



Institutionelles Schutzkonzept

Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen

für die Einrichtungen und Fachdienste des
Caritasverbandes für die Stadt Recklinghausen e.V.

gemäß der Präventionsordnung des Bistum Münster vom 01.05.2014

Stand: April 2021 (JS)

Inhaltsverzeichnis

0	Vorwort	04
1	Haltung / Kultur / Risikomanagement	04
2	Sensibilisierung	05
3	Qualifizierung	06
4	Transparenz / Offenheit / Beschwerde	07
5	Intervention	08
6	Kooperation/ Beteiligung	09
7	Therapie	10
8	Qualifizierte Personalauswahl	10
9	Anhang	11
	a. Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz	12
	b. Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster vom 01.05.2014 (Präventionsordnung)	21
	c. Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster vom 01.05.2014 (Ausführungsbest. PräVO)	26
	d. Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster	32
	e. Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst vom 18.11.2019	35

	f. Nulltoleranz, Unterstützung und Prävention – zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bistum Münster vom August 2020	50
	g. Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex als Schutzfaktoren im Sinne der Präventionsordnung (Handreichung für caritative Rechtsträger im Bistum Münster vom Februar 2021)	58
10	Institutionelle Schutzkonzepte der Einrichtungen und Fachdienste	
	a. Heilpädagogische Frühförderung	81
	b. Heilpädagogisches Familienzentrum St. Franziskus	83
	c. Raphael-Schule (Förderschule f. geistige Entwicklung)	89
	d. Familienzentrum St. Christophorus	97
	e. Kindertagespflege	100
	f. Kinder- und Jugendtreff Hillerheide	102
	g. Flüchtlingshilfe	104
	h. Ambulant betreutes Wohnen	106
	i. Kinder-, Jugend- und Familienhilfe	108
	j. Suchtberatung	110
	k. Schwangerschaftsberatung	112
	l. Sexualpädagogik	114
	m. Kurberatung	116
	n. youngcaritas	118
	o. Gemeindec Caritas	121
	p. Caritashäuser St. Hedwig – St. Michael – St. Gertrudis	125
11	Handlungsanweisungen	128
12	Hinweise auf Beratungsstellen und weiterführende Literatur	130

0. Vorwort für die Rahmenleitlinie

Die Fälle sexueller Gewalt in kirchlichen Einrichtungen haben die katholische Kirche, auch im Bistum Münster, schwer erschüttert und verunsichert.

Die Deutsche Bischofskonferenz hat sich in der Folge intensiv mit den Fragen des Umgangs mit sowie insbesondere mit der Prävention von Sexualisierter Gewalt und Grenzverletzung in kirchlichen Einrichtungen beschäftigt. Ziel ist es, eine größere Transparenz in den Bedingungen und Formen des Umgangs mit jungen und erwachsenen hilfsbedürftigen Menschen zu fördern sowie klare Regelungen zur Prävention und Vermeidung sexualisierter Gewalt einzuführen. Als Ergebnis hat Bischof Dr. Felix Genn zum 01.04.2011 die Präventionsordnung für das Bistum Münster erlassen, die dazu beitragen soll, dass der Schutz junger und erwachsener Schutzbedürftiger in den Pfarren und Einrichtungen erhöht werden soll und gleichzeitig auch die Mitarbeitenden geschützt und sensibilisiert werden. Die Präventionsordnung des Bistums Münster vom 01.04.2011 wurde am 01.05.2014 ersetzt durch die neue Präventionsordnung, die über Kinder und Jugendlichen hinaus auch schutz-bedürftige Erwachsene berücksichtigt. Eine Arbeitsgruppe im Caritasverband für die Stadt Recklinghausen e.V. war beauftragt, sich mit der Umsetzung der bischöflichen Präventionsordnung zu beschäftigen. Sie legt diese Rahmenleitlinie vor. Sie bildet verbindliche Eckpunkte ab, an denen sich die Verantwortlichen in den Fachdiensten und Einrichtungen orientieren können, um ein eigenes spezifisches Schutzkonzept zu erstellen.

