



augenauf
hinsehen & schützen

Institutionelle Schutzkonzepte Aspekte zur Entwicklung

präventi  n
im erzbistum paderborn

Dieses Arbeitspapier zeigt in konzentrierter Form Aspekte zur Entwicklung von Institutionellen Schutzkonzepten, denn „jeder Rechtsträger hat entsprechend den §§ 4 bis 10 ein Institutionelles Schutzkonzept zu erstellen“ (§3 PräV0). Wichtig ist, dass der jeweilige kirchliche Rechtsträger das Institutionelle Schutzkonzept für seine Handlungsfelder beteiligungsorientiert und passgenau entwickelt. Das vorliegende Arbeitspapier bietet dafür Anhaltspunkte.

Herausgeber

Erzbistum Paderborn
Domplatz 3
33098 Paderborn

Inhaltliche Konzeption

Koordinationsstelle Prävention von sexualisierter Gewalt im Erzbistum Paderborn
Karl-Heinz Stahl
Anna Meermeyer-Decking
Miriam Merschbrock

Gestaltung

Leufen Media Design, Wuppertal

Druck:

Eugen Huth GmbH & Co. KG, Wuppertal

Veröffentlichung

Erste Auflage, Januar 2016
Zweite Auflage, Juli 2018

Rahmenordnung	S. 4
Ausführungsbestimmungen	S. 5
Spezifische Gefahren und Risiken in den eigenen Strukturen (Übersicht)	S. 6-7
Dynamiken.....	S. 8
Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit.....	S. 9
Was ist ein Institutionelles Schutzkonzept?	S. 10
Welche Aussagen sollte ein Institutionelles Schutzkonzept enthalten? (Träger).....	S. 11
Was sollte im Institutionellen Schutzkonzept verankert sein?	S. 12-13
Ziel und Aufbau eines Institutionellen Schutzkonzeptes.....	S. 14-17
Unterschiedliche Beteiligungsformen	S. 18-19
Risikoanalyse	S. 20-23
Verhaltenskodex	S. 24-26
Weitere Aspekte zum Schutzkonzept	S. 27-28
Orientierungshilfe eines Institutionellen Schutzkonzepts.....	S. 29-32
Quellen- und Literaturhinweise	S. 33-34
Weitere arbeitsunterstützende Materialien.....	S. 35

Ziel von Prävention in Diözesen, Ordensgemeinschaften, kirchlichen Institutionen und Verbänden ist es, eine **neue Kultur des achtsamen Miteinanders** zu entwickeln.

Die Prävention von sexualisierter Gewalt ist **integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit** mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen. Die Strukturen und Prozesse zur Prävention sexualisierter Gewalt in den Diözesen, Ordensgemeinschaften, kirchlichen Institutionen und Verbänden müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein.

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen, dazu gehören auch die Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen selbst.

Der Träger von Einrichtungen und Diensten erstellt im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich ein Institutionelles Schutzkonzept. Die Ausgestaltung eines solchen Schutzkonzepts erfolgt in Abstimmung mit der diözesanen Koordinationsstelle.



Aus den Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5–9 und 12 der PräVO:

Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen.

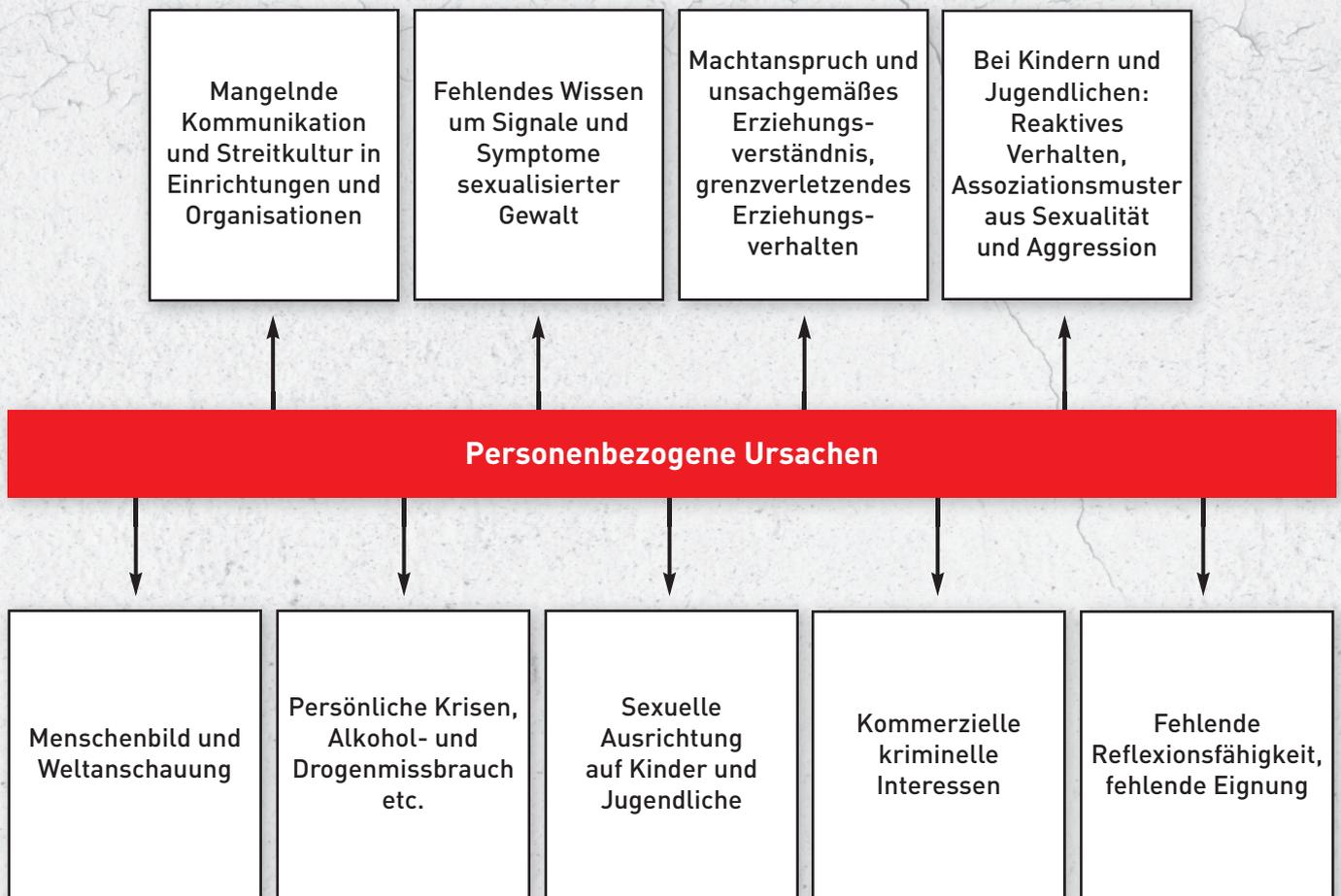
Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.

