

präventi n im bistum aachen

Textbausteine zur Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes

für die Gemeinschaften der Gemeinden
im Bistum Aachen



Für eine Kultur
der Achtsamkeit!

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

Gestaltung

Leufen Media Design, Wuppertal

Druck

MVG, Aachen

Erscheinung

Aachen, Januar 2018



Zur Erinnerung

Die Erstellung eines schriftlichen Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) ist ein Auftrag, den die Präventionsordnung des Bistums Aachen aus dem Jahr 2014 unter den §§ 3 bis 10 vorsieht.

Dort heißt es: „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.“

Auch wenn die Hauptverantwortung für die Erstellung Institutioneller Schutzkonzepte beim (Rechts-)Träger liegt, bleibt die Notwendigkeit, in jeder einzelnen Einrichtung auf die Thematik zu schauen. Für den Bereich der GdG wie der einzelnen Gemeinden bieten wir Ihnen mit diesen Textbausteinen konkrete Formulierungsvorschläge für jeden Aspekt des ISK an, wie sie teilweise bereits von anderen Gemeinden verwendet wurden. Die einzelnen einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte sind Teil des Institutionellen Schutzkonzeptes einer Pfarrgemeinde, einer GdG oder eines (Träger-)Vereins.

Auf den folgenden Seiten finden Sie Textvorschläge für alle in der PräV0 für das Institutionelle Schutzkonzept zugrunde gelegten Paragraphen. Es kann hilfreich sein, die dort vorgesehene Reihenfolge beizubehalten, ist aber nicht Bedingung. So könnten z. B. alle Bausteine, die die Personalarbeit betreffen auch zusammengefasst werden (Schulungen, Erweitertes Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung ...)

Jedoch muss zu jedem der vorgegebenen Bausteine Ihre Entscheidung formuliert werden, sodass Sie ein passgenaues, der Realität Ihrer Institution entsprechendes, Schutzkonzept veröffentlichen können!

Alle hier vorgestellten Texte können Sie zur individuellen Bearbeitung kopieren unter
[www.praevention-bistum-aachen.de/Institutionelles Schutzkonzept](http://www.praevention-bistum-aachen.de/Institutionelles_Schutzkonzept)

Die einzelnen Paragraphen beziehen sich auf:

1. Persönliche Eignung (§ 4 PräV0)
2. Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) und Selbstauskunftserklärung (SAE) (§ 5 PräV0)
3. Verhaltenskodex (§ 6 PräV0)
 - Sprache und Wortwahl bei Gesprächen
 - Adäquate Gestaltung von Nähe & Distanz
 - Angemessenheit von Körperkontakten
 - Beachtung der Intimsphäre
 - Zulässigkeit von Geschenken
 - Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
 - Disziplinierungsmaßnahmen / erzieherische Maßnahmen
 - Verhalten auf Freizeiten und Reisen
4. Beratungs- und Beschwerdewege (§ 7 PräV0)
5. Qualitätsmanagement (§ 8 PräV0)
6. Aus- und Fortbildung (§ 9 PräV0)
7. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen (§ 10 PräV0)

Das sollten Sie vorab klären:

- Wie soll unser Institutionelles Schutzkonzept publik gemacht werden?
Nur als Information für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
Per Aushang? Auf unserer Homepage?
- Werden Anlagen für die Mitarbeitenden angefügt
(z. B. der Verhaltenskodex mit Verpflichtungserklärung zur Anerkennung)?
- Sind u.U. verschiedene Versionen sinnvoll (Kurz- und Langfassung)?
- Welche grafischen Elemente nutzen wir: Logo Prävention im Bistum Aachen, Logo der GdG, Fotos (Bildrechte beachten!), „Haus der Prävention“ (vgl. S. 3)
- Wie soll der Titel lauten? Zum Beispiel „Institutionelles Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt für die GdG ... (nennen) und ihre Gemeinden ... (nennen) mit folgenden Einrichtungen ...“ (aufzählen)

Hinweise zur Bearbeitung:

- Die Einleitung sollte die Positionierung des Trägers zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt aufzeigen,
- den Geltungsbereich (Aufzählung aller Gemeinden) und
- die Handlungsfelder (Kinder- und Jugendarbeit, KiTa, OT, OGs, Tagesstätten, KÖB, usw.) benennen.

Einleitung

Ziel und Auftrag der Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Aachen ist, dass Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sich in allen Bereichen und Einrichtungen unserer Kirche sicher fühlen können. Wir wollen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entwickeln und leben können.

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

Wir wollen gemeinsam mit allen Beteiligten eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens schaffen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu einem festen Bestandteil unserer Arbeit machen.

Für die GdG ... wurde in einem breit angelegten Prozess in unterschiedlichen Altersgruppen und auf Grundlage der Präventionsordnung das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept entwickelt.

An der Erarbeitung waren unter der Leitung von ... folgende Personen beteiligt: ...

Hinweise zur Bearbeitung:

- Wie haben Sie die Risikoanalyse erstellt?
- Wer war beteiligt?
- Mit welchen Methoden wurde gearbeitet? (Fragebogenaktion, Gremien- und Gruppengespräche ...)

