

Handreichung zur Erstellung und Überarbeitung für ein institutionelles Schutzkonzept

Handreichung ISK 2025

Handreichung zur Erstellung und Überarbeitung für ein Institutionelles Schutzkonzept (gemäß der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen – Prävo vom 01.05.2022, unter Berücksichtigung der Empfehlungen aus der sozialwissenschaftlichen Studie des Instituts für Praxisforschung und Projektberatung „Aufarbeitung sexualisierter Gewalt im Bistum Essen: Fallbezogene und gemeindeorientierte Analysen“, veröffentlicht am 14.02.2023 – IPP-Studie)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Interview mit der Präventionsbeauftragten	04
Erklärungen von Begrifflichkeiten	06
Häufige Fragen und Antworten (FAQ)	09
Für uns prägende Haltungen – unsere Prinzipien	12
Die zehn Schritte der Schutzkonzeptentwicklung auf einen Blick	14
Schritt 1 – Information aller Beteiligten	16
Schritt 2 – Partizipative Gründung einer Steuerungs-/Arbeitsgruppe	17
Schritt 3 – Identifikation von Zielgruppen und Auswahl geeigneter Methoden zur Risikoanalyse	18
Schritt 4 – Multiperspektivische Risikoanalyse des kirchlichen Rechtsträgers und seiner einzelnen Bereiche	19
Schritt 5 – Entwicklung bzw. Beschreibung geeigneter Schutzmaßnahmen sowie wirksamer Zielformulierungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	22
Schritt 6 – Entwicklung und Verabschiedung eines Verhaltenskodex	23
Schritt 7 – Erstellung eines Umsetzungskatalogs präventiver Maßnahmen nach Arbeitsbereichen	25
Schritt 8 – Erstellen von Interventionsplänen/Handlungsleitfäden	30
Schritt 9 – Veröffentlichung von Präventions- und Schutzmaßnahmen gegenüber (ehrenamtlich) Beschäftigten, Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Kundinnen und Kunden, Angehörigen und Kooperationspartnerinnen/Kooperationspartnern	33
Schritt 10 – Sicherstellen einer regelmäßigen Evaluierung (Qualitätsmanagement)	34
Anhang	36

Vorwort: Interview mit der Präventionsbeauftragten

Wozu dient diese Handreichung?

Die Handreichung stellen wir allen zur Verfügung, die sich mit der Erstellung und Überarbeitung von Institutionellen Schutzkonzepten (ISK) beschäftigen. Sie bietet Orientierung und ist nicht nur ein Leitfaden, sondern ein konkretes Arbeitsmittel bei der Erstellung bzw. Überarbeitung der Schutzkonzepte.

Warum eine neue Handreichung?

In den vergangenen Jahren haben nahezu alle kirchlichen Rechtsträger im Bistum Essen Institutionelle Schutzkonzepte entwickelt und verabschiedet. An vielen Stellen hat der Stabsbereich Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt im Bistum Essen (Stabsbereich Bistum) festgestellt, dass dies kein einfacher Weg für die meisten war: Oft wurde der Aufwand unterschätzt, es gab nicht immer ausreichend Begleitung, und an vielen Stellen blieben Fragen offen.

Der Stabsbereich Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt reagiert darauf, indem wir einen Perspektivwechsel vornehmen. Wir alle wollen gute Schutzkonzepte, die vor Ort gelebt werden. Dazu braucht es an vielen Stellen ein „Mehr“. Wir brauchen mehr klare und einfache Sprache, die Verantwortlichkeiten benennt. Wir bieten mehr an Beratung und Begleitungsangeboten – beispielsweise in Form von Workshops. Wir bieten qualifizierte Rückmeldungen zu den eingereichten Schutzkonzepten. Wir wollen in den Schutzkonzepten mehr Freiräume schaffen, um passgenau die vielfältigen Perspektiven an unseren Handlungsorten abzubilden.

Auch hat uns die vom Bistum Essen beim Münchener Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP) beauftragte Missbrauchsstudie (IPP-Studie) darin bestärkt, dass wir unsere Schutzkonzepte dringend weiter verbessern müssen. Einige der vielfältigen Empfehlungen aus der Missbrauchsstudie beziehen sich auf die Qualität der Schutzkonzepte sowie auf die Art und Weise, wie Schutzkonzepte erstellt und gelebt werden. Die hier vorliegende Handreichung berücksichtigt die Empfehlungen des IPP, die uns seit Februar 2023 vorliegen. Wir dürfen mit Blick auf eine nachhaltig wirksame Prävention gegen sexualisierte Gewalt diese Hinweise und Empfehlungen nicht unberücksichtigt lassen. Dies sind wir allen Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unserem Bistum schuldig.

Wie ist diese Handreichung entstanden?

Benjamin Hoffmann, der bis Ende 2023 beim Bistum Essen tätig war, hat bei der Entwicklung und Überarbeitung von Schutzkonzepten sehr viele Rechtsträger beraten. Seine Erfahrung hierbei war, dass bei den Rechtsträgern ein hoher Beratungs- und Unterstützungsbedarf besteht. Aus diesem Grund hat er die vorliegende Handreichung im Entwurf erstellt und seine praktischen Erfahrungen einfließen lassen. Im Jahr 2024 wurde der Entwurf dann in Teamarbeit finalisiert. Während des gesamten Prozesses der Bearbeitung wurden auch die Erfahrungen zahlreicher Präventionsfachkräfte (PFK) aus der Arbeit vor Ort berücksichtigt.

Was ist die Idee hinter der Handreichung?

Mit der Handreichung wollen wir es Ihnen ermöglichen, die vielen Fragen rund um das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemeinsam zu beantworten. Dazu haben wir eine Schritt-für-Schritt-Anleitung erstellt, an der Sie sich orientieren können.

Einige Ihrer bisherigen Ergebnisse können Sie dabei sicher übertragen. Vieles werden Sie anpassen und aktualisieren müssen, damit es für Ihr individuelles Schutzkonzept passt. Sprechen Sie gemeinsam über Prävention in Ihrem kirchlichen Rechtsträger, und beschreiben Sie die Bestandteile für Ihr Schutzkonzept so einfach und genau wie möglich.

Es ist möglich, dass Sie ein sogenanntes Mantelschutzkonzept erstellen. Darin formulieren Sie alle Gemeinsamkeiten innerhalb Ihres Rechtsträgers. Spezielle Regelungen für einzelne Bereiche, Einrichtungen oder Aktionen können dann gesondert aufgeführt werden. So kann beispielsweise eine Fahrt in ein Ferienlager ebenso ein eigenes Schutzkonzept haben wie z. B. eine Jugendgruppe, die Räumlichkeiten in der Pfarrei nutzt.

Beim Arbeiten mit der Handreichung bieten Ihnen die Überschriften „**Was ist zu tun?**“ und „**Passt zu:**“ Hilfestellung:

Was ist zu tun?

Unter dieser Überschrift finden Sie konkrete Aufgaben, die Sie bearbeiten sollten. Das hilft der Priorisierung und bietet Orientierung für alle an der Erstellung und Weiterentwicklung beteiligten Personen.

Passt zu:

Egal ob Erstellung oder Weiterentwicklung – Sie werden oft auf Inhalte stoßen, die bei Ihnen bereits geregelt sind bzw. sein könnten. „Passt zu:“ erinnert Sie daran, auf diese Punkte zu schauen und zu prüfen, was für Sie schon geklärt ist und in Ihr neues Schutzkonzept eingeordnet oder eingearbeitet werden kann.

Für wen ist diese Handreichung gedacht?

Im Folgenden sprechen wir meist der Einfachheit halber von „kirchlichen Rechtsträgern“ (s. PräVO). Damit sind verschiedene kirchliche Bereiche und Organisationen gemeint:

- Pastorale Arbeitsfelder wie z. B. Seelsorgebereiche und Pfarreien
- Felder der kirchlichen Kinder-, Jugend- und Verbandsarbeit
- Einrichtungen für Menschen mit Behinderung oder in Alter und Krankheit
- Kindertageseinrichtungen und Einrichtungen der Jugendhilfe
- Kirchliche Schulen
- Alle anderen kirchlichen Einrichtungen in Trägerschaft des Bistums Essen oder im Bereich der Caritas

Die Handreichung richtet sich an alle (kirchlichen) Rechtsträger im Bistum Essen, die ein Institutionelles Schutzkonzept überarbeiten bzw. erstellen wollen. Wir freuen uns, wenn auch andere Rechtsträger außerhalb des Bistums Essen nützliche Hinweise in dieser Handreichung finden.

Die Handreichung bezieht sich vor allem auf kirchliche Rechtsträger und Einrichtungen, die vorwiegend mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Dennoch sind die Mechanismen und Aufgaben auf andere Bereiche mit schutz- oder hilfebedürftigen Personen übertragbar. Wir wollen eine Kultur des achtsamen Umgangs miteinander für alle Personen erreichen, und entsprechend sind beide Perspektiven wahrzunehmen.

Wichtig: Die von kirchlichen Rechtsträgern zu erstellenden Institutionellen Schutzkonzepte sind keine Gewaltschutzkonzepte, wie sie im Bereich der Jugendhilfe, Altenhilfe oder Behindertenhilfe gefordert werden. Sie können aber ein Teil dieser Gewaltschutzkonzepte sein.

Was wünschen wir uns für die Zukunft?

Wir wünschen uns, dass die Menschen für das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt sensibilisiert sind, sich offen für eine qualitativ gute Prävention zeigen, mitmachen, wenn es gilt, Prävention zu verbessern: hier ganz konkret bei den Institutionellen Schutzkonzepten die IPP-Empfehlungen zu berücksichtigen, die ISK qualitativ zu verbessern und vor Ort zu leben. Unser grundsätzliches Ziel ist, dass sich **alle** als ein wesentlicher Teil von Prävention verstehen und wir uns gemeinsam dafür engagieren, sichere Orte zu schaffen für alle Menschen, aber ganz besonders für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Personen. Wir benötigen dazu dringend eine Kultur des Hinsehens und des achtsamen Umgangs miteinander. Nur so können wir sexualisierte Gewalt verhindern und dieser entschieden entgegentreten. Prävention ist per se eine Daueraufgabe und bleibt eine Kernaufgabe aller kirchlichen Rechtsträger im Bistum Essen. Sie ist integraler Bestandteil kirchlicher Arbeit. Dafür sollten wir uns alle engagieren!

Erklärungen von Begrifflichkeiten

Es kann kein kirchliches Handeln ohne Prävention gegen sexualisierte Gewalt, aber auch gegen andere Gewaltformen, wie z. B. geistlichen Missbrauch, geben. Diese ist immer Bestandteil und Grundlage Ihres inhaltlichen Handlungskonzeptes. Entsprechend sollte sich dies nicht nur im Schutzkonzept, sondern auch in Ihrem Leitbild wiederfinden.

Zu einer Kultur des achtsamen Umgangs miteinander gehört auch ein sensibler Sprachgebrauch, der sowohl Gender- als auch Inklusionsaspekte berücksichtigt sowie die Vielfalt der Zielgruppe des Schutzkonzeptes. Wenn wir z. B. nur von „Tätern“ reden, geraten die Täterinnen aus dem Blick.

Da es vielfach in der Fachwelt keine allgemeingültig anerkannte Definition zu Begriffen rund um das Thema sexualisierte Gewalt gibt, ist es sinnvoll, im Vorfeld Begrifflichkeiten für das Schutzkonzept zu definieren und gemeinsam zu diskutieren.

Greifen Sie dabei ruhig auf bestehende Definitionen und Fachliteratur zurück, geben Sie diese dann bitte mit Quellenangabe/Referenzen in Ihrem Schutzkonzept an (vgl. IPP-Studie, S. 396, <https://bistum.ruhr/isk2>).

Literaturtipps hierzu bekommen Sie im Stabsbereich Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt des Bistums Essen gerne auf Anfrage.

Weiter unten stehen auch einige Beispiele für Definitionen. Wenn Sie darüber hinaus weitere Beispiele benötigen, finden Sie mehr dazu auf unserer Homepage: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „Begriffe und Definitionen“.

Unterscheidung zwischen Prävention, Intervention und Aufarbeitung

Legen Sie also gemeinsam fest, was Ihr Rechtsträger meint, wenn er von Begriffen wie **Prävention, Intervention und Aufarbeitung** spricht.

In der Präventionsordnung wird zwischen **primärer, sekundärer und tertiärer** Prävention unterschieden. Hier ist es wichtig, sich zu vergegenwärtigen, worin sich diese drei Bereiche unterscheiden. Grundsätzlich ist primäre Präventionsarbeit vorbeugend und wird daher oft schlicht

als **Prävention** bezeichnet. Sekundäre Prävention ist situationsbegleitend und eng mit dem Begriff **Intervention** verbunden. Tertiäre Prävention ist nachsorgend und wird im Fachdiskurs oft auch als **Aufarbeitung** bezeichnet, da es hier darum geht, primäre und sekundäre Prävention hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Dabei sind die verschiedenen Ebenen und Zugänge zur Aufarbeitung zu beachten. Zur individuellen Aufarbeitung zählt dabei lediglich die Vermittlung von Unterstützung für Betroffene. Bei der institutionellen Aufarbeitung sollte differenziert werden zwischen initialer und langfristiger Aufarbeitung sowie zwischen psychosozialen, juristischen und sozialwissenschaftlichen Zugängen (vgl. IPP-Studie, S. 398, <https://bistum.ruhr/isk2>).

Definition von Sexualität und sexueller Bildung

Sexuelle Bildung ist ein elementarer Bestandteil von Präventionsarbeit. Daher ist es wichtig, auch von den Begriffen „Sexualität“ und „sexuelle Bildung“ ein gemeinsames Verständnis zu haben. Dies ist umso wichtiger, da wir davon ausgehen müssen, dass jeder Mensch eine eigene Bedürfnis-, Körper-, Beziehungs- und Geschlechtsgeschichte hat und biografische Erfahrungen unser gelebtes Bild von Liebe, Partnerschaft und Sexualität beeinflussen.

