalt regelmäßig in Mitarbeiter- oder Teambesprechungen thematisiert. Ein Gespräch mit den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen ist.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes (professionelles) Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen
- angemessenes (professionelles) Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- Basiswissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

### Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Kirchengemeinden werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Mitarbeiter/-innen sowie ehrenamtlich Tätige müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, gemessen nach Art, Dauer und Intensität des Einsatzes, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Darüber hinaus fordern wir von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, gemäß § 2 Abs. 7 (Präventionsordnung) einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Eine Ausnahme gilt hier für alle ehrenamtlich Tätigen wie in den Ausführungsbestimmungen II zu § 5 PräVO beschrieben.

In der Selbstauskunftserklärung versichert der/die Mitarbeiter/-in, dass er/sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird, verpflichtet er/sie sich, dies dem/der Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

### Beschwerdewege/Handlungsleitfäden

Nur gemeinsam können wir als Kirchengemeinden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der uns anvertrauten jungen Menschen. Sie müssen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

In unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen beschrieben und bekannt gemacht (je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in sogenannter leichter Sprache).

Unser Beschwerdemanagement hat dabei vor allem das Ziel, Kinder und Jugendliche vor unangemessenem Handeln zu schützen und die Qualität des (pädagogischen, pastoralen) Handelns zu verbessern. Wir sehen in diesem Beschwerdeverfahren die Chance, auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese verändern zu können.

*(Vgl. Liebhardt, Hubert, Beschwerdeverfahren als Teil einer Fehlerkultur, in: Crone, Gerburg, Liebhardt, Hubert (Hrsg.), Institutioneller Schutz vor sexuellem Missbrauch. Achtsam und verantwortlich handeln in Einrichtungen der Caritas, Weinheim und Basel)*

(Rück-)meldungen sind sowohl persönlich als auch anonym möglich (z. B. Briefkasten, postalisch, Kommunikation über Dritte, telefonisch, digital) und werden von einer fachlich kompetenten Person entgegengenommen.

Ansprechstellen/Personen sind  
intern Herr/Frau ....  
extern Herr/Frau ....

### Handlungsleitfäden

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Uns als Kirchengemeinden ist es wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.

Zum Schutz der (ehrenamtlichen) Mitarbeiter/-innen, die sich im Fall einer Mitteilung oder einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, haben wir entsprechende Handlungsleitfäden entwickelt, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat.

Dabei ist uns bewusst, dass wir in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase unserer Fürsorgepflicht als Träger sowohl im Hinblick auf die Schutzbefohlenen als auch im Hinblick auf die (ehrenamtlichen) Mitarbeiter/-innen nachkommen müssen.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist geregelt und allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bekannt. Ebenfalls sind Kinder, Jugendliche und deren Eltern angemessen über diese Handlungsleitfäden informiert worden.

Zum Vorgehen gehört:

- Beachten der Zuständigkeiten
- Zusammentragen und Bewerten aller relevanten Fakten
- Sofort- und Schutzmaßnahmen (Trennung des Opfers und der verdächtigen Person etc.)
- Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle
- Ggf. arbeitsrechtliche Aspekte (beschuldigte Person von der Arbeit freistellen, Mitarbeitervertretung einbeziehen etc.)
- Betreuung des Opfers
- Beratung der Beteiligten (Fachberatungsstellen einbeziehen)
- Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
- Meldung des Falles gemäß der diözesanen Regelung
- Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung bezüglich der Erstattung einer Strafanzeige, Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Dokumentation
- Datenschutz

Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an die Präventionsfachkraft oder entsprechende Stellen zu melden.

Zur Unterstützung der Mitarbeiter/-innen und Verantwortlichen bei Mitteilung bzw. Vermutung von sexualisierter Gewalt kooperieren wir mit folgenden Beratungsstellen:

---



---



---



---

*Für die Ausformulierung der Beschwerdewege/Handlungsleitfäden sind folgende Vorgaben zu berücksichtigen bzw. Vorlagen hilfreich:*

*Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz v. 26.08.2013;  
[http://bit.ly/leitlinien\\_dbk](http://bit.ly/leitlinien_dbk)*

*Siehe auch Broschüre: augen auf – hinsehen und schützen. Erzbistum Paderborn.*

### Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen überprüfen wir, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Spätestens nach fünf Jahren oder nach einem Vorfall muss das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst werden. Dabei sind fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen.

### Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen






In unseren Kirchengemeinden sind Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt in sogenannter leichter Sprache – ggf. mehrsprachig – für die Kinder und Jugendlichen entwickelt und veröffentlicht worden.

### Themen für Vertiefungsveranstaltungen

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Themen, die im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt von den Präventionsbeauftragten der NRW (Erz-)Bistümer als Fortbildungsthemen im Sinne der Präventionsordnung anerkannt sind. Diese Themen bieten unterschiedliche Zugänge, um das Thema sexualisierte Gewalt zu vertiefen, aufzufrischen oder auch aus einer anderen Perspektive heraus zu beleuchten.

Unter Punkt 10 sind schließlich Methoden aufgeführt, die im Umgang mit dem Thema sexualisierte Gewalt dazu beitragen können, einzelne Mitarbeitende, ein Team oder die Leitung einer Einrichtung sowohl inhaltlich als auch emotional dabei zu unterstützen den Themenkomplex besprechbar zu machen und handlungsfähig zu werden.



| Themenliste für Vertiefungsveranstaltungen   |   |
|--|---|
| <b>1. Resilienz</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nähe und Distanz</li> <li>■ Kinderrechte/Jugendrechte</li> <li>■ Inklusion, Integration in Bezug auf das Thema sexualisierte Gewalt</li> </ul>   |
| <b>2. Qualifizierter Umgang mit dem Thema Sexualität</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sprachfähigkeit</li> <li>■ Psychosexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen</li> <li>■ Sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen</li> <li>■ Sexuelle Vielfalt</li> </ul>   |
| <b>3. Kultur der Achtsamkeit</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wiederholung/Vertiefung der Grundschulungen</li> <li>■ Schutz- und Präventionskonzepte: Inhalte und Umsetzung</li> <li>■ Interkulturelle Aspekte in der Präventionsarbeit</li> <li>■ Partizipation, Beteiligungsformen für unterschiedliche Zielgruppen</li> <li>■ Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes</li> </ul> |
| <b>4. Krisenintervention und Konfliktmanagement</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Beschwerdemanagement</li> <li>■ Notfallplan, Handlungsleitfäden</li> <li>■ Verfahrenswege</li> <li>■ Fit fürs Erstgespräch – Gesprächsführung im Umgang mit Betroffenen</li> </ul>   |
| <b>5. Soziale Medien</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Umgang mit Bildaufnahmen, Bild- und Persönlichkeitsrechte</li> <li>■ Respektvoller Umgang in den Medien</li> <li>■ Übergriffige Kommunikation</li> <li>■ (Cyber-)Mobbing, (Cyber-)Grooming, Sexting</li> </ul>   |
| <b>6. Projekte</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ausstellungen, Theater mit pädagogischem Begleitprogramm</li> </ul>  |
| <b>7. Öffentlichkeitsarbeit</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Krisen- und Notsituationen</li> <li>■ Institutionelles Schutzkonzept ... in geeigneter Weise veröffentlichen ...</li> </ul>   |
| <b>8. Vertiefung der Grundlagen</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Macht und Gewalt, asymmetrische Machtbeziehungen, Gender</li> <li>■ Täter/-innen und ihre Strategien</li> </ul>  |
| <b>9. Team- und Organisationsentwicklung</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Teamkultur, Teamkommunikation in Bezug auf das Thema sexualisierte Gewalt</li> <li>■ Teamführung und Leitung in Bezug auf das Thema sexualisierte Gewalt</li> </ul>  |
| <b>10. Methoden</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ TZI</li> <li>■ Gesprächsführung (z. B. für Elternarbeit, etc.)</li> <li>■ Coaching, kollegiale Beratung</li> <li>■ Supervision</li> </ul>  |
| <p>Ob über die hier aufgeführten Themen und Inhalte hinaus weitere Themen und Inhalte für eine Vertiefungsveranstaltung anerkannt werden, ist mit dem/der jeweiligen Präventionsbeauftragten abzustimmen.</p>  |   |
| <p>präventi  n im erzbistum aachen    präventi  n im erzbistum essen    präventi  n im erzbistum köln    präventi  n im erzbistum münster    präventi  n im erzbistum paderborn</p> |   |