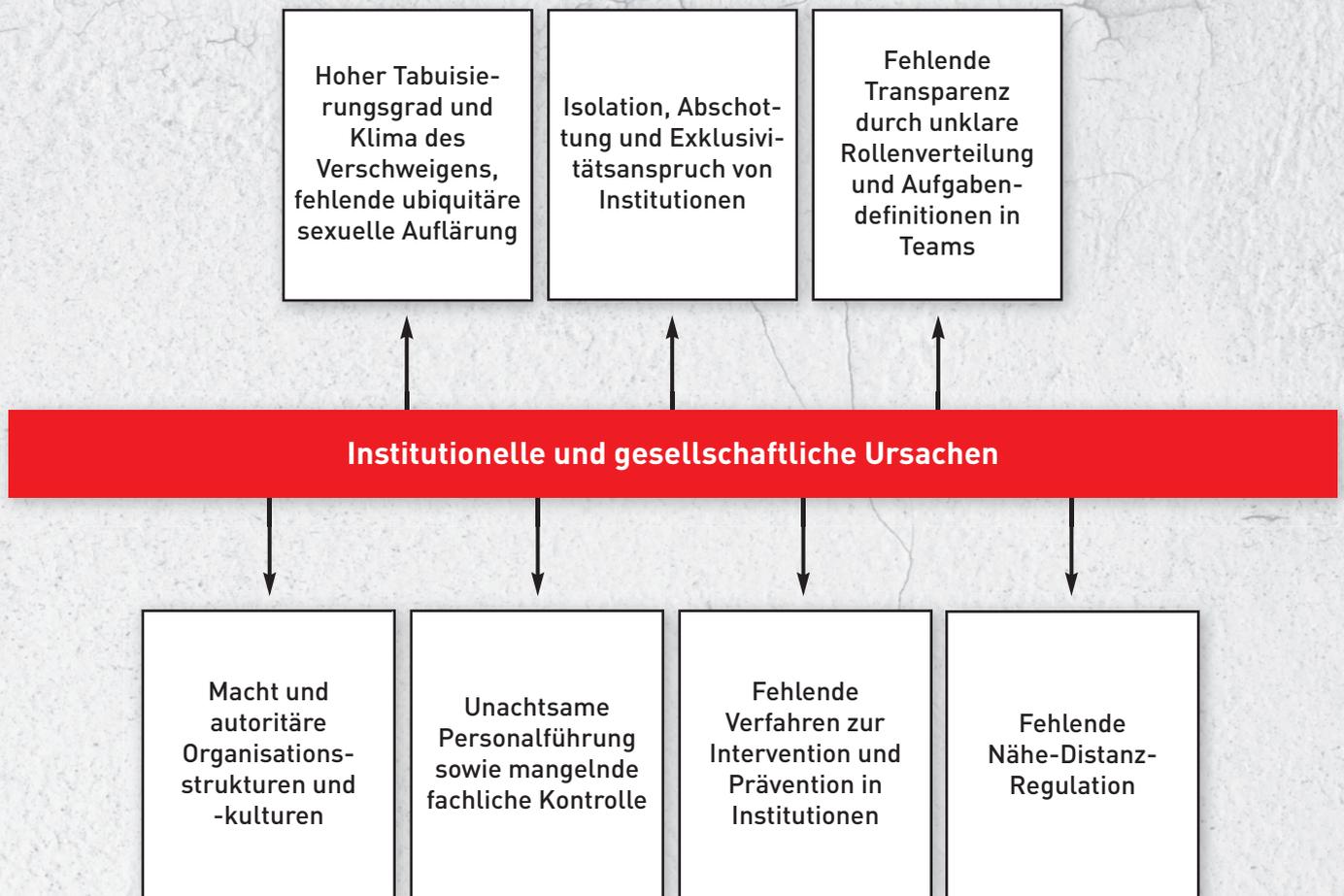
Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln.

Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte Institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das Institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.

Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes Institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.

In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 bis 10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.





Die Strukturen der Institution können je nach Klarheit oder fehlender Klarheit den Zugang für Täter und Täterinnen erleichtern oder erschweren.

Je mehr Wissen zur Opfer-Täter- und Institutionsdynamik vorhanden ist, desto mehr kann deutlich werden, dass auch Institutionen durch ihr Handeln oder Nichthandeln das Geschehen beeinflussen. Um sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken, muss die „Macht“ des jeweiligen Handlungsfeldes in den Blick kommen.

- Es gibt die „Dynamik der Heimlichkeit“ (Lutz Goldbeck) auch in Institutionen.
- Es gibt nicht den einen Grund für Missbrauch in Institutionen.
- Es handelt sich nie um ein singuläres Geschehen, das sich lediglich zwischen Täter oder Täterin und Opfer abspielt.
- Es gibt nicht nur Opfer und Täter oder Täterin, es gibt keine Unbeteiligten in Institutionen.
- Die Entstehung von Gewalt hängt mit der Soziokultur in einer Institution zusammen.¹⁾

¹⁾Vgl. <https://sfbb.berlin-brandenburg.de/sixcms/media.php/bb2.a.5723.de/VortragMechthildWolfff.pdf>

„Ziel [ist es], flächendeckend zu einer Kultur der Achtsamkeit durch Präventionsarbeit auf allen Ebenen zu gelangen.“²⁾

In ihren Diensten und Einrichtungen möchte Kirche den Menschen in allen Lebenssituationen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Räume sein, in denen sich die Menschen angenommen und sicher fühlen. Deshalb setzt sie sich aktiv für den Schutz der ihr Anvertrauten in ihren Diensten und Einrichtungen ein.

Klare Verhaltensregeln, ein fachlich angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis, ein achtsamer und respektvoller Umgang sowie eine offene Kommunikationskultur gegenüber den anvertrauten Menschen zeigen, dass Mitarbeitende aufmerksam hinschauen und präventiv, engagiert und mutig gegen jede Form sexualisierter Gewalt aktiv werden.

Der Schutz von anvertrauten Menschen erfordert neben Sensibilität, Wachsamkeit und Wissen auch eine administrative Implementierung.

Ausgehend von einer Grundhaltung der Wertschätzung, des Interesses, des Respektes und der Offenheit wird mit der Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes die Bereitschaft des Trägers deutlich, diese Haltung in die Strukturen und Arbeitskonzepte der Einrichtung/des Dienstes/der Gemeinde einfließen zu lassen.

Ein solcher Entwicklungsprozess muss auf allen Ebenen stattfinden, alle Beteiligten partizipativ einbeziehen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützen, denn das Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

Gefordert sind hier insbesondere die jeweiligen Führungskräfte, aber vor allem braucht es auf allen Ebenen Menschen, die mit dem notwendigen Willen und Engagement dazu beitragen, dass neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam im Alltag der Dienste und Einrichtungen gelebt werden.

²⁾ Deutsche Bischofskonferenz: Bischof Dr. Stephan Ackermann zieht Zwischenbilanz (Pressemitteilung vom 22.01.2015)

Unter einem Institutionellen Schutzkonzept versteht man die **systematischen Bemühungen** eines Trägers, die verschiedenen Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt

- in Beziehung zueinander zu bringen und
- zu einem Gesamtkonzept zusammenzufügen.

Schutzkonzepte umfassen eine Reflexion und Auseinandersetzung mit den einrichtungsinternen Strukturen, dem zugrundeliegenden Konzept, den Regeln, der Organisationskultur und der Haltung der Beschäftigten.³⁾

Neben konkreten Maßnahmen sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen und Haltungen wichtig. Dazu gehören u. a.:

- Sich der eigenen Verantwortung als Mitarbeitender bewusst sein und danach handeln,
- die Werthaltungen (Leitbild) aktiv in der (pädagogischen) Arbeit umsetzen,
- sensibel sein für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt,
- achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der anvertrauten Personen,
- die Förderung der Selbstkompetenzen der anvertrauten Personen,
- besonnenes, aber auch klares Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art,
- und Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber den anvertrauten Personen.

In einer solchen (einrichtungsbezogenen) reflexiven Auseinandersetzung mit institutionellen Begebenheiten, Strukturen, Ritualen und Routinen wird deutlich, dass die in der Präventionsordnung stehenden Maßnahmen nicht isoliert, sondern in einem Gesamtzusammenhang betrachtet werden müssen und grundlegende Voraussetzung für Partizipation mit dem Ziel und unter dem Dach einer Kultur der Achtsamkeit sind.