Für die Entwicklung eines Schutzkonzeptes zur gewaltfreien Erziehung, zum grenzachtenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie mit schutzbedürftigen Erwachsenen und zum sicheren Umgang mit Fehlverhalten werden folgende Aspekte berücksichtigt:

1. Grundsätzliche Überprüfung der Haltung und Gestaltung des Umgangs miteinander auf allen Ebenen: Festlegung von Werten, Standards und übergreifende Prinzipien
2. Berücksichtigung von präventiven Maßnahmen: Entwicklung eines spezifischen Personalauswahlverfahrens, Schulung der Mitarbeitenden, Einführung eines Beschwerdemanagements, Transparenz, Überprüfung der Strukturen, etc.
3. Entwicklung von Maßnahmen der Krisenintervention: Krisenmanagement, Umgang mit Verdachtsfällen, Unterstützung der Opfer, Rehabilitation von zu Unrecht Verdächtigten etc.

Die Arbeitsgruppe bleibt in ihren Ausführungen bewusst knapp. Sie verweist auf die „Arbeitshilfe der Arbeitsgemeinschaft Erzieherische Hilfen im Bistum Münster (=AGE) zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten“. Hier finden sich für die Erstellung eines eigenen Regelwerkes weiterführende Hilfen sowie Checklisten und Fragenkataloge etc.. Die Arbeitshilfe ist in der Geschäftsstelle des Verbandes erhältlich.

1. Haltung/Kultur/Risikomanagement

1.1 Haltung

Die Einrichtungsleitung ist von der Bedeutung eines grenzachtenden und gewaltfreien Umgangs sowie eines sicheren Umgangs bei Fehlverhalten überzeugt und macht dies im Arbeitsalltag gegenüber Mitarbeitenden, erwachsenen Schutzbedürftigen, Eltern und Kindern/Jugendlichen deutlich.

Diese Haltung wird auch im formulierten Schutzkonzept der Einrichtung deutlich, z.B. durch:

- Beschreiben der Haltung zum Umgang mit Nähe und Distanz
- Darstellen der Konzepte im Umgang mit Angehörigen, Eltern und Sorgeberechtigten
- Darstellen des verbindlichen Umgangs mit konkreten Regeln
- Darstellen des Beschwerdemanagements und des Umgangs mit Kritik

1.2 Kultur

Die Einrichtungsleitung fördert ein Klima der Offenheit, des Vertrauens und des gegenseitigen Respekts. Die Kommunikations- und Entscheidungswege sind transparent und werden regelmäßig weiterentwickelt. Strukturen (Leistungsstrukturen, Teamstrukturen und Verantwortlichkeiten) sind eindeutig geregelt und transparent.

Die Grundhaltung gegenüber Kindern, Eltern und Mitarbeitenden ist geprägt durch Präsenz, Achtsamkeit, Wertschätzung und Einfühlung. Beteiligung an und Übernahme von Verantwortung wird unterstützt und eingefordert.

Mitarbeitergespräche sind fester Bestandteil in der Einrichtung.

Auf allen Hierarchieebenen des Verbandes gibt es institutionalisierte Möglichkeiten des Austauschs und der Kritik.

In regelmäßigen Abständen werden Projekte durchgeführt, die das Selbstbewusstsein und die Selbstbehauptung von Kindern und Jugendlichen stärken und sie sensibilisieren für grenzverletzendes Verhalten. Dazu können auch externe Fachleute in die Einrichtung geholt werden. Sexualpädagogische Inhalte werden in regelmäßigen Abständen aufgegriffen und mit den Kindern und Jugendlichen thematisiert. Erwachsene Hilfsbedürftige und ihre Angehörigen/gesetzlichen Vertreter werden über ihre Rechte informiert

1.3 Risikomanagement

Die Einrichtungsleitung und Mitarbeiterschaft sind informiert über Strukturen, die grenzverletzendes Verhalten begünstigen. In regelmäßigen Abständen wird anhand einer Checkliste eine Risikoanalyse in der Einrichtung durchgeführt, um Schwachstellen aufzudecken und potenzielle Gefahren zu minimieren.

2. Sensibilisierung

2.1 Schutzkonzept

Die Rahmenleitlinie wird in den einzelnen Fachdiensten und Einrichtung durch ein eigenes Schutzkonzept u.a. mit einem Verhaltenskodex konkretisiert. Im Verhaltenskodex geht es um:

- 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, der für die einzelnen Fachdienste und Einrichtungen festgelegt wurde, ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

2.2 Partizipative Erstellung des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept wird im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ von Trägervertretern, Mitarbeitervertretung, Leitungen, Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Minderjährigen / schutzbedürftigen Erwachsenen erstellt und auf die Einrichtungssituation hin konkretisiert.