### Quellen

- Bischöfliches Generalvikariat Aachen (2016): Institutionelles Schutzkonzept (nach §§ 3ff. PräVO) für offene Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen im Bistum Aachen. Arbeitshilfe.
- Bistum Münster, Bischöfliche Präventionsbeauftragte (2012): Hinsehen und schützen. Arbeitshilfe für Präventionsschulungen im Bistum Münster.
- Deutsche Bischofskonferenz (2012): Präventionsbeauftragte beraten neue Konzepte. „Kultur der Achtsamkeit“ schützt. Pressemeldung vom 27.01.2012 – Nr. 014.
- Erzbistum Köln, Generalvikariat, Hauptabteilung Seelsorge, EFZ-Büro (2016): „SIE sind unser größter Schatz!“ Eine Broschüre mit Informationen zum erweiterten Führungszeugnis für Kirchengemeinden und dort ehrenamtlich tätige Personen.
- Erzbistum Köln, Generalvikariat, Stabsstelle für Prävention und Intervention (2015): Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept. Heft 3: Personalauswahl und-entwicklung. Aus- und Fortbildung.
- Erzbischöfliches Generalvikariat Paderborn (2014): Augen auf. Hinsehen und schützen. Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen.
- Erzbistum Paderborn (2016): Hinsehen und schützen. Handreichung zum Thema Prävention im Erzbistum Paderborn.
- Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V. (2015): Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.
- Prävention im Erzbistum Paderborn (2015): Dokumentation zum Fachtag Augen auf – hinsehen und schützen – Schutzkonzepte im Fokus!, 17.11.2015.
- Wazlawik, Martin/Schwerdt, Daniel (2016): Institutionelle Schutzkonzepte in der Schule. Evaluation der Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten und Konzepten zur Gestaltung von „Nähe und Distanz“ in den Schulen des Erzbistums Paderborn. Münster: Westfälische Wilhelms-Universität (unveröffentlichter Forschungsbericht).
- Pfarrgemeinde St. Laurentius, Wuppertal
- Bistum Essen, Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt „Institutionelle Schutzkonzepte – Ein Leitfaden für Pfarreien“, 2015 Essen

### Dank

Ohne die Mitwirkung der folgenden Einrichtungen und Organisationen wäre die Zusammenstellung dieser Broschüre nicht möglich gewesen. Ein herzlicher Dank an diejenigen, die bereit waren, ihre Erfahrungen auf dem Weg zur Einrichtung eines Institutionellen Schutzkonzeptes zu reflektieren, weiterzugeben und zu teilen, geht insbesondere an:

- Haus der Dommusik im Erzbistum Paderborn
- Katholische junge Gemeinde (KjG), Diözesanverband Paderborn; Referat für Präventionsfragen
- Katholische Studierende Jugend (KSJ), Diözesanverband Paderborn
- Kindergarten Mastholte-Süd, Rietberg
- Kindergarten St. Jakobus, Rietberg
- Pastoralverbund Eving-Brechten
- Pastoralverbund Reckenberg
- Pastoralverbund Neheim
- Pastoraler Raum Wittekindland
- St.-Franziskus-Berufskolleg, Hamm
- Realschule St. Michael, Paderborn
- St. Ursula Gymnasium, Attendorn
- TAP – Treff am Park, Lippstadt

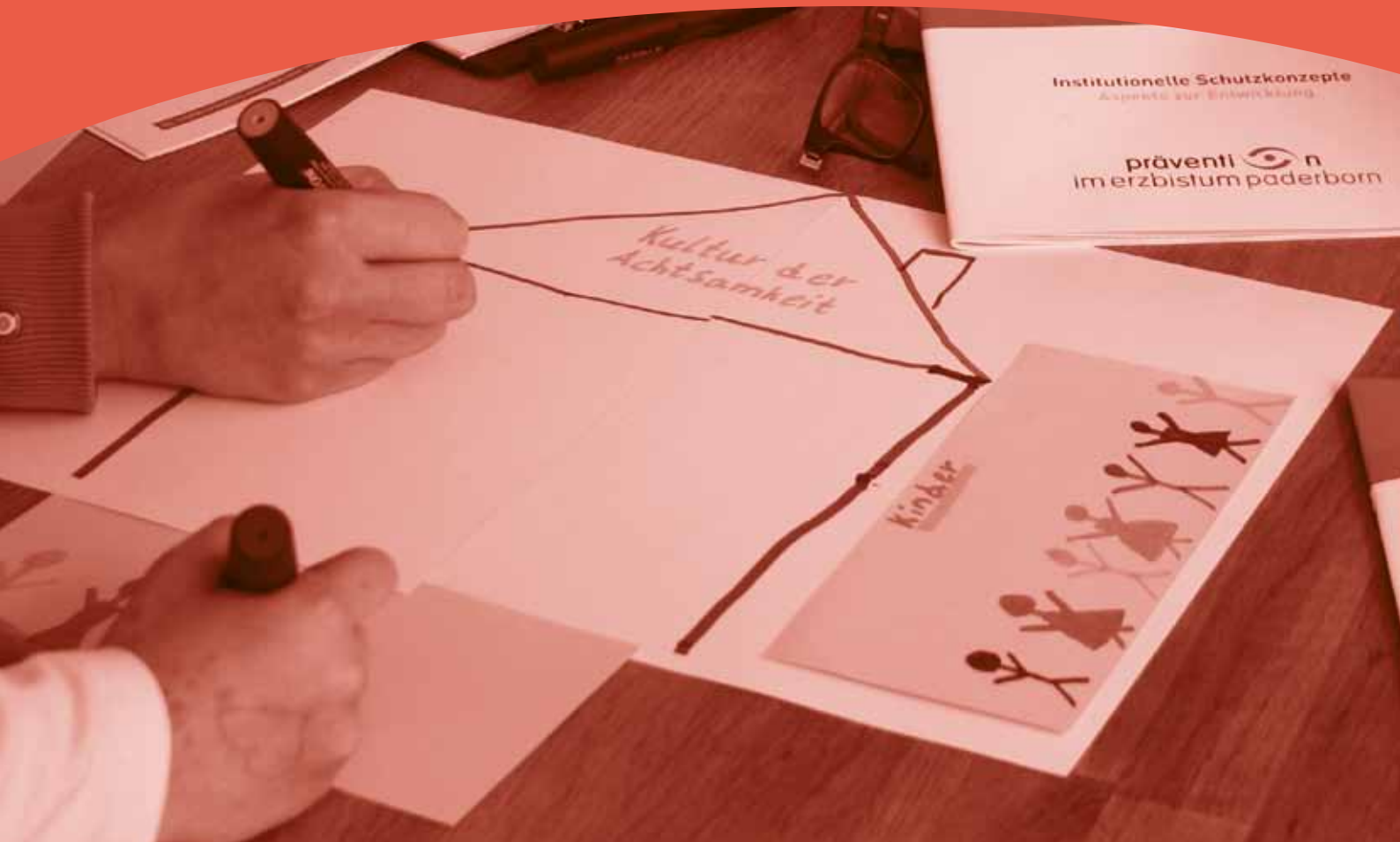
Bei Ihnen im Verband, in der Einrichtung oder Organisation sind bei der Arbeit am Institutionellen Schutzkonzept weitere gute Beispiele entstanden, die Sie gerne anderen weiterempfehlen möchten? Melden Sie sich gerne bei der:

Koordinationsstelle Prävention sexualisierte Gewalt im Erzbistum Paderborn  
[praeventionsbeauftragter@erzbistumpaderborn.de](mailto:praeventionsbeauftragter@erzbistumpaderborn.de)

IHRE BEISPIELE







[www.praevention-erzbistum-paderborn.de](http://www.praevention-erzbistum-paderborn.de)

**präventi**  **n**  
im erzbistum **paderborn**

  
Erzbistum  
Paderborn