³⁾ Vgl. Der unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Missbrauchs: Handbuch Schutzkonzepte, Berlin 2013, S. 9

Der kirchliche Rechtsträger hat gem. den Ausführungsbestimmungen den Auftrag, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dabei ist es möglich, dass der Rechtsträger für all seine Dienste und Einrichtungen trägerweit gültige Aussagen zu einzelnen Bestandteilen des Institutionellen Schutzkonzeptes trifft.

Trägerweit gültige Aussagen könnten beispielsweise zu folgenden Stichworten erfolgen:

- Werte, Menschenbild, Selbstverständnis und Kultur des Trägers (Leitbild)
- Positionierung des Trägers zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt
- Beschreibung des Handlungsfeldes
(Kinder- und Jugendarbeit, Kita, OGS, Tagesstätten, KÖB, Pflegeeinrichtung, Krankenhaus usw.)
- Entwicklung des handlungs- oder einrichtungsbezogenen Schutzkonzepts
(Ziel, Zeitraum, Prozess-Steuerung usw.)
- Prozessbeteiligte (Aufsichtsgremien, Vorstand, Geschäftsführung, Leitungen, Präventionsfachkraft des Trägers, Mitarbeitervertretung usw.)
- Zuständigkeiten und Unterstützungsangebote des Trägers
- Regelungen zu Verantwortlichkeiten
(z. B. Vorstand, Leitung, Präventionsfachkraft, Mitarbeitende usw.)
- Handlungsschritte/Verfahrensregelung bei Vermutung bzw. Mitteilung
- Allgemeine Kriterien bzw. Regelungen für Verhaltenskodizes, Beschwerdewege, Aus- und Fortbildung oder die Entwicklung der Risikoanalyse
- Einbeziehung und Beteiligung der anvertrauten Personen. Sie müssen von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes einbringen können

²⁾ Deutsche Bischofskonferenz: Bischof Dr. Stephan Ackermann zieht Zwischenbilanz
(Pressemitteilung vom 22.01.2015)

„Sexueller Missbrauch entwickelt sich in einem Umfeld, welches ihn ermöglicht.“⁴⁾

Der Aufbau der Präventionsarbeit ist kontinuierlich zu gestalten. Dies braucht einen langen Atem, denn es geht um Wissen, Haltungen, Einstellungen und strukturelle Verankerung.

Viele Institutionen bzw. Einrichtungen haben bereits Standards in ihrem Arbeitsalltag verankert, die zu einem Schutz der ihnen Anvertrauten beitragen. So finden sich beispielsweise in vielen Leitbildern gute Ansätze wieder, die bereits eine Grundlage für ein Institutionelles Schutzkonzept darstellen.

Diese Standards gilt es als Ist-Zustand zu benennen, für alle Beteiligten transparent und zugänglich zu machen und zu überprüfen, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung bedarf.

Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Kontaktpersonen der Kinder und Jugendlichen sowie der schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss bewusst sein, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den anvertrauten Menschen notwendig.

Eine Institution, die sicherere Orte für Kinder und Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene schaffen will, braucht eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Wahrung von Grenzen. Diese Haltung ist erfahrungsgemäß Ergebnis eines intensiven Auseinandersetzungsprozesses, der in konkrete institutionelle Maßnahmen, Arbeits- und Verfahrensabläufe sowie Regeln münden sollte.

⁴⁾ Gründer, Mechthild; Stemmer-Lück, Magdalena: Sexueller Missbrauch in Familie und Institutionen, Stuttgart 2013

Nur durch eindeutige Regeln und durchdachte Strukturen können Handlungsspielräume von Tätern und Täterinnen eingeschränkt werden.⁵¹

Durch institutionelle Maßnahmen, wie z. B.

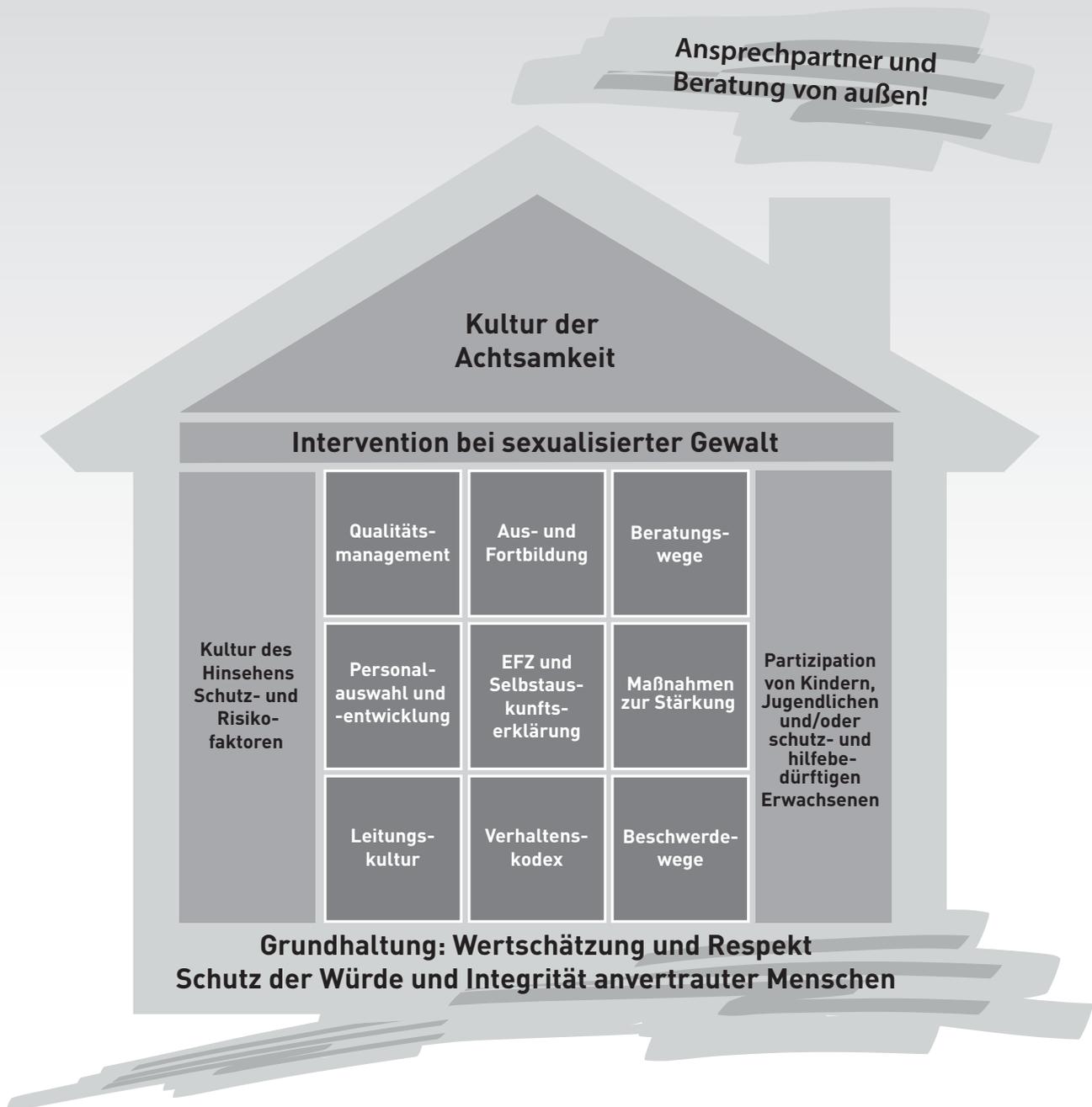
- Regeln zum Umgang mit Nähe und Distanz,
- angemessene Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen
- Einrichtung von und Transparenz der Beschwerdewege,
- Interventionsregeln,
- Vernetzung mit Beratungsstellen und
- themenspezifische Fortbildungen,

entsteht ein respektvolles Miteinander.