Eltern und Kindern bzw. Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbedürftigen und ihren Angehörigen/gesetzlichen Vertretungen wird die Rahmenleitlinie/das Schutzkonzept ihrer Einrichtung ausgehändigt und in geeigneter Weise zur Kenntnis gebracht.

2.3 Sexualpädagogisches Konzept

Jede kind- und jugendbezogene Einrichtung formuliert zudem ein sexualpädagogisches Konzept und informiert in regelmäßigen Abständen über sexualpädagogische Inhalte.

Hier gilt: Informierte Kinder und Jugendliche sind am besten vor Übergriffen geschützt.

2.4 Regelmäßige Thematisierung - Qualitätsmanagement

Die Themen „sexuelle Gewalt“ und „grenzachtender Umgang im Umgang mit minder-jährigen oder erwachsenen Schutzbedürftigen“ werden in regelmäßigen Abständen verbindlich im Rahmen von Konferenzen und Dienstbesprechungen eingebracht.

Dabei geht es um die Entwicklung einer Kultur der Aufmerksamkeit. Es gilt, zu einer größtmöglichen Transparenz im Umgang mit den anvertrauten minderjährigen und erwachsenen Schutzbedürftigen zu gelangen und Strukturen in den Einrichtungen zu schaffen, die Grenzverletzungen und Übergriffe in den Einrichtungen verhindern.

Jede Einrichtung informiert in regelmäßigen Abständen die Eltern und Erziehungsberechtigten über das sexualpädagogische Konzept und das Schutzkonzept der Einrichtung.

In der Einrichtung gibt es einen offenen, regelmäßigen Austausch zum Thema „grenzachtender Umgang“, an dem auch Eltern und Kinder/Jugendliche beteiligt sind.

Jede Einrichtung muss selbst entscheiden, ob und wie das Schutzkonzept der Einrichtung durch Veranstaltungen, Ausstellungen, Kampagnen und Diskussionen in der Öffentlichkeit (z.B. Presse, Fachtagung etc.) dargestellt wird.

Die Leitungen der Einrichtungen und Dienste treffen sich regelmäßig einmal im Jahr mit der Präventionsfachkraft zu einem Austausch. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Kam es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution notwendig sind.

3. Qualifizierung

Alle Mitarbeitenden, die regelmäßigen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen haben, nehmen an Schulungen gemäß der „Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und Schutzbefohlenen im Bistum Münster“ teil.

3.1 Umfang

Es werden Schulungen für unterschiedliche Gruppen von Mitarbeitenden angeboten bzw. organisiert:

Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	12 Zeitstunden
Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	12 Zeitstunden
Praktikantinnen, Praktikanten, Ehrenamtliche und Honorarkräfte	06 Zeitstunden
Freiwilligendienstleistende (3 Stunden durch den CV Recklinghausen, 3 Stunden bei den Bildungstagen durch den Träger der Freiwilligendienste)	06 Zeitstunden
Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt (z. B. Hausmeister und Sekretärinnen)	03 Zeitstunden
Busbegleitdienste, Therapeutinnen u. Therapeuten	03 Zeitstunden

3.2 Inhalte

Diese Schulungen dienen der fachlichen, sozialen, methodischen und personalen Kompetenzerweiterung der Mitarbeitenden. Es geht dabei um:

- Die Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit Nähe und Distanz
- Die Sensibilisierung für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen im Hinblick auf sexualisierte Gewalt
- Die Kenntnis institutioneller Präventionsmaßnahmen und Schutzstrukturen, um handlungsfähig zu sein bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen
- Die Kenntnis rechtlichen und fachlichen Basis-Wissens zum Thema Kindeswohlgefährdung und Gefährdung Schutzbefohlener
- Eine Auseinandersetzung mit Grundhaltungen und Zielen der Sexualpädagogik

3.3 Ziele

In Fortbildungen, kollegialen Beratungen, Besprechungen und Konferenzen sowie in Supervisionen gilt es immer wieder neu auszuloten, wie viel Nähe unverzichtbarer Teil der pädagogischen und pflegerischen Arbeit ist; was Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene brauchen, um sich altersgerecht entwickeln zu können; wie Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen respektvoll, wertschätzend und grenzachtend begegnet werden kann.