Definition Sexualität

Sexualität kann begriffen werden als allgemeine Lebensenergie, die sich des Körpers bedient, aus vielfältigen Quellen gespeist wird, ganz unterschiedliche Ausdrucksformen kennt und in verschiedener Hinsicht sinnvoll ist (nach Uwe Sielert).

Sexuelle Bildung

Sexuelle Bildung ist „mehr“ als Sexualpädagogik. Sie hat laut Karlheinz Valtl fünf zentrale Kennzeichen:

1. Sexuelle Bildung ist selbstbestimmt.
2. Sexuelle Bildung hat einen Wert an sich.
3. Sexuelle Bildung ist konkret und brauchbar.
4. Sexuelle Bildung spricht den ganzen Menschen an.
5. Sexuelle Bildung ist politisch.

Sexuelle Bildung ist laut PräVO Bestandteil professionellen Handelns und der Präventionsarbeit. Sie verhilft konkret zu Wissen über den Körper, sie schafft Sprache, und sie macht Empfindungen spürbar und ermöglicht deren Kommunikation. Wer nicht sprachfähig ist, ist nicht handlungsfähig!

Definition von Gewalt und Formen der Gewalt

Es gibt viele verschiedene Formen von Gewalt. Daher ist es sinnvoll, im Vorfeld Begrifflichkeiten für das Schutzkonzept zu definieren und gemeinsam zu diskutieren. Die folgenden Definitionen stammen aus verschiedenen Quellen und können von Ihnen gerne übernommen werden, bzw. Sie können eine für Sie passendere Definition erarbeiten/suchen:

Definition Gewalt

Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt. (Definition der WHO)

Physische Gewalt

Physische Gewalt umfasst alle Formen von Misshandlungen: Es geht um Schlagen, Schütteln (von Babys und kleinen Kindern), Stoßen, Treten, Boxen, Mit-Gegenständen-Werfen, An-den-Haaren-Ziehen, Mit-dem-Kopf-gegen-die-Wand-Schlagen, Verbrennen, Attacken mit Waffen usw. bis hin zum Mordversuch oder Mord. (vgl. www.gewaltinfo.at)

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt beschreibt alle Formen der emotionalen Schädigung und Verletzung einer Person, beispielsweise durch direkte oder indirekte psychisch-verbale, emotional belastende Manipulation, die den freien Willen, die Urteilsfähigkeit und das emotionale Wohlbefinden dieser Person beeinträchtigt. (<https://frauenhaus-nbg.de/was-ist-gewalt/psychische-gewalt-2/2022>)

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet alle Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Wir sprechen von sexualisierter Gewalt auch dann, wenn Autorität, Macht oder Vertrauen gegenüber einem Kind / einer oder einem Jugendlichen (Menschen) benutzt werden, um eigene (sexuelle) Bedürfnisse zu befriedigen. Dies muss nicht immer körperliche Spuren hinterlassen. (Zartbitter Münster e. V. 2022)

Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt umfasst gesellschaftliche, wirtschaftliche oder kulturelle Strukturen und Bedingungen, die Einzelpersonen oder Personengruppen benachteiligen. Dazu zählen alle Formen von Diskriminierung, wie die ungleiche Verteilung von Einkommen und Ressourcen, Bildungschancen und Lebenserwartungen. (Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe 2022)

Spirituelle Gewalt

Spirituelle Gewalt liegt vor, wenn Menschen unter Verweis auf religiös begründete Behauptungen unter Druck gesetzt, genötigt oder gezwungen werden, Deutungen ihres eigenen Lebens zu akzeptieren, Handlungen zu vollziehen oder Entscheidungen zu treffen, zu denen sie selbst sich aus freien Stücken nicht entschließen würden. (Doris Wagner 2019)

Vernachlässigung

Das andauernde oder wiederholte Unterlassen fürsorglichen Handelns, das zu erheblichen Beeinträchtigungen der physischen und/oder psychischen Entwicklung des Kindes führt oder vorhersehbar ein hohes Risiko solcher Folgen beinhaltet (Mangelversorgung, bezogen auf Ernährung, Körperhygiene, gesundheitliche Versorgung, bezogen auf kognitive Förderung und emotionale Versorgung). (<https://neuwege-caritas-bochum.de/definitionen/2022>)

Gewalt durch Unterlassen

Gewalt durch Unterlassen umschreibt die Duldung jeder Form von Gewalt, auch zwischen Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. (Praxis für Sexualität 2022)

Differenzierung von (sexuellen) Grenzverletzungen und Übergriffen

Grenzverletzungen sind ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten (oft unbeabsichtigt). Dabei geht es vorwiegend um Missachtung von persönlichen Grenzen (z. B. unangenehme Umarmungen), von Grenzen der professionellen Rolle (z. B. Gespräche über das eigene Sexualleben), Missachtung von Persönlichkeitsrechten (z. B. Recht auf das eigene Bild), der Intimsphäre (z. B. Zwang, einen Sammelumkleideraum zu nutzen) oder von Schamgefühlen (z. B. durch Bloßstellungen). (Broschüre „Augen auf – hinsehen und schützen, Bistum Essen 2023)

Sexuell **übergriffiges Verhalten** geschieht in der Regel nicht zufällig bzw. aus Versehen, sondern passiert vorsätzlich und strategisch. Es ist oft nicht strafbar im Sinne des Sexualstrafrechts, aber dennoch nicht akzeptabel. Es ist häufiger und massiver als Grenzverletzungen. Beispiele sind hier Voyeurismus, das Einstellen sexualisierter Fotos ins Internet und/oder sexistisches Manipulieren von Fotos (z. B. ausgeschnittenen Kopf auf nackten Körper setzen), wiederholte und vermeintlich zufällige Berührung von Geschlechtsmerkmalen, wiederholt abwertende sexistische Bemerkungen über die körperliche Entwicklung (vor allem bei jungen Menschen), sexistische Spielanleitungen (z. B. Flaschendreher mit Aufforderung zum Entkleiden) oder auch die wiederholte Missachtung von Grenzen der professionellen Rolle.

In einigen Fällen ist sexuell übergriffiges Verhalten eine strategische Vorbereitung auf strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt, z.B. sexuelle Übergriffe. Täterinnen und Täter testen damit bewusst die Grenzen der potenziellen Opfer aus und bauen diese so sukzessive ab.

Die Grenzen zwischen strafrechtlich nicht relevanten Formen von sexuellen Übergriffen zu strafrechtlich relevanten Formen sind fließend. (vgl. Broschüre „Augen auf – hinsehen und schützen, Bistum Essen 2023)

Was sexualbezogene **Straftaten** sind, regelt der 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB). Hierzu gehören auch die sexuelle Übergriffe..

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ setzt sich als wissenschaftlich richtige Bezeichnung zunehmend durch. Diese Begrifflichkeit macht deutlich, dass es sich in erster Linie um eine Gewalttat handelt, die mittels sexueller Übergriffe ihren Ausdruck findet. Sexuelle Handlungen werden instrumentalisiert, um Gewalt und Macht auszuüben. (Quelle: Zartbitter: <https://www.zartbitter-muenster.de/informationen/sexualisierte-gewalt/begriffsdefinition>)

Im Weiteren gilt es auch, folgende Begriffe genau zu verwenden und nicht miteinander zu vermischen:

- Strafrecht und Kirchenrecht
- Meldung und Beschwerde
- Meldende Person und betroffene Person
- Beschuldigte/Beschuldigter und Täterin/Täter

Eine genaue Definition und Begriffsbestimmung sind notwendig, um im Falle einer Intervention die richtigen Maßnahmen zu ergreifen. Bei Grenzverletzungen bedarf es anderer Konsequenzen als bei strafrechtlich relevantem Verhalten.

Häufige Fragen und Antworten (FAQ)

Wer braucht ein Institutionelles Schutzkonzept?

Jeder kirchliche Rechtsträger im Bereich des Bistums Essen benötigt ein Institutionelles Schutzkonzept (ISK).

Wer trägt die Gesamtverantwortung?

Die jeweilige **Leitung trägt die Gesamtverantwortung**. Sie ist verantwortlich für die Erstellung, Weiterentwicklung und Umsetzung eines Institutionellen Schutzkonzeptes. Aufgabe der Leitung ist es, Mitarbeitende, Zielgruppen, Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partner bei der Prävention zu beteiligen.

Wofür ist die Leitung konkret verantwortlich?

- Erstellung, Weiterentwicklung und Umsetzung eines ISK
- Durchführung einer Schutz- und Risikoanalyse
- Partizipative Erarbeitung des ISK, also die Einbindung verschiedenster Akteurinnen und Akteure, Zielgruppen und Dritter
- Einsetzen nur von fachlich und persönlich geeigneten Personen
- Sorge für die Teilnahme aller Mitarbeitenden an Präventionsschulungen und deren Dokumentation
- Sorge für die Dokumentation der Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse und der Selbstauskunftserklärung
- Sorge für die Veröffentlichung des in Kraft gesetzten ISK
- Veranlassen einer Evaluation des ISK
- Sanktionieren bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodex
- Sicherstellen, dass Meldewege im (Verdachts-)Fall eingehalten werden
- Entwickeln und Umsetzen von Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Benennen einer Präventionsfachkraft

Kann die Verantwortung geteilt werden?

Die Leitung kann die Verantwortung für die Präventionsarbeit nicht abgeben, aber teilen. Dazu sollte partizipativ eine **Steuerungsgruppe** zur Erstellung/Überarbeitung eines Schutzkonzeptes gegründet werden. Auch wenn die Verantwortung grundsätzlich bei der Leitung bleibt, können doch einzelne Aufgaben von anderen übernommen werden.

Die Präventionsfachkraft **unterstützt** den Rechtsträger bei der Entwicklung, Weiterentwicklung und Umsetzung des ISK. Sie selbst ist für das ISK nicht verantwortlich. Die Verantwortung für das ISK bleibt immer bei der Leitung.

Wie lange dauert es, ein ISK zu erstellen?

Ein ISK zu erstellen ist ein zeitintensiver Prozess. Ein halbes Jahr sollte hierfür mindestens eingeplant werden, da bereits die Risikoanalyse viel Zeit beanspruchen wird. Der Prozess der (Weiter-)Entwicklung eines ISK zielt auf eine Kulturveränderung (Kultur des achtsamen Miteinanders) und ist somit immer auch ein Organisationsentwicklungsprozess.

Was ist eine Risikoanalyse?

Die Risikoanalyse ist die Grundlage und das Herzstück zur Erstellung eines ISK. Sie ermitteln damit die Risikofaktoren und Risikosituationen innerhalb Ihres Rechtsträgers, die Sie dokumentieren. Mit Ihrem ISK stellen Sie dann den festgestellten Risiken konkrete Schutzmaßnahmen gegenüber. Die Inhalte des ISK müssen aus den Ergebnissen der jeweiligen Risikoanalyse nachvollziehbar abzuleiten sein.

Wie umfangreich muss das ISK sein?

Erarbeitung, Dauer, Umfang und Art der jeweiligen Schutzkonzepte unterscheiden sich je nach Einrichtung. Die Bedingungen in verschiedenen Bereichen lassen sich kaum miteinander vergleichen. Umso wichtiger ist es, dass die ISK passgenau, zielgruppengerecht und lebensweltorientiert für Ihre jeweiligen Einrichtungen sind.

Das ISK sollte einen „bewältigbaren“ Umfang haben. Dabei sollte konkret beschrieben werden, wer welche Aufgaben im Sinne der Prävention und zur Umsetzung des ISK hat.

Sollten Sie bemerken, dass Sie gerne Ihre (hohen) Ansprüche an die Präventionsarbeit beschreiben würden, diese aber aus unterschiedlichen Gründen nicht umsetzen können, erläutern Sie dies kurz in Ihrem ISK. Dies können Sie transparent beschreiben durch Formulierungen wie „wünschenswert wäre ...“, „machbar ist ...“.

Die Handreichung hilft Ihnen, alle relevanten Aspekte zu beachten. Zusätzliche Unterstützung bieten der Stabsbereich Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt des Bistums Essen (Stabsbereich Bistum) sowie die Stabsstelle Prävention und Intervention beim Caritasverband für das Bistum Essen e.V. (Stabsstelle DiCV), wenn Sie noch Fragen haben.

Was ist vorgegeben?

Vorgegebene Inhalte eines ISK werden durch die Präventionsordnung (**PrävO**) und die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ (**Interventionsordnung**) geregelt sowie durch die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ (**Leitlinien DCV**).

Alle Regelungen finden Sie auf:

<https://praevention.bistum-essen.de>

Was muss geregelt/beschrieben werden?

Viele Bestandteile des Schutzkonzeptes bedürfen der träger- bzw. einrichtungsspezifischen Konkretisierung, weil sich die Rahmenbedingungen der einzelnen Arbeitsfelder sehr unterscheiden. Die Inhalte des ISK ergeben sich aus der PrävO. **Die folgenden Punkte in dieser Handreichung sind anders strukturiert als in der PrävO und entsprechen den Empfehlungen der IPP-Studie:**

■ Personalmanagement

• Personalauswahl und -entwicklung

Nur fachlich und persönlich geeignete Personen werden eingesetzt (s. Erweitertes Führungszeugnis); Thematisierung von Prävention gegen sexualisierte Gewalt in Bewerbungsverfahren und Erstgesprächen mit (ehrenamtlich) Mitarbeitenden; Pflichtthema in Aus- und Fortbildung

• Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) und Selbstauskunftserklärung

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) entsprechend den gesetzlichen Vorgaben (Wer muss ein EFZ vorlegen? Welche Berufs-/ Personen-gruppe? Wer erbringt Dienstleistungen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene?); Dokumentation der Einsichtnahme – Wo? Wie? Wer?; Selbstauskunftserklärung (Wer muss eine vorlegen? Wer kontrolliert und dokumentiert das?). Vordrucke finden Sie auf der Homepage unter folgendem Link: praevention.bistum-essen.de unter „**Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) / Selbstauskunftserklärung**“.

• Qualifizierung/Präventionsschulungen

Welche Personengruppe nimmt an welcher Schulung teil? Basis, Basis Plus, Intensiv; Vertiefungsschulung, Leitungsschulung (Leitungsmodul), Schulung ehrenamtlicher Mandatsträgerinnen/Mandatsträger (Ehrenamtsmodul); Qualifizierung Präventionsfachkräfte (PFK) und Qualifizierung für Schulungsreferentinnen/Schulungsreferenten (SR) und Updates für SR

Hier empfehlen wir Ihnen, eine Übersicht in Form einer **Tabelle** zu erstellen. In dieser Tabelle kann den einzelnen Funktionen (Katechetinnen/Katecheten, Kirchenmusikerinnen/-musiker etc.) die vorgesehe-

ne Präventionsschulung zugeordnet werden sowie auch die Notwendigkeit zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bzw. einer Selbstauskunftserklärung.

■ **Verhaltenskodex**

Der Verhaltenskodex enthält klare Regeln für den Rechtsträger und seine Arbeitsbereiche. Insgesamt kann man diesen Kodex als Organisationsethik verstehen. Der Verhaltenskodex regelt ein fachlich passendes Nähe-Distanz-Verhältnis, gibt einen respektvollen Umgang vor und stellt eine offene Kommunikations- und Sprechkultur sicher. Dabei sollte beachtet werden, dass die verantwortlichen Personen beim Rechtsträger dafür Sorge tragen, dass diese Verhaltensregeln eingehalten werden und dass Mitarbeitende sowie Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor strukturellen Überlastungen bewahrt werden.

■ **Beratungswege, Beschwerdewege sowie Meldewege (die IPP-Studie unterscheidet diese Begriffe deutlich voneinander!)**

• **Beratungswege intern und extern**

Wo können sich Betroffene, Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Personen und Angehörige sowie Eltern beraten lassen? Wo können Mitarbeitende oder Führungskräfte sich beraten lassen? Sind die externen Fachberatungen als Kooperationspartnerinnen des Bistums bekannt? (<https://praevention.bistum-essen.de> unter „Beratungsstellen“)

• **Beschwerdewege intern und extern**

Beschwerden gehören nicht in den Bereich der Intervention bei sexualisierter Gewalt. Dennoch kann beschrieben werden, wo sich Betroffene, Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Personen und Angehörige sowie Eltern z. B. über allgemeine Mängel beschweren können.

• **Meldewege intern und extern gemäß der Interventionsordnung / den Leitlinien DCV**

Ist bekannt, wem Verdachtsfälle und tatsächliche Anhaltspunkte gemeldet werden müssen? Sind die beauftragten Ansprechpersonen des Bistums bekannt? Sind die Praxis für Sexualität und weitere Kooperationspartnerinnen/-partner des Bistums und externe Fachberatung auch für anonyme Meldungen

bekannt? Konkrete Handlungsleitfäden/Interventionsleitfäden, was in welchem Fall von wem zu tun ist (klare Regelung der Abläufe und Zuständigkeiten).

■ **Qualitätsmanagement**

Alle Präventionsmaßnahmen sind wichtiger Teil des Qualitätsmanagements der Einrichtung. Dabei müssen die Erstellerinnen und Ersteller des ISK die Wirksamkeit des ISK mit geeigneten Methoden der Evaluierung überprüfen. Die Methodik der Evaluierung muss im ISK beschrieben werden.

■ **Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**

Es gilt, Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen partizipativ zu entwickeln und umzusetzen. Hierbei gilt es laut IPP auch, den Punkt Präventionsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche stärker in den Blick zu nehmen. Ideen hierzu finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „Maßnahmen zur Stärkung/ Präventionsmaßnahmen“.

Für uns prägende Haltungen – unsere Prinzipien

1. Christliches Menschenbild

Als Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige betreuen wir Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Personen in verschiedenen Bereichen und arbeiten mit ihnen zusammen. Diese Menschen sind uns anvertraut. Damit tragen wir eine große Verantwortung für ihr körperliches, geistiges und seelisches Wohl. Wir haben die Pflicht, sie vor jeder Form von Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt zu schützen.

Dieser Schutz erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen: Zunächst bedarf es einer klaren Grundhaltung aller Mitarbeitenden – egal ob haupt- oder ehrenamtlich. Entsprechend unserem christlichen Menschenbild gestalten wir die Begegnungen **mit allen Menschen**, insbesondere mit schutz- oder hilfebedürftigen Personen, in einer Kultur des achtsamen Umgangs miteinander. Es geht somit um Kulturentwicklung in jedem Rechtsträger.

Dies bedeutet:

- Menschen begegnen wir mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- Wir achten ihre Rechte und individuellen Bedürfnisse.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst. Wir sind ansprechbar für die Themen der uns anvertrauten Menschen.
- Wir achten die persönlichen Grenzen von Menschen.
- Wir gehen sensibel und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Rückmeldungen und Kritik helfen bei der Reflexion und Verbesserung der eigenen Arbeit.
- Wir beteiligen Menschen überall dort, wo es möglich ist.

Als Christinnen und Christen sind wir überzeugt, dass diese Kultur des achtsamen Umgangs miteinander aus der Botschaft und dem Handeln Jesu Christi stammen. Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Personen, alle Menschen müssen diese Art des achtsamen Umgangs miteinander in allen Feldern kirchlichen Handelns erfahren können. Sie benötigen die Gewissheit, dass sie ernst genommen werden, offen sprechen und stets Hilfe erwarten können. Sie sollen sich in unserer Kirche wohlfühlen und sichere **Lebensräume zu ihrer Entwicklung** vorfinden. Sie sollen kompetent und schnell Hilfe erfahren, wenn sie bei uns oder anderswo sexualisierte Gewalt erfahren sollten.

2. Kultur des achtsamen Umgangs miteinander

Eine Kultur des achtsamen Umgangs miteinander hat vor allem mit dem Achten von Grenzen der Menschen untereinander zu tun.

Egal ob im persönlichen Bereich oder im haupt- und ehrenamtlichen Kontext – überall braucht es einen respektvollen Umgang mit anderen und mit sich selbst. Ein achtsames Miteinander schützt vor Grenzverletzungen. Zur Umsetzung braucht es viel Feingefühl, denn jede Person hat ihre eigenen Grenzen, und diese sind zu beachten. Dazu ist notwendig, dass wir über unseren Umgang miteinander sprechen und Grenzverletzungen deutlich thematisieren.

Eine Kultur des achtsamen Umgangs miteinander ist ein Qualitätsmerkmal für Mitarbeitende der katholischen Kirche im Bistum Essen. Für diese Kultur brauchen wir praktikable und gut abgestimmte Schutzkonzepte. Nur so können wir den Schutz von Betroffenen gewährleisten. Gleichzeitig senden wir ein klares Signal an potenzielle Täterinnen bzw. Täter und Menschen, die Taten vorbereiten.

Dies bedingt ein Umdenken im Umgang mit sich selbst und mit anderen: Wie gehen wir miteinander und untereinander um? Wie wirkt sich dies auf das Handeln zwischen Leitung und Schutzbefohlenen aus? Wie gestalten wir den Umgang von Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen mit Schutzbefohlenen? Welches Vorbild wollen wir für einen achtsamen Umgang miteinander für andere sein? Antworten darauf sollte Ihnen der partizipativ zu entwickelnde Verhaltenskodex liefern.

3. Rechte von Kindern und Jugendlichen

Kinder und Jugendliche müssen ihre Rechte kennen. Nur so können sie erfahren, dass sie Rechte haben, und diese für sich und andere einfordern. Dies ist für einen gelingenden Schutz vor sexualisierter Gewalt unabdingbar.

Die Rechte von Kindern und Jugendlichen sind in umfassender und allgemeingültiger Form in der UN-Kinderrechtskonvention festgeschrieben. Diese Rechte sind unabhängig vom eigenen Verhalten und von dem Wohlwollen anderer gültig. Sie können nicht verwirkt oder ausgesetzt werden.

Die Auseinandersetzung von Kindern und Jugendlichen mit ihren Rechten wird von uns aktiv gefördert. Dabei können diese ihre Befürchtungen und Bedenken offen thematisieren. Bestandteil unseres pädagogischen Handelns sollte stets sein, Bedingungen zu schaffen, die dies ermöglichen. Umso leichter können darauf Bausteine des Schutzkonzeptes aufbauen, wie z. B. die Schaffung geeigneter Melde-, Beratungs- und Beschwerdewege.

Kinderrechte

Alle Mädchen und Jungen haben das Recht, sich wohlfühlen.

„Kein Kind und kein Erwachsener hat das Recht, dir mit Blicken, Worten, Bildern und Taten zu drohen oder Angst zu machen!“

Alle Kinder dürfen Ideen einbringen, wie die Gemeinschaft für alle angenehm und fair gestaltet werden kann.

Jedes Mädchen und jeder Junge hat das Recht, fair und gerecht behandelt zu werden. „Niemand darf dir Angst machen, dich erpressen oder deine Gefühle mit Worten, Blicken, Bildern oder Handlungen verletzen!“

„Dein Körper gehört dir!“

Jedes Mädchen und jeder Junge darf selbst bestimmen, mit wem sie/er zärtlich sein möchte. „Niemand darf dich gegen deinen Willen fotografieren, dich küssen oder dich in deinem Intimbereich berühren oder dich drängen, jemand anderen zu berühren!“

„Wenn jemand deine Gefühle verletzt, darfst du NEIN sagen und dich wehren! Hilfe holen ist kein Petzen!“

„Du darfst dir bei anderen Kindern oder Erwachsenen Hilfe holen. Wenn andere deine Gefühle verletzen, hast du ein Recht auf Hilfe!“

Quelle: Faltblatt Kinderrechte in unserer Gemeinde von Zartbitter e. V., Köln

4. Das Prinzip der Partizipation

Partizipation bildet einen Grundpfeiler für die Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Partizipation bedeutet konkret, dass die Teilhabe und Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, von Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen, von Ehren- und Hauptamtlichen, überall gefordert ist.

Besonders für eine Kultur des achtsamen Umgangs miteinander ist es erforderlich, dass sich bei sämtlichen Entwicklungen und Entscheidungen alle Beteiligten einbringen, mitgestalten und mitentscheiden können. Weitergehende Infos zum Thema Partizipation finden Sie hier: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „Begriffe und Definitionen“.

Es ist Aufgabe der Leitung, Partizipation zu ermöglichen und zu fördern. Die Leitung bestimmt Dinge nicht von oben herab. Sie ermöglicht das Einbringen von Ideen – Kreativität ist ausdrücklich erwünscht. So wird ein Austausch über konstruktive Gedanken und wertvolles Tun unter Berücksichtigung verschiedenster Perspektiven möglich.

Überprüfung der Grundhaltung

Was ist zu tun?

- Vorhandenes Leitbild und (pastorales/pädagogisches) Konzept auf Prinzip der Partizipation hin prüfen
- Prävention gegen sexualisierte Gewalt ins Leitbild und in die Handlungskonzepte aufnehmen
- Rechte von Kindern berücksichtigen und kommunizieren
- Bestehende Formen der Partizipation prüfen und, falls möglich, ausbauen
- In Gruppen besprechen: Wie leben wir dieses Prinzip?

Passt zu:

- Persönliche Haltungen sowie die Haltung von Teams und Gruppen
- Vorhandenes Leitbild der Einrichtung / pastorales Konzept / pädagogisches Konzept
- Beratungs- und Beschwerdewege
- Meldewege
- Sexualpädagogisches Konzept

Die zehn Schritte der Schutzkonzeptentwicklung auf einen Blick

Schritt 1

Information aller Beteiligten

Schritt 2

Partizipative Gründung einer Steuerungs-/Arbeitsgruppe

Schritt 3

Identifikation von Zielgruppen und Auswahl geeigneter Methoden zur Risikoanalyse

Schritt 4

Multiperspektivische Risikoanalyse des kirchlichen Rechtsträgers und seiner einzelnen Bereiche

Schritt 5

Entwicklung bzw. Beschreibung geeigneter Schutzmaßnahmen sowie wirksamer Zielformulierungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Schritt 6

Entwicklung und Verabschiedung eines Verhaltenskodex

Schritt 7

Erstellung eines Umsetzungskatalogs präventiver Maßnahmen nach Arbeitsbereichen

Schritt 8

Erstellen von Interventionsplänen/ Handlungsleitfäden

Schritt 9

Veröffentlichung von Präventions- und Schutzmaßnahmen gegenüber (ehrenamtlich) Beschäftigten, Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Kundinnen und Kunden, Angehörigen und Kooperationspartnerinnen/Kooperationspartnern

Schritt 10

Sicherstellen einer regelmäßigen Evaluierung (Qualitätsmanagement)

Die Erstellung/Überarbeitung des Schutzkonzeptes

Bei der Erstellung und Überarbeitung des ISK helfen Ihnen die folgenden zehn Schritte. Dabei ist zu beachten, dass wir uns hier für eine Schritt-für-Schritt-Anleitung entschieden haben. Damit folgen diese Schritte nicht dem Aufbau der Präventionsordnung, sondern stellen zielgruppengerechtes und lebensweltorientiertes Handeln in den Fokus. Da Sie mit dieser Handreichung arbeiten sollen, können Sie gerne direkt an den passenden Stellen Ihre Notizen einfügen.

Der Stabsbereich Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt (Stabsbereich Bistum) und die Stabsstelle Prävention und Intervention des Caritasverbandes für das Bistum Essen (Stabsstelle DiCV) bieten Ihnen je nach Zuständigkeit eine Beratung bei der Erstellung und Überarbeitung Ihres ISK an. Dazu stehen Ihnen Workshops, Sprechstunden zur Schutzkonzepterstellung und andere Maßnahmen zur Verfügung. Der Stabsbereich Bistum und die Stabsstelle DiCV können Sie unterstützen und Ihre Fragen beantworten. Die Verantwortung für die Erstellung und Qualität des ISK liegt bei der Leitung der Einrichtung des Rechtsträgers. Laut PräVO ist das ISK dem Stabsbereich Bistum bzw. der Stabsstelle DiCV zur fachlichen Prüfung zuzuleiten. Von hier erhalten Sie eine qualifizierte Rückmeldung. Wir empfehlen Ihnen, das ISK **VOR** der Inkraftsetzung einzureichen!

Mit der „Checkliste ISK“ können Sie überprüfen, ob Sie alle relevanten Inhalte in Ihr Schutzkonzept integriert haben. Diese Checkliste finden Sie auf der Homepage unter folgendem Link: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „**Institutionelles Schutzkonzept (ISK)**“.

Hinweis: Dokumentieren Sie den Prozess der Erstellung/Überarbeitung des ISK in einem Anhang zum ISK, damit der Prozess nachvollziehbar ist. Die Fragen, die damit beantwortet werden sollten, finden Sie im Anhang 1 der vorliegenden Handreichung oder auf unserer Homepage: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „**Institutionelles Schutzkonzept (ISK)**“.

Schritt 1 – Information aller Beteiligten

Egal ob Sie das Schutzkonzept erstmalig erstellen oder überarbeiten wollen – am Anfang steht immer die Information aller zu beteiligenden Gruppen bzw. Personen. Und damit auch die Frage, wer das überhaupt ist.

Machen Sie sich also Gedanken darüber, welchen Geltungsbereich Ihr ISK haben wird – also welche Gremien und Kreise Ihrer Einrichtung über den Beginn der Schutzkonzepterstellung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu informieren sind.

Welche Personen, Gruppen, Gremien sind mit unserer Einrichtung verbunden und werden daher über die anstehende Schutzkonzeptentwicklung informiert?

Was steht im ersten Informationsschreiben?

Wer formuliert das Schreiben?

Wie wird das Schreiben von wem versendet?

Schritt 2 – Partizipative Gründung einer Steuerungs-/Arbeitsgruppe

Nachdem Sie überlegt haben (oder bereits währenddessen), wer informiert werden muss, geht es nun darum, eine Arbeitsgruppe zur Steuerung zu gründen. Schutzkonzepte sollen partizipativ, zielgruppengerecht und lebensweltorientiert erarbeitet werden. Unbedingt zu regeln und zu benennen sind Verantwortungsbereiche. Auch der Auftrag der Arbeitsgruppe muss konkretisiert werden – dazu gehört ebenfalls, zu überlegen, ob die Arbeitsgruppe über die Erstellung bzw. Überprüfung des ISK hinaus einen Auftrag hat und wie dieser lautet.

Beachten Sie auch bei der Besetzung der Arbeitsgruppe, dass Schutzkonzepte partizipativ, zielgruppengerecht und lebensweltorientiert erarbeitet werden sollen. Je mehr Menschen Sie beteiligen, umso mehr Menschen haben ein Interesse daran, dass das ISK später gelebt wird.

Wer trägt die Verantwortung für die Arbeitsgruppe?

Wie lautet der genaue Auftrag der Arbeitsgruppe?

Welche Personen werden zur Arbeitsgruppe eingeladen? Diese sollten aus den folgenden Bereichen kommen:

- Leitung¹
- Betroffene sexualisierter Gewalt
- eigene Gruppen der Kinder- und Jugendarbeit²
- schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
- Kooperation mit Drittgruppen³
- hauptamtliche Personen
- muttersprachliche Gemeinden
- Mitglieder von Gremien⁴
- die Präventionsfachkraft (Benennung notwendig)

¹Beispielsweise leitender Pfarrer, KiTa-Leitung, pädagogisches Team, (Haus-)Leitung oder Schulleitung sowie Stellvertretungen

²Beispielsweise Vertretung der Kindergruppen durch Leitungen oder teilnehmende Jugendliche, Kinder, Messdienerinnen, Messdiener, Heimparlament etc.

³Beispielsweise Vertretungen der Jugendverbände, Vertretung von Schülerinnen und Schülern

⁴Beispielsweise Finanzvorstand, Geschäftsführung, Kirchenvorstand, Pfarrgemeinderatsmitglieder, Elternbeiräte

Welche Gruppen/Rechtsträger könnten eigene Schutzkonzepte haben?

Wer sichert die Ergebnisse der Arbeitsgruppe?

Welche Entscheidungen kann die Arbeitsgruppe treffen?

Und welche nicht?

Schritt 3 – Identifikation von Zielgruppen und Auswahl geeigneter Methoden zur Risikoanalyse

Eine umfassende Risikoanalyse bildet die Basis, das Herzstück für jedes Institutionelle Schutzkonzept. Nur mit einem sorgfältigen Blick auf mögliche Gefährdungen können erkannte Risiken thematisiert und minimiert werden. Entsprechend viel Zeit sollte für die Vorbereitung und Durchführung der Risikoanalyse eingeplant werden. Da für die Durchführung der Risikoanalyse eine Vielzahl von Methoden zur Verfügung steht (s. Schritt 4 und Methodensammlung im Anhang 2 oder auf unserer Homepage <https://praevention.bistum-essen.de> unter „**Institutionelles Schutzkonzept [ISK]**“), sollte diese zielgruppenspezifisch und multiperspektivisch erfolgen. Dies bedeutet, dass alle vorkommenden Perspektiven (Interne, Externe, Kundinnen und Kunden) angemessen erhoben und berücksichtigt werden sollten.

Zunächst geht es hier also darum, alle Zielgruppen zu identifizieren.

Mit welchen Zielgruppen wird bei uns gearbeitet?

Mit welchen Gruppen, Gremien oder Einzelpersonen arbeiten wir zusammen?

Welche Gruppen, Gremien oder Einzelpersonen wollen wir befragen?

Sobald Sie sich über die Zielgruppen klar geworden sind, können Sie überlegen, mit welchen Methoden Sie diese erreichen wollen. An dieser Stelle geht es lediglich darum, grundsätzlich zu überlegen, wie das Risiko bei den Gruppen ermittelt wird – also ob Sie z. B. eine Umfrage, eine Fragebogenanalyse, Interviews oder Sozialraumanalysen oder Ähnliches planen. Beschreiben Sie in einem kurzen Abschnitt Ihres Institutionellen Schutzkonzeptes (oder im Anhang Ihres ISK) daher, welche Methode Sie warum für welche Gruppe ausgewählt haben (mehr hierzu s. Anhang 2 der vorliegenden Handreichung). Bei der konkreten Vorbereitung im nächsten Schritt kann es sein, dass Sie die Methode ggf. noch mal verändern wollen. Das wäre kein Problem und möglich.

Welche Methode passt zu welcher Zielgruppe?

Schritt 4 – Multiperspektivische Risikoanalyse des kirchlichen Rechtsträgers und seiner einzelnen Bereiche

Nachdem Sie überlegt haben, welche Methode für welche Zielgruppe geeignet sein könnte, geht es darum, diese konkret vorzubereiten und umzusetzen.

Eine multiperspektivische Risikoanalyse durchzuführen bedeutet, dass Sie neben Ihre eigene Wahrnehmung die Wahrnehmungen von vielen anderen stellen, um so lebensweltorientiert, wirkungsvoll Gefährdungspotenziale und mögliche Strategien von Täterinnen und Tätern zu erkennen.

Dies bedingt automatisch, dass Sie eine Gruppe von Kindern vermutlich anders in die Risikoanalyse einbinden werden als das hauptamtliche Personal. Daher sollten mögliche Methoden wie eine Fragebogenanalyse, eine Sozialraumanalyse oder das Einnehmen einer Täterinnen- bzw. Täterperspektive (s. Methodensammlung im Anhang 2 und auf der Homepage: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „Institutionelles Schutzkonzept [ISK]“) immer situationsgerecht und zielgruppenorientiert angepasst und durchgeführt werden.

Die grundlegenden Fragen, die Sie für Ihren Rechtsträger gemeinsam beantworten sollten, sind dabei immer die gleichen. Entsprechend sind die Risikobereiche durch folgende beispielhafte Fragen besonders in den Blick zu nehmen:

Personalverantwortung und Personalentwicklung

- Wird das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bewerbungsverfahren aufgegriffen? Wie wird das gemacht? Wer macht dies?
- Werden mit neuen Mitarbeitenden Erstgespräche geführt?
- Welche Themen werden dabei besprochen? Werden auch die Themen Prävention und sexualisierte Gewalt besprochen?
- Gibt es Erstgespräche mit interessierten Ehrenamtlichen? Wie werden diese geführt? Wer führt diese?
- Werden konkrete Vereinbarungen über den Einsatz von Ehrenamtlichen getroffen, z. B. Ehrenamtsvertrag (<https://bistum.ruhr/isk1>)?
- Werden die Regelungen zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (EFZ) und des Verhaltenskodex eingehalten?
- Haben alle Mitarbeitenden ein EFZ und die Selbstauskunftserklärung vorgelegt? Welcher Prozess steht dahinter? Wer ist verantwortlich für die einzelnen Prozessschritte? Wo wird die Dokumentation darüber abgelegt?
- Wurde ein Verhaltenskodex entwickelt? Wurde er partizipativ entwickelt? Wie wird dieser gelebt? Ist er allen Mitarbeitenden bekannt? Haben alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex akzeptiert? Werden Verstöße gegen den Verhaltenskodex gemeldet? Wenn ja, wie wird darauf reagiert? Was passiert, wenn man gegen den Verhaltenskodex verstößt?
- Gibt es eine Übersicht, wer an welcher Schulung teilnehmen muss? Sind alle Mitarbeitenden zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult? In welchem Rhythmus erfolgen Erst-/Vertiefungsschulungen? Wer dokumentiert wo die Teilnahmen an den Schulungen?

Gelegenheiten aufspüren

- In welchen Bereichen bestehen asymmetrische Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse (z. B. Beichte, Benotungen)?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur? Wann, wo und wie wird ein Fehlverhalten derzeit angesprochen?
- Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht, oder ist das den Mitarbeitenden selbst überlassen (z. B. bei Übernachtungen, Privatkontakten, Geschenken)?
- Welche besonderen Vertrauensverhältnisse könnten leicht ausgenutzt werden (z. B. Beratungsgespräch, Bezugserzieherin/Bezugserzieher)?
- Gibt es Bevorzugen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen, von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Mitarbeitende?
- Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden (z. B. Duschen, Erste Hilfe, Heimwehsituation, Trauergespräche)?
- Wo ergeben sich aufgrund von Einzelkontakten besondere Risiken (z. B. Fahrdienst, Einzelförderung)?

Räumliche Situation (idealerweise mit Fotos dokumentiert)

- Welche räumlichen Bedingungen würden es einer potenziellen Täterin oder einem potenziellen Täter leicht machen?
- Kann jede Person die Einrichtung ohne Probleme betreten? Welche Schutzmaßnahmen gibt es?
- Wie wird die Intimsphäre beispielsweise in Sanitäranlagen geschützt (Einzelkabinen etc.)?
- Welche „dunklen Ecken“ gibt es, in denen sich niemand gerne aufhält?
- Bergen Privaträume auf dem Grundstück oder in der Nähe der Einrichtung besondere Risiken?
- Gibt es Räume, die für Eins-zu-eins-Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind? Wie (Wann) werden diese genutzt?
- Wer hat einen Schlüssel zu den Räumen? Wer hat Zugang zu den Räumen?

Entscheidungsstrukturen

- Für welche Bereiche gibt es in Ihrer Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen?
- Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert, verbindlich geregelt und transparent (z. B. Organigramm, Prozessbeschreibungen für Abläufe)?
- Wissen Kinder, Jugendliche und Eltern, wer was zu entscheiden hat?
- Wie ließen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?
- Gibt es heimliche Hierarchien?
- Übernimmt die Leitung Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden? Wie transparent ist das?
- Gibt es Beschwerdewege und -möglichkeiten für Kinder und Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene?
- Gibt es Meldewege/Handlungsleitfäden für Meldungen sexualisierter Gewalt, und sind diese allen bekannt?
- Sind die Kommunikationswege in der Einrichtung transparent oder leicht manipulierbar?

Nutzung durch Dritte

- Welche externen Personen/Gruppen nutzen die Räumlichkeiten (mit)? Gibt es hierzu vertragliche Regelungen z. B. mit Hinweisen auf den Verhaltenskodex und die Präventionsordnung?
- Mit welchen externen Personen/Gruppen besteht eine Zusammenarbeit? Wie stellt sich diese dar, bzw. gibt es dazu vertragliche Regelungen?
- Welche Schutzmaßnahmen müssen Dritte treffen? Wer ist für deren Kontrolle verantwortlich?
- Werden Dritte/Besuchende gezielt angesprochen, um zu klären, wo sie hingehören/hinwollen?