In einem solchen Miteinander werden Grenzverletzungen wahrgenommen und geahndet und die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener geachtet und gefördert. Deshalb sollten ausgehend von der Risikoanalyse in einem Institutionellen Schutzkonzept Aussagen zu folgenden Aspekten enthalten sein:

- Reflexion der eigenen Institution/Schutz- und Risikofaktoren
- Partizipation
- Verhaltensregeln/Verhaltenskodizes
- Beschwerdemanagement
- interne und externe Beratungs-, Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewege für Kinder und Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte - je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in sogenannter einfacher Sprache
- interne und externe Ansprechpartner
- Präventionsangebote/Maßnahmen zur Stärkung
- Personalauswahl und -entwicklung/Mitarbeitergespräche
- Erweitertes Führungszeugnis/Selbstauskunftserklärung
- sexualpädagogisches Konzept
- Interventionsverfahren
- Fortbildungen

⁵¹ Vgl. Der unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Missbrauchs: Handbuch Schutzkonzepte, Berlin 2013, S. 11



Wichtig ist, dass die einzelnen Elemente des Institutionellen Schutzkonzeptes ineinandergreifen und in Wechselwirkung stehen.

Welche Idee steckt dahinter?⁶⁾

Der unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Missbrauchs zeigt zwei wesentliche Zielrichtungen auf:



Institutionen als Schutzraum

→ kein Tatort werden



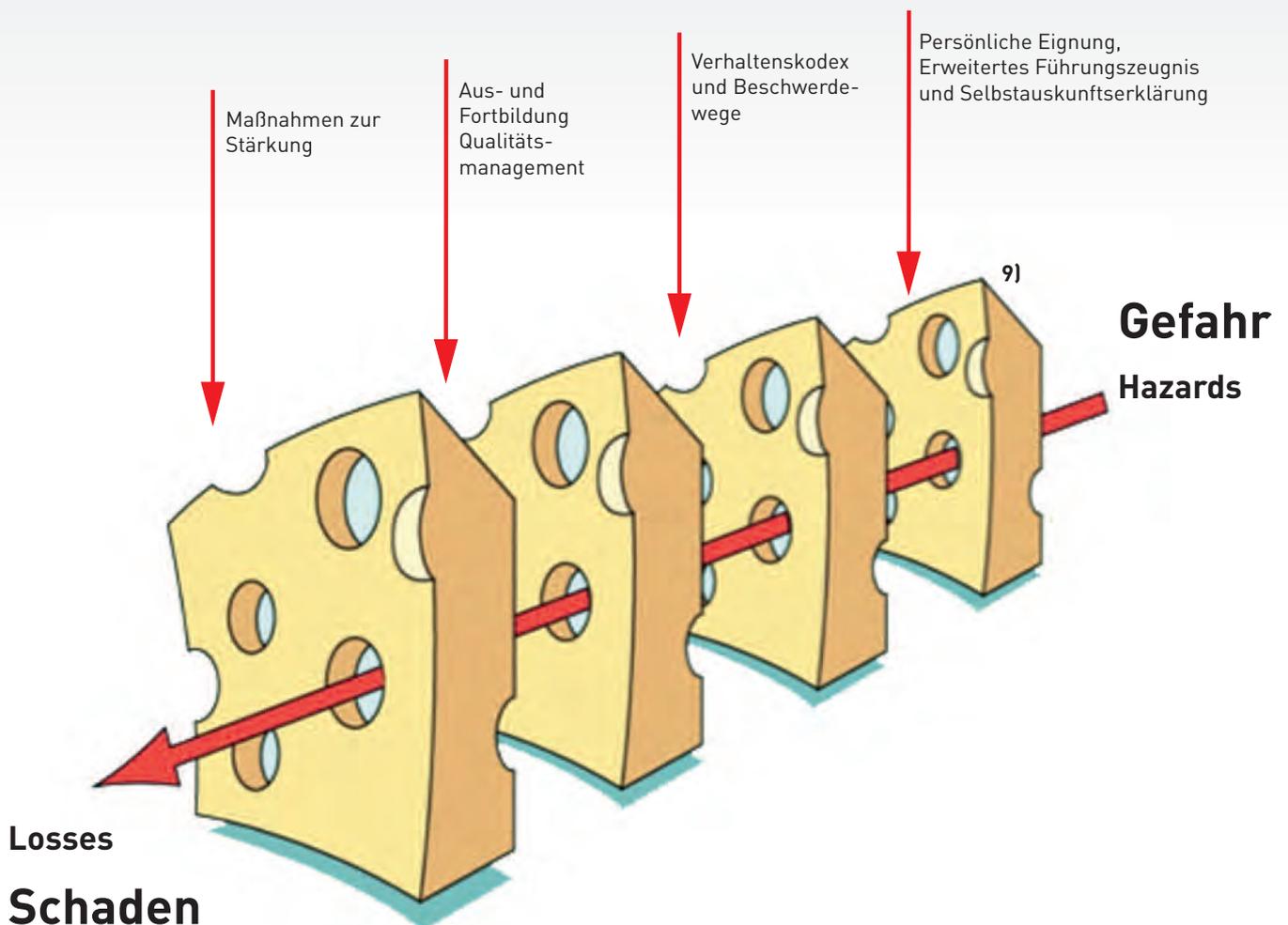
Institutionen als Kompetenzraum

→ qualifizierte Hilfe für Betroffene sexualisierter Gewalt

- Institutionelle Schutzkonzepte sollen dazu beitragen, Haltungen und Verhalten der hauptberuflich und ehrenamtlich Tätigen zu reflektieren, und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen führen.
- In einer solchen Ausrichtung umfassen Schutzkonzepte die Wahrnehmung und eine Reflexion des soziokulturellen Zusammenwirkens von personengebundenen, organisationsbezogenen und systembezogenen Faktoren.
- Somit ermöglichen sie eine (einrichtungsbezogene) reflexive Auseinandersetzung mit institutionellen Begebenheiten, Strukturen, Ritualen und Routinen.
- Ein Institutionelles Schutzkonzept dient auch der Sensibilisierung, der Stärkung und dem Schutz der Mitarbeitenden.
- Es gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten der Institution und trägt dazu bei, Verantwortung für den Schutz der anvertrauten Menschen im (Arbeits-)Alltag zu übernehmen.
- Nicht zuletzt dient ein Institutionelles Schutzkonzept der Etablierung einer wertschätzenden und grenzwahrenden Umgangskultur im (Arbeits-)Alltag.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass es um ein passgenaues Schutzkonzept gehen muss, welches bezogen auf die konkrete Einrichtung/den konkreten Dienst/die konkrete Gemeinde usw. entwickelt werden muss, um hier Menschen in allen Lebenssituationen Lebensräume zu bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Räume sein, in denen sich die Menschen angenommen und sicher fühlen.

Schutzkonzepte sind notwendig, weil in allen Organisationen ein Fehlerrisiko aufgrund von Personen und Praktiken besteht.⁸⁾



⁸⁾ Vgl. Schröder, Wolfgang; Wolff, Mechthild: Vortrag: Risikoanalyse und Schutzkonzepte in Institutionen, 2014.

⁹⁾ Vgl. James Reason: Human error: models and management. In: British Medical Journal. 320, Nr. 7237, 18. März 2000, S. 768–770; Swiss Cheese Model of System Accidents

Wer erarbeitet das Institutionelle Schutzkonzept?