3.4 Verantwortung

Jede Einrichtung muss entscheiden, welche Fortbildungs- und Supervisionsangebote für einzelne Mitarbeitende, Gruppen von Mitarbeitenden oder die gesamte Mitarbeiterschaft angeboten werden müssen, um die Zielsetzungen eines grenzachtenden Umgangs, einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung sowie eines sicheren Umgangs bei Fehlverhalten zu erreichen.

4. Transparenz / Offenheit / Beschwerde

Um die Weiterentwicklung von Qualität der Angebote in Diensten und Einrichtungen zu fördern, ist in allen Diensten und Einrichtungen ein transparentes und verbindliches Beschwerdeverfahren einzuführen und anzuwenden. Dies sichert zudem die Rechte von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen wie auch von deren Angehörigen/gesetzlichen Vertretungen.

Bei der Umsetzung des Beschwerdemanagements ist zu berücksichtigen, dass die KlientInnen / BewohnerInnen / PatientInnen häufig in einem subjektiv empfundenen Abhängigkeitsverhältnis zum Dienst / zur Einrichtung stehen. Kritik wird in der Regel nur dann geäußert, wenn das Gefühl besteht, dass dem genannten Personenkreis daraus keine negativen Folgen entstehen bzw. die Folgen ihres Verhaltens kalkulierbar sind. Manche der uns anvertrauten Menschen sind zudem gar nicht mehr in der Lage, sich zu äußern.

4.1 Faktoren für ein gelingendes einrichtungsindividuelles Beschwerdemanagement

1. Beschwerdefähigkeit und -sensibilisierung des Personenkreises anregen
2. Umsetzung eines an den vorhandenen Fähigkeiten orientierten Beschwerdemanagements, das alters- und entwicklungsgerecht, kultursensibel ist, sowie Menschen mit Behinderung eine für sie angemessene Beschwerdeführung ermöglicht
3. Gemeinsame Verantwortung für die Organisationskultur:
 - Organisation als lernende Organisation
 - Partizipation und Mitarbeiterorientierung
 - Wertschätzender Umgang, Vertrauensbildung, Kultur der Offenheit und Transparenz

4.2 Zweck und Ziele des Beschwerdemanagements

Bei der Umsetzung eines einrichtungsspezifischen Beschwerdemanagements geht es darum, für die Beschwerdeführer angemessene Voraussetzungen der Beschwerdeführung zu schaffen. Verbindliche Verfahrensstandards geben Trägern, Leitung und Mitarbeitenden Sicherheit im Umgang mit Beschwerden.

4.3 Vier Schritte des Beschwerdemanagements

1. Beschwerdestimulation
2. Beschwerdeannahme
3. Beschwerdebearbeitung
4. Beschwerdeauswertung

Ein zur Einrichtung/zum Fachdienst passendes Verfahren von der Beschwerdeannahme bis zur Beschwerdeauswertung ist zu entwickeln und darzustellen. Das Verfahren hat verbindlichen Charakter.

Das Beschwerdemanagement ist in den Organisationsstrukturen zu verankern. Relevante Gremien innerhalb der verbandlichen Struktur haben das Beschwerdemanagement regelmäßig aufzugreifen und Verbesserungsprozesse daraus abzuleiten.

5. Intervention

5.1 Grenzverletzendes Verhalten

Als grenzüberschreitende Handlungen sind anzusehen:

- Körperliche Misshandlungen
- Sexuelle Handlungen
- Das Ausüben psychischer Gewalt durch Abwertung und Verachtung
- Das Ausüben sozialer Isolation gegenüber Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbedürftigen

5.2 Meldung

Eine Meldung kann erfolgen durch einen Mitarbeitenden, durch ein Kind, einen Jugendlichen oder einen erwachsenen Schutzbefohlenen, durch eine betroffene Person oder durch andere Personen oder Institutionen. Ansprechpartner müssen im Beschwerdemanagement genannt sein. Erster Ansprechpartner ist die verbandseigene Präventionsfachkraft.

5.3 Krisenmanagement

Jede Einrichtung und jeder Dienst hat ein Krisenmanagement für Fehlverhalten festzulegen. Hilfreich sein kann in diesem Zusammenhang z. B. die „Arbeitshilfe der AGE Münster zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten“ – 3.2 „Krisenmanagement beim Umgang mit Fehlverhalten“. Eine Checkliste „Krisenmanagement bei Fehlverhalten“ ist zu erstellen und laufend zu überarbeiten.

Bei bestehenden Verdachtsmomenten und bei einer nachgewiesenen Tat ist die sofortige Freistellung schriftlich durch die Geschäftsführung anzuordnen. Wenn Indizien vorliegen, die auf eine Tatbegehung hinweisen, ist eine fristlose Verdachtskündigung in Erwägung zu ziehen. Ist die Tatbegehung nachweisbar, ist die fristlose Kündigung angezeigt.

Bei allen Kündigungen ist im Rahmen der Verhältnismäßigkeit zu überprüfen, ob auch ein milderes Mittel wie z. B. Ermahnung, Abmahnung oder Versetzung in Betracht kommt. In jedem Fall ist wegen der sehr komplexen Verfahren die rechtliche Unterstützung durch den Spitzenverband einzuholen.

5.4 Rechtliche Schritte

Geprüft werden muss, ob eine Strafanzeige erstattet wird. Die Begleitung und Beteiligung des Opfers ist sicherzustellen. Eine Anzeigenpflicht für die Einrichtung oder den Dienst besteht nicht.

5.5 Reflexion und Weiterentwicklung

Jede durchstandene Krise soll durch eine eingehende Analyse des Krisenmanagements genutzt werden zur konzeptionellen Weiterentwicklung hinsichtlich der Strukturqualität, der pädagogischen Konzeptionen und der Personalentwicklung innerhalb einzelner Einrichtungen und Dienste oder innerhalb des gesamten Verbandes.

6. Kooperation und Beteiligung

6.1 Einbeziehung von erfahrenen Fachkräften

Bei einem Verdacht auf grenzverletzenden Umgang / sexuellen Missbrauch eines minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen ist durch die Einrichtung die insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII oder § 8b SGB VIII beratend hinzuzuziehen. Die insoweit erfahrenden Fachkräfte des Caritasverbandes für die Stadt Recklinghausen e.V. sowie die Verfahrensweise bei bestehendem Verdacht sind der Handreichung „Vorgehensweise bei Kindeswohlgefährdung“ und dem Ablaufschema „Gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung“ (Stand: 27.05.2013) zu entnehmen. Handreichung und Ablaufschema liegen allen Einrichtungen und Diensten des Verbandes vor und sind allen Mitarbeitern bekannt.

6.2 Präventionsfachkraft

Beim Caritasverband für die Stadt Recklinghausen ist eine Präventionsfachkraft tätig. *Josef Schlierkamp* berät die Einrichtungen und Dienste zu allen Fragestellungen, die den Schutz der Kinder, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen (z. B. Menschen mit Behinderungen oder Demenz) vor sexuellen Übergriffen betreffen.

Die Präventionsfachkraft wird gemeinsam mit den Leitungen aktiv, wenn es Verdachtsmomente für sexuelle Übergriffe gibt.

Für eine Beratungsanfrage erfolgt der Erstkontakt per E-Mail: praeventionsfachkraft@caritas-recklinghausen.de. Herr Schlierkamp nimmt dann den Kontakt auf.

6.3 Unabhängige Ansprechpersonen des Bistums Münster

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch gegen Haupt- und Ehrenamtliche können folgende unabhängige Ansprechpersonen kontaktiert werden:

- Bernadette Böcker-Kock
Telefon: 0151 63404738
E-Mail: sekr.kommission@bistum-muenster.de
- Hildegard Frieling-Heipel
Telefon: 0173 1643969
E-Mail: sekr.kommission@bistum-muenster.de
- Bardo Schaffner
Telefon: 0151 43816695
E-Mail: sekr.kommission@bistum-muenster.de

6.4 Beteiligung

Jede Einrichtung und jeder Dienst hat ein gesichertes Recht auf Beteiligung einzuräumen. Diese ist auf das jeweilige Alter und den Entwicklungsstand der Kinder/Jugendlichen und der erwachsenen Schutzbefohlenen abgestimmt. Die Partizipation ist als eine Form von

Prävention anzusehen und beinhaltet u.a. das Thematisieren von Grenzverletzungen, Gefühlen und das Aufstellen von Umgangs- bzw. Hausregeln in geschützten und verlässlichen Gesprächssituationen und Ritualen. Pflegesituationen sind von allen Mitarbeitern mit Achtsamkeit und Respekt zu gestalten.

Zur Erstellung eines Beteiligungsverfahrens kann z. B. die Arbeitshilfe „Sicherung der Rechte von Kindern als Qualitätsmerkmal von Kindertageseinrichtungen“ der Bundesgemeinschaft Landesjugendämter hilfreich sein.

Bei der Entwicklung eines Präventionskonzeptes für jede Einrichtung können z. B. die Präventionsgrundsätze für Kinder- und Jugendliche (zu finden auf der Homepage www.bistum-muenster.de) zur Orientierung dienen.

Im Sinne einer Bildungs- und Erziehungspartnerschaft ist nicht nur die Beteiligung der Kinder und Jugendlichen bei der Erstellung der Konzepte vorgesehen, sondern ebenso die Beteiligung der Sorgeberechtigten.

Für den Bereich der Behinderten- und Seniorenhilfe...

7. Therapie

7.1 Aktiver Hinweis

Jede Einrichtung und jeder Dienst des Verbandes hat neben der bedarfsgerechten Begleitung seiner minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen wie auch ihrer Sorgeberechtigten therapeutische Unterstützungsangebote durch externe Beratungsstellen aufzuzeigen. Dies ist sowohl bei einem bestätigten Verdacht, als auch bei einem (noch) nicht eindeutig bewiesenen Verdacht auf sexuellem Missbrauch sicherzustellen.

7.2 Zusammenstellung von Adressen

In jeder Einrichtung liegt eine aktuelle Liste der Beratungsstellen vor, die von den Einrichtungen und Diensten in regelmäßigen Abständen evaluiert wird. Den Mitarbeitern ist diese Liste bekannt. Die insoweit erfahrene Fachkraft nach §8a SGB VIII bzw. §8b SGB VIII kann beratend bei der Suche nach einem geeigneten Beratungs- / Betreuungsangebot hinzugezogen werden (Erfahrungsberichte).

8. Qualifizierte Personalauswahl

Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden in unseren Diensten und Einrichtungen, gilt es für Verantwortliche des Trägers zu vermeiden, dass Personen mit grenzverletzenden und pädophilen Neigungen eingestellt werden. Dies gilt ebenso bei der Beschäftigung von Honorarkräften sowie ehren- und nebenamtlichen Mitarbeitenden.

Die qualifizierte Personalauswahl beschäftigt sich mit der fachlichen und persönlichen Geeignetheit ebenso wie mit den formal-juristischen Voraussetzungen:

8.1 Überprüfung der Fachlichkeit als Einstellungsvoraussetzung

- Fachkräftegebot gemäß § 72 SGB VIII für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe: Der Gesetzgeber fordert nur Personen zu beschäftigen, die sich persönlich eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben.
- Bundeskinderschutzgesetz (01.01.2012): Verpflichtung zur Überprüfung der Fachlichkeit und der persönlichen Eignung des Personals
- Kennzeichen und Merkmale persönlicher Eignung und erforderlicher Fachlichkeit: Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens gilt es, neben der gesetzlich geforderten formal nachvollziehbaren Fachlichkeit (Ausbildungsnachweise) die erforderliche

Fachlichkeit bezogen auf das jeweilige Arbeitsfeld auf der Basis weiterer im Vorfeld definierter Kennzeichen und Merkmale zu überprüfen.

8.2 Formal-juristischen Voraussetzungen

Hier sind die folgenden gesetzlichen Regelungen zu beachten:

- a) Gemäß § 72a SGB VIII bzw. § 30 Abs. 5 und 30a BZRG Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
- b) Gemäß der Präventionsordnung des Bistums Münster vom 01.05.2014 (PrävO)
 - Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
 - Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Kinder + Jugendliche
 - Vorlage der Selbstauskunftserklärung gemäß Prävo Bistum Münster
 - Beachten der Wiederholung nach Vorgabe Prävo Bistum Münster

8.3 Gestaltung des Personalauswahlverfahrens:

- Gestaltung der Stellenausschreibung

Hiermit soll frühzeitig transparent sein, welche Standards in der Einrichtung / dem Dienst erwartet werden. Zudem sollen diejenigen Bewerber/-innen schon im Vorfeld abgeschreckt werden, die pädophil oder in ihren Reaktionsmustern gewaltbereit sind.

- Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Systematische und gründliche Auswertung der Unterlagen, um anhand dessen mit Bewerbern ins Gespräch zu kommen (siehe Kapitel 8.1 AGE Arbeitshilfe „Checkliste zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen“).

- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Bewerbungsgesprächs

Teilnehmende, Rollenverteilung, Abgleich Informationsstand zