

Zusammenfassende Informationen zur Präventionsordnung 2022 für die Überarbeitung der Institutionellen Schutzkonzepte



Die wichtigsten Neuerungen in der Präventionsordnung 2022

- Anregungen zur Umsetzung bei der Überarbeitung der ISK
- PräVO 2022, Absatz II - ISK in aller Kürze

DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN ZUR FASSUNG VON 2014 FÜR DIE ÜBERARBEITUNG DER INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTE (ISK)

Was ist neu zu beachten?

Bereits **psychische und physische Grenzverletzungen** sind zu vermeiden, da ein grenzachtendes, gewaltfreies Miteinander insgesamt notwendig ist für eine gelingende Prävention

- Für Verstöße gegen den Verhaltenskodex, in dem konkret beschrieben wird, wie Achtsamkeit in der Gemeinde/Einrichtung/Institution gelebt werden soll, müssen **Beschwerdewege** genannt sein für alle Gewaltformen (körperlich, psychisch, Vernachlässigung, Machtmissbrauch, spirituelle Gewalt)

Neben Kindern/Jugendlichen und volljährigen Schutzbefohlenen werden alle Personen, die einem besonderen **Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis** unterworfen sind, in den Blick genommen.

- In der **Risikoanalyse** ist zu beurteilen, wie ausgeprägt dies ist und welche **Maßnahmen** dementsprechend zu treffen sind.

Sexuelle Bildung soll Bestandteil der professionellen Arbeit sein, durch die Selbstbestimmung und Selbstschutz der anvertrauten Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gestärkt werden.

- Schaffen Sie Zugang zu Bildungsangeboten, die die Selbstbestimmung und den Selbstschutz der anvertrauten Menschen hinsichtlich der individuellen Sexualität fördern!

Prävention erfolgt partizipativ, unter **besonderer Berücksichtigung der Erfahrungen von Betroffenen.**

- Gab oder gibt es Betroffene in Ihrer Institution? Nehmen Sie deren Perspektive ein und überprüfen Sie, inwieweit Ihre Maßnahmen dieser gerecht wird.

Auch ehrenamtliche Mandatsträger*innen benötigen eine Schulung (z.B. Caritasrat, Kirchenvorstand).

- Nehmen Sie Kontakt auf und vermitteln Sie Schulungsangebote.

Alle Regelungen sind analog **auf externe Personen, Ehrenamtliche oder Firmen anzuwenden** und müssen bei der Risikoanalyse mit in den Blick genommen werden. Das gilt auch, wenn diesem Personenkreis die kirchlichen Räume zur Nutzung überlassen werden.

- Überprüfen Sie die Regelung über Hausordnung und (Miet-) Verträge hinsichtlich der gleichzeitigen Nutzung der Räumlichkeiten durch die Einrichtung. Es ist notwendig, die

Präventionsordnung und das Institutionelle Schutzkonzept der Einrichtung anzuerkennen. Mindestanforderung ist hier, dass alle Angestellten und alle Ehrenamtliche den Verhaltenskodex und ggf. auch eine Selbstauskunftserklärung unterschreiben.

- Falls ein regelmäßiger Kontakt zu Kindern und Jugendlichen besteht, ist ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) erforderlich.
In diesem Fall muss mindestens eine Unterweisung zum Thema ‚sexualisierte Gewalt‘ erfolgen. Empfehlenswert ist eine dreistündige Basispräventionsschulung, die von den kath. Foren angeboten wird. Diese muss vom Drittunternehmen bzw. dem Träger selber finanziert werden.
- Der/Die Mieter*in ist verantwortlich, dass das Schutzkonzept und insb. der Verhaltenskodex von denen eingehalten werden, die kirchliche Räume nutzen. Für Erweiterte Führungszeugnisse gelten die gesetzlichen Vorgaben. Präventionsschulungen müssen nicht gemacht werden, wenn keine Berührungspunkte zu Minderjährigen und schutz-, oder hilfsbedürftigen Erwachsenen besteht.

Die Benennung der **Präventionsfachkräfte** soll zukünftig befristet **für höchstens fünf Jahre** erfolgen. Eine Wiederbenennung ist möglich. Für diese Aufgabe kommen nun auch neben Personen, die eine pädagogische oder psychologische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen haben, diejenigen in Frage, die anderweitig aufgrund von beruflichen oder privaten Erfahrungen für das Arbeitsfeld geeignet sind.