Vor Beginn der Erarbeitung zu beantworten:

Wie positioniert sich der Träger zum Thema, für welche Aufgaben ist dieser zuständig und wie unterstützt er den Prozess?

- „Die Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten ist Aufgabe der Leitung einer Institution.
- Wichtig ist jedoch, dass die Leitung nicht allein die treibende Kraft bleibt, sondern dass es ihr frühzeitig gelingt, alle Mitarbeitenden zu motivieren und die identitätsstiftende Kraft von Prävention zu nutzen.
- Aus diesem Grund sollte die Entscheidung für den präventiven Kinderschutz auch im Leitbild oder der Satzung der Institution formuliert werden.“¹⁰⁾

Die Verantwortung liegt beim Träger (Pfarrleitung, Vorstand, Pfarrer ...). Er muss die Initiative ergreifen, den Prozess beteiligungsorientiert initiieren, eine Arbeitsgruppe einrichten, Aktivitäten koordinieren und die Umsetzung gewährleisten.

¹⁰⁾ Arbeitsstab des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Sexueller Missbrauch: Schutz und Vorbeugung. Berlin. <http://www.hilfeportal-missbrauch.de/informationen/uebersicht-schutz-und-vorbeugung/informationen-fuer-institutionen.html>

„Beteiligung schärft den Blick für die Rechte von Kindern.“¹¹⁾

Nur gemeinsam können Personen, Dienstgemeinschaft und Institution wirksam für den Schutz von Kindern und Jugendlichen sorgen.

Eine wichtige Säule ist die Beteiligung von Anvertrauten und deren Eltern sowie deren Angehörigen. Sie müssen von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes einbringen können.

Aufgabe der jeweiligen Leitung ist es, die Erarbeitung der Institutionellen Schutzkonzepte gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beteiligungsorientiert anzulegen und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick zu nehmen.

Über die partizipative und gemeinschaftliche Arbeit an Institutionellen Schutzkonzepten entstehen tragfähige und nachhaltige Ergebnisse in der Präventionsarbeit.

„Ein solcher Prozess kann nur gelingen, wenn er von einer Grundhaltung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber Kindern, Jugendlichen, jungen Frauen und Männern, aber auch Beschäftigten ernst nimmt und nach innen und außen spürbar transportiert.“¹²⁾

„Schutzkonzepte sind letztlich nur dann wirklich alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten.“¹³⁾

Bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes sollten alle Involvierten die Möglichkeit zur Beteiligung erhalten. Vor allem im Rahmen der Risikoanalyse sind ihre Erfahrungen, Einschätzungen und Vorstellungen unverzichtbar.

In einem solchen beteiligungsorientierten Reflexions- und Lernprozess ist es deshalb notwendig, dass der Träger geeignete Beteiligungsformen entwickelt bzw. auf bereits bewährte Beteiligungsformen (z. B. in der Katholischen Jugendarbeit) zurückgreift.

Denkbar sind sowohl situative Beteiligungsformen (Anhörungen, Befragungen, Projektgruppen etc.) als auch institutionalisierte Formen (bestehende Gremien, Räte, Sprecher von Gruppen etc.)

Beteiligung bedeutet, insbesondere vor dem Hintergrund von Wertschätzung, Interesse und Respekt, dass Kinder und Jugendliche sowie deren Eltern als auch schutz- und hilfebedürftige Erwachsene frühzeitig in den Prozess einbezogen bzw. darüber informiert werden.

Um eine angemessene Beteiligung bei der Entwicklung eines Institutionellen Schutzkonzeptes zu ermöglichen, müssen die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen werden, in denen sich Kinder und Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene aufhalten. In einer Pfarrei können dies z. B. sein: Kindertagesstätte, jugendpastorale Angebote, Katechesen für Kinder und Jugendliche, Jugendverbände (diese sind jedoch eigene Rechtsträger!), KÖB, Altenhilfeeinrichtungen, Besuchsdienste im Krankenhaus etc.

¹¹⁾ Obele, Claudia: Maßnahmen der Prävention und Intervention bei massivem Fehlverhalten und sexueller Übergriffe innerhalb einer Einrichtung, Weinheim, Basel 2015, S. 642

¹²⁾ Bundesministerium der Justiz et al. (Hrsg.): Abschlussbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch, Berlin 2011, S. 21

¹³⁾ Ebd.

An welche Zielgruppen richten sich unsere Angebote?

Wie werden die Zielgruppen in den Entwicklungsprozess eingebunden?

Z. B. kontinuierliche Mitarbeit der Messdiener- und Jugendleiterinnen und -leiter, der Schülerversretung einer Schule; punktuelle Mitarbeit von Firmlingen, Erstkommunionkindern und deren Erziehungsberechtigten, Bewohnerbeirat.

Wie werden Erziehungsberechtigte beteiligt?

Elternbeiratsmitglieder der Kita, Eltern von Mitgliedern der Pfarrjugend ...

Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sinnvollerweise zu beteiligen?

Die exemplarische Zusammenstellung eines Arbeitskreises Institutionelles Schutzkonzept in der Gemeinde könnte (auch mit Blick auf die Arbeitsfähigkeit der Gruppe) beispielhaft so aussehen:

- Leitender Pfarrer
- ein Mitarbeitender des Pastoralteams, der in der Kinder- und Jugendpastoral eingesetzt ist
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Messdienerleiter
- Leiterin oder Leiter des Offenen Treffs
- Mitarbeitende der KÖB
- Leiterin oder Leiter der KiTa (sofern in Trägerschaft der Pfarrei)
- Mitglied des Elternrates (z. B. der KiTa, des Jugendverbandes, etc.)
- Vertreterin oder Vertreter des KiTa-Ausschusses des Kirchenvorstands
- Präventionsfachkraft

Je nach den Gegebenheiten in der konkreten Gemeinde kann ein solcher Arbeitskreis durch weitere Personen ergänzt werden.

Basis des Institutionellen Schutzkonzeptes

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit ist ein stimmiges einrichtungsspezifisches Schutzkonzept.

Um dieses entwickeln zu können, muss zunächst der Blick auf Schutz- und Risikofaktoren in der Institution gelenkt werden.

Basis eines Schutzkonzeptes bildet die sogenannte Risikoanalyse, die offenlegt, wo die verletzlichen Stellen einer Institution liegen – sei es im baulichen Bereich, im Umgang mit Nähe und Distanz, sei es im Einstellungsverfahren. Die Ergebnisse dieser Analyse zeigen, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes erforderlich sind.

Risikoanalyse – Aussagen aus dem Abschlussbericht des Runden Tisches:

- „Spezifische Prävention beginnt mit der Analyse der strukturellen und arbeitsfeld-spezifischen Risiken der Träger und ihrer Handlungseinheiten, die zu dem jeweiligen Verantwortungsbereich gehören.
- In Abhängigkeit davon sind Aussagen zur Haltung des Trägers und spezifische Informationen zum Vorgehen in den bekannten Risikobereichen zu treffen.
- Die Präventionsmaßnahmen können in allgemeine (...) und spezifische Maßnahmen (...) unterschieden werden.“¹⁴⁾

Die Risikoanalyse ist ein wesentliches Instrument, sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu werden.

Sie bildet die Grundlage für die Entwicklung bzw. Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen und strukturellen Veränderungen.

Träger setzen sich mit ihren eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander und überprüfen, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.

Dabei sind besonders die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse, etc.) in den Blick zu nehmen.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigen auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes vor sexualisierter Gewalt erforderlich sind, in das Institutionelle Schutzkonzept bzw. Präventionskonzept aufgenommen und umgesetzt werden müssen.

Die Erkenntnisse der Risikoanalyse bilden somit die Grundlage, für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in den Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen.

¹⁴⁾ Bundesministerium der Justiz et al. (Hrsg.): Abschlussbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch, Berlin 2011, S. 127 f.

Erste Annäherung an die Risikoanalyse

„Wer mit Fragen des Kinderschutzes befasst ist, bewegt sich in einem komplexen, anspruchsvollen, nicht selten emotional belasteten und belastenden Feld.“¹⁵⁾

Wichtiges Signal zu Beginn:

Es gibt eine klare Grundhaltung und Position des Trägers zum Thema.

Davon ausgehend wird geklärt, für welche Aufgaben der Träger zuständig ist und wie er den weiteren Prozess unterstützt. Der Träger entscheidet, welcher Personengruppe er den Auftrag zur Erstellung der Risikoanalyse gibt. Notwendig ist, bestehende Gremien der Mitverantwortung zu informieren und angemessen zu beteiligen.

„Startet eine Organisation, Einrichtung oder ein Verein den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen Auseinandersetzungsprozess in der Organisation anzustoßen.“

Hierdurch findet eine erste Enttabuisierung, Sensibilisierung und auch Begriffsschärfung statt. Der Grundstein für ein in der Organisation gemeinsam geteiltes Verständnis und eine gemeinsame Umgangs- und Herangehensweise an das Thema sexualisierte Gewalt ist gelegt.

Eine breite Akzeptanz und Unterstützung des Themas ist wichtig: Denn der Schutz vor sexualisierter Gewalt findet nicht punktuell statt, sondern muss fortlaufend im Alltag der Organisation umgesetzt werden.“¹⁶⁾

¹⁵⁾ Vgl. Schorn, Ariane; Goldberg, Brigitta (Hgg.): Kindeswohlgefährdung, Opladen 2011

¹⁶⁾ Der unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Missbrauchs:
Handbuch Schutzkonzepte, Berlin 2013, S. 7

Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Kontaktpersonen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Erste Fragestellungen

in Bezug auf die Risikoanalyse im Bereich der Gemeindepastoral:

- Für welche Zielgruppen gibt es in der Gemeinde Angebote?
- Welche Haupt-/Neben-/Ehrenamtlichen sind aktiv?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?
- Wo sehen wir in unserer Gemeinde mögliche Gefährdungsmomente?
- Gibt es möglicherweise begünstigende Situationen bzw. Strukturen?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den (haupt- bzw. ehrenamtlichen) Mitarbeitenden überlassen?
- Gibt es ein Beschwerdeverfahren, das bei der Übertretung der Regeln zum Einsatz kommt?
- Was ist in unserer Gemeinde gut geregelt?
- Worüber müssen wir uns noch verständigen?
- Was beinhalten die Handlungsleitfäden für unsere Gemeinde?
Sind diese Leitfäden bekannt und gewährleisten sie Handlungssicherheit?
- Gibt es verbindliche Verfahrensanweisungen bei Vermutung auf bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt in unseren Gemeinden?
- Was müssen wir darüber hinaus entwickeln?
- Was könnte ein nächster konkreter Schritt sein?

Weitergehende Überlegungen können folgende Themen umfassen:

- Bestehen besondere Gefahrenmomente (z. B. bei Menschen mit Behinderung, bestimmten Altersgruppen etc.)?
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?
- Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation?
- Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? Werden diese tatsächlich ausgefüllt oder gibt es informelle Strukturen?
- Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?
- Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

Im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes gem. § 3 PrävO hat jeder kirchliche Rechtsträger einen Verhaltenskodex zu entwickeln. Ein Verhaltenskodex ist im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ zu erstellen. Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sind mindestens

- Vertreter des Rechtsträgers bzw. der Vorstand,
- die (Einrichtungs-) Leitung,
- Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige,
- Kinder und Jugendliche sowie deren gesetzliche Vertreter

angemessen eingebunden.

Der Verhaltenskodex beschreibt Grundhaltungen, die zum eigenverantwortlichen Handeln der Mitarbeitenden ermutigen und dafür Orientierung geben. Insbesondere muss den Mitarbeitenden bewusst sein, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben.

Deshalb gehören klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs, Wertschätzung, Respekt, Transparenz in Arbeits- und Handlungsabläufen und eine offene Kommunikationskultur zu einem Grenzen achtenden Umgang dazu.

Jeder Rechtsträger gewährleistet darüber hinaus, dass der Verhaltenskodex verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag umfasst. Das geltende Recht ist zu beachten. Alle Mitarbeitenden erhalten eine Ausfertigung des Verhaltenskodex. Ihnen sind die Sanktionen bei fehlender Unterzeichnung bzw. bei Nichteinhaltung bekannt zu machen. Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex vom Träger in geeigneter Weise zu veröffentlichen. Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung darin, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen. So kann die Umsetzung des Verhaltenskodex aktiv gefördert werden.

Der Rechtsträger hat Sorge dafür zu tragen, dass der unterzeichnete Verhaltenskodex datenschutzkonform verwahrt wird.

Aspekte zur Erarbeitung von Verhaltensregeln

- Wer sollte beteiligt werden?
- Welche Fragestellungen sind für unsere Gemeinde(n) wichtig?
- Welche Regelungen sind uns wichtig?

Der Verhaltenskodex sollte mindestens Regelungen zu folgenden Stichworten enthalten:**Gespräche**

In Gesprächen sind Sprache und Wortwahl so zu wählen, dass die individuellen Grenzempfindungen der anvertrauten Personen immer geachtet und gewahrt bleiben.

Was ist uns bei der Sprache und Wortwahl mit Kindern und Jugendlichen sowie mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen wichtig? Führen wir eine respektvolle Kommunikation auf Augenhöhe?

Nähe-Distanz-Verhältnis

Alle Mitarbeitenden achten auf eine transparente, sensible, zugewandte und fachlich adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz.

Wie wollen wir miteinander umgehen? Was geht? Was geht nicht?

Geschenke

Vergünstigungen oder Geschenke durch Mitarbeitende an einzelne anvertraute Personen sind nur erlaubt, wenn sie in einem pädagogisch sinnvollen und angemessenen Zusammenhang mit der jeweiligen Aufgabe stehen.

In welchen Situationen und Konstellationen sind Geschenke in unserer Gemeinde zulässig? Welche Grenzen sind uns in der Gemeinde diesbezüglich wichtig? Regelmäßige Geschenke, die zu einer Abhängigkeit führen können, sind in unserer Gemeinde unzulässig.

Film und Foto

Filmen und fotografieren setzt grundsätzlich das Einverständnis der Betroffenen bzw. von deren Erziehungsberechtigten voraus. Eine Veröffentlichung oder Weitergabe eines Personenfotos – insbesondere in sozialen Netzwerken und Internetforen – setzt die Zustimmung der Betroffenen und die des Rechtsträgers voraus. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, ist zu achten.

Soziale Netzwerke

Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig.

Körperkontakt

Kinder, Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene bestimmen selbst das Maß körperlicher Berührungen. Diese setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person voraus. Sie haben altersgerecht und angemessen zu sein und dürfen das pädagogisch/medizinisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten.

Körperkontakte ermöglichen ein vertrautes Miteinander und sollten nicht grundsätzlich verboten werden. Dennoch braucht es Regelungen, welche Grenzen es im Hinblick auf Körperkontakte gibt. Welche Grenzen in Bezug auf Körperkontakte sind uns in unserer Gemeinde wichtig?

Intimsphäre

Die persönliche Schamgrenze und die Intimsphäre der anvertrauten Personen sind in jedem Fall zu achten. Jedes Verhalten, das die Intimsphäre verletzt, ist zu unterbinden.

