

präventi n im bistum aachen

Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept (nach § 3 ff. PräV0)

für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den
Gemeinschaften der
Gemeinden im Bistum Aachen



Für eine Kultur
der Achtsamkeit

„Was ihr von anderen erwartet, das tut ebenso auch ihnen.“ (Lk 6, 31)

Liebe Leserinnen und Leser,

wir Menschen haben ein natürliches Bedürfnis nach Schutz und Sicherheit. Wir fühlen uns geborgen, wenn wir wissen, dass jemand auf uns achtet, dass jemand fürsorglich mitdenkt und dadurch ein natürlicher Schutzraum entsteht. Das Wort aus dem Lukas-Evangelium ist vielen geläufig, wurde jedoch nicht immer von allen gelebt. Auch heute können Lücken entstehen, die im schlimmsten Fall ausgenutzt werden können.



Das Thema der sexualisierten Gewalt an Kindern und Jugendlichen und – generell an Schutzbefohlenen – ist erschütternd. Es mahnt uns, genau hinzusehen. Jeder Fall ist grausam, und jeder Fall ist einer zu viel, doch Generalisierungen und die Zuspitzung auf „die Kirche“ helfen nicht weiter. Es geht um ein gesamtgesellschaftliches Problem, und wir wollen alles tun, was wir tun können, um sexualisierte Gewalt in unseren Einrichtungen zu verhindern und eine Gegenkultur zu entwickeln, eine Kultur der Achtsamkeit und des genauen Hinschauens. Denn Kirche ist als „Zelt Gottes unter den Menschen“ ein Haus der besonderen Aufmerksamkeit. In diesem Haus ist das hier vorgelegte „Institutionelle Schutzkonzept“ ein wichtiger Baustein. Welche Rolle Sie dabei spielen, ist auf den nächsten Seiten einfach und praktisch beschrieben. Ihr Engagement dabei dient uns allen, am meisten jedoch den Menschen, die Ihnen anvertraut sind.

Ich danke Ihnen für die bisher unternommenen Schritte. Ich wünsche Ihnen, dass diese Arbeitshilfe für Sie im Wortsinne eine Hilfe für Ihre wertvolle Arbeit im Sinne der Prävention ist.

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Andreas Frick". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Andreas Frick
Generalvikar des Bischofs von Aachen

Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept (nach § 3 ff. PräV0) für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Gemeinschaften der Gemeinden im Bistum Aachen

Die Vorgaben der Präventionsordnung	1-2
Bausteine für das Institutionelle Schutzkonzept	3-4
Am Anfang steht die Risikoanalyse	5-11
Das Institutionelle Schutzkonzept	12-13
Die Präventionsfachkraft (PFK) und ihre Aufgaben	14-15
Persönliche Eignung/Personalauswahl	16-17
Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) und Selbstauskunftserklärung (SAE)	18-22
Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärung	23-34
Beschwerdewege	35-36
Qualitätsmanagement	37-38
Aus- und Fortbildung / Qualifikation und Vertiefung	39-40
Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen	41-42
An alles gedacht? Checkliste	43-45
Impressum	46



Bereits im Mai 2014 wurde in allen fünf Bistümern Nordrhein-Westfalens die derzeit gültige „**Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)**“ in Kraft gesetzt. Diese verpflichtet alle kirchlichen Rechtsträger ein **Institutionelles Schutzkonzept (ISK)** zu erstellen (Anlage 1).

„Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.“

(Auszug aus den Ausführungsbestimmungen zu §§ 3ff. der PräVO des Bistums Aachen, Anlage 2)

Pfarreien, Pastoralverbände sowie alle anderen kirchlichen Dienste und Einrichtungen stehen damit vor der wichtigen Aufgabe, die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu einem festen Bestandteil ihrer Arbeit zu machen.

Viele der hier haupt- und nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätigen betreuen täglich Kinder und Jugendliche und arbeiten intensiv mit ihnen zusammen. Sie tragen eine große Verantwortung für deren körperliches, geistiges und seelisches Wohl und sorgen dafür, dass junge Menschen sichere Lebensräume vorfinden.

Dazu ist es notwendig, dass der Umgang miteinander immer wieder reflektiert, überprüft und weiterentwickelt wird und Bedingungen geschaffen werden, die das Risiko von sexualisierter Gewalt senken.



Zu dem vorgeschriebenen Präventionskonzept gehören als besondere Bestandteile:

- Berufung und Ausbildung von **Präventionsfachkräften**
- **Schulungen alle 5 Jahre**
- Vorlage **Erweitertes Führungszeugnis** alle 5 Jahre
- Erarbeitung, Veröffentlichung und Umsetzung eines **Institutionellen Schutzkonzeptes** auf Grundlage einer **Risikoanalyse**
- Erarbeitung, Veröffentlichung und Umsetzung eines **Verhaltenskodex**

Davon sind bereits einige Punkte in Umsetzung:

- **Präventionsfachkräfte** sind größtenteils ausgebildet und können ihre Erfahrungswerte in den weiteren Prozess einbringen.
- **Grundschulungen** für haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende sind weitestgehend abgeschlossen und werden als dauerhaftes Angebot bereitgehalten.
- Die nach fünf Jahren erforderlichen **Vertiefungsveranstaltungen** sind geplant, erste Angebote starten 2017.
- **Erweiterte Führungszeugnisse** sind eingefordert, die nach fünf Jahren erforderliche erneute Vorlage erfolgt ab 2017.
- Die einmalig vorzulegende **Selbstauskunftserklärung** liegt von vielen Hauptamtlichen vor.

Die Gründe, die zur Einführung der Präventionsordnung geführt haben, sind traurig, die Taten nicht wieder gutzumachen. Aber gemeinsam haben wir nun ein Instrument, das nicht nur hilft Kinder und Jugendliche zu schützen, sondern auch Ihre Gemeinde und unsere Kirche.

Anlage 3: Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz

Anlage 4: Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz

„Im Evangelium empfängt Jesus die Kinder, er umarmt und segnet sie. Auch wir müssen unsere Jugendlichen schützen, führen und ermutigen, indem wir ihnen helfen, eine Gesellschaft aufzubauen, die ihres großen spirituellen und kulturellen Erbes würdig ist. Besonders müssen wir jedes Kind als ein Geschenk betrachten, das angenommen, gehegt und beschützt werden muss.“

Papst Franziskus am 18.01.2015 in Manila, Philippinen



Vielleicht denken Sie, dass sexualisierte Gewalt in Ihrem Zuständigkeitsbereich doch gar nicht vorkommt, aber meist ist man sich der Gefahren nicht bewusst. Hier hilft ein Wechsel der Perspektive. Wo sind aus Sicht eines potenziellen Täters „verletzliche“ Stellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen?

Alle Verantwortlichen haben die dauerhafte Aufgabe, mögliche Risikofaktoren zu identifizieren und Veränderungen in den Gefahrenpotenzialen festzustellen (vgl. § 8 PräVO, Qualitätsmanagement). Dabei geht es um die Strukturen, die gelebte Kultur sowie die Haltung der Mitarbeitenden in einer Einrichtung.

„Spezifische Prävention beginnt mit der Analyse der strukturellen und arbeitsfeldspezifischen Risiken der Träger und ihrer Handlungseinheiten, die zu dem jeweiligen Verantwortungsbereich gehören.“ (Abschlussbericht Runder Tisch 2011, S. 127f)



Was haben Sie zu tun?

Die Risikoanalyse ist der erste Schritt bei der Umsetzung der Präventionsordnung. Sie ist die Vorbereitung zur Erarbeitung des „Institutionellen Schutzkonzeptes“ (ISK). Ihre Ergebnisse sind Grundlage für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen.

So könnte sich ein Arbeitskreis Risikoanalyse zusammensetzen:

- Pfarrer
- Präventionsfachkraft
- Mitglied/-er aus Gremien (GdG-Rat, Pfarreirat, Pastoralteam...)
- Mitglied/-er aus Gruppen (Messdienerleiter/-in...)
- Mitarbeiter/-in (KÖB, Verwaltungsbereich....)
- Ehrenamtliche/-r (Katechet/-in...)
- Mitarbeitervertreter/-in
- ...

Die Präventionsfachkraft sollte von Anfang an und in den gesamten Prozess eingebunden sein.



Was wird bei der Risikoanalyse betrachtet?

Der Arbeitskreis Risikoanalyse definiert zunächst alle Bereiche, die zum Zuständigkeitsbereich gehören.

- Wo und in welchem Umfang sind haupt-, neben- oder ehrenamtlich Tätige mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt?
- Wo sind in unserer Gemeinde mögliche Gefährdungsmomente? Welche „Schlupflöcher“ kann eine Täterin/ein Täter nutzen?
- Gibt es Situationen bzw. Strukturen, die dies begünstigen?
- Gibt es bereits (nicht bearbeitete?) Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?



Eine hilfreiche Ergänzung ist die Erstellung einer Potenzialanalyse:

- Welche Schutzmaßnahmen gibt es schon?



Wie wird analysiert?

Als erstes muss die Methode der Analyse festgelegt werden.

- Soll für die Erhebung ein persönliches Gespräch/ein Interview geführt werden?
- Für wen ist ein digitaler oder analoger Fragebogen sinnvoll?
- Ist ein Fragebogen, der anonym beantwortet werden kann, besser geeignet?
- Wer wird einbezogen und welche Fragen müssen wir stellen?
Welche Fragen sind wichtig/weniger wichtig?
Welche Fragen eignen sich für welchen Bereich am besten?
- Vielleicht bringt ein Workshop gute Ergebnisse?
Wer soll eingeladen werden?
- ...





Wer hält die Fäden in der Hand?

Informieren Sie alle Mitarbeitenden rechtzeitig über Ziele, Verfahren und Ansprechpartner/-in, damit sich jede/r einbezogen fühlt. Legen Sie den Zeitraum genau fest, in dem die Befragung durchgeführt wird. Sammeln Sie die Rückläufe an einer Stelle und werten Sie sie gemeinsam im Arbeitskreis aus.



Wie erfolgt die Auswertung?

Stellen Sie zunächst fest, welche Risiken benannt werden. Ordnen Sie diesen jeweils eine Dringlichkeitsstufe zu. Die Liste der Gefahrenpotenziale kann auch schon in Themenblöcke aufgeteilt werden (räumliche Gefahren, Umgang mit Nähe und Distanz, unklare Situationen, Schulungsbedarf...)

Die Ergebnisse der Analyse zeigen, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erforderlich sind. Welche Präventionsmaßnahmen können zur Beseitigung/Eingrenzung eines möglichen Risikofaktors umgesetzt werden?

Für einige Rückmeldungen lassen sich vielleicht schnelle und unkomplizierte Lösungen finden, andere erfordern u. U. weitere Gespräche zur Klärung. Möglicherweise wird auch in einzelnen Fällen deutlich, dass ein sofortiges Eingreifen erforderlich ist.

Gibt es auch Hinweise auf gut funktionierende Schutzfaktoren, die sinnvollerweise weiter verbreitet werden sollten (Potenzialanalyse)?

Die Ergebnisse werden schriftlich an den Rechtsträger gegeben, der den nächsten Schritt einleitet.



Wie geht es weiter?

Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind nun der Ausgangspunkt zur Erarbeitung Ihres passgenauen Institutionellen Schutzkonzeptes. Es ist sinnvoll auch für diesen zweiten Schritt eine Gruppe zu beauftragen, die dann konkrete Maßnahmen aufstellt und Verfahrenswege beschreibt.

Idealerweise geht der Arbeitskreis Risikoanalyse oder mindestens einige seiner Mitglieder in einen **Arbeitskreis Institutionelles Schutzkonzept** über. So ist gewährleistet, dass Informationen zur Verfügung stehen, Fragen zum bisherigen Diskussionsstand und zur Entstehung einzelner Vorschläge/Einschätzungen schnell zu klären sind.

Bei Bedarf können auch Fachleute einbezogen werden, die zeitlich begrenzt mitarbeiten.



Fragenkatalog als Anregung und Unterstützung Ihrer Risikoanalyse

Allgemeine Fragen:

- In welchen Bereichen der kirchengemeindlichen Arbeit besteht regelmäßiger Kontakt zu Kindern und Jugendlichen?
- Gibt es bereits ein Schutzkonzept bzw. ein Regelwerk/einen Verhaltenskodex für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen?
- Wenn ja, wer wird wann und wie darüber informiert?
- Gibt es Präventionsansätze, die in der täglichen Arbeit verankert sind? (z. B.: Kinder stark machen/Fort- und Weiterbildung für Mitarbeitende)

Fragen zu Risiko-Orten, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen:

- Welche Orte/Räume bergen Risiken? Wie einsehbar sind Räumlichkeiten?
- Finden Übernachtungssituationen statt, welche Risiken bringen sie mit sich?
- In welchen Situationen entsteht ein/e 1:1 Betreuung/Kontakt?
- In welchen Situationen/an welchen Orten sind Schutzbefohlene unbeaufsichtigt bzw. alleine und möglicherweise angreifbar?
- Haben unbekannte Besucher/-innen unkontrolliert Zugang?
- Besteht Zugang zum Internet? Gibt es Absprachen zur Nutzung?

Fragen zur Gestaltung von Nähe und Distanz:

- Wo entstehen Situationen, die zu Grenzverletzungen oder -überschreitungen führen können?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?
- Gibt es Regeln in Bezug auf Körperkontakte?
- Unter welchen Bedingungen sind Geschenke erlaubt?
- Wer ist an der Entwicklung von Regeln beteiligt?





Fragenkatalog als Anregung und Unterstützung Ihrer Risikoanalyse

Fragen zur Kommunikation:

- Gibt es regelmäßige Teambesprechungen?
Wie wird der Austausch unter den Mitarbeitenden gewährleistet?
- Wie werden Kinder und Jugendliche mit einbezogen?
- Erfolgt eine Reaktion auf sexualisierte Sprache?

Fragen zum Beschwerdemanagement:

- Gibt es ein Beschwerdesystem für die Kinder und Jugendlichen?
- Wenn ja, wie ist es angelegt und wem ist es bekannt?
- An wen können sich Kinder und Jugendliche bei Grenzverletzungen wenden?
- Sind interne und externe Ansprechpartner/-innen bekannt?

Fragen zu Krisenmanagement/Intervention:

- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn doch etwas passiert?
- Gibt es verbindliche Verfahrensanweisungen bei Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt in unserer GdG?
- Sind Sofort- und Schutzmaßnahmen bekannt?
- Sind interne und externe Ansprechpartner/-innen bekannt?

Fragen zu bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen:

- In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?
- Wie und wo entstehen besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorbeugend gehandelt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?
- Welche Beteiligungsformen werden genutzt?





Fragenkatalog als Anregung und Unterstützung Ihrer Risikoanalyse

Fragen zu Personaleinstellung und -entwicklung:

- Ist das Thema sexualisierte Gewalt Teil des Vorstellungsgesprächs?
- Ist das Thema sexualisierte Gewalt Teil des Mitarbeiter/-innen-Jahresgesprächs?
- Gibt es eine Verständigung über das, was unter sexualisierter Gewalt verstanden wird?
- Wie viel Fachwissen ist verfügbar?
- Sind die verpflichtenden Grundschulungen dokumentiert?
- Liegen von allen Haupt- und Ehrenamtlichen sowohl die Erweiterten Führungszeugnisse, als auch die Selbstauskunftserklärungen vor? Von wem müssen sie noch eingefordert werden?
- Sind allen haupt- und ehrenamtlich Tätigen die Verfahrenswege bei Vermutung oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt bekannt?
- Gibt es Unterstützungsangebote für haupt- und ehrenamtlich Tätige wenn eine Vermutung ungeklärt bleibt?

Fragen zum Qualitätsmanagement:

- Gibt es ein klares pädagogisches Konzept?
- Gibt es Präventionsansätze, die in der täglichen Arbeit verankert sind? (z. B.: Kinder stark machen/Fort- und Weiterbildung für Mitarbeitende)
- Gibt es einen Handlungsleitfaden für den Fall der Vermutung?





Fragenkatalog als Anregung und Unterstützung Ihrer Risikoanalyse

Fragen zu strukturellen Bedingungen:

- Wie transparent sind Entscheidungsstrukturen?
- Sind Aufgaben und Kompetenzen der Mitarbeitenden klar definiert?
- Gibt es eine offene und angemessene Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualität/sexualisierte Gewalt?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe können aus Täter/-innensicht für Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
- Gibt es schon Erfahrungen mit wirksamen präventiven Maßnahmen, die für bereits identifizierte Risiken eingesetzt wurden?
- Gibt es ein Beschwerdeverfahren, das bei der Übertretung der Regeln zum Einsatz kommt?
- Übernimmt Leitung ihre Verantwortung?

Es gibt keine bessere Möglichkeit, eventuelle Schwachstellen und Schlupflöcher für potenzielle Täter/-innen zu entdecken. Die Arbeit lohnt sich, denn danach haben Sie einen wirklichen Einblick in Strukturen und Arbeitsabläufe Ihrer Einrichtung, und in das Miteinander, das jede gemeindliche Arbeit nach außen prägt.



Der zweite Schritt, der aus der Risikoanalyse folgt, ist das **Institutionelle Schutzkonzept (ISK)**. Es beschreibt die systematischen Bemühungen eines Trägers, alle Maßnahmen zur Prävention zu einem verbindlichen Gesamtkonzept zu bündeln.

Die Erstellung eines ISK bedeutet eine zeit- und arbeitsintensive Auseinandersetzung mit der Thematik auf allen Ebenen und läutet einen Qualitätsentwicklungsprozess ein, der allen Beteiligten Orientierung und Sicherheit geben soll.

Bausteine dazu werden in der Präventionsordnung genannt und müssen für das Institutionelle Schutzkonzept erarbeitet werden:

- § 4 Persönliche Eignung
- § 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- § 6 Verhaltenskodex
- § 7 Beschwerdewege
- § 8 Qualitätsmanagement
- § 9 Aus- und Fortbildung
- § 10 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen

Die einzelnen Paragraphen und die dazu gehörigen Arbeitsschritte sind in dieser Arbeitshilfe beschrieben und mit Anregungen versehen, die für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche übernommen werden können. Sie müssen aber auch ergänzt, erweitert und angepasst werden, um so ein für Ihren Verantwortungsbereich „passgenaues“ ISK zu ergeben.

Alle Anlagen stehen auch auf www.praevention-bistum-aachen.de zur Verfügung. Sie können heruntergeladen und bedarfsgerecht verändert werden für den Einsatz in mitarbeitenden Gremien, Arbeitsgruppen oder Teams.

Den (vorläufigen) Abschluss bildet das bis zum 31.12.2018 schriftlich zu erstellende Institutionelle Schutzkonzept.



Diese Vorteile bringt das Institutionelle Schutzkonzept

- Es ermöglicht eine reflektierte Auseinandersetzung mit Umgangsweisen, räumlichen Gegebenheiten und Strukturen in einer Institution/in einem Arbeitsfeld.
- Es gibt Orientierung und Verhaltenssicherheit und fordert dazu auf, Verantwortung für die Sicherheit der Kinder und Jugendlichen zu übernehmen.
- Es führt zu einem wertschätzenden und Grenzen achtenden Umgang im Arbeitsalltag und in den zahlreichen Begegnungsmöglichkeiten.
- Es signalisiert nach außen und innen, dass mit dem Thema auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird.
- Es schreckt potentielle Täter/-innen ab, sich überhaupt für eine Mitarbeit zu bewerben. Diese wählen gezielt Institutionen, in denen diffuse Strukturen herrschen.
- Es schafft Vertrauen.
- Es ist ein Prozess der Qualitätsentwicklung, der nachhaltig wirkt.

Weitere Arbeitshilfen zu einrichtungsbezogenen Institutionellen Schutzkonzepten finden Sie unter www.praevention-bistum-aachen.de:

- Arbeitshilfe zur Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes in Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit (2. überarbeitete Auflage, Januar 2017). Dieser Bereich wird in einem eigenen Prozess bearbeitet.
- Mantelschutzkonzept: Orientierungshilfe zur Entwicklung von Institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus (März 2016).

Weitere Arbeitshilfen zur Erstellung eines ISK für Kindertagesstätten und Bischöfliche Schulen werden derzeit erarbeitet und stehen nach Veröffentlichung ebenfalls auf der Homepage zur Verfügung.



Jeder kirchliche Rechtsträger benennt eine oder mehrere für Präventionsfragen geschulte Person/en, die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt.

Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft (PFK) bestellen. (Quelle: § 12 PräV0)

Die Präventionsfachkraft ist eine wichtige Unterstützung für den Prozessverantwortlichen. Sie sollte in die vorgeschlagenen Arbeitskreise eingebunden sein, ist aber nicht für alle dort anfallenden Aufgaben zuständig: Die Verantwortung bleibt beim Träger!



Die Ausführungsbestimmungen benennen als Aufgaben der Präventionsfachkraft:

- Sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren.
- Sie fungiert als Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der Institutionellen Schutzkonzepte.
- Sie kümmert sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers.
- Sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“.
- Sie trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.
- Sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf.
- Sie ist Kontaktperson vor Ort für den/die Präventionsbeauftragte/-n der Diözese Aachen.





Voraussetzungen für die Tätigkeit als PFK:

- Als Präventionsfachkraft kommen bevorzugt Personen in Frage, die eine pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen haben.
- Auch Ehrenamtliche können die Aufgabe der Präventionsfachkraft übernehmen.
- Der jeweilige Rechtsträger bestimmt, wer diese Funktion übernehmen soll/kann und informiert darüber schriftlich die Präventionsbeauftragte des Bistums ([Anlage 6](#)).
- Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Präventionsfachkraft ist verpflichtend.
- Die Präventionsbeauftragte des Bistums lädt zu Austauschtreffen und kollegialer Beratung ein mit dem Ziel, ein enges Beratungs-Netz im Bistum Aachen entstehen zu lassen.
- Der jeweilige Rechtsträger sorgt dafür, dass die Präventionsfachkraft im angemessenen und erforderlichen Rahmen an diesen Treffen teilnehmen kann.
- Die Präventionsfachkraft ist von ihrem Auftrag her nicht mit der ‚insofern erfahrenen Fachkraft‘ nach § 8a SGB XIII (Kinder- u. Jugendhilfegesetz) zu verwechseln. Diese berät bei Kindeswohlgefährdung im Allgemeinen und ihre Tätigkeit erfordert eine gesonderte zertifizierte Qualifizierung.

Die Präventionsfachkraft hat Kenntnisse vom Thema sexualisierte Gewalt, kennt Strukturen und Bedingungen im jeweiligen Verantwortungsbereich und hat ein Netz von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern.



Menschen, die Verantwortung für Kinder und Jugendliche übernehmen, sind die wichtigsten Garanten für deren Wohlergehen. Gemäß unserem Auftrag gilt dies insbesondere für die Kirche.

Laut Präventionsordnung tragen kirchliche Rechtsträger die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Die Eignung kann beispielsweise überprüft werden, indem die Thematik von sexualisierter Gewalt bereits im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch und auch bei weiteren (Personal-) Gesprächen aufgegriffen wird.

Gibt es bereits ein Schutzkonzept oder einen Verhaltenskodex (bzw. noch die Selbstverpflichtungserklärung), so muss dies mit der neu eingestellten Person besprochen und ihr ausgehändigt werden.

Die Präventionsordnung sieht verschiedene Maßnahmen vor, die bei der Entscheidung über Einsatzbereiche helfen sollen:

- die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses (das alle 5 Jahre aktualisiert werden muss)
- in Ergänzung dazu die einmalig zu unterschreibende **Selbstauskunfts**erklärung
- den durch Unterschrift anzuerkennenden Verhaltenskodex

Dies muss vom Träger in geeigneter Weise dokumentiert werden!

Schon in der Stellenausschreibung sollte auf das (bestehende/entstehende) Institutionelle Schutzkonzept hingewiesen werden. In Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Ehrenamtlichen wird über den Präventionsansatz informiert und die Position des Trägers dargelegt. So wird von Anfang an deutlich, dass dieses Thema ernst genommen wird!



Im Gespräch wird die Haltung deutlich, die die betreffende Person zu dem Thema hat, und ihre Bereitschaft zur Akzeptanz der verschiedenen Regeln und Vereinbarungen. Folgende Aspekte können thematisiert werden:

- Kultur der Achtsamkeit und wertschätzende Grundhaltung
- Verhaltenskodex
- Partizipation
- Umgang mit Konflikten
- berufliche Vorerfahrung mit Prävention sexualisierter Gewalt
- Fachwissen zum Thema und Bereitschaft zur regelmäßigen Weiterbildung
- Problemlösungsverhalten (Wie gehen Sie damit um, wenn ...?)

Dies gilt in gleicher Weise für bereits arbeitende Haupt- und Ehrenamtliche.

Die **Personalentwicklung** sollte um den Aspekt der Prävention von (sexualisierter) Gewalt ergänzt werden.

Nur so können Sie sicherstellen, dass fachliche und persönliche Qualifikation in diesem Bereich noch ausreichen, da sich auch die äußeren Bedingungen im Laufe der Zeit ständig verändern.

In regelmäßigen Mitarbeiter/-innengesprächen oder im jährlichen Zielvereinbarungsgespräch kann gemeinsam überprüft werden, welche Erfahrungen inzwischen vorliegen und ob weiterer Unterstützungsbedarf besteht.

Weitere Anregungen, Vorschläge und konkrete Fragestellungen finden Sie unter:

Erzbistum Köln, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 3 Personalauswahl und -entwicklung/ Aus- und Fortbildung **Download unter: http://bit.ly/schutzkonzept_heft3**

Schon in den Vorstellungsgesprächen haben Sie so Anhaltspunkte, um die Eignung von Kandidaten/-innen genau zu prüfen. Institutionelles Schutzkonzept und Verhaltenskodex bieten außerdem die Möglichkeit zu intensiven Gesprächen. Damit senden Sie das Signal, dass Prävention sexualisierter Gewalt in Ihrer Einrichtung kein Tabuthema ist.



Warum ist ein Erweitertes Führungszeugnis notwendig?

Damit Sie sichergehen können, dass in Ihrem Verantwortungsbereich niemand tätig wird, der bereits straffällig geworden ist. Im privaten, einfachen (früher: polizeilichen) Führungszeugnis sind Straftaten vermerkt, die z. B. zu einer rechtskräftigen Verurteilung geführt haben. Ausnahmen bestehen etwa bei Erstbegehung, Geldstrafen unter 90 Tagessätzen, Freiheitsstrafen unter 3 Monaten oder Jugendstrafen unter 2 Jahren zur Bewährung (§ 32, Abs. 2 BZRG).

Bei den ins EFZ darüber hinaus aufgenommenen strafbaren sexualbezogenen Handlungen bestehen diese Ausnahmen nicht!

Hier sind alle Sexualdelikte, unabhängig vom Strafmaß, aufgeführt: §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs.1, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236.

Stand: 29.11.2016 (Anlage 7)

Besteht ein solcher Eintrag im EFZ, ist eine Tätigkeit im Kinder- und Jugendbereich ausgeschlossen!



Wer muss ein EFZ vorlegen?

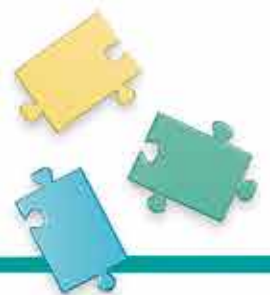
Ob ein Erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss oder nicht, hängt von Art, Dauer und Intensität (Nah- und Abhängigkeitsbereich) des Kontaktes mit Minderjährigen ab. Grundlage der Entscheidung ist immer die Einschätzung, wann ein besonderes Vertrauensverhältnis entsteht.

Die Pflicht zur Vorlage gilt bei Kontakt mit Minderjährigen

- für haupt- und nebenamtlich eingesetzte Personen
- Mitarbeitende in technischen Diensten und im Verwaltungsbereich
- Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungskräfte
- Praktikantinnen und Praktikanten
- vergleichbare Personengruppen

Sie gilt auch für die ehrenamtlich Tätigen, die

- entweder regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten
- oder Veranstaltungen mit Übernachtung begleiten.



Der kirchliche Rechtsträger legt nach Prüfung von Art, Dauer und Intensität des Kontaktes fest, von wem ein EFZ vorgelegt werden muss und dokumentiert dies.

Prüfschema zur Einordnung der ehrenamtlichen Tätigkeit, Anlage 8

Leitfaden für Praktikanten/-innen, Anlage 9

Hauptberufliche Mitarbeiter/-innen erhalten die Aufforderung des kirchlichen Rechtsträgers zur Vorlage eines EFZ zusammen mit einer Bestätigung (des Dienstverhältnisses) für die Meldebehörde (Anlage 10).

Die Kosten trägt der kirchliche Rechtsträger.

Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen erhalten die Aufforderung des kirchlichen Rechtsträgers zur Vorlage eines EFZ zusammen mit einer Bestätigung (der ehrenamtlichen Tätigkeit) für die Meldebehörde, die gleichzeitig einen Antrag auf Gebührenbefreiung enthält (Anlage 11).

Wird jemand neu eingestellt, ist zu prüfen, ob für den jeweiligen Einsatzbereich ein EFZ erforderlich ist. Dieses ist spätestens 6 Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrages vorzulegen und soll nicht älter als 3 Monate sein. Die Kosten werden nicht übernommen.



Wer darf Einsicht nehmen und wie wird dokumentiert?

Die Einsichtnahme regelt der Arbeitgeber/Rechtsträger. Primär kann das der Pfarrer selbst sein (Vorsitzender des Vertretungsgremiums) oder ein von dem Arbeitgeber/Rechtsträger bestimmte neutrale Person.

Selbständige Verbände und Vereine regeln die Einsichtnahme in eigener Verantwortung. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen und dürfen nicht weitergegeben werden.



Die **Einsichtnahme und Dokumentation** erfolgen deshalb durch eine festgelegte Person. Dokumentiert werden dürfen

- Vor- und Nachname
- das Ausstellungsdatum
- das Datum der Einsichtnahme und
- die Tatsache fehlender Einträge



Nach Ablauf von fünf Jahren (Ausstellungsdatum) ist ein aktuelles EFZ vorzulegen.

Bei (Wieder-)vorlage gilt seit 2016: Das Original wird vorgelegt, nach Einsichtnahme zurück gegeben und verbleibt dann bei den Antragstellern/-innen. Es dürfen keine Kopien gemacht und abgelegt werden. Nur die Dokumentation ([Anlage 12](#)) wird zu den Akten genommen.

Außerdem gilt ein Verwertungsverbot. Das bedeutet, dass auch nur die Einträge, die die oben benannten Paragraphen (sexualbezogene Handlungen) betreffen, von der Einsicht nehmenden Person genutzt werden dürfen. Wenn also z. B. Fahrerflucht eingetragen ist, so gilt das EFZ im Sinne der PräV0 trotzdem als eintragsfrei und wird auch so dokumentiert!

Bei Neueinstellung gilt das EFZ als Eingangsvoraussetzung!

Von **Ehrenamtlichen** ist die Einverständniserklärung zur Speicherung der vorgeschriebenen Dokumentations-Daten einzuholen ([Anlage 13](#)).

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit zu löschen. Sie sind unverzüglich zu löschen, falls nach Einsichtnahme keine Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen aufgenommen wird.



Selbstauskunftserklärung

Zusätzlich zum EFZ wird von Hauptamtlichen und Nebenamtlichen einmalig eine Selbstauskunftserklärung ([Anlage 14](#)) vorgelegt. Mit dieser wird bestätigt,

- dass keine Verurteilung wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräV0 genannten Straftat besteht und insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren eingeleitet ist
- und außerdem verpflichtet sich der/die Mitarbeitende zur umgehenden Mitteilung bei Einleitung eines solchen Verfahrens.

Damit finden zeitliche Verzögerungen zwischen der Einleitung eines Verfahrens und dem tatsächlichem Eintrag bzw. die Zeitspanne bis zur erneuten Vorlage nach 5 Jahren besondere Beachtung.

Die Selbstauskunftserklärung gilt nicht für ehrenamtlich Tätige (Ausführungsbestimmungen vom 11.04.2014, II.2.1).





Was haben Sie dabei zu tun?

- Legen Sie fest, welche Mitarbeitenden und welche ehrenamtlich Tätigen ein EFZ vorlegen müssen.
- Wer nimmt Einsicht, dokumentiert und überprüft die Einhaltung des Verfahrens (bei Hauptamtlichen/bei Ehrenamtlichen)?
- Wie erfolgt die Dokumentation für EFZ und Selbstauskunftserklärung?
- Wie wird die erneute Vorlage des EFZ eingefordert? Wie wird sichergestellt, dass dies termingerecht geschieht?
- Gibt es standardisierte Vorlagen für die Beantragung/Aufforderung?
- Wer wird informiert und wie?

Diese Vorlagen finden Sie als Anlage:

- Sexualdelikte nach § 72a SGB VIII Abs. 1 (Stand: 10.11.2016) [\(Anlage 7\)](#)
- Prüfschema zur Einordnung der ehrenamtlichen Tätigkeit [\(Anlage 8\)](#)
- Leitfaden für Praktikanten/-innen [\(Anlage 9\)](#)
- Bestätigung (des Dienstverhältnisses) zur Vorlage bei der Meldebehörde für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [\(Anlage 10\)](#)
- Bestätigung (der ehrenamtlichen Tätigkeit) zur Vorlage bei der Meldebehörde für Ehrenamtliche mit Bestätigung über Voraussetzung zur Gebührenbefreiung [\(Anlage 11\)](#)
- Dokumentation zur Einsichtnahme bei hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen [\(Anlage 12\)](#)
- Dokumentation zur Einsichtnahme bei Ehrenamtlichen, inkl. der Einverständniserklärung zur Speicherung der Daten [\(Anlage 13\)](#)
- Selbstauskunftserklärung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [\(Anlage 14\)](#)

§ 72a SGB VIII regelt:

(5) Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Durch das Erweiterte Führungszeugnis ist sichergestellt:
in Ihrem Verantwortungsbereich wird niemand tätig, der bereits
„einschlägig“ straffällig geworden ist.



Warum soll es einen Verhaltenskodex geben?

Jeder kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet, klare, spezifische Regeln für seine jeweiligen Arbeitsbereiche **partizipativ** auszuarbeiten. Ziel ist es, den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für ein angemessenes Verhalten zu geben. Außerdem soll ein Rahmen geschaffen werden, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der kirchlichen Arbeit weitestgehend unmöglich macht.

Präventionsarbeit ist nur dann wirkungsvoll, wenn alle Beteiligten sich ihrer Verantwortung bewusst sind und wissen, welches Verhalten richtig ist.

Im Mittelpunkt stehen die uns anvertrauten Menschen und deren Wohlergehen. Es ist wichtig, achtsam mit den Kindern und Jugendlichen umzugehen und ihnen zuzuhören, wenn sie sich uns anvertrauen wollen.

In Schulungen und Fortbildungen werden Kenntnisse vermittelt, die alle Kontaktpersonen in die Lage versetzen, Grenzüberschreitungen zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren. Am Ende jeder Grundschulung wird derzeit noch eine **Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 15)** ausgeteilt. Sie umfasst Vorgaben zum persönlichen Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen. Durch Unterschrift wird die Bereitschaft bekräftigt „alles in meinen Kräften stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt ...“ antut. Mit Inkraftsetzung des Verhaltenskodex entfällt die Selbstverpflichtungserklärung.

Die Selbstverpflichtungserklärung liegt auch in Englisch, Französisch, Farsi, Arabisch, Tigrinya und Türkisch (DBK-Fassung) vor.



Welche Bedeutung hat der Verhaltenskodex?

Sobald der Verhaltenskodex verabschiedet und in Kraft gesetzt ist, tritt er an die Stelle der Selbstverpflichtungserklärung. Er wird von jedem Mitarbeitenden durch Unterschrift anerkannt. Dies ist die verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung bzw. Beauftragung zur ehrenamtlichen Tätigkeit! Der jeweilige Rechtsträger trägt Sorge dafür, dass die unterzeichnete Verpflichtungserklärung (Anlage 16) zum Verhaltenskodex datenschutzkonform verwahrt wird.





Wie kann der Verhaltenskodex aussehen?

Für das Bistum Aachen wurde ein Verhaltenskodex entwickelt, der alle durch die PräV0 festgelegten Elemente enthält. Er bietet eine wertvolle Arbeits- und Diskussionsgrundlage und setzt den Maßstab, der in den NRW-Diözesen gefordert wird.

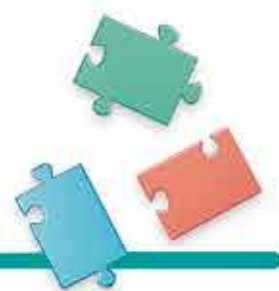
Im **ersten Teil** ist formuliert, welcher ethischen Grundhaltung sich die Unterzeichnenden verpflichten.

Dieser Teil wird als feststehender Bestandteil jedes Verhaltenskodex im Bistum Aachen empfohlen!

Im **zweiten Teil** sind die Kategorien benannt und beschrieben, für die verbindliche Regeln noch zu erarbeiten sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- angemessener Körperkontakt
- Sprache und Wortwahl
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Disziplinarmaßnahmen
- Verhalten bei Tagesaktionen, auf Freizeiten und Reisen

Weitere Kategorien können bei Bedarf zusätzlich aufgenommen werden. Die Regeln sollen verständlich formuliert und in ihrer Einhaltung überprüfbar sein. Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer nachvollziehbar sein und öffentlich gemacht werden. Bestehende Dienstanweisungen können einfließen oder weiterhin daneben bestehen bleiben.





Was haben Sie dabei zu tun?

Die PräVO gibt vor, dass die Erarbeitung des Verhaltenskodex partizipativ geschieht. Nur so können Sichtweise und Erfahrungswerte unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen einfließen.

Die Einrichtung einer Arbeitsgruppe Verhaltenskodex wird empfohlen, in die folgende Personen eingebunden werden können:

- Vertreter des Rechtsträgers, bzw. der Vorstand
- (Einrichtungs-) Leitung
- Mitarbeiter/-innen sowie ehrenamtlich Tätige
- Kinder und Jugendliche sowie deren gesetzliche Vertreter/-innen
- Vertreter/-innen aus unterschiedlichen Gruppen/Gremien
- Präventionsfachkraft
- Mitarbeitervertretung (der Verhaltenskodex ist eine Ordnungsvorschrift, die das Beteiligungsrecht nach § 29 I Nr. 3 MAVO auslöst)



So können Sie dabei vorgehen:

- Die Arbeitsgruppe diskutiert den Muster-Verhaltenskodex des Bistums Aachen mit Blick auf die eigene Arbeitssituation. Alle passenden Textbausteine können übernommen werden. Änderungen und Ergänzungen werden aufgenommen. Vielleicht gibt es bereits Regeln, die einfließen können? Anregungen finden sich auch im Internet, Stichwort: Verhaltenskodex. Legen Sie fest, wer alle Ergebnisse protokolliert.
- Der neue, eigene Entwurf wird dann möglichst zeitnah von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe in ihren jeweiligen Gruppen/Gremien zur Diskussion vorgelegt. Kinder und Jugendliche können z. B. in Gruppenstunden angemessen beteiligt werden und benennen, welche Regeln ihnen besonders wichtig sind.
- Auch im Pastoralteam, bei Mitarbeiter/-innengesprächen, in Dienstbesprechungen, bei Elternabenden oder Veranstaltungen zum Thema „sexualisierte Gewalt“ kann weiter diskutiert und Anmerkungen können gesammelt werden. Wer nimmt die Rückmeldungen entgegen und hält sie für die Arbeitsgruppe fest?
- Nach Prüfung und Überarbeitung beschließt die Arbeitsgruppe die endgültige Fassung, die an den kirchlichen Rechtsträger weitergeleitet wird.



So können Sie dabei vorgehen: (Fortsetzung)

- Der Verhaltenskodex kann als ein Bestandteil des Institutionellen Schutzkonzeptes jederzeit gesondert in Kraft gesetzt werden und löst dann die bisherige Selbstverpflichtungserklärung ab.
- Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen erhalten eine Ausfertigung und erkennen den Verhaltenskodex durch ihre Unterschrift auf der **Verpflichtungserklärung** (Anlage 16) an.
- Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen (Plakate, Veröffentlichung im Pfarrbrief, Pressekonferenz ...).
- Der Verhaltenskodex ist fortan veröffentlichtes Qualitätsmerkmal für die geleistete Arbeit. Er kann jederzeit und muss spätestens nach 5 Jahren überprüft und neu in Kraft gesetzt werden.
- Überlegen Sie auch, wie sichergestellt wird, dass er „im Gespräch bleibt“, eingehalten und ggf. weiterentwickelt wird.



Verhaltenskodex Bistum Aachen

Das Bistum Aachen bietet Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Fachwissen und der Schaffung von kurzen Beschwerdewegen. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.

Verhaltenskodex Bistum Aachen (Fortsetzung)

3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner für das Bistum Aachen, meines Verbandes oder meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Auf der Basis dieser Grundhaltung werden die nachfolgenden Verhaltensregeln festgelegt. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent sein.





Und so könnten die Regeln in Ihrem Verhaltenskodex aussehen:

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht es darum, ein der Rolle und Verantwortung adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dies schließt exklusive Freundschaften zu einzelnen Kindern und Jugendlichen aus, da dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Sie werden in keinem Fall abgeschlossen. Sofern Einzelgespräche im geschlossenen Raum stattfinden, sollte möglichst vorher ein Kollege/eine Kollegin informiert werden.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen, auch online-Freundschaften, zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sind zu unterlassen. Dazu gehören z. B. gemeinsame private Urlaube.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Gegen den Willen der Minderjährigen findet kein Körperkontakt statt, ebenso werden keine Fotos ohne Einwilligung gemacht. Nacktfotos sind verboten und auch unter den Minderjährigen zu unterbinden!
- Es darf keine Geheimnisse mit Minderjährigen geben.
- Grenzverletzungen dürfen nicht übergangen werden. Sie müssen thematisiert werden.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Von daher muss jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter angepassten Umgang geprägt sein.

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen.
- Niemals wird sexualisierte Sprache verwendet. Abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen werden nicht geduldet, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.
- Verbale und nonverbale Interaktionen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und müssen an die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, Kinder und Jugendliche zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

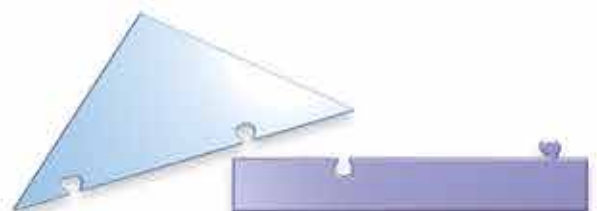
Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

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

Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen und sollen auch nicht grundsätzlich verboten werden. Allerdings müssen sie altersgerecht sein und dürfen das pädagogisch/medizinisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person vorauszusetzen, d. h. der Wille des Kindes oder Jugendlichen ist ausnahmslos zu respektieren, auch und vor allem die Ablehnung! Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten.

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



Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Kinder und Jugendlichen, als auch der betreuenden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen.

- Gemeinsames Umkleiden, gemeinsame Körperpflege, insbesondere Duschen, sind nicht erlaubt.
- Die Zimmer der Minderjährigen sind als Privat- bzw. Intimsphäre zu respektieren.
- Niemand darf gegen seinen Willen fotografiert oder gefilmt werden, insbesondere nicht in unbekleidetem Zustand oder in aufreizender, leicht bekleideter Pose.
- Sollte wegen der Aufsichtspflicht ein Betreten der Sanitär- bzw. Schlafräume durch Mitarbeitende erforderlich sein, geschieht dies nur in Begleitung einer weiteren erwachsenen Person.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

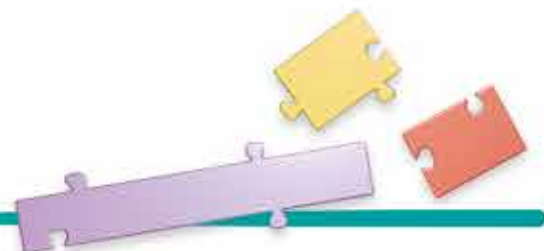
Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie muss pädagogisch sinnvoll und altersadäquat erfolgen.

- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.
- Wir achten in allen Belangen das Jugendschutzgesetz. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit und die Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.
- Bei Veröffentlichungen und Weitergabe von Fotos, Texten und Tonmaterialien ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild zu beachten.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche achten auf eine gewaltfreie Nutzung jedweder Medien (wie Handy, Smartphone, Kamera, Internetforen u. a.) durch Minderjährige und beziehen zu jeder Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und (Cyber-)Mobbing Stellung.
- Wir dulden weder den Erwerb, den Besitz noch die Weitergabe von gewalttätigen, pornografischen sowie rassistischen Medien, Daten oder Gegenständen.
- Anvertraute dürfen in unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen ...) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden.

Erzieherische Maßnahmen

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

- Bei der Gestaltung pädagogischer Programme ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist zu achten.
- Aufforderung der Schutzperson/en zu jeder Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.
- So genannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.



Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Freizeiten mit Übernachtung sind Situationen mit besonderen Herausforderungen. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen. Dennoch sollten sich die Verantwortlichen der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein.

Es kann vorkommen, dass sich die vorgegebenen Rahmenbedingungen in der Praxis schwer umsetzen lassen, z. B. wenn die Räumlichkeiten ein geschlechts-getrenntes Schlafen nicht ermöglichen. In einem solchen Fall ist wie bei anderen Abweichungen, ein transparenter Umgang notwendig, indem dies zuvor mit Eltern/Erziehungsberechtigten besprochen und deren Einverständnis eingeholt wird.

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

Ausnahmen von den festgelegten Regeln sind mit der Leitung einer Veranstaltung, einem Betreuersteam oder dem Rechtsträger vorher eingehend zu klären sowie im Einzelfall anzuzeigen. Dies dient nicht nur dem Schutz der Minderjährigen, sondern auch der verantwortlichen Erwachsenen in potenziell grenzüberschreitenden Situationen!

Wenn eine Situation im Nachhinein ein ungutes Gefühl hervorruft, sollte sie dokumentiert und zeitnah Vorgesetzten oder Kollegen/-innen mitgeteilt werden. Ein klärendes Gespräch mit betroffenen Minderjährigen ist sinnvoll und sollte unter Hinzuziehung einer weiteren, mit dem Kind/Jugendlichen abgestimmten Person erfolgen und ebenfalls dokumentiert werden!

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätigen gleichermaßen. Er gibt eine verbrieft Orientierung für das, was angemessenes Verhalten ist. Darüber muss man sich nicht in langen Diskussionen immer wieder neu verständigen. Durch seine Verbindlichkeit erschwert er Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der kirchlichen Arbeit.



Ein Kind muss sich durchschnittlich an sieben Personen wenden, bis es auf einen Menschen trifft, der ihm zuhört, glaubt oder Hilfe anbietet.

Das bedeutet, dass einige sofort Hilfe bekommen, andere sich mehrmals dazu überwinden müssen, sich jemandem anzuvertrauen.

Einige geben auf.

Beschwerden sind auch eine Chance zur Veränderung!

Im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes müssen Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufgezeigt werden. Damit soll sichergestellt werden, dass Missstände von allen Betroffenen benannt werden können. Das gilt für Kinder und Jugendliche, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, haupt- und ehrenamtlich Tätige.

Wie und wo eine Beschwerde möglich ist, muss so veröffentlicht werden, dass auch Kinder es jederzeit erfahren und verstehen können.

Jede Beschwerde muss direkt bearbeitet werden, so dass eine zeitnahe Rückmeldung erfolgen kann. Diese Rückmeldung zeigt den Betroffenen, dass ihr Anliegen ernst genommen und umgehend gehandelt wird.

Im Bistum Aachen gibt es dazu einheitliche Handlungsleitfäden. Diese müssen allen Mitarbeitenden jederzeit zugänglich sein. Darin werden die erforderlichen Schritte benannt, die zu tun sind:

- bei der Vermutung, ein Kind oder Jugendlicher sei Opfer sexualisierter Gewalt geworden (Anlage 17)
- wenn Minderjährige von sexualisierter Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung berichten (Anlage 18)
- bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen zwischen Teilnehmenden (Anlage 19)

Durch entsprechende Schulungen weiß die zuständige Präventionsfachkraft, was zu tun ist, wenn es trotz aller Vorkehrungen und Umsicht zu Vermutung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt in Ihrer Gemeinde/Einrichtung kommt. Sie ist daher die erste Anlaufstelle und wird als Lotse die weiteren Schritte einleiten.



Diese Fragen müssen Sie klären:

- Sind die installierten Beschwerde- und Beratungswege veröffentlicht (Homepage, Pfarrbrief, Newsletter)? Sind sie altersgerecht formuliert und allen gut zugänglich?
- Ist die Präventionsfachkraft allen Beteiligten bekannt?
- Wer kümmert sich um die Bearbeitung von Hinweisen, z. B. aus einem Kummerkasten?
- Sind Kontakte mit externen Ansprechpartnern/-innen (Beratungsstellen, Jugendamt...) hergestellt?
- Wo findet sich die Hotline-Nummer der Missbrauchsbeauftragten des Bistums Aachen (0173 9659436, [Anlage 20](#))
- Gibt es eine Notfallmappe mit einem Verfahrensplan und allen wichtigen Informationen für schnelle und angemessene Hilfe, wenn ein Übergriff oder Missbrauch benannt wird?
- Wer koordiniert was?
- Sind die Erstanlaufstellen im Bistum Aachen bekannt ([Anlage 21](#))?

Beschwerden sind ein Zeichen von Mut und Vertrauen! Sie können beides durch Ihre Offenheit und schnelle Hilfe fördern. Unsere Schutzbefohlenen haben nicht nur ein Recht darauf, es geht vor allem um die Achtung ihrer Würde als Geschöpfe Gottes.



Das Institutionelle Schutzkonzept mit allen dazu notwendigen Maßnahmen ist nicht einmalig und dauerhaft zu erstellen.

Die handelnden Personen können wechseln, neue Entwicklungen können jederzeit auch neue Herausforderungen an die Präventionsarbeit stellen. So sind z. B. die vielfältigen kommunikativen Möglichkeiten des Internet gleichzeitig eine sich ständig verändernde Quelle für Handlungsbedarf.

Die laufende Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes soll eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, der Wertschätzung und der Grenzachtung nachhaltig fördern und dauerhaft festigen.

Bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung, bei strukturellen Veränderungen, spätestens jedoch alle fünf Jahre ist das Schutzkonzept zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten. Bei einem Personalwechsel muss sichergestellt sein, dass die Schutzaufgaben in andere Hände gelegt werden.



Was ist zu tun, um laufende Verbesserungen zu fördern?

- Gibt es Möglichkeiten für alle Mitarbeitenden, sich über die Grundsätze der Prävention, neue Erkenntnisse, ihre eigene Haltung auszutauschen (z. B. Verankerung im Teamgespräch)?
- Gibt es Instrumente, die bei der Einhaltung aller vorgegebenen Fristen helfen (Schulungen, ISK, EFZ)?
- Welche Reaktion/Konsequenz erfolgt bei Verstößen gegen das Schutzkonzept?
- Werden Vorfälle nachhaltig aufgearbeitet?
- Wie werden Informationen weitergegeben und regelmäßig aktualisiert (Kontaktadressen für interne/externe Beratungsangebote...)?
- Was ist noch wichtig, um die Qualitätsentwicklung dauerhaft zur Grundlage vertrauensvoller Zusammenarbeit zu machen?



Erfolgsfaktoren für die weitere Arbeit sind:

- **Offenheit** und die Bereitschaft, sich mit dem Thema Prävention auseinander zu setzen
- **Sensibilität** für grenzverletzendes Handeln und Verhalten und die eigenen Möglichkeiten, dem zu begegnen
- **Achtsamkeit** im Umgang miteinander, im Hinsehen statt Wegsehen, in der Auseinandersetzung mit anderen und mir selbst
- **wertschätzende Sprache und Verhalten innerhalb gesetzter Grenzen** als Zeichen des Respekts
- **Beteiligung** von anderen Akteuren/-innen um verschiedene Blickwinkel kennenzulernen und das Thema vielen zugänglich zu machen
- **Netzwerke** aufbauen und nutzen, damit niemand alleine steht und sich die Kultur der Achtsamkeit immer weiter verbreitet
- **kollegialer Austausch** auf dem gemeinsamen Weg und zu einer gemeinsamen Identifikation
- **Handlungssicherheit** um vorbeugend und im Ernstfall richtig agieren zu können

Die laufende Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes soll eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, der Wertschätzung und der Grenzachtung nachhaltig fördern und dauerhaft festigen. Ganz automatisch steigert das auch die Qualität Ihrer Arbeit insgesamt und unterscheidet die eine Einrichtung von der anderen.



Grundschulungen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ sind für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige verpflichtend.

Die Teilnahme muss jeweils dokumentiert werden. Die Intensität der Schulung (3-12 Stunden) hängt davon ab, wieviel Kontakt eine Person zu Kindern und Jugendlichen hat oder welche Leitungsaufgabe ihr zukommt.

Die Grundschulungen sensibilisieren für das Thema und machen die Verantwortung jedes Einzelnen deutlich. Sie vermitteln Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt, zeigen Verfahrenswege im Falle einer Vermutung oder eines Verdachts auf und geben Raum, das eigene Handeln zu reflektieren.

Die Präventionsordnung gibt als **inhaltliche Schwerpunkte** insbesondere vor:

- angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis
- Strategien von Täterinnen und Tätern
- Psychodynamiken der Opfer
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- eigene emotionale und soziale Kompetenz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Verfahrenswege bei Anzeichen sexualisierter Gewalt
- Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Nach spätestens fünf Jahren muss eine Veranstaltung zur Vertiefung absolviert werden.

Schulungen nach der Präventionsordnung werden im Bistum Aachen für unterschiedliche Zielgruppen von den Bildungsforen in enger Abstimmung mit der Präventionsbeauftragten organisiert und angeboten.

Adressen der Bildungsforen und Ansprechpartner/-innen für Präventionsschulungen finden Sie unter www.prävention-bistum-aachen.de



Was ist zu tun?

- Legen Sie fest, wer in welchem Umfang zu informieren/zu schulen ist.
- Fordern Sie von allen infrage kommenden Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen die (regelmäßige) Teilnahme ein.
- Legen Sie fest, wie die Dokumentation der Teilnahme erfolgt.
- Stellen Sie sicher, dass nach 5 Jahren zur Teilnahme an einer Vertiefungsveranstaltung aufgefordert wird.
- Stellen Sie sicher, dass das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil der Einarbeitung neuer Mitarbeitender/Ehrenamtlicher ist.

Sexualisierte Gewalt ist vielfältig und hat viele Erscheinungsformen. Die Anzeichen rechtzeitig erkennen und bewerten, ohne vorschnell zu verurteilen, kann man nur mit einem geschulten Blick. Daher ist jede Schulungsstunde für Prävention eine gute Investition für die gewaltfreie Zukunft.

Am 20. November 1989 wurden erstmals die Kinderrechte verbindlich in der UN-Kinderrechtskonvention festgeschrieben. Aus den Grundprinzipien dieser Konvention ergeben sich drei Gruppen von Einzelrechten:

Versorgungsrechte

Hierzu zählen unter anderem die Rechte auf Gesundheitsversorgung, Bildung, angemessene Lebensbedingungen, Ernährung und Kleidung, eine menschenwürdige Wohnung und auf soziale Sicherheit. Zu den wichtigsten Rechten von Kindern gehört das Recht auf einen Namen, auf Eintrag in ein Geburtsregister und auf eine Staatsangehörigkeit, kurz: auf eine persönliche Identität und rechtlichen Status als Bürger/-in eines Landes. (Artikel 23-29, 7, 8)

Schutzrechte

Neben angemessener Versorgung brauchen Kinder besonderen Schutz. Sie haben ein Recht auf Schutz vor körperlicher oder seelischer Gewalt, vor Misshandlung oder Verwahrlosung, grausamer oder erniedrigender Behandlung und Folter, vor sexuellem Missbrauch und wirtschaftlicher Ausbeutung. Die Staaten verpflichten sich, Kinder vor Entführung und Kinderhandel zu bewahren, ihnen im Krieg oder bei Katastrophen besonderen Schutz zu gewähren, Minderheitenrechte zu achten und Kinder nicht zum Tode zu verurteilen. (Art. 19-22, 30, 32-38)

Beteiligungsrechte

Kinder haben ein Recht auf freie Meinungsäußerung und auf freien Zugang zu Informationen und Medien. Sie haben Anspruch auf kindgerechte Information. Die Staaten müssen das Recht der Kinder auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit achten. Sie müssen die Privatsphäre und die persönliche Ehre von Kindern schützen. Kinder haben ein Recht auf Freizeit und Beteiligung am kulturellen und künstlerischen Leben. (Art. 12-17, 31)

www.unicef.de

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, sie darin zu unterstützen, eigenverantwortliche und selbständige Persönlichkeiten zu werden. Sie stehen als glaubwürdige Vorbilder und Ansprechpartner/-innen zur Verfügung und beziehen Kinder und Jugendliche altersgerecht in die Gestaltung der Angebote sowie in das Aushandeln von Regeln ein.

Kinder und Jugendliche sollen gezielt in ihrer Wahrnehmung, ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt werden. Es geht um respektvollen und Grenzen achtenden Umgang in der Begegnung miteinander sowie um einen verantwortungsvollen Umgang mit Medien.

Kinder sollen so stark gemacht werden, dass sie auch NEIN sagen können!



Was haben Sie dabei zu tun?

- Installieren Sie Möglichkeiten, bei denen Kinder und Jugendliche altersgemäß und aktiv in Entscheidungen einbezogen werden.
- Beteiligen Sie Kinder und Jugendliche z. B. an der Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.
- Stellen Sie zusammen, welche Angebote zur Stärkung von Kindern es in Ihrer Einrichtung gibt. Wie kann das Angebot ausgebaut werden?
- Wo lassen sich die Forderungen der Kinderrechts-Konvention noch umsetzen?

Jedes Kind hat das Recht gesund und geschützt aufzuwachsen. Dafür sind nicht nur die Eltern bzw. Familien verantwortlich, sondern auch die Gemeinschaft, in der Kinder groß werden, leben und lernen. Egal, ob in Spielgruppe, Kindertagesstätte, bei den Pfadfindern oder in der Schule. An vielen dieser Orte lernen sie auch uns als Teil der Kirche, als Gemeinschaft des Glaubens kennen. Gute Visitenkarten prägen für den Rest des Lebens.



An alles gedacht? Checkliste zum Institutionellen Schutzkonzept

Thema	Notizen	✓
<input type="checkbox"/> eine PFK ist beauftragt <input type="checkbox"/> eine PFK ist bekannt gemacht		
<input type="checkbox"/> eine Person zur Einsichtnahme in die EFZ ist beauftragt (Datenschutz)		
<input type="checkbox"/> die Risikoanalyse ist erstellt <input type="checkbox"/> die Potenzialanalyse ist erstellt <input type="checkbox"/> Ergebnis und Konsequenzen		
Es ist festgelegt welche haupt-, neben-, ehrenamtlich Tätigen vorlegen müssen: <input type="checkbox"/> Erweitertes Führungszeugnis (alle 5 J.) <input type="checkbox"/> Selbstauskunftserklärung (einmalig) <input type="checkbox"/> Nachweis über Schulung (alle 5 Jahre) <input type="checkbox"/> Selbstverpflichtungserklärung bzw. <input type="checkbox"/> Verhaltenskodex (alle 5 J.)		
<input type="checkbox"/> die erfolgte Vorlage ist dokumentiert <input type="checkbox"/> Datum der Wiedervorlage		
<input type="checkbox"/> ein Verhaltenskodex ist partizipativ erarbeitet <input type="checkbox"/> beteiligt daran waren... <input type="checkbox"/> Veröffentlichung (Datum) <input type="checkbox"/> Unterschrift und Dokumentation		

An alles gedacht? Checkliste zum Institutionellen Schutzkonzept

Thema	Notizen	✓
<input type="checkbox"/> Beschwerdewege sind bekannt <input type="checkbox"/> Regelverstöße werden konsequent und transparent sanktioniert		
Ansprechpartner/-innen für Verdachtsfälle/Fragen sind bekannt <input type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern Kontaktdaten hängen gut einsehbar aus		
<input type="checkbox"/> ein Verfahren zum Umgang mit Verdachtsfällen ist beschrieben <input type="checkbox"/> die Handlungsleitfäden sind bekannt <input type="checkbox"/> ein Notfallplan ist erarbeitet		
<input type="checkbox"/> Nach einer Irritation/einem Vorfall erhalten auch die betroffenen MA/Teams Unterstützung		
Prävention von sexualisierter Gewalt ist regelmäßig Thema <input type="checkbox"/> im Bewerbungsverfahren <input type="checkbox"/> in Mitarbeiter/-innengesprächen <input type="checkbox"/> in Teamsitzungen		

An alles gedacht? Checkliste zum Institutionellen Schutzkonzept

Thema	Notizen	✓
<input type="checkbox"/> Institutionelles Schutzkonzept ist/wird in Kraft gesetzt (Datum) <input type="checkbox"/> Beschreibung des Zuständigkeitsbereichs <input type="checkbox"/> Verantwortlich zeichnet ... <input type="checkbox"/> Überarbeitung erfolgt (Datum) <input type="checkbox"/> Unterschrift/en		
Information an die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen <input type="checkbox"/> analog <input type="checkbox"/> digital		
<input type="checkbox"/> Bekanntmachung des Institutionellen Schutzkonzeptes <input type="checkbox"/> Öffentlichkeitsarbeit		

Herausgeber

Bistum Aachen

Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Bischöfliches Generalvikariat Aachen

Postfach 10 03 11 | 52033 Aachen

Telefon: 0241 452-204

almuth.gruener@bistum-aachen.de

Inhaltliche Konzeption und Redaktion

Almuth Grüner, Präventionsbeauftragte

Ein besonderer Dank gilt den Präventionsbeauftragten anderer
(Erz-)Bistümer für die Bereitstellung von Materialien

Gestaltung

Leufen Media Design, Wuppertal

Bildrechte

Bistum Aachen, Andreas Steindl

Druck

MVG, Aachen

Erscheinung

Aachen, Januar 2017