Kultur des achtsamen Umgangs miteinander

- Wie ist die Kommunikationskultur? Wird die vereinbarte Kommunikationskultur von allen auch in der Praxis gelebt?
- Wird offen über Macht und Machtmissbrauch gesprochen?
- Welche Verhaltensregeln gibt es? Für wen gelten sie?
- Gibt es Regelungen für private Kontakte zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden? Gibt es Regelungen für private Kontakte zwischen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen?
- Gibt es Compliance-Regelungen zum Umgang mit Geschenken an Mitarbeitende und von Mitarbeitenden?
- Welche Handlungsanweisungen gibt es zum Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen, Verdachtsfällen und Fällen sexualisierter Gewalt? Werden diese entsprechend den Anweisungen gemeldet? Wie wird auf Verdachtsfälle reagiert?
- Gibt es Handlungsanweisungen und Interventionsleitfäden bei Peer-to-Peer-Gewalt?
- Gibt es Handlungsanweisungen und Interventionsleitfäden bei Vorfällen sexualisierter Gewalt außerhalb der Einrichtung, des Rechtsträgers? Sind die gesetzlichen Grundlagen dafür bekannt?

Pädagogische und seelsorgliche Arbeit

- Welche Einzelsituationen kommen in der alltäglichen Praxis vor? Wie gehen wir damit um?
- Entstehen durch vertrauliche Gespräche eventuell besondere Vertrauensverhältnisse? Wie äußern sich diese? Wie wird sichergestellt, dass sie nicht ausgenutzt werden?
- Gibt es altersspezifische Risiken?
- In welchen Situationen sind die Teilnehmenden unbeaufsichtigt?
- Zu welchen Uhrzeiten wird gearbeitet / ist die Einrichtung offen / finden Angebote statt?
- Wird mit einem sexualpädagogischen Konzept gearbeitet? Welche Bestandteile hat dieses Konzept? Werden Regelungen zum Thema Grenzen und Körperkontakt getroffen (erlaubt und nicht erlaubt)?
- Wie erleben unsere Kundinnen und Kunden (Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene) unsere Einrichtung? Was gefällt ihnen und was nicht?
- Welche Partizipationsmöglichkeiten haben Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene?
- Wie wird mit Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen über Grenzen und Grenzverletzungen gesprochen?
- Welche Beschwerdesysteme gibt es? Sind diese **allen** bekannt?
- Welche Beratungsmöglichkeiten gibt es? Sind diese **allen** bekannt?
- Welche Meldewege gibt es? Sind diese **allen** bekannt?
- Welche Schritte stellen sicher, dass die Rechte von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen gewahrt werden?

Wer erstellt beispielsweise Fragebögen und wählt die Fragen zielgruppenspezifisch aus?

Wer führt die Methoden mit welcher Gruppe durch?

Bis wann muss die Methode durchgeführt worden sein?

Wann werden die Ergebnisse der Methoden in der Arbeitsgruppe zusammengetragen?

Welche Risiken konnten identifiziert werden?

Wie nehmen wir diese Risiken wahr? Sind die Einschätzungen für uns verständlich?

Wie gehen wir mit unterschiedlichen Bewertungen der Risiken um?

Was ist zu tun?

- Eigenes Schutzkonzept (falls schon vorhanden) durchgehen
- Methoden zielgruppenspezifisch auswählen
- Für verschiedene Tätigkeitsfelder eigene Risikoanalysen erarbeiten, Ergebnisse zusammenführen und bewerten

Passt zu:

- Vorhandenes Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- Erfahrungen aus der Präventionsschulung (z. B. Gefährdungspotenziale)

Schritt 5 – Entwicklung bzw. Beschreibung geeigneter Schutzmaßnahmen sowie wirksamer Zielformulierungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Aus den in den vorherigen Schritten ermittelten Risiken sollten direkt auf Ihre speziellen Bedingungen passende Schutzmaßnahmen abgeleitet und entwickelt werden. Einige davon werden tiefer gehend in gesonderten Schritten behandelt, wie die Entwicklung und Verabschiedung eines Verhaltenskodex (Schritt 6), die Erstellung eines Umsetzungskatalogs präventiver Maßnahmen (Schritt 7) und das Erstellen von Interventionsplänen (Schritt 8).

Grundsätzlich bietet es sich an dieser Stelle an, die ermittelten Risiken direkt den dazu vereinbarten Schutzmaßnahmen gegenüberzustellen. Dies schafft eine größtmögliche Transparenz darüber, welche Risiken konkret ermittelt wurden und wie Sie diesen zu begegnen gedenken. So sind die entwickelten Maßnahmen hinsichtlich ihrer

Wirksamkeit bei der Evaluation leichter zu überprüfen. Es kann sein, dass Sie Risiken erkennen werden, für die Sie zunächst keine geeigneten Maßnahmen zur Risikoabwehr bzw. Risikominimierung finden. Stellen Sie dies im Schutzkonzept dar. Risiken, die nicht oder nur unzureichend gemanagt werden können, bedürfen einer besonderen Beachtung. Tauschen Sie sich darüber auch gerne mit dem Stabsbereich Bistum bzw. der Stabsstelle DiCV aus, oder nutzen Sie die monatlichen digitalen Austauschrunden der Schulungsreferentinnen und Schulungsreferenten sowie der Präventionsfachkräfte zur Beratung.

Es ist nicht ungewöhnlich, dass Sie unterschiedliche Wahrnehmungen haben werden. Diskutieren Sie diese gemeinsam. Dokumentieren Sie Ihre Diskussionsergebnisse (auch uneinheitliche) entsprechend in Ihrem ISK.

Tragen Sie für sich die Handlungsaufträge zusammen, und legen Sie mit der Arbeitsgruppe verbindliche kurz-, mittel- und langfristige Ziele fest. Regeln Sie dabei die Verantwortlichkeiten zur Zielerreichung.

Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, dass Sie gemeinsam für Ihren kirchlichen Rechtsträger eine öffentlich wirksame Zielformulierung zur Entwicklung einer **Kultur des achtsamen Miteinanders** und zum **Schutz vor sexualisierter Gewalt** formulieren.

Die Zielformulierung sollte zum Zeitpunkt der Erstellung unter Einbeziehung aller Mitarbeitenden, Dienstleistenden, Ehrenamtlichen und Honorarkräfte erarbeitet und verabschiedet werden. Im Rahmen der Evaluierung (Schritt 10) ist sicherzustellen, dass die Zielformulierung laufend überprüft und aktualisiert wird. Die Ziele sollten sich selbstverständlich an den in der jeweils aktuellen Präventionsordnung formulierten Zielen orientieren und die Begriffe Gewalt und sexualisierte Gewalt enthalten.

Was ist zu tun?

- Eigenes Schutzkonzept (falls schon vorhanden) durchgehen
- Konkrete Zielformulierung entwickeln und verabschieden
- Orte und Formate für die Veröffentlichung festlegen

Passt zu:

- Vorhandenes Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- Erfahrungen aus der Präventionsschulung (z. B. Gefährdungspotenziale)
- Präventionsordnung
- Eventuell vorhandenes Leitbild

Schritt 6 – Entwicklung und Verabschiedung eines Verhaltenskodex

Erkenntnisse aus der Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt in Institutionen haben stets gezeigt, dass Täterinnen und Täter ihr Handeln strategisch planen und sie dabei ihre Machtpositionen ausnutzen. Dazu nutzen sie häufig fehlende, unklare oder intransparente Regeln gezielt aus. Auch in den Präventionsschulungen haben wir gelernt, dass der Erfahrung sexualisierter Gewalt in der Regel eine Reihe sich intensivierender Grenzverletzungen vorausgeht. Obwohl es um Grenzverletzungen und Übergriffe geht, sind diese für das direkte Umfeld aufgrund fehlender expliziter Verhaltensregeln kaum zu erkennen oder wurden in der Einzelbetrachtung nicht als sonderlich problematisch angesehen.

Als ein wesentliches Instrument in der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in verschiedensten Institutionen hat sich die Verwendung von Verhaltenskodizes bewährt. In einem Verhaltenskodex definieren Sie gemeinsam die Regeln, die in Ihren Bereichen hinsichtlich des professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz verbindlich gelten. Dadurch entschärfen Sie mögliche unklare Bereiche zwischen angemessenem und grenzüberschreitendem Verhalten. Der Verhaltenskodex sollte allen zugänglich gemacht und vorgestellt werden. So erleichtern Sie es Betroffenen und Dritten, grenzverletzendes Verhalten zu erkennen und zu benennen. Dadurch können sich Betroffene Hilfe holen und sich deutlich gegen sexualisierte Gewalt positionieren.

Auch Ihren Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden gibt ein Verhaltenskodex Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen. Er kann so helfen, vor falschen Verdächtigungen zu schützen, da es weniger unklare Situationen geben müsste. Dadurch wird professionelle Beziehungsarbeit möglich, da ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz sowie ein achtsamer Umgang miteinander klar gefordert und beschrieben werden.

Wir verzichten an dieser Stelle bewusst darauf, Ihnen eine Vorlage für einen Verhaltenskodex an die Hand zu geben. Wir sind davon überzeugt, dass ein Verhaltenskodex seine Wirkkraft nur entfalten kann, wenn Sie ihn gemeinsam vor Ort entwickelt haben und die Inhalte im Alltag leben. Des Weiteren sind wir davon überzeugt, dass so spezifische Verhaltensregeln für konkrete Arbeitsbereiche (z. B. eine KiTa) oder auch für einzelne Aktionen einfacher entwickelt werden können. Dadurch können parallel mehrere Verhaltenskodizes in einem Rechtsträger existieren. Diese sollten die gleiche Grundhaltung aufweisen. Umso wichtiger ist es, sich zu überlegen, wer an der Erstellung von Verhaltenskodizes beteiligt wird.

Achten Sie bei Ihren Formulierungen für eine gute Verständlichkeit auf eine leichte, einfache Sprache. Grundtenor des Verhaltenskodex sollte stets eine positive Formulierung darüber sein, wie „wir“ uns verhalten wollen. Die Grundfragen lauten: „Wie wollen wir handeln?“, „Welche Regeln haben wir bereits?“ und „Welche Regeln brauchen wir?“.

Beachten Sie dabei bitte, dass Sie mit dem Verhaltenskodex nicht die Verantwortung für teilweise strukturelle Probleme auf die Mitarbeitenden etc. verlagern, sondern dass er einen realistischen Orientierungsrahmen bieten soll.

Wenn Sie keine Idee haben sollten, wie Sie die Entwicklung des Verhaltenskodex angehen sollen, wird empfohlen, darüber nachzudenken, wo es in der Vergangenheit verhaltensbezogene Probleme im Umgang miteinander gab. Für jedes erkannte Problem könnte dann eine oder mehrere Regeln die Lösung sein.

Ihr Verhaltenskodex sollte neben einer Beschreibung Ihrer Grundhaltung konkret auf folgende Punkte eingehen (s. PräVO):

- Sprache und Wortwahl
- Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken, Kommunikation über Messengerdienste
- Disziplinierungsmaßnahmen

Vom Verhaltenskodex unberührt, steht es den kirchlichen Rechtsträgern frei, darüber hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen, die eine tiefer gehende arbeitsrechtliche Verbindlichkeit entfalten. Dabei ist auch wichtig, zu definieren, welche Konsequenzen eine Nichteinhaltung der beschriebenen Verhaltensregelungen nach sich ziehen sollte.

Was ist zu tun?

- Verhaltenskodex anhand der Ergebnisse der Risikoanalyse formulieren
- Allen Beteiligten eine Auseinandersetzung damit ermöglichen, dann festschreiben
- Mitarbeitenden aushändigen und unterschreiben lassen
- Veröffentlichung des Verhaltenskodex, altersangemessene Information der Kinder und Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Drittanbieter und Aushändigung des Verhaltenskodex
- Regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung

Passt zu:

- Leitbild, Organisationsethik
- Einstellungs- und Aufnahmeverfahren
- Öffentlichkeitsarbeit

Schritt 7 – Erstellung eines Umsetzungskatalogs präventiver Maßnahmen nach Arbeitsbereichen

Nachdem Sie in Schritt 5 erste Schutzmaßnahmen identifiziert und auch den Verhaltenskodex bereits entwickelt haben, gilt es, einen Umsetzungskatalog präventiver Maßnahmen zu erstellen.

Auf Grundlage der Risikoanalyse, Ihrer Zielformulierungen sowie des Verhaltenskodex bildet der Umsetzungskatalog eine Liste aller geplanten und durchgeführten Maßnahmen in sämtlichen Bereichen eines kirchlichen Rechtsträgers.

Damit ist ein Katalog aller Maßnahmen gemeint, die vorbeugend (primär), begleitend (sekundär) und nachsorgend (tertiär) gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ergriffen werden. Durch die neue Präventionsordnung werden dabei auch explizit Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen gefordert (§ 10 PräVO).

Hierbei sollen laut Empfehlung des IPP auch Präventionsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche entwickelt werden, an deren Entwicklung und Durchführung Kinder und Jugendliche beteiligt werden. Für schutz- oder hilfebedürftige Personen gilt dies entsprechend.

(Weitere Hinweise zu Stärkungsmaßnahmen und Präventionsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene finden Sie auf unserer Homepage: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „Maßnahmen zur Stärkung/Präventionsmaßnahmen“.)

Kriterien für Präventionsmaßnahmen können sein:

- Transparenz und Offenheit hinsichtlich der Intention von Präventionsmaßnahmen
- Gegenseitige Achtung und Wertschätzung im Umgang miteinander
- Berücksichtigung von Kinderrechten
- Fachliche/Persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt
- Reflexion von „Macht“
- Sensibilität für eigene Grenzen und die Grenzen anderer
- Kooperation und Partizipation auf allen Ebenen
- Kultur der konstruktiven Kritik und einer hohen Reflexionsbereitschaft

Auf vier Bereiche wird im Folgenden näher eingegangen.

Personalmanagement

Wie bereits erläutert, sollten laut IPP-Studie (anders als in der Präventionsordnung) die Punkte Personalauswahl und Personalentwicklung, erweitertes Führungszeugnis (EFZ) und Selbstauskunftserklärung sowie Präventionsschulungen (Qualifizierung) unter der Überschrift Personalmanagement strukturiert werden.