- Gemeinsames Umkleiden, gemeinsame Körperpflege und gemeinsames Duschen mit Schutzpersonen sind nicht gleichzeitig und nicht im gleichen Raum gestattet.
- Mitarbeitende übernachten nicht gemeinsam mit den anvertrauten Personen in einem Zimmer.
- Sollte aus Aufsichtspflichtgründen ein Betreten der Sanitär- bzw. Schlafräume durch Mitarbeitende erforderlich sein, geschieht dies nur in Begleitung einer weiteren erwachsenen Person.

Die Übernachtungen finden möglichst geschlechtergetrennt statt. In Einrichtungen mit Sammel-duschen gibt man den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, auch mit Badebekleidungen duschen gehen zu können. Erwachsene duschen nicht zusammen mit Kindern und Jugendlichen.

Pädagogisches Arbeitsmaterial

Die Auswahl von schriftlichem Arbeitsmaterial, Computersoftware, Filmen und Spielen hat pädagogisch verantwortlich und altersgerecht zu erfolgen. Insbesondere ist das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen für diesen Bereich zu beachten.

Medien

Verantwortliche und Bezugspersonen sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien durch Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten sowie (Cyber-)Mobbing Stellung zu beziehen. Filme, Computerspiele und Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.

Das Thema Medien spielt im Leben von Kindern und Jugendlichen eine wichtige Rolle. Wie können wir für einen respektvollen Umgang mit Medien sensibilisieren? Wir weisen in den verschiedenen Gruppierungen darauf hin, dass man darauf achtet, welche persönlichen Daten im Internet veröffentlicht werden und dass man auch dort respektvoll miteinander umgeht.

Erzieherische Maßnahmen

Bei der Gestaltung pädagogischer Programme ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung ebenso untersagt wie jede Art von Disziplinierung oder Aufrechterhaltung gebotener Ordnung in solcher Weise.

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese angemessen und im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen.

Einwilligungen in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden. Sogenannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Person vorliegt.

Beratungs- und Beschwerdewege

- Welche internen und externen Beratungsstellen können genutzt werden (Fachberatungsstellen, kommunales Jugendamt etc.)?
- Welche Beschwerdeverfahren bietet die Gemeinde intern an?
- Wer muss wann informiert werden?
- In welcher Form wird über die verschiedenen Beschwerdeverfahren?

Entwicklung eines Handlungsleitfadens, der über die Meldewege, Beratungsstellen und weitere Vorgehensweisen informiert.

Qualitätsmanagement

- Wie kann eine regelmäßige Überprüfung (und ggf. Weiterentwicklung) des Schutzkonzeptes sichergestellt werden?
- Wie wird bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert?

Aus- und Fortbildung

- Wer muss in welchem Umfang informiert bzw. geschult werden?
- Was ist darüber hinaus (für wen) an themenspezifischer Fortbildung sinnvoll und/oder notwendig?

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen

- Welche Maßnahmen werden in der Einrichtung eingesetzt?
- In welcher Form werden Kinder und Jugendliche altersgemäß und aktiv einbezogen?

Krisenmanagement

- Ist geregelt, wie mit Mitteilungen sowie Meldungen von Verdachtsfällen, Vermutungen und Grenzverletzungen verfahren wird?
- Sind Verantwortlichkeiten geregelt und bekannt?
- Gibt es eine Informationskette bei Verdachtsmomenten?
- Ist diese Informationskette allen Beteiligten bekannt?
- Sind Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen entwickelt und/oder das Hinzuziehen und die Mitwirkung einer Fachberatungsstelle geklärt?
- Gibt es einen Krisenstab, der kurzfristig einberufen werden kann?
(Faustregel: Neben einer Leitungsperson so wenig Personen wie möglich – so viel wie nötig!)
- Ist die Kommunikation geregelt: Wer spricht mit wem?
- Wie ist die Mitteilungspflicht zum Missbrauchsbeauftragten des Erzbistums geregelt?
- Ist geregelt, wann die Strafverfolgungsbehörden einzubeziehen sind?
- Ist geregelt, wie Personen bei Falschverdächtigungen rehabilitiert werden?
- Ist die Dokumentation geregelt?

Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes

Notwendige Fragestellungen zu Beginn

Wer gibt den Auftrag zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes?	
Wer entwickelt das Institutionelle Schutzkonzept? Wer sollte in einer Arbeitsgruppe mitwirken? Wer stellt diese Gruppe zusammen?	<p>Mit Blick auf § 6 PräV0 könnten dies z. B. sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● der kirchliche Rechtsträger oder dessen Vertreter, ● die Mitarbeitervertretung, ● Mitarbeitende in leitender Verantwortung, ● Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige, ● Minderjährige sowie deren gesetzliche Vertreter.
Das Verständnis für die Notwendigkeit von Schutzkonzepten hängt auch damit zusammen, ob die Mitarbeitenden ein Mindestbasiswissen zur Thematik haben. Sind die Mitarbeitenden in der Arbeitsgruppe geschult?	
In welchem strukturellen und zeitlichen Rahmen soll die Erarbeitung durchgeführt werden? Bis wann soll das Schutzkonzept beschrieben sein? Gibt es Zwischenschritte bzw. Teilabschnitte? Welche Ressourcen sind notwendig?	
Wer erhält die Ergebnisse?	
Wie werden die Ergebnisse bekannt gemacht?	

Einführung

Der kirchliche Rechtsträger hat gem. den Ausführungsbestimmungen den Auftrag, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen.

- Institutionelle Schutzkonzepte sollen dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen führen.
- In einer solchen Ausrichtung umfassen Schutzkonzepte die Wahrnehmung und eine Reflexion des soziokulturellen Zusammenwirkens von personengebundenen, organisationsbezogenen und systembezogenen Faktoren.

Es folgen die allgemeinen Aussagen des Trägers zur konzeptionellen und strukturellen Verankerung von Prävention in der Einrichtung.

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation oder Einrichtung bewusst zu werden.

Die Risikoanalyse überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, welche konzeptionellen oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes vor sexualisierter Gewalt erforderlich sind und umgesetzt werden müssen.

Die Risikoanalyse ist der Ausgangspunkt des Institutionellen Schutzkonzeptes einer Einrichtung.

Personalauswahl, Personaleinstellung und Personalführung

- Wird das Thema Prävention sexualisierter Gewalt in Vorstellungsgesprächen angesprochen?
- Gibt es einen Gesprächsleitfaden für Vorstellungsgespräche mit Inhalten, die bezüglich der Prävention von sexualisierter Gewalt relevant sind?
- Wird das Thema Prävention sexualisierter Gewalt in Mitarbeitergesprächen angesprochen?
- Ist der Umgang mit Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung geregelt?
- Gibt es standardisierte Vorlagen für die Aufforderungen?
- Wird der Eingang der verpflichtenden Unterlagen kontrolliert und bei Bedarf eingefordert?
- Ist der korrekte Umgang mit den Unterlagen gewährleistet?
- Welche Mitarbeitenden müssen ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen?
- Welche freien Mitarbeitenden müssen ein EFZ vorlegen?
- Welche Ehrenamtlichen müssen ein EFZ vorlegen?

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex beschreibt Grundhaltungen, die zum eigenverantwortlichen Handeln der Mitarbeitenden ermutigen und dafür Orientierung geben.

Insbesondere gehören für einen Grenzen achtenden Umgang miteinander deshalb Aussagen zu Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt, Transparenz in Arbeits- und Handlungsabläufen und einer offenen Kommunikationskultur dazu.

Jeder Rechtsträger gewährleistet darüber hinaus, dass der Verhaltenskodex verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag umfasst. Das geltende Recht ist zu beachten.