Das Ergebnis kann allgemein gehalten sein. Vielleicht möchten Sie aber auch beispielhaft einen Prozess beschreiben: Welches erkannte Risiko hat zu welcher Maßnahme geführt?

- Soll Ihr Fokus eher auf den Risiken liegen, oder können Sie bereits gut funktionierende Maßnahmen darstellen? Welche?
- Wollen Sie über Ihre Erfahrungen und Entdeckungen im Entwicklungsprozess berichten?

Analyse der Schutz- und Risikofaktoren

Alle Verantwortlichen haben die dauerhafte Aufgabe, mögliche Risikofaktoren zu identifizieren und Veränderungen in den Gefahrenpotenzialen festzustellen. Dabei geht es um die Strukturen, die gelebte Kultur sowie die Haltung der Mitarbeitenden in einer Einrichtung bzw. einem Arbeitsfeld.

In einem ersten Schritt zur Umsetzung der Präventionsordnung haben wir deshalb überprüft, welche schützenden Strukturen es bisher schon gibt und welche Risikofaktoren noch ausgeschaltet werden müssen. Einbezogen waren hier alle Altersgruppen.

Untersucht haben wir dabei:

- Fragen zu Risiko-Orten, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen
- Fragen zur Gestaltung von Nähe und Distanz
- Fragen zur Kommunikation
- Fragen zum Beschwerdemanagement
- Fragen zu Krisenmanagement/Intervention
- Fragen zu bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen
- Fragen zu Personaleinstellung und -entwicklung
- Fragen zu strukturellen Bedingungen.

Die Ergebnisse waren unser Ausgangspunkt für die weitere Entwicklung unseres passgenauen Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen.

Hinweise zur Bearbeitung:

- Wenn die Präventionsfachkraft schon an dieser Stelle Ihres Institutionellen Schutzkonzeptes aufgeführt wird, erhält sie einen Platz, der ihre Bedeutung für den Prozess unterstreicht. Sie kann aber auch unter „Beratungs- und Beschwerdewege“ vorgestellt werden.
- Sollen die Aufgaben intensiv dargestellt werden? Nur in einzelnen Stichworten? Einige Sätze im Fließtext?
- Gibt es mehrere Präventionsfachkräfte, für unterschiedlich Bereiche oder Einrichtungen?
- Wollen Sie deren Adresse veröffentlichen oder nur eine Telefonnummer/Mailadresse?
- Hat Ihre Präventionsfachkraft eine eigene E-Mail-Adresse?
- Gibt es die Möglichkeit zur anonymen Anfrage, z. B. in einem Kummerkasten?

Die Präventionsfachkraft

Jeder kirchliche Rechtsträger benennt eine Präventionsfachkraft. Für die GdG ... wurde H./Fr. ... nach einer Ausbildung beim Bistum Aachen am ... mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt. H./Fr. ... ist zu erreichen unter der Telefon-Nr.: ... oder per E-Mail unter: praeventionsfachkraft@xxxxxxxxx.de

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartner/-in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren.
- unterstützt unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des/der Institutionellen Schutzkonzepte/s.
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger.
- berät uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.

Persönliche Eignung/Personalauswahl

In unserer GdG und in den dazugehörenden Einrichtungen werden nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Schutzbefohlenen betraut, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die notwendige persönliche Eignung verfügen. Personen, die wegen strafbarer sexualbezogener Handlungen nach dem Strafgesetzbuch oder dem kirchlichen Recht verurteilt sind, werden nicht eingesetzt.

In Vorstellungs- und Erstgesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Ehrenamtlichen wird über den Präventionsansatz in unserer GdG informiert und unsere Position dargelegt. Die Bewerber/-innen werden darauf hingewiesen, dass sie ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen, unseren Verhaltenskodex durch Unterschrift anerkennen und eine Grundschulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wahrnehmen müssen.

In Bewerbungsgesprächen sowie bei der Auswahl von Ehrenamtlichen und Praktikanten/-innen, die Aufgaben in Einrichtungen und Diensten unserer GdG wahrnehmen wollen, überprüfen wir die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Problematik „Nähe -Distanz“ und „sexualisierte Gewalt“. Wir geben schriftliche Informationen mit allen relevanten Punkten an die Hand, die die geltenden Standards beschreiben (PräV0, die Leitlinien, Verhaltenskodex ...) und unsere weiteren Vorgaben (Schulung, Erweitertes Führungszeugnis, ...).

Auch die schon länger bei uns Beschäftigten müssen sich an diesen Kriterien messen lassen, daher sind alle bereits in der Thematik geschult und nehmen mindestens alle fünf Jahre an entsprechenden Fortbildungen teil.

Wir halten es für notwendig, dass unser Umgang miteinander immer wieder reflektiert, überprüft und weiterentwickelt wird und Bedingungen geschaffen werden, die das Risiko von sexualisierter Gewalt minimieren.

In regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen bzw. im jährlichen Zielvereinbarungsgespräch wird gemeinsam überprüft, welche Erfahrungen inzwischen vorliegen und ob Unterstützungsbedarf besteht.

Hinweise zur Bearbeitung:

- Gibt es für Ihre GdG klare Vorgaben, wer ein EFZ vorlegen muss?
Gibt es (begründete!) Ausnahmeregelungen?
Oder haben Sie entschieden, dass alle Mitarbeitenden, ohne Ausnahme, ein EFZ vorlegen müssen?
- 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 nach fünf Jahren die erneute Vorlage des EFZ eingefordert?
Wie wird sichergestellt, dass dies termingerecht geschieht?
- Gibt es standardisierte Vorlagen für die Beantragung bzw. Aufforderung?
- Wer wird informiert und wie?

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Es besteht die Vorlagepflicht eines EFZ für alle, die mit minderjährigen Schutzbefohlenen zu tun haben. Ein neues, aktuelles EFZ muss alle fünf Jahre vorgelegt werden.

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

Wir als GdG entscheiden gemäß der gesetzlichen und vertraglichen Bindungen, welche Personen/-gruppen ein EFZ vorlegen müssen. Die so erstellte Liste wird regelmäßig überprüft.

Dies gilt für Haupt- und Nebenamtliche genauso wie für Ehrenamtliche. Dazu gehören auch Mitarbeitende von externen Kooperationspartnern/-innen (Sprachtherapeuten, ...).

Mit Einführung der PräV0 sind in unserer GdG in den letzten Jahren EFZ von allen zu dem Zeitpunkt bereits bei uns Arbeitenden eingefordert worden.

Bei Neueinstellung gilt das EFZ als Eingangsvoraussetzung.

Die Vorlage der EFZ wird dokumentiert. Dazu wurde H./Fr. ... bestimmt, der/die nach datenschutztechnischen Bedingungen und dann aktiv wird, wenn ein Eintrag besteht. Er/sie sorgt auch dafür, dass nach fünf Jahren ein aktuelles EFZ vorgelegt wird.

Es werden nur sexualrelevante Einträge erhoben. Das EFZ wird nur dokumentiert und nicht in die Personalakte genommen, sondern dem Mitarbeitenden zurückgegeben.

Zusätzlich zum EFZ wird von Hauptamtlichen und Nebenamtlichen einmalig eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt. Mit Unterschrift geht der-/diejenige eine Selbstverpflichtung ein, zur umgehenden Mitteilung an den Dienstgeber, wenn ein Verfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird oder wenn Vorwürfe gegen ihn/sie erhoben werden.

Der geltende Verhaltenskodex wird ebenfalls durch Unterschrift anerkannt.

Hinweise zur Bearbeitung:

- Beschreiben Sie hier, wie Sie den Verhaltenskodex erarbeitet haben.
- Welche Personen (Leitungen, Personalverantwortliche, ...) sind in Ihrer GdG mit der Aufgabe betraut?
- Wer dokumentiert? Gibt es konkrete Handlungsanweisungen?
- Wo werden die unterschriebenen Verpflichtungserklärungen aufbewahrt (bei Hauptamtlichen in der Personalakte, bei Ehrenamtlichen?)
- Wissen alle davon?
- Wie sieht das Verfahren bei Regelverstößen aus?
Wer garantiert dies? Wissen alle davon?
- Wie stellen Sie sicher, dass alle derzeit bei Ihnen Tätigen den Verhaltenskodex zur Kenntnis und Unterschrift erhalten?
- Wo veröffentlichen Sie den VK außer bei den Mitarbeitenden (Homepage, ...)
Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen. Plakate, Pfarrbrief, Pressekonferenz, ...
- Auf den Seiten 13 bis 16 finden Sie ein Praxisbeispiel mit Abschnitten (siehe Textteile in grüner Schriftfarbe) aus „Gemeinsames Institutionelles Schutzkonzept der Pfarren St. Donatus, Aachen-Brand, St. Katharina, Aachen-Forst, des KGV Forst-Brand und des BDKJ-Brand“.
- Da der Verhaltenskodex von jedem/jeder Einzelnen unterzeichnet wird, ist er in der Ich-Form verfasst.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex unserer GdG ... beschreibt Grundhaltungen, die zum eigenverantwortlichen Handeln ermutigen und dafür Orientierung geben. Zu einem Grenzen achtenden Umgang miteinander gehören insbesondere Aussagen zu: Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt, Transparenz in Arbeits- und Handlungsabläufen und einer offenen Kommunikationskultur.

Die Erarbeitung des Verhaltenskodex für unsere GdG ... erfolgte partizipativ. So konnten Sichtweisen und Erfahrungswerte unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen einfließen.

Durch folgende Methoden/Verfahren ... wurden folgende Gruppen (Messdiener/-innen ...) ... einbezogen: ...

Mitgewirkt haben ...

Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie anderen Schutzbefohlenen 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 aus, da dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

„In der Arbeit mit Schutzbefohlenen bin ich mir meiner besonderen Rolle als Vorbild, als Vertrauensperson und meiner Autoritätsstellung bewusst. Ich missbrauche dieses Machtverhältnis nicht, sondern verpflichte mich dazu, meine Machtposition nicht auszunutzen.“

...

Einzelgespräche und Übungseinheiten finden nur in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Privaträume sind in aller Regel tabu für Einzelgespräche. Wer aus guten Gründen von dieser Regel abweicht, muss dies immer transparent machen. Das bedeutet beispielsweise, zuvor andere Betreuer/-innen oder Kollegen/-innen darüber zu informieren; in begründeten Ausnahmefällen ist dies auch noch nachträglich möglich.“

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.

„Ich passe meine Sprache und meine Wortwahl meiner Rolle an. In keiner Form des Miteinanders verwende ich sexualisierte Sprache. Ebenso dulde ich keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen, auch nicht unter Schutzbefohlenen. Bei sprachlichen Grenzverletzungen werde ich meiner Rolle gerecht und schreite ein. Schutzbefohlene nenne ich bei ihrem Vornamen. Spitznamen verwende ich nur, wenn der/die Betreffende das möchte. Kosenamen wie z. B. Schätzchen oder Mäuschen verwende ich nicht.“

Angemessenheit von Körperkontakten

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 bzw. medizinisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person vorauszusetzen, d. h. der Wille der Schutzbefohlenen ist ausnahmslos zu respektieren, auch und vor allem die Ablehnung! Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten.

„Mit körperlichen Berührungen gehe ich zurückhaltend um und erlaube sie auch nur, wenn die/der jeweilige Schutzbefohlene dies auch wünscht oder die Situation es zur Abwehr einer Bedrohung (z. B. Straßenverkehr, tätliche Auseinandersetzungen unter Schutzbefohlenen) erfordert. Ebenso schreite ich bei unangemessenem Körperkontakt unter Schutzbefohlenen ein. Mir ist bekannt, dass körperliche Annäherung in Verbindung mit Belohnung oder Bestrafung verboten sind.“

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. Natürlich müssen sich die Verantwortlichen der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein.

„Soweit es meinem Verantwortungsbereich entspricht, werde ich dafür sorgen, dass auf Veranstaltungen und Reisen Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl an Betreuer/-inne/n begleitet werden, bei geschlechtsgemischten Gruppen soll sich dies auch bei der Betreuung widerspiegeln. Schutzbefohlene und Betreuer-/innen schlafen in getrennten Räumen. Diese sollen nach Möglichkeit geschlechtsgetrennt sein. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten werde ich vor der Veranstaltung klären und gegenüber den Erziehungsberechtigten und ggf. der Präventionsfachkraft transparent machen.“

In Schlaf- und Sanitärräumen, Umkleiden und ähnlichen Räumen halte ich mich als Betreuungsperson in aller Regel nicht alleine mit Schutzbefohlenen auf. Ausnahmen kläre ich mit der Leitung der Veranstaltung vorher ab. Übernachtungen von Schutzbefohlenen in privaten Räumlichkeiten von mir oder anderen Betreuungspersonen lasse ich in aller Regel nicht stattfinden. Mir ist bekannt, dass Ausnahmen hiervon der Präventionsfachkraft nach Möglichkeit zuvor begründet bekannt gegeben werden und gegenüber den Erziehungsberechtigten transparent gemacht werden müssen.

Zimmer und Schlafplätze aller Beteiligten beachte ich als deren Privat- bzw. Intimsphäre. Ohne vorheriges Anklopfen betrete ich diese Räume nicht. Ich fotografiere oder filme niemanden in nacktem Zustand, aufreizender oder leicht bekleideter Pose oder gegen seinen Willen. Machen dies Gruppenmitglieder untereinander, schreite ich ein. Mir ist bewusst, dass das Recht am eigenen Bild uneingeschränkt zu beachten ist. Mutproben gehören nicht in meine Arbeit mit Schutzbefohlenen.“

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das ich in allen Situationen wahren werde. Ich akzeptiere die vorgegebenen klaren Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Schutzbefohlenen, als auch der betreuenden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen zu achten und zu schützen.

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.

„Ich sensibilisiere Schutzbefohlene für eine verantwortungsvolle Nutzung der digitalen Medien und sozialen Netzwerke. Gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing beziehe ich Stellung und schreite ein. Mir ist bekannt, dass jedwede pornographischen Inhalte, egal in welcher Form, nicht erlaubt sind.“

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 Schutzbefohlenen zu teilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

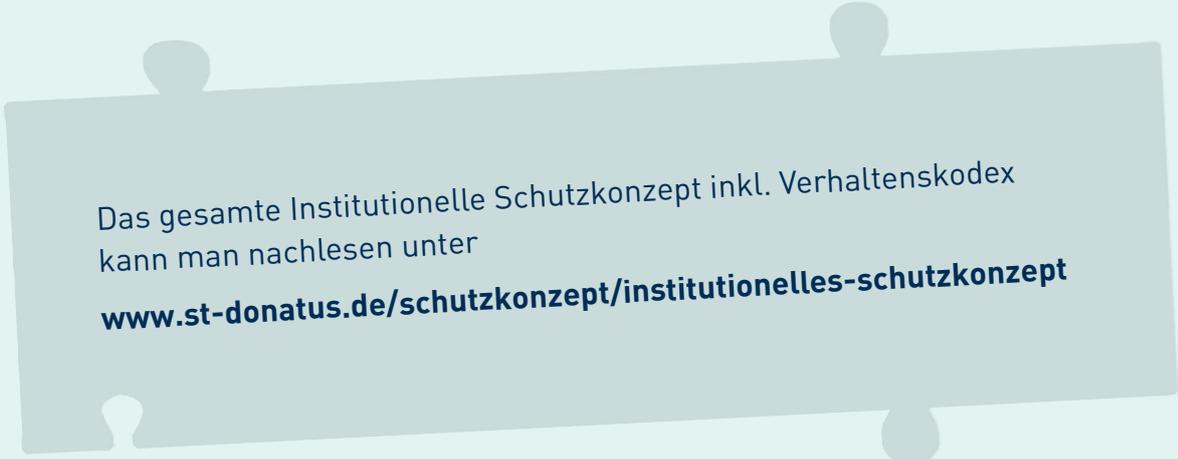
„Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an Einzelne werde ich – wenn überhaupt – nur in einem geringen Maße vergeben und ohne, dass daran eine Gegenleistung geknüpft ist.“

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 erzieherischen Maßnahmen steht das Wohl der Schutzbefohlenen im Vordergrund. Deswegen Sorge ich dafür, dass Maßnahmen im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen und angemessen sind. Jede Form von Gewalt, Erniedrigung, Bloßstellung oder Freiheitsentzug ist untersagt und wird auch nicht von mir angewendet.“

Dazu wurden weitere konkrete Regeln entwickelt.



Das gesamte Institutionelle Schutzkonzept inkl. Verhaltenskodex kann man nachlesen unter
www.st-donatus.de/schutzkonzept/institutionelles-schutzkonzept

Weiteres Verfahren

Der Verhaltenskodex wird von jedem Mitarbeitenden in unserer GdG ... durch Unterschrift anerkannt. Dies ist die verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung bzw. Beauftragung zur ehrenamtlichen Tätigkeit. Der jeweilige Rechtsträger in unserer GdG trägt Sorge dafür, dass die unterzeichnete Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex dokumentiert und datenschutzkonform verwahrt wird.

Bei Bekanntwerden von Regelverletzungen und Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende führen wir (Präventionsfachkraft, ...) Gespräche mit den jeweils Beteiligten. Je nach Ergebnis werden Präventions-Nachschulungen angesetzt, unter Umständen kommt es zum (zeitweisen) Aussetzen der Tätigkeit im Arbeitsbereich oder zum Abbruch der Zusammenarbeit, notfalls auch zur Einleitung eines Verfahrens.

Unser Verhaltenskodex ist Aufforderung zur ständigen Selbstprüfung, er legt Regeln fest, gibt aber auch Sicherheit. Er wird in regelmäßigen Abständen (mindestens alle 5 Jahre) durch ... überprüft.

Hinweise zur Bearbeitung:

- Welche Möglichkeiten zur Beschwerde/Anregung sind für Ihre GdG erarbeitet?
- Wo werden bzw. wurden 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?
- Gibt es eine Notfallmappe mit einem Verfahrensplan und allen wichtigen Informationen für schnelle und angemessene Hilfe, wenn ein Übergriff oder Missbrauch benannt wird?
- Sind die Erstanlaufstellen im Bistum Aachen bekannt?
- Sind Kontakte mit externen Ansprechpartner/-inne/n (Beratungsstellen, Jugendamt, ...) hergestellt?
- Wo befindet sich die Hotline-Nummer der Missbrauchsbeauftragten des Bistums Aachen (0173 9659436)?
- Wer koordiniert was?
- Soll Ihr Verhaltenskodex als Anlage oder direkt im Institutionellen Schutzkonzept abgedruckt werden (Druck- und Versandkosten!)?
- Die im Folgenden grün unterlegten Textpassagen (S. 20-24) sind als Praxisbeispiel entnommen aus: „Präventionskonzept der Gemeinde St. Laurentius, Wuppertal. Erarbeitet von: der KiTa St. Joseph, der KiTa St. Laurentius, der KiTa St. Suitbertus, der JuLa (Jugendleiterrunde St. Laurentius), den Vertretern der Kommunion- und Firmkatecheten, den Leitern der Sommerfreizeit „Adventure Tour“, den Gruppenleitern der Messdiener, dem Pfarrgemeinderat, Kirchenvorstand und Pastoralteam“.

Beratungs- und Beschwerdewege

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

Wie und wo eine Beschwerde möglich ist, wird von uns so veröffentlicht, dass auch Kinder oder Schwerbehinderte es jederzeit erfahren und verstehen können.

Jede Beschwerde wird direkt bearbeitet, 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 sind allen Mitarbeitenden unserer GdG jederzeit im ... / unter ... zugänglich. Darin werden alle erforderlichen Schritte benannt.

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

■ Beschwerdewege in der Firmvorbereitung

Im Rahmen der Firmvorbereitung wurden folgende Möglichkeiten zur Schaffung bzw. Verbesserung der Beschwerdekultur vereinbart:

Reflexionsrunden und Abschlussreflexion

Das aktuelle Beschwerdesystem mit Reflexionsrunden im Plenum (an jedem Abend während der „On Tour“-Fahrt bzw. nach jeder Gruppenstunde der „Classic“-Vorbereitung) und einer schriftlichen Einzelreflexion am Ende der Firmvorbereitung hat sich bewährt und soll in dieser Form beibehalten werden.

Der Kummerkasten

Ein Kummerkasten soll den Jugendlichen die Möglichkeit geben, Sorgen, Wünsche, Anregungen, Kritik (aber auch Lob) diskret zu äußern. Dazu ist es wichtig, dass der Kummerkasten einerseits gut erreichbar ist, so dass er auch im Bewusstsein der Jugendlichen als Möglichkeit der Beschwerde präsent ist. Andererseits sollte der Kummerkasten etwas abseits stehen, um die nötige Diskretion zu wahren. (...)

Der Kummerkasten soll immer von zwei Katechet/-inn/en gemeinsam geöffnet und die Beschwerden, Sorgen etc. gesichtet und „bearbeitet“ werden. Die Katecheten wechseln einander bei dieser Aufgabe ab.

Interne und externe Ansprechpartner

Grundsätzlich verstehen sich alle Firmkatecheten als Ansprechpartner/-innen für alle Teilnehmenden der Firmvorbereitung. Vermutlich werden die Jugendlichen eher die Katecheten ansprechen, die ihnen bekannt sind (eigene Gruppe oder „Nachbargruppe“). (...)

Da die Telefonseelsorge einen guten Ruf hat und die Mitarbeiter/-innen im Umgang mit Jugendlichen und ihren Sorgen geschult sind, sollen die Jugendlichen auf die Telefonseelsorge als externe Beschwerdestelle aufmerksam gemacht werden.

■ Beschwerdewege in der Jugendleiterrunde

Im Moment gibt es bei der JuLa bei Tagesaktionen:

- Reflexionsrunden der Leiter und ggf. auch der Teilnehmer,
- Ansprechpartner bei der Anmeldung und über den Tag hinaus.

Bei Fahrten über Nacht mit Kindern ist das System sehr viel ausgeprägter. Es gibt:

- eine/n Zimmerleiter/-in als persönlichen Ansprechpartner,
- tägliche Reflexionsrunden im Plenum, angeleitet nach den Regeln von Ruth Cohn,
- schriftliche Rückmeldungen nach der Freizeit,
- die Möglichkeit, nach Hause telefonieren zu können,
- Reflexionsrunden durch die Gruppenleiter abends, nachdem die Kinder zu Bett gegangen sind.

Da bislang keine anonymen Beschwerdewege vorgesehen sind, wird in Zukunft ein Wunsch- und Sorgenkasten mitgenommen. (...)

■ Beschwerdewege der KiTa St. Joseph (ausgewähltes Beispiel)

Die KiTa St. Joseph besitzt bereits eine ausführliche Beschwerdeordnung. Diese ist auf Partizipation der Kinder angelegt, die altersangemessen einbezogen werden. Das Konzept ist für verschiedene Beschwerdearten geeignet und gliedert sich u. a. in:

- Einzelgespräche,
- Beratungen im Stuhlkreis,
- Gruppensprecher,
- Kinderkonferenz,
- Gruppenpinnwand,
- Kindersprechstunde,
- Beteiligung an Abstimmungen (kreativ mit verschiedenen Hilfsmitteln, um die eigenen Wünsche ausdrücken zu können).

Die Eltern werden ebenfalls einbezogen:

- durch Einzelgespräche oder gelenkte Beschwerdeggespräche,
- klassisch durch den Elternbeirat (der auch Informationen der Kinderkonferenz erhält)
- durch eine schriftliche Reflexion einmal im Jahr,
- anonym durch eine schriftliche Eingabe in einen Kummerkasten.

Hinter diesen vielfältigen Ideen und Methoden steckt die Haltung, Kindern und Erwachsenen zuzutrauen, dass sie ihre Ideen und Kritikpunkte äußern können und diese wichtig und wertvoll sind. Außerdem sollen die Kinder auf diese Weise vor Übergriffen geschützt werden, indem sie stark auftreten und sich zukünftig in die Gesellschaft gut einzubringen lernen.

■ Beschwerdewege bei der Erstkommunionvorbereitung

Bei der Erstkommunionvorbereitung soll es in Zukunft Beschwerdemöglichkeiten geben:

- Reflexionsrunden nach den Gruppenstunden.
Hierbei fragen die Katecheten, was gut war und was nicht gut angekommen ist.
Oder: Wie gehe ich nach Hause? (Positiv gestimmt/negativ gestimmt) Der Katechet kann als Vorbild auch Stellung zur Stunde nehmen. Als Methode kann das Daumenbarometer helfen.

Dazu:
 - Die Beiträge der Kinder müssen ernst genommen werden.
 - Der Umgang mit Kritik muss erstmal eingeübt werden, wie formuliert man Kritik konstruktiv, Kritik als Anregung zur Verbesserung des Klimas.
- Reflexionsrunden/Erfahrungsaustausch zwischen den Katecheten bei den Katechetentreffen
- Transparenz bei den Informationen zur Anmeldung: Beim Infonachmittag zu Beginn der Erstkommunionkatechese sollen die Beschwerdewege erläutert werden.

Hierzu soll ein Informationsblatt mit Ansprechpartnern ausgegeben werden und ein zusätzlicher Verweis auf die allgemeine Seelsorge, die auf dem Informationszettel bei der Anmeldung der Kommunionkinder gegeben wird.

- Verweis auf den Kummerkasten: In allen Kirchen ist nun ein Wunsch- und Sorgenkasten aufgehängt. Dieser wird in den Gruppenstunden vorgestellt.

Hier erhalten die Kinder und Eltern die Möglichkeit der anonymen Beschwerde. Am Kummerkasten sind Stifte und Zettel angebracht – und Briefumschläge, auf denen die Gruppe angegeben werden kann, zu der die Beschwerde gelangen soll.

Die Ernennung eines Gruppensprechers bei den Gruppen der Kommunionkinder ist nicht sinnvoll, da die Kinder sich nicht kennen und zwischen den Stunden große Unterbrechungen während eines kurzen Zeitraums vorliegen. (...)

■ Beschwerdewege bei den Messdienern

- Bisher gibt es bei den Messdienern in St. Laurentius keine gelenkten Beschwerdewege. Die Kinder bzw. Familien kommunizieren mit den Gruppenleiter/-inne/n per E-Mail, per WhatsApp – und manche auch nur per Telefon und Post. Auf diese Art und Weise sind nicht alle Messdiener in der Lage, alle Arten von Sorgen äußern zu können.
- Etwa alle zwei Monate gab es Telefonate mit den Familien, um nachzuhören, wie die Stimmung ist und welche Wünsche für den nächsten Messdienerplan von Bedeutung sind. Diese regelmäßigen Unterhaltungen sollen weiterhin fortgesetzt werden.
- Darüber hinaus findet seit Januar 2016 nach den Messen, an denen ein Messdienerleiter dabei ist, eine kurze Reflexionsrunde statt. Dies soll nur ein kurzer Rundlauf sein, der dazu dient, dass auch jemand, der schüchtern ist, seine Meinung sagen kann. Sie stellen sich etwas abseits des Trubels in einen kleinen Kreis und berichten von ihren Eindrücken der Messe. Dabei ist es wichtig, eine Fehlerfreundlichkeit zu kommunizieren. Fehler dürfen beim Dienen passieren.
- Außerdem können sich weiterhin Eltern, Küster, Priester bei den Messdienerleitern melden und Positives wie Negatives berichten.
- Anonymer Beschwerdeweg:

Die Messdienerleiter möchten, dass sich auch die sehr zurückhaltenden Kinder oder die Kinder mit wirklich großen Sorgen äußern können. Dafür soll ein anonymer Beschwerdeweg gefunden werden – hier ein Briefkasten für anonyme Anliegen. Dieser wurde in allen Kirchen aufgehängt – an einer Stelle, an der die Kommunionkinder und die Messdiener vorbeikommen. So kann sich jeder trauen, etwas einzuwerfen – und auch positive Rückmeldungen sind erwünscht. Diese Kummerkästen werden von zwei Personen vor den Leiterrunden geleert und die Briefe werden an die verschiedenen Gruppen weitergegeben.

■ Beschwerdewege bei der Sommerfreizeit

Bei der Adventure Tour gibt es ein gut funktionierendes und bewährtes Beschwerdesystem auf verschiedenen Ebenen. Durch Zeltleiter/innen, tägliche Reflexion, Halbzeitreflexion (anonym), Auswertungsbögen (anonym) wurden in den letzten Jahren verschiedene Anliegen formuliert und von den Gruppenleiter/-inne/n aufgegriffen (Essensbeschwerden, Unzufriedenheit mit einzelnen Leitungen, Programmwünsche, Sorgen in der Zeltgruppe). (...)

Eine allzeitliche anonyme Beschwerdemöglichkeit auf einem Campingplatz scheint eher nicht sinnvoll zu sein, weil baulich schwer möglich. Allerdings wird beim Infoabend in Zukunft proklamiert, dass die Jugendlichen auch gerne unsere Camp-Handys leihen können – und damit Zuhause oder bei einer anderen Stelle anrufen können.



Das vollständige Schutzkonzept finden Sie unter
www.erzbistumkoeln.de/export/sites/ebkportal/thema/praevention/.content/galleries/downloads/2016-06-20-Praeventionskonzept-St-Laurentius.pdf

Hinweise zur Bearbeitung:

- Welche Möglichkeiten haben Mitarbeitende, sich über Grundsätze der Prävention, neue Entwicklungen, ihre eigene Haltung auszutauschen (gibt es z. B. eine regelmäßige Verankerung im Teamgespräch, ...)?
- Gibt es funktionierende Instrumente zur Dokumentation und Einhaltung aller Fristen (Schulungen, Erweitertes Führungszeugnis, Institutionelles Schutzkonzept, Verhaltenskodex)?
- Sind Sanktionen festgelegt?
- Werden Vorfälle nachhaltig aufgearbeitet?
- Wie werden Informationen weitergegeben und regelmäßig aktualisiert?

Qualitätsmanagement

Das Institutionelle Schutzkonzept mit allen dazu notwendigen Maßnahmen wird nicht einmalig und dauerhaft erstellt. Handelnde Personen wechseln, neue Entwicklungen stellen auch neue Herausforderungen an die Präventionsarbeit.

Die laufende Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes soll in unserer GdG 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 unserer GdG, bei strukturellen Veränderungen, spätestens jedoch alle fünf Jahre wird unser Schutzkonzept überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Bei einem Personalwechsel stellen wir rechtzeitig sicher, dass die Schutzaufgaben in andere Hände gelegt werden.

Es liegt im Ermessen des jeweiligen Trägers, die Überprüfung häufiger vorzunehmen. Der Kirchenvorstand hat deshalb entschieden, dass sich die Arbeitsgruppe alle zwei Jahre zu einer Prüfung treffen soll. Diese Prüfung steht ... an.

Über die Maßnahmen zur Prävention und evtl. Veränderungen informieren die jeweiligen Träger in unserer GdG vor allem auf ihren Internetseiten, in den Pfarrbriefen und durch Aushänge. Ideen, Kritik und Anregungen können jederzeit formlos bei den Präventionsfachkräften vorgebracht werden.

Aus- und Fortbildung

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

Die Intensität der Schulung (3 bis 12 Stunden) hängt davon ab, wieviel Kontakt eine Person zu Schutzbefohlenen hat oder welche Leitungsaufgabe ihr zukommt.

Die Grundschulungen sensibilisieren für das Thema und machen die Verantwortung jeder/s 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.

Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gründlich über Prävention gegen sexualisierte Gewalt und informieren auch regelmäßig über entsprechende Schulungsangebote. Wir sorgen dafür, dass alle an entsprechenden Schulungen teilnehmen. Die Teilnahme wird jeweils dokumentiert.

Schulungen erfolgen spätestens alle fünf Jahre oder bei Bedarf. So wollen wir sicherstellen, dass fachliche und persönliche Qualifikation in diesem Bereich noch ausreichen, da sich auch die äußeren Bedingungen im Laufe der Zeit ständig verändern.

Wir schulen ... (wen, wie lange, wie oft, worin).

Wir dokumentieren ... (Form beschreiben, Ablage).

Wir fordern erneut zu einer Schulung durch ... auf (Form beschreiben).

Ansprechpartner/-in bei entsprechenden Wünschen ist die Präventionsfachkraft H./Fr. ...

Hinweise zur Bearbeitung:

- Welche Möglichkeiten können Sie installieren, 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?

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Jedes Kind hat das Recht gesund und beschützt aufzuwachsen. Dafür sind nicht nur die Eltern und Familien verantwortlich, sondern auch wir als Gemeinschaft, in der Kinder groß werden, leben und lernen. Egal, ob in Spielgruppen, Kindertagesstätten, bei den Pfadfindern. An vielen dieser Orte lernen sie auch uns als Teil der Kirche, als Gemeinschaft des Glaubens kennen.

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

Wir wollen Kinder so stark machen, dass sie auch NEIN sagen können!

Hinweise zur Bearbeitung:

- Wurden alle Unterschriften geleistet?
- Wie erfolgt die offizielle Weitergabe an das Bistum (analog und digital)?
- Wird das Institutionelle Schutzkonzept auf der Homepage veröffentlicht?
Im Pfarrbrief darauf hingewiesen?
- Gibt es einen Info-Stand beim Pfarrfest? Eine Plakat-Aktion?
- Eignet sich das Thema für eine Predigt am Familiensonntag?

Abschluss/Inkrafttreten/Nachhaltigkeit

Dieses vorliegende Schutzkonzept wird für ... mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt. Es ist gültig bis (Datum der Inkraftsetzung plus z. B. fünf Jahre).

Das Konzept wurde vom Kirchenvorstand am ... beschlossen und ist nun rechtskräftig. Die inhaltlichen Entscheidungen des Konzeptes werden bereits umgesetzt bzw. werden, wie angegeben, in den nächsten Wochen in die Praxis übertragen.

Das Konzept wird der Präventionsbeauftragten des Bistums Aachen am ... per ...(Post, E-Mail, ...) zugesandt.

Wesentliche Änderungen, die sich im Laufe der fünf Jahre bis zur Wiedervorlage ergeben, werden den Mitgliedern des Kirchenvorstandes mit einer Kennzeichnung der betreffenden Stelle, einer Kennzeichnung der Version und der Hinzufügung des Datums vorgelegt.

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

Datum, Unterschrift/en
(Unterschrift von allen beteiligten Rechtsträgern)

Und außerdem:

Haben Sie weitere Ideen, die Sie derzeit noch nicht konkretisieren können? Nehmen Sie diese doch stichwortartig in das ISK auf und legen Sie fest, bis wann sie erarbeitet werden. So gehen Ihnen keine Merkposten verloren.



FÜR EINE KULTUR DER ACHTSAMKEIT !

www.praevention-bistum-aachen.de



FÜR EINE KULTUR DER ACHTSAMKEIT !

www.praevention-bistum-aachen.de

präventi  n
im bistum aachen

www.praevention-bistum-aachen.de