- Personalauswahl und Personalentwicklung

Personalauswahl und Personalentwicklung sind wichtige Teile eines Umsetzungskatalogs. Hier wird massiv Einfluss darauf genommen, wer Leitung übernehmen darf und wem Kinder und Jugendliche anvertraut werden. Diese Entscheidungen verantworten die Leitungen der kirchlichen Rechtsträger. (Zukünftige) Mitarbeitende im pastoralen, erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen daher fachlich und persönlich geeignet sein. Um dies zu sichern, ist Folgendes hilfreich:

Personen, die eine Mitarbeit übernehmen möchten, werden über bestehende Regeln und Vereinbarungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in einem Erstgespräch informiert. Dieses Gespräch vermittelt zudem den Verantwortlichen auch einen Eindruck von der Haltung dieser Person im Hinblick auf Prävention. Dies gilt auch für ehrenamtlich Mitarbeitende.

- Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) und Selbstauskunftserklärung

Freie Träger der Jugendhilfe und Leistungserbringer der Eingliederungshilfe sowie der Sozialhilfe dürfen nur Personen beschäftigen, die **nicht rechtskräftig wegen bestimmter Straftaten verurteilt sind**. Um dies sicherstellen zu können, verpflichtet der Gesetzgeber die jeweiligen Stellen, vor Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregistergesetz) anzufordern.

- Für die Träger der Kinder- und Jugendhilfe ergibt sich die Pflicht aus § 72a SGB VIII.
- Für die Träger der Eingliederungshilfe ergibt sich die Pflicht aus § 124 SGB IX.
- Für die Träger der Einrichtungen, die Aufgaben der Sozialhilfe wahrnehmen, ergibt sich die Pflicht aus § 75 SGB XII. Beispiele für entsprechende Träger und Einrichtungen sind: Wohnungslosenhilfe, Sucht- und Drogenberatung, Allgemeine Sozialberatung sowie Schuldner- und Insolvenzberatung.
- Träger von Aufnahmeeinrichtungen nach dem Asylgesetz (AsylG) sollen sich nach § 44 Abs. 3 AsylG von Personen, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder mit Tätigkeiten, die in vergleichbarer Weise geeignet sind, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen (§ 30a Abs. 1 Nr. 2 BZRG), betraut sind, vor Beginn der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG vorlegen lassen. Das gilt für hauptamtlich und nebenamtlich Beschäftigte sowie dauerhaft ehrenamtlich Tätige. Gleiches gilt für Träger von Gemeinschaftsunterkünften nach § 53 Abs. 3 AsylG in Verbindung mit § 44 Abs. 3 AsylG.

Tätigkeiten im Umgang mit Minderjährigen

Nach § 30a Abs. 1 Nr. 2 BZRG ist die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses auch geregelt, wenn

- Minderjährige **beruflich oder ehrenamtlich** beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden
- oder eine Tätigkeit ausgeübt wird, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

Unzulässiges Vorgehen

Eine flächendeckende Vorlage von bzw. Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse außerhalb von den in § 30a BZRG genannten Fällen ist unzulässig, da dies einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen darstellt. Ein Recht zur Aufbewahrung des erweiterten Führungszeugnisses besteht nicht.

Einen Vordruck zur Beantragung des EFZ finden Sie hier: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „**Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) / Selbstauskunftserklärung**“. Für ehrenamtliche Tätigkeiten ist das EFZ **kostenlos**.

Die Einsichtnahme in das EFZ ist mit dem Tag der Einsichtnahme dauerhaft zu dokumentieren! (Hierzu verweisen wir auf den Vordruck, der auf unserer Homepage: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „**Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) / Selbstauskunftserklärung**“ zu finden ist.)

Darüber hinaus wird von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bei Stellenantritt verlangt. Hierin bestätigen (ehrenamtlich) Mitarbeitende persönlich, dass es noch keine entsprechenden Verurteilungen gab und dass sie die Leitung sofort darüber informieren werden, falls gegen sie ein entsprechendes Ermittlungsverfahren eingeleitet wird. Siehe Vorlage Selbstauskunftserklärung: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „**Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) / Selbstauskunftserklärung**“.

Während des Einsatzes achtet die Leitung auf die Persönlichkeit und auf aktuelle Qualifikationen der Mitarbeitenden. Sie informiert auch zum angemessenen Nähe- und Distanzverhalten im Umgang mit den Schutzbefohlenen.

Was ist zu tun?

- Personalauswahlverfahren prüfen und ergänzen
- Leitfaden für Mitarbeitendengespräche ergänzen
- Vorlageprozess und Dokumentationsprozess für erweitertes Führungszeugnis regeln
- Verhaltenskodex unterschreiben lassen, Dokumentation klären
- Selbstauskunftserklärungen einfordern und dokumentieren (s. praevention.bistum-essen.de unter „**Erweitertes Führungszeugnis [EFZ] / Selbstauskunftserklärung**“)
- Eventuell Zusammenarbeit mit anderen Bereichen prüfen
- Übersicht erstellen, wer was vorlegen muss
- Wiedervorlage regeln (EFZ alle fünf Jahre)

Passt zu:

- Personalgewinnung
- Personalverantwortung und -management
- Mitarbeitendengespräche/Jahresgespräche
- Ehrenamtskoordination

Präventionsschulungen (Qualifizierung)

Erfolgreiche Prävention gegen sexualisierte Gewalt braucht vielfältiges und aktuelles Wissen. Auch die Auseinandersetzung mit und Reflexion von bestimmten Fragen im Hinblick auf Nähe und Distanz und missbräuchliches Verhalten sind nötig und brauchen neue Anstöße. Mitarbeitende und Leitung benötigen Informationen zu Strategien von Täterinnen bzw. Tätern, zu den Auswirkungen und Dynamiken auf von sexualisierter Gewalt betroffene Einzelpersonen und Organisationen sowie Basiswissen von rechtlichen Sachverhalten. Dies geschieht in verpflichtenden Präventionsschulungen mit dem Ziel größerer Handlungssicherheit: Haupt- und Ehrenamtliche lernen, sensibler und angemessener mit Grenzachtung umzugehen, Gefährdungslagen zu erkennen, das Wissen über Handlungsmöglichkeiten und Meldewege im Falle von sexualisierter Gewalt zu erweitern und Hilfen für Schutzbefohlene sowie Ansprechpersonen zu kennen. Je nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu Schutzbefohlenen sind die Schulungen drei- bis zwölfstündig und werden von eigens dafür ausgebildeten Schulungsreferentinnen/-referenten durchgeführt.

Im Sinne von Nachhaltigkeit braucht es auch nach der ersten verpflichtenden Schulung regelmäßig wiederkehrende Fortbildungen (spätestens alle fünf Jahre) zu Präventionsthemen. Angebote finden Sie dazu in den jeweiligen Fortbildungsprogrammen.

Ebenso werden Leitungen mit eigens für ihre Bereiche ausgearbeiteten Schulungsbausteinen für ihre besonderen Aufgaben auch in Sachen Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult (Zusatzmodul für Führungskräfte). Dies gilt auch für ehrenamtliche Mandatsträgerinnen/Mandatsträger wie Pfarrgemeinderäte und Kirchenvorstände (Ehrenamtsmodul) (Angebote hierzu s. <https://praevention.bistum-essen.de> unter „**Aus- und Fortbildungsangebote/Qualifikationen**“).

Veranstaltungen für (ehrenamtlich) Mitarbeitende werden vor Ort beim Rechtsträger selbstständig organisiert und durchgeführt. Verantwortlich hierfür ist die Leitung.

Ein weiterer Bestandteil von Aus- und Fortbildung ist es, auf Anforderungen zu reagieren und entsprechende Themen wie z. B. geistlichen Missbrauch oder sexuelle Bildung in der Präventionsarbeit zu verankern.

Dabei sind geschlechtsspezifische Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes zu beachten.

Als Aufgabe von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden erwächst daraus:

Es geht um die Vermittlung von Werten, die sexuelle Vielfalt zeigen und dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männer unabhängig von Geschlecht, kulturellem Hintergrund und körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen gleichen Wert und gleiche Würde haben. Respektvoller Umgang aufgrund dessen ist eine wichtige Norm des Miteinanders.

Daraus ergeben sich Regeln, die in kirchlichen Einrichtungen und Veranstaltungen Grundlage allen Handelns und Sprechens sein müssen:

- Vermeidung rollentypischer Einengungen und Zuschreibungen
- Offenheit für nichttraditionelle Bilder von Frausein und Mannsein
- Gendersensible Sprache
- Sprache, die niemanden ausgrenzt (Inklusionsaspekt)
- Vielfalt sexueller Identitäten und Orientierungen
- Grenzachtung
- Sensibilität
- Reflexionsfähigkeit

Was ist zu tun?

- Stellen Sie sicher, dass neu eingestellte Mitarbeitende sowie neu beauftragte Ehrenamtliche an einer Erstschulung teilnehmen.
- Beschreiben Sie in einer Auflistung/Tabelle, **wer an welcher** Schulung teilnehmen muss, ggf. in Kombination mit EFZ und Selbstauskunftserklärung.
- Fördern Sie die sexuelle Bildung von allen Menschen in geeigneter Form. Sie können hier auch gern ein sexualpädagogisches Konzept entwickeln.
- Stellen Sie sicher, dass beschäftigte Mitarbeitende spätestens nach fünf Jahren an einer Vertiefungsschulung teilnehmen.
- Stellen Sie sicher, dass die Teilnahme an den Schulungen dokumentiert wird.

Passt zu:

- Ausbildung und Fort- und Weiterbildung
- Personalentwicklung
- Ehrenamtskoordination
- Sexualpädagogisches Konzept

Qualitätsmanagement

Gemäß der Präventionsordnung sind Maßnahmen zur Prävention als Teil des Qualitätsmanagements zu implementieren, zu kontrollieren, zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Das IPP empfiehlt, näher zu beschreiben, wie die Qualitätssicherung der institutionellen Prävention erfolgt und mit welchen Methoden die Evaluation des ISK erfolgen soll (s. Schritt 10).

Das ISK ist im Rahmen einer Auswertung eines Vorfalls, bei strukturellen Veränderungen, spätestens aber nach fünf Jahren zu überprüfen und ggf. weiterzuentwickeln.

Es ist mindestens eine Präventionsfachkraft (PFK) durch jeden kirchlichen Rechtsträger zu benennen. Wir empfehlen Ihnen, mindestens zwei Personen (falls möglich: männlich und weiblich) zu benennen. Die PFK benötigt neben der Beauftragung durch den Rechtsträger die Teilnahme an einer Qualifizierung zur Präventionsfachkraft, die durch den Stabsbereich Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt des Bistums Essen angeboten wird.

Eine Präventionsfachkraft kann eine haupt- oder ehrenamtliche Person sein. Sie sollte über soziale Kompetenz verfügen und einen Einblick in die Struktur des Rechtsträgers haben. Sie ist meist erste Ansprechstelle zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt innerhalb eines Rechtsträgers. Ihre Kontaktdaten müssen für alle Haupt- und Ehrenamtlichen zugänglich sein.

Die Aufgaben der Präventionsfachkraft sind in § 12 PräVO aufgelistet. Zur Klärung dieser Rolle, zu den Aufgaben und zur Absprache bezüglich der Rahmenbedingungen (z. B. Zeitaufwand und Dauer der Tätigkeit) finden Sie auf der Homepage des Bistums eine „Checkliste PFK“ (<https://praevention.bistum-essen.de> unter „Präventionsfachkräfte“), welche die Leitung und die PFK gemeinsam durchsprechen können, sowie ein Paper der NRW-Bistümer (<https://praevention.bistum-essen.de> unter „Präventionsfachkräfte“).

Achtung: Die Präventionsfachkraft ist NICHT für die Intervention zuständig!

Zumeist begleitet die Präventionsfachkraft gemeinsam mit der Leitung die Evaluation und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements ist es notwendig, verantwortliche Personen zu benennen, die mit der Erstellung der Überprüfungsroutrinen für alle Teile des Schutzkonzeptes beauftragt sind. Grundsätzlich sollte auch die Evaluation partizipativ gestaltet sein.

Was ist zu tun?

- Maßnahmen des Qualitätsmanagements beschreiben
- Präventionsfachkräfte benennen

Passt zu:

- Evaluation
- Qualifizierung PFK

Schritt 8 – Erstellen von Interventionsplänen/Handlungsleitfäden

Prävention auf allen Ebenen kann nicht gelingen, wenn die Intervention ausbleibt. Daher ist das Vorhalten von Interventionsplänen (Handlungsleitfäden) als sekundäre Präventionsmaßnahme zwingend notwendig. Gemäß der Interventionsordnung haben alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst die zuständige Person der Leitungsebene oder die beauftragten Ansprechpersonen über einen Verdacht bzw. Hinweise auf das Vorliegen sexualisierter Gewalt, einer strafbaren Handlung oder einer Grenzverletzung unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Verzögern – i. d. R. innerhalb von 48 Stunden –, zu informieren. Wurde die Person der Leitungsebene informiert, gibt diese die Informationen an die beauftragten Ansprechpersonen des Bistums Essen weiter.

Bei Rechtsträgern, die die Leitlinien des DCV anerkannt haben, müssen die Beschäftigten unverzüglich die Ansprechpersonen (intern oder extern) oder die vom Leitungsorgan benannte Person informieren.

Verantwortlich für die Umsetzung der Interventionspläne ist die Leitung des Rechtsträgers. Unterstützung und Beratung bekommen Sie bei den jeweils zuständigen Mitarbeitenden in der Intervention des Stabsbereichs des Bistums (<https://missbrauch.bistum-essen.de>) oder bei der Stabsstelle des DiCV (<https://bistum.ruhr/isk3>). Es ist ratsam, sich frühzeitig auch externe Fachberatung – beispielsweise über die Praxis für Sexualität – einzuholen. Nähere Informationen u. a. über die Kooperationen des Bistums Essen finden Sie hier: <https://missbrauch.bistum-essen.de/>.

Bei allen Interventionsplänen (Handlungsleitfäden) geht es darum, Handlungssicherheit bei Verdacht oder Vermutung sowie eine Klärung der Vorwürfe und Nachsorge sicherzustellen. Die grundsätzlichen Ziele von Intervention bei sexualisierter Gewalt sind:

1. Opferschutz und Beendigung von sexualisierter Gewalt. Der Schutz von akut Betroffenen ist sicherzustellen.
2. Opferschutz im Sinne von Verhinderung. Sexualisierte Gewalt an weiteren möglichen Betroffenen ist zu verhüten.
3. Mögliche Taten und Täterinnen bzw. Täter aufzudecken und daran zu hindern, weiterhin tätig werden zu können
4. Täterinnen bzw. Täter zur Rechenschaft zu ziehen
5. Betroffenen und mittelbar Betroffenen Hilfe und Unterstützung anzubieten

Interventionspläne müssen unmissverständlich die Verantwortlichkeiten festschreiben, z. B. wer unter welchen Umständen eine Strafanzeige erstattet und wer wen wie informiert, z. B. die Öffentlichkeit, falls dies geschehen muss. Ihre Interventionspläne sollen öffentlich einsehbar und transparent sein, was bedeutet, dass sie auch für die jeweilige Zielgruppe verständlich (zielgruppengerecht) sind.

Es gibt im Bistum Essen Erläuterungen und Handlungsleitfäden für Intervention bei vermuteter sexualisierter Gewalt: vgl. Broschüre „augen auf – hinsehen und schützen!“, <https://praevention.bistum-essen.de> unter „Basisinformationen“. Die Broschüre zeigt Verfahrenswege für verschiedene Tätigkeitsfelder und Gefährdungssituationen auf und findet Anwendung, sobald eine Meldung eingeht (s. auch <https://praevention.bistum-essen.de> unter „Institutionelles Schutzkonzept [ISK]“).

Je nach Einrichtung – Kindertagesstätte, Seelsorge, Schule und Religionsunterricht, Verwaltung, Jugendarbeit – unterscheiden sich die jeweiligen Kontaktpersonen und/oder erfolgen möglicherweise unterschiedliche Schritte. Die Vorgehensweise vor Ort stellt immer den Schutz der Beteiligten sowie eine transparente und zeitnahe Bearbeitung des Vorfalls oder der Vermutung in den Mittelpunkt. Deshalb ist es notwendig, die Interventionspläne (Handlungsleitfäden) passgenau für Ihren Rechtsträger zu erarbeiten. Über die notwendigen Schritte müssen Mitarbeitende entsprechend informiert sein.

Entsprechend der IPP-Studie sollten Sie folgende Gefährdungskonstellationen in den Interventionsplänen unterscheiden:

- Verdacht auf sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Grenzverletzungen, Übergriffe, Straftaten)
- Tatsächliche sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Grenzverletzungen, Übergriffe, Straftaten)
- Sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen außerhalb der Einrichtung / des Rechtsträgers
- Übergriffe unter Kindern und Jugendliche sowie unter schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Peer-to-Peer)

Peer-Gewalt und Peer-Support stellen dabei eine besondere Herausforderung dar. Peer-to-Peer-Gewalt bezeichnet sexualisierte Gewalt unter Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Viele Rechtsträger im Bereich von Kindern und Jugendlichen müssen wahrscheinlich eher mit dieser Form sexualisierter Gewalt rechnen als mit sexualisierter Gewalt durch Erwachsene. Es ist zudem davon auszugehen, dass sich betroffene Mädchen und Jungen wesentlich häufiger Gleichaltrigen anvertrauen als Erwachsenen (Peer-Support). Entsprechend müssen die Interventionspläne zum einen Intervention bei Peer-to-Peer-Gewalt beschreiben und zum anderen Begleitungs- und Unterstützungsangebote vorsehen, wenn Minderjährigen eine Situation sexualisierter Gewalt offenbart wird, sie „Ansprechpersonen“ sind.

Das IPP empfiehlt, unterschiedliche Gefährdungskonstellationen anhand von Beispielen im ISK zu beschreiben. Des Weiteren sollte beschrieben werden, wie mit grenzachtender und einvernehmlicher Sexualität in den jeweiligen institutionellen Kontexten umgegangen wird (z. B. in einem sexualpädagogischen Konzept).

Verbindliche Interventionspläne helfen Ihnen dabei, mit Situationen von Irritation bzw. Traumatisierung umgehen zu können. Oft bedarf es dazu einer Begleitung für alle Beteiligten, die über eine Fachberatung (beispielsweise die Praxis für Sexualität) sichergestellt werden kann. Insbesondere die Unterstützungsangebote für betroffene Personen und der Zugang zu diesen Angeboten müssen beschrieben sein.

Entscheidend für die Umsetzung der Interventionspläne und für ein wirksames Institutionelles Schutzkonzept sind interne und externe Kontaktpersonen. Sie helfen bei der Vorbeugung sexualisierter Gewalt, bei der Intervention sowie beim Umgang mit Fällen und deren Aufarbeitung.

Generell ist zu beachten, dass Intervention und Beschwerdemanagement zwei verschiedene Bereiche sind. So muss neben dem Thema Intervention zusätzlich allen Personen in Ihrem Arbeitsumfeld klar sein, wo und wie man sich z. B. bei Konflikten beschweren kann und wer die genannten Ansprechpersonen sind. Eine breite Veröffentlichung über die Unterschiede von Meldung sexualisierter Gewalt und Beschwerde über anderes Verhalten ist daher sicherzustellen.

Zur Erstellung von Interventionsplänen gehört auch die Aufarbeitung und damit die Frage der Rehabilitation, falls Vorwürfe nicht aufrechterhalten werden können bzw. widerlegt werden. Denken Sie ebenfalls daran, wie dann eine **Rehabilitation** gelingen kann und wer Sie dabei unterstützen könnte. Auch hierzu finden Sie weitere Informationen auf unserer Homepage: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „**Begriffe und Definitionen**“.

Was ist zu tun?

- Alle Mitarbeitenden über die Vorgehensweise bei Verdachtsfällen im Bistum Essen informieren
- Unterstützungssysteme suchen und benennen, damit diese im Interventionsfall direkt abrufbar sind
- Auseinandersetzung mit Rechten von Kindern, Jugendlichen und erwachsener Schutzbefohler und der eigenen Kritikbereitschaft
- Überprüfung von bestehenden Regeln in Gruppen und Kreisen
- Beschwerdewege klären und veröffentlichen
- Transparent beschreiben, wie Hinweise auf sexualisierte Gewalt und Beschwerden weiterverfolgt werden
- Beschreiben, wer welche Informationen an Gremien etc. weitergibt bzw. wer Informationen etc. veröffentlicht
- Ansprechpersonen benennen
- Geeignete Fachberatungsstellen finden und ggf. einen Kooperationsvertrag schließen

Passt zu:

- Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung)
- Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen (Leitlinien DCV)
- Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung gemäß § 8a und § 8b SGB VIII (Wissen um die Funktionsweisen staatlicher Interventionssysteme)
- Umgang mit Peer-to-Peer-Gewalt
- Sexualpädagogisches Konzept
- Beschwerdemanagement unabhängig von sexualisierter Gewalt
- Feedback-Kultur

Schritt 9 – Veröffentlichung von Präventions- und Schutzmaßnahmen gegenüber (ehrenamtlich) Beschäftigten, Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Kundinnen und Kunden, Angehörigen und Kooperationspartnerinnen/ Kooperationspartnern

Nachdem Sie die bisherigen Schritte gemeinsam bearbeitet haben, geht es nun darum, alles zu einem Schutzkonzept zusammenzufügen und mit Referenzen zu belegen.

Die Arbeitsgruppe fügt dazu alle erarbeiteten Inhalte zusammen. Dabei bietet die zu Beginn erwähnte „Checkliste ISK“ (s. <https://praevention.bistum-essen.de> unter „**Institutionelles Schutzkonzept [ISK]**“) eine Übersicht darüber, ob alle relevanten Punkte im Schutzkonzept berücksichtigt worden sind.

Klären Sie also in der Arbeitsgruppe, wer welche Elemente des Schutzkonzeptes bearbeitet. Wer tut was bis zur Sitzung der Arbeitsgruppe am _____ (Datum)?

Wer informiert alle Gremien der Einrichtungen bezüglich des Schutzkonzeptes?

Wann wird das ISK zur fachlichen Prüfung dem Stabsbereich Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt bzw. der Stabsstelle DiCV zugeleitet? Wer macht das?

_____ (Datum)

Bis wann _____ (Datum) und wie erfolgt die Inkraftsetzung durch den kirchlichen Rechtsträger?

Wer ist für die Veröffentlichung des Schutzkonzeptes verantwortlich?

Wann wird das Schutzkonzept veröffentlicht?

Wie wird das Schutzkonzept veröffentlicht?

Welchen Gruppierungen/Dritten lassen wir unser ISK zur Kenntnis zukommen?

Wertschätzung: Wie danken Sie den Personen, die an der (Weiter-)Entwicklung mitgewirkt haben, und wie „feiern“ Sie diesen Meilenstein für Ihren Rechtsträger?

Nehmen Sie bitte **VOR** der Inkraftsetzung Kontakt zum Stabsbereich Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt des Bistums bzw. zur Stabsstelle DiCV auf, um eine qualifizierte Rückmeldung zu bekommen.

Bei Fragen können Sie sich jederzeit bei den o. g. Stellen melden.

Schritt 10 – Sicherstellen einer regelmäßigen Evaluierung (Qualitätsmanagement)

Auch wenn das eigentliche Schutzkonzept „fertig“ ist, so müssen dennoch eine regelmäßige Evaluierung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes sichergestellt werden.

Mittlerweile wurden verschiedene Methoden, Tools zur Evaluation von ISK entwickelt. Nähere Informationen dazu finden Sie auf der Homepage: <https://praevention.bistum-essen.de> unter „**Institutionelles Schutzkonzept (ISK)**“. Es lohnt sich also immer, sich bei einer Evaluation des ISK hier zu informieren und zu überlegen, was für Sie in der Situation passt. Wenn Sie sich für eine andere Vorgehensweise entschieden haben, als in Ihrem bisherigen ISK steht, erläutern Sie das kurz in der Weiterentwicklung.

In welchen Situationen wird das Schutzkonzept überarbeitet?

Welche Konsequenzen ziehen wir aus Verstößen gegen das Schutzkonzept?

Mit welchen Maßnahmen können wir die Wirksamkeit des Schutzkonzeptes prüfen?

Wie kann qualifizierte Unterstützung gesichert werden?

In welchem Turnus steht eine Überprüfung des Schutzkonzeptes an?

Wo haben wir „blinde Flecke“ festgestellt? Wie nehmen wir diese in Zukunft auf?

Was ist zu tun?

- Verantwortung für Qualitätsmanagement festlegen
- Angebote für Eltern und Bezugspersonen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüfen
- Angebote für Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüfen
- Überprüfungsrouitinen für Verhaltenskodex, Risikoanalyse usw. etablieren
- Orte für Reflexion und Supervision schaffen (aus Fehlern lernen)

Passt zu:

- Bestehendes Qualitätsmanagement
- Visitationen und Mitarbeitendengespräche
- Supervision
- Fachlich qualifizierte Rückmeldung durch Stabsbereich des Bistums oder der Stabsstelle des DiCV

Abkürzungen im Text:

AsylG	– Asylgesetz
BZRG	– Bundeszentralregistergesetz
DCV	– Deutscher Caritasverband
DiCV	– Caritasverband für das Bistum Essen e.V.
EFZ	– erweitertes Führungszeugnis Interventionsordnung – „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“
IPP	– Institut für Praxisforschung und Projektberatung, München
IPP-Studie	– sozialwissenschaftliche Studie „Aufarbeitung sexualisierter Gewalt im Bistum Essen: Fallbezogene und gemeindeorientierte Analysen“, veröffentlicht am 14.02.2023
ISK	– Institutionelles Schutzkonzept / Institutionelle Schutzkonzepte
Leitlinien DCV	– „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“
PFK	– Präventionsfachkraft/Präventionsfachkräfte
PrävO	– Präventionsordnung: „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ vom 01.05.2022
SR	– Schulungsreferentinnen und Schulungsreferenten
StGB	– Strafgesetzbuch

Anhang 1

Checkliste ISK: Dokumentation des Prozesses

Wer hat wann den Auftrag gegeben (Schritt 1)?

Wer gehört der Arbeitsgruppe an (Schritt 2)?

Wer hat die AG geleitet (Schritt 2)?

Wie oft hat die AG sich getroffen (Schritt 2)?

Welche Zielgruppen wurden beteiligt (Schritt 3)?

Wie wurden Kinder und Jugendliche bzw. schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene bei der Erstellung des ISK beteiligt?

Welche Methode wurde für welche Zielgruppe angewendet (Schritt 3)?

Welche Risiken wurden festgestellt (Schritt 4)?

Welche Maßnahmen wurden entwickelt, um den Risiken zu begegnen (Schritt 5)?

Anhang 2

Methodensammlung

Risikoanalyse

Methode Fragebogen Risikoanalyse

Ziel:

Identifizierung von Risiken und Schwachstellen in der eigenen Einrichtung, die für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten

Dauer:

ca. 90 Min.

Materialien:

Fragebogen und Stifte für alle Teilnehmenden, Flipchart oder Moderationskarten

Ablauf:

In Einzel- oder Paararbeit werden Risiken auf einem Fragebogen notiert.