Die Erstellung der Verhaltensregeln soll beteiligungsorientiert vorgenommen werden. Die formelle In-Kraft-Setzung setzt die Beteiligung der Mitarbeitervertretung voraus.

Beschwerdewege

Die Konkretisierung des Beschwerdeverfahrens in Fällen sexualisierter Gewalt auf die jeweilige Einrichtung hin ist die Anwendung der Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (DBK), wie sie auch durch den Deutschen Caritasverband empfohlen und entfaltet wird.

Sowohl in den Leitlinien der DBK als auch in den Empfehlungen zu deren Umsetzung des Deutschen Caritasverbandes gibt es konkrete Vorschläge zu folgenden Bereichen, die einer Regelung bedürfen:

- Beachtung der Zuständigkeiten
- Ansprechpersonen und Beratungsstellen (intern/extern)
- Opferschutz
- Fachberatung
- Dokumentationspflicht
- Datenschutz
- Zusammenarbeit mit Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden
- Hilfen für Opfer/Einrichtungen
- Information der Öffentlichkeit

Aus- und Fortbildung, Qualifikation

Für eine qualifizierte Vermittlung des Themas muss es in den Qualifizierungsmaßnahmen um mehr als reine Wissensvermittlung gehen. Es geht auch um das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz zum Thema:

- Wird die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen eingehalten?
- Gibt es ein Konzept zur Einarbeitung von Mitarbeitenden, das die Information über das Präventionskonzept der Einrichtung (einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen) beinhaltet und somit gewährleistet?
- Gibt es themenbezogene Fortbildungen im Fortbildungsangebot der Einrichtung?
- Welche Mitarbeitenden müssen in welchem Umfang informiert bzw. geschult werden?

Qualitätsmanagement

- Ist die Prävention von (sexualisierter) Gewalt Teil des Qualitätsmanagements?
- Wird das Thema bei der Entwicklung von Strukturen und Prozessen einbezogen?
- Gibt es eindeutige Verfahrensregeln bei Verdacht auf bzw. bei Kenntnis von sexualisierter Gewalt?
- Sind Verantwortungsbereiche eindeutig festgelegt?
- Ist das Institutionelle Schutzkonzept in allen Bereichen bekannt?
- Wie wird dafür Sorge getragen, dass es umgesetzt wird?

Die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes ist als ein erkennbarer Qualitätsentwicklungsprozess einer Institution zu verstehen und hat das Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, der Wertschätzung und der Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und administrativ zu implementieren.

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

Bischöfliches Ordinariat Eichstätt (Hrsg.): Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit. Weil du es uns wert bist. Bausteine zur Prävention von Gewalt und Grenzverletzung gegenüber Kindern und Jugendlichen. Eichstätt: o. J. Online-Publikation (http://www.bistum-eichstaett.de/fileadmin/missbrauch/praeventionskonzept_neu.pdf).

Böllert, Karin; Wazlawik, Martin (Hgg.): Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Berlin: 2014.

Böwer, Michael: Handlungsstrategien zum Schutz von Kindern vor Gefahren für ihr Wohl. Dokumentation der Sommerhochschule Münster. Münster 2014.

Bundesministerium der Justiz, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Abschlussbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Berlin: 2011. Online-Publikation (http://www.bmju.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachinformationen/Abschlussbericht_RTKM.pdf?__blob=publicationFile).

Bundesministerium der Justiz, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Zwischenbericht Runder Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich. Berlin: 2010.

Der unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Missbrauchs: Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring Berlin 2013: Online-Publikation: https://beauftragter-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Presse_Service/Publikationen/UBSKM_Handbuch_Schutzkonzepte.pdf

Deutsche Bischofskonferenz: Aufklärung und Vorbeugung – Dokumente zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, S. 38. Bonn: 2014.

Deutsche Bischofskonferenz: Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (= Pressemitteilung vom 16.09.2013). Bonn: 2013. Online-Publikation (http://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2012/2013-151b-Ueberarbeitung-Leitlinien_Rahmenordnung-Praevention_Rahmenordnung.pdf).

Deutsche Bischofskonferenz: Bischof Dr. Stephan Ackermann zieht Zwischenbilanz, (= Pressemitteilung vom 22.01.2015). Bonn: 2015. Online-Publikation (<https://www.dbk.de/nc/presse/aktuelles/meldung/bischof-dr-stephan-ackermann-zieht-zwischenbilanz/detail/>)

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

Erzbischöfliches Generalvikariat in Paderborn (Hrsg.): Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung – PräV0). In: Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Paderborn. 157. Jahrgang, Stück 4. Paderborn: 2014. Online-Publikation (<http://www.erzbistum-paderborn.de/medien/20320/original/660/Stueck-04-2014.pdf>).

Fegert, Jörg et al. (Hgg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zu Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin: 2015.

Gründer, Mechthild; Stemmer-Lück, Magdalena: Sexueller Missbrauch in Familie und Institutionen. Psychodynamik, Intervention und Prävention. Stuttgart: 2013.

Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW: Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Münster: 2015.

Obele, Claudia: Maßnahmen der Prävention und Intervention bei massivem Fehlverhalten und sexueller Übergriffe innerhalb einer Einrichtung. In: Fegert, Jörg M.; Wolff, Mechthild (Hgg.): Kompendium Sexueller Missbrauch in Institutionen. Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention. Weinheim, Basel: 2015.

Reason, James: Human error: models and management. In: British Medical Journal. 320, Nr. 7237, 18. März 2000, S. 768–770; Swiss Cheese Model of System Accidents

Schorn, Ariane; Goldberg, Brigitta (Hgg.): Kindeswohlgefährdung. Wahrnehmen – Bewerten – Intervenieren. Opladen: 2011.

Schröer, Wolfgang; Wolff, Mechthild: Vortrag: Risikoanalyse und Schutzkonzepte in Institutionen, 2014.

Wolff, Mechthild: Missbrauch von Kindern und Jugendlichen durch Professionelle in Institutionen. In: Böllert, Karin; Wazlawik, Martin (Hgg.): Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Berlin: 2014. S. 95–109.

Wolff, Mechthild: Organisationsanalysen als Ausgangspunkt der Entwicklung eines besseren KlientInnenschutzes. In: Crone, Gerburg; Liebhardt, Hubert (Hgg.): Institutioneller Schutz vor sexuellem Missbrauch. Weinheim: 2014. S. 39–49.

Online-Quellen

Arbeitsstab des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Sexueller Missbrauch: Schutz und Vorbeugung. Berlin, unter <http://www.hilfeportal-missbrauch.de/informationen/uebersicht-schutz-und-vorbeugung/informationen-fuer-institutionen.html>) abgerufen am 30.08.2015.

Wolff, Mechthild: Vortrag Berlin Brandenburg, <https://sfbf.berlin-brandenburg.de/sixcms/media.php/bb2.a.5723.de/VortragMechthildWolfff.pdf>

Die Koordinationsstelle Prävention hat folgende Materialien zur Unterstützung der kirchlichen Rechtsträger zur Umsetzung der Präventionsordnung erstellt:

(von links nach rechts)

- Ordner:** Handreichung zum Thema Prävention im Erzbistum Paderborn
- Broschüre:** AUGEN AUF: hinsehen und schützen
- Arbeitshilfe:** Institutionelle Schutzkonzepte – Aspekte zur Entwicklung
- Arbeitshilfe:** Entwicklung Institutioneller Schutzkonzepte – Konkrete Schritte und Empfehlungen aus der Praxis



Koordinationsstelle Prävention sexualisierter Gewalt

Domplatz 3
 33098 Paderborn
 Tel.: 05251 125-1427
praeventionsbeauftragter@erzbistum-paderborn.de

präventi  n
im erzbistum paderborn

www.praevention-erzbistum-paderborn.de