- Ausführliche Informationen zum Thema finden Sie im Paper für Präventionsfachkräfte.

Die Schulungsberechtigung der Schulungsreferent*innen ist zukünftig befristet auf drei Jahre.

- Kümmern Sie sich als Schulungsreferent*in rechtzeitig um die Verlängerung und beachten Sie, dass die Voraussetzung für eine Verlängerung eine Teilnahme an einem von der Präventionsstelle durchgeführten Vernetzungstreffen ist.
- Als Veranstalter*innen von Präventionsschulungen müssen Sie darauf achten, dass nur zertifizierte Schulungsreferent*innen zum Einsatz kommen.

Die **Datenschutz- und Dokumentationspflichten** müssen benannt werden.

- Benennen Sie konkret in Ihrem ISK die geltenden Vorschriften, wie beispielsweise die Vorgaben aus dem Kirchliches Datenschutzgesetz (KDG) oder dem Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (VVT).

PRÄVO, ABSATZ II, INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

In diesem Abschnitt haben wir Ihnen die wichtigsten Punkte aus dem Absatz II der Präventionsordnung zusammengefasst, die das Institutionelle Schutzkonzept betreffen:

§ 3 Risiko- und Potenzialanalyse

- Dieser Paragraph besagt, dass eine einrichtungsinterne Risikoanalyse durchgeführt werden muss.
- Bei der Überarbeitung muss der Ist- und Soll-Zustand miteinander abgeglichen werden.

§ 4 Personalauswahl und -entwicklung

- Hier wird die Verantwortung des kirchlichen Rechtsträgers für die **fachliche und persönliche Eignung von Personen**, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung und Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, betont.
- Das Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ muss im **Vorstellungsgespräch** und während der **Einarbeitungszeit** thematisiert werden. Ebenso muss eine Thematisierung in **Personalgesprächen** erfolgen.
- Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist ein **Pflichtthema in Aus- und Fortbildung**.
- Nach § 2 Abs. 5 und 6 (Strafbare sexualbezogene Handlungen nach dem 13. Abschnitt StGB sowie weitere sexualbezogene Straftatendes StGB; kirchliches Recht) **verurteilte Personen dürfen auf keinen Fall eingesetzt werden**.

§ 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Erweitertes Führungszeugnisse (EFZ) müssen **von ehren- und hauptamtlichen Personen im Abstand von fünf Jahren eingefordert werden.**

Das ist unter anderem auch im Bundeskinderschutzgesetz und Bundes-Teilhabegesetz geregelt. (s. Einschätzungstabelle vom BDKJ NRW zum EFZ: [bdkj-nrw.de/fileadmin/Downloads/Arbeitshilfe_Fuehrungszeugnisse_JHA.pdf](https://www.bdkj-nrw.de/fileadmin/Downloads/Arbeitshilfe_Fuehrungszeugnisse_JHA.pdf) (darin Anl. 2))

Im ISK ist festzuhalten, welche Personengruppen ein EFZ einreichen müssen.

Für Ehrenamtliche ist ein EFZ kostenlos, anders als bei Festangestellten und Honorarkräften (s. auch KAVO).

Es muss bei der Aufforderung zur Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses eine Bescheinigung der beruflichen Tätigkeit erstellt werden, die zur Beantragung berechtigt, bei Ehrenamtlichen mit dem Zusatz über die kostenfreie Beantragung. (s. Musterformular in der DiCV Arbeitshilfe S.31)

Hinweis: Der z.T. noch verwendete Begriff ‚polizeiliches Führungszeugnis‘ ist falsch.

Die Einsichtnahme ins EFZ ist unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen nach §1 Abs. 3 KDO dauerhaft zu dokumentieren. Von ehrenamtlich tätigen Personen ist eine Einverständniserklärung zur Speicherung des Datums der Einsichtnahme und des Ausstellungsdatums des Führungszeugnisses erforderlich.

Der Paragraph gibt das (einmalige) Einfordern der Selbstauskunftserklärung (SAE) von hauptamtlich Mitarbeitenden vor: Versicherung des Unterzeichnenden, dass keine Verurteilung wegen einer Straftat in §2 Absatz (siehe oben §4 persönliche Eignung) und keine Einleitung eines Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahrens bestehen. Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens Rechtsträger unverzüglich zu informieren

Die SAE ist nicht verpflichtend für Ehrenamtliche und Mandatsträger; Es muss eine Einschätzung in der Risikoanalyse nach Art, Intensität und Dauer des Einsatzes erfolgen.

Die SAE ist insbesondere ein geeignetes Instrument für Personen, die kein EFZ vorlegen können (z.B. Geflüchtete; kann in sieben Sprachen in der Präventionsstelle angefordert werden).

Hinweis: Es hat keine rechtlichen Konsequenzen für Ehrenamtliche, wenn sie falsche Angaben bei der SAE machen

§ 6 Verhaltenskodex

Hier wird die **partizipative Entwicklung im jeweiligen Arbeitsbereich von verbindlichen Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur sicherstellen (Verhaltenskodex) gefordert.**

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen:

- Sprache und Wortwahl bei Gesprächen
- Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Disziplinierungsmaßnahmen

Der Verhaltenskodex und die Sanktionen bei Nichteinhaltung müssen veröffentlicht werden.

Die Unterzeichnung ist eine verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Es muss sichergestellt werden, dass der Verhaltenskodex von Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen, welche mit Kindern und Jugendlichen im Kontakt stehen, und Mandatsträger*innen sowie Externen, welche die Räumlichkeiten nutzen oder regelmäßig betreten, unterschrieben und die Unterzeichnung dokumentiert wird. (Musterformular DiCV Arbeitshilfe, S. 38 oder Arbeitshilfe Anlage 16 zur Arbeitshilfe ISK)

§ 7 Beschwerdewege

Interne und externe Beratungs-, Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewege für Minderjährige sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigten, alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden müssen beschrieben werden.

Die Nennung beauftragter unabhängiger externer Ansprechpersonen für **Betroffene** muss öffentlich erfolgen.

Ansprechpersonen sind im Hinblick auf eine fachkompetente Einschätzung von vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt ebenfalls öffentlich zu benennen.

Alle Beteiligten, insbesondere Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, müssen durch entsprechende Maßnahmen angemessen über ihre **Rechte und Pflichten informiert werden.**

Handlungsleitfäden für eine Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Bearbeitung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt müssen entwickelt werden.

§ 8 Qualitätsmanagement

Der kirchliche Rechtsträger hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden.

Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigten **müssen über die Maßnahmen** zur Prävention und die Möglichkeit, Ideen, Kritik und Anregungen an den kirchlichen Rechtsträger weiterzugeben, **informiert werden.**

Für jede Einrichtung, für jeden Verband oder für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen muss eine Präventionsfachkraft benannt sein.

Die Überprüfung und ggf. Anpassung des institutionellen Schutzkonzeptes muss bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder **spätestens alle fünf Jahre erfolgen.**

Die Hilfen zur Evaluation werden von den Koordinationsstellen zur Verfügung gestellt.

Es ist notwendig, **Adressen immer aktuell zu halten:** Diese sollen ebenfalls online zugänglich sein und stets aktualisiert werden.

§ 9 Präventionsschulungen

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen **ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden** sowie ehrenamtlich Tätigen.

Anhand der Intensität und Regelmäßigkeit des Kontakts mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss festhalten werden, welche Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in welchem Umfang geschult werden.

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Abstand von mindestens fünf Jahren ist sicherzustellen.

Die Teilnahme ist vom kirchlichen Rechtsträger **dauerhaft zu dokumentieren**.

§ 10 Maßnahmen zur Stärkung

Es müssen geeignete Maßnahmen **zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene** (Primärprävention) angeboten werden.

Das erarbeitete ISK ist durch den kirchlichen Rechtsträger in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und der Präventionsbeauftragten des Bistums Aachen zur fachlichen Prüfung wper E-Mail zuzuleiten: praevention@bistum-aachen.de. Das ist gerne und sinnvollerweise vor der Inkraftsetzung möglich. Die Prüfung durch die Präventionsstelle ist eine fachliche Rückmeldung zu den Anforderungen der katholischen Präventionsordnung. Sie stellt keine Genehmigung des ISK dar.