Anschließend werden die Ergebnisse in der Gesamtgruppe vorgestellt und diskutiert. Als Zwischenergebnis wird eine Übersicht bestehender Risiken auf einem Flipchart oder auf Moderationskarten festgehalten (ca. 30 Min.).

Anschließend werden Möglichkeiten gesammelt, die jeweiligen Risiken wirksam zu minimieren (ca. 40 Min.).

Achtung:

Nicht jede Gefährdungslage oder Schwachstelle lässt sich in einer Einrichtung vollständig beseitigen. Allerdings gilt es, die dabei entstehenden Risiken so weit wie möglich zu reduzieren und die Risiken transparent darzustellen.

Beispiel:

1:1-Gespräche werden häufig als riskante Gesprächssituation eingeordnet, sind jedoch oft notwendig. Mögliche Maßnahmen zur Risikominimierung könnten hier sein:

- Tür offen stehen lassen
- von außen oder durch Glastür einsehbarer Raum
- Transparenz über geführte Gespräche herstellen
- klar definierte Beschwerdemöglichkeiten für Kinder/Jugendliche

-Erstellung eines Fragebogens zur Risikoanalyse

Stellen Sie sich die Frage, welche Möglichkeiten potenzielle Täterinnen oder Täter hätten, in Ihrem Tätigkeitsfeld sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen auszuüben. Lernen Sie dabei aus bestehenden Erfahrungen und beobachten Sie, welche Risiken ggf. bei früheren Ihnen bekannten Vorfällen deutlich wurden.

Der von Ihnen genutzte Fragebogen sollte mindestens folgende Risikofelder abdecken:

1. Personalauswahl und Entwicklung
2. Organisation
3. Eltern
4. Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
5. Kommunikation und Umgang Mitarbeitender mit Schutzbefohlenen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
6. Soziales Klima/Miteinander
7. Lokale Gegebenheiten (Räume, Gelände, Wege)

-Auswahl eines Fragebogens

Inhalt/Ablauf:

Fragebogen auswählen und bearbeiten.

- Passen alle Fragen?
- Sind alle für uns relevant? ▶ Eventuell Fragen streichen.
- Fehlen Aspekte? ▶ Eventuell Fragen hinzufügen.
- Bei jedem Punkt überlegen: Worin besteht das Risiko? Welche Gegenmaßnahmen können ergriffen werden?

Fragebögen an die teilnehmenden Personen/Gruppen/Gruppierungen verteilen.

- Wer kümmert sich?
- Bis wann sollen die Antworten vorliegen?

Auswerten

- Antworten sammeln und gewichten
- Schon vorhandene Punkte und Regelungen schriftlich fixieren und im ISK festhalten
- Handlungsbedarf feststellen

Feedbackrunde

- Festgestellten Handlungsbedarf den Teilnehmenden rückmelden und um Feedback bitten
- Eventuell Handlungsbedarf nochmals überarbeiten

Materialbedarf:

Kopierte Fragebögen für die Teilnehmenden oder digitale Lösung

Methode Täterinnen-/Täterperspektive

Ziel:

Durch Hineinversetzen in die Rolle von potenziellen Täterinnen/Tätern sehen Sie die Risiken und Schwachstellen in Ihren Tätigkeitsbereichen mit anderen Augen und identifizieren so Potenziale, die für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten.

Dauer:

ca. 90 Min.

Materialien:

Fragebogen und Stifte für alle Teilnehmenden, Flipchart oder Moderationskarten

Ablauf:

Im Prinzip wie bei der Methode Fragebogen Risikoanalyse, Beginn aber unbedingt mit Einzelarbeit. Nach Abschluss der Einzelarbeit sollte die Möglichkeit gegeben werden, die Rolle der Täterin bzw. des Täters sichtbar zu verlassen, z. B. durch aktives Abschütteln. Die Auswertung der Einzelarbeit erfolgt unter dem Gesichtspunkt, welche institutionellen Schwachstellen bei den geplanten Vorgehensweisen sichtbar werden.

Der Erfahrung nach ist die Methode außerordentlich wirksam bei der Ermittlung von Gefährdungslagen. Das Hineinversetzen in die Rolle von Täterinnen/Tätern löst eventuell innere Widerstände aus. Es geht explizit nicht um die Vorstellung von Tathandlungen, sondern um das Nutzen von Gelegenheiten und um sogenannte Vorbereitungshandlungen. Die Methode kann nur freiwillig durchgeführt werden. Gegebenenfalls sollten Teilnehmende selbst entscheiden, ob sie einen Fragebogen zur Risikoanalyse oder zur Täterinnen-/Täterperspektive nutzen wollen.

Leitfragen für die Täterinnen-/Täterperspektive sind:

- Wie würde ich in meiner Einrichtung konkret vorgehen, um ein Kind oder einen Jugendlichen zu missbrauchen?
- Welchen Job oder welche Aufgabe würde ich dann übernehmen?
- Wie könnte ich Leitung und Mitarbeitende für mich einnehmen und sie manipulieren?
- Wie würde ich Vertrauen zu welchen Kindern aufbauen und Abhängigkeiten schaffen?
- Welche Gelegenheiten würde ich für meine Taten ausnutzen?
- Welche Orte würde ich auswählen?

Methode Begehbares Schaubild

Ziel:

Anhand der tatsächlichen räumlichen Gegebenheiten die Risiken und Schutzfaktoren der eigenen Einrichtung für sexualisierte Gewalt ermitteln

Dauer:

ca. 90 Min.

Materialien:

Mit Raumzeichnungen beschriftete A4-Blätter, leere Blätter zur Ergänzung, Eddings, Flipchart

Ablauf:

Die mit den Örtlichkeiten Ihrer Einrichtung beschrifteten Blätter werden so auf dem Boden ausgelegt, dass die Teilnehmenden die Räume Ihrer Einrichtung im Kleinformat „begehen“ können. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich jeweils „in einen Raum zu stellen“,

- der ihrer Ansicht nach entweder Gefahr für sexualisierte Gewalt bietet oder
- für den bereits präventive Absprachen in der Einrichtung getroffen wurden.

Fehlende Örtlichkeiten können noch ergänzt werden. Haben alle einen Ort gefunden, werden die Einschätzungen für die jeweiligen Räume nacheinander beschrieben und von den anderen Teilnehmenden bei Bedarf ergänzt. Im Mittelpunkt sollte stehen, welche Atmosphäre und welche Beziehungsgestaltung am jeweiligen Ort zu einem Risiko beitragen. Die konkreten Risiken werden auf dem Blatt mit der entsprechenden Raumbezeichnung notiert. Anschließend werden Möglichkeiten gesammelt, die ermittelten Risiken wirksam zu minimieren.

Mögliche Räume (Auswahl je nach Einrichtung anpassen):

- Gruppenraum/Klassenraum
- Dienstzimmer
- Sportraum/Turnhalle
- Toiletten
- Duschräume
- Küche
- Flur
- Computerraum
- Abstellkammer
- Fahrdienst
- Pausenraum
- Zimmer der Bewohnerinnen/Bewohner
- Gemeinschaftsraum
- Keller
- Sakristei
- Erste-Hilfe-Station
- Waschküche
- Dachboden
- Garten
- Beichtstuhl/Beichtraum
- Schulhof
- Kirche
- Werkstatt
- Fahrstuhl
- Privatwohnung auf dem Grundstück
- Umkleieräume
- ...

(erstellt in Anlehnung an Schulungsmaterial der Fachberatungsstelle Kind im Zentrum, Berlin)

Methode Mit der Kamera unterwegs

Ziel: Kinder stellen ihre Lieblingsorte in der Einrichtung und Örtlichkeiten dar, die sie meiden, und entwickeln Verbesserungsideen.

Dauer: ca. 75 Min.

Materialien:

Digitalkamera/Handy mit Kamerafunktion pro Kleingruppe

Ablauf:

Die Gruppe teilt sich in Zweier-/Dreiergruppen auf. Jedes Paar / Jede Gruppe bekommt eine Kamera mit dem Auftrag, Bilder von ihren Lieblingsorten und den Orten, die sie nicht mögen oder unheimlich finden, zu machen.

Anschließend werden die Bilder als Diashow gezeigt, wobei die Kinder begründen, was sie an den Orten mögen bzw. was nicht. Anschließend kann mit den Kindern überlegt werden, wie unsichere Orte sicherer oder schöner werden und welche Wünsche sie für die Örtlichkeiten der Einrichtung sonst noch haben.

Aus den Fotos mit den Wünschen können auch Plakate hergestellt werden, die anderen Gruppen der Einrichtung vorgestellt werden.

Die Methode soll Kindern keine Angst machen und nicht Fantasien freisetzen, wo überall Gefahren lauern, sondern die Perspektive von Kindern auf angenehme und unangenehme Örtlichkeiten sichtbar machen. Daraus kann viel Potenzial für Veränderungswünsche gewonnen werden, (nur) ein kleiner Teil davon wird auch für die Risikoanalyse nutzbar sein können.

Sozialraummethode (ähnlich wie begehbare Schaubild, kombinierbar)

Inhalt/Ablauf:

Die einzelnen Räume der Pfarrei/Einrichtung auf Papier abbilden; es ergibt sich eine Art Lageplan in Draufsicht. Papier auf dem Boden ausbreiten oder an Stellwände hängen.

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich einen oder mehrere Räume auszusuchen. Dann sollen sie berichten,

- worum es in dem Raum geht,
- welche Atmosphäre dort herrscht,
- welche Menschen sich dort mit ihnen aufhalten,
- ob sie sich dort gerne aufhalten,
- welche Risiken dieser Raum aus ihrer Sicht birgt.

Ziel ist es, eine Beschreibung der Pfarrei/Einrichtung zu erhalten, die sich nicht an vorgefertigten Rastern (Fragebogen) orientiert, sondern die Erfahrungswelt der sich in der Pfarrei/Einrichtung aufhaltenden Personen in den Mittelpunkt rückt

Materialbedarf:

Umriss der Pfarrei/Einrichtung auf großem Papier

Zeitaufwand:

pro Teilnehmenden etwa 30 Min., 2 Std. für die Auswertung

(angelehnt an Deinet, Ulrich / Krisch, Richard, Sozialraummethode, <https://www.sozialraum.de/stadteil-sozialraumbegehungen-mit-kindern-und-jugendlichen.php>, zuletzt abgerufen am 14.06.2022)

Methode Wimmelbilder

Inhalt/Ablauf:

Anhand von sogenannten Wimmelbildern können typische Situationen im Alltag besprochen werden.

Mögliche Impulsfragen:

- Gibt es das bei uns auch?
- Hast du so etwas schon erlebt oder gesehen?
- Wie geht es den Menschen in dieser Situation? Fühlen sie sich wohl? Haben sie Angst?
- Welche Szenen gefallen dir?

Ziel ist es, über die Bilder mit den Kindern ins Gespräch zu kommen und auch ungute Situationen besprechen zu können.

Materialbedarf:

Wimmelbilder, zu finden z. B. hier:

- www.zartbitter.de (dort zu bestellen)
- <http://sichere-orte-schaffen.de/?cat=4> (dort direkt herunterzuladen)

Zeitaufwand:

Die Bilder mit nicht mehr als vier bis fünf Kindern pro Gruppe ansehen. Pro Gruppe etwa 30 Min. einplanen.

Methode Autofotografie

Inhalt/Ablauf:

Die Gruppe wird mit kleinen Digitalkameras ausgestattet oder nimmt ihre Smartphones.

Die Gruppe wird beauftragt, durch die Pfarrei/Einrichtung zu gehen und Dinge und Orte zu fotografieren, die ihnen wichtig sind, zu denen sie etwas sagen möchten. Die Teilnehmenden (v. a. Kinder und Jugendliche) werden aktiv und an ihren Bedürfnissen und Gefühlen orientiert in die Analyse einbezogen.

Anschließend werden die Bilder betrachtet und besprochen:

- Ist das ein positives Bild? Warum?
- Ist das ein negatives Bild? Warum?
- Wo fühlst du dich gut?
- Wo fühlst du dich unsicher?
- Wo hältst du dich nicht gerne auf?
- Wo hast du etwas Schönes erlebt?
- Wo hast du etwas Unangenehmes erlebt?

Sie können die Bilder als Diashow im Plenum betrachten und besprechen oder mit den jeweiligen Fotografierenden einzeln besprechen.

Ziel ist es, herauszufinden, was den Kindern und Jugendlichen wichtig ist.

Materialbedarf:

Digitalkamera oder Smartphone, Drucker, Fotopapier oder Rechner, Beamer, Leinwand

Zeitaufwand:

etwa 2 Std. zum Fotografieren, etwa 2 Std. zum Besprechen der Bilder (wenn Besprechung im Plenum)

(nach Deinet, Ulrich / Krisch, Richard, Autofotografie. In: sozialraum.de (1) Ausgabe 1/2009. <https://www.sozialraum.de/autofotografie.php>, zuletzt abgerufen am 14.06.2022)

Impressum

Herausgeber:

Bistum Essen
Stabsbereich Prävention, Intervention
und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt
Zwölfing 16
45127 Essen

Redaktion:

Dorothe Möllenberg (Bistum Essen)
Simon Friede (Bistum Essen)
Claudia Lischke-Arzt (Bistum Essen)
Irmgard Handt (DiCV)
Ralf Hillemacher (externer Berater)

Layout:

31M Agentur für Kommunikation GmbH

1. Auflage 2025

Bistum Essen

Zwölfling 16

45127 Essen

Stabsbereich Prävention, Intervention
und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt

Dr. Angelika Wirtz
Stabsbereichsleitung

angelika.wirtz@bistum-essen.de

Dorothe Möllenberg
Präventionsbeauftragte

dorothe.moellenberg@bistum-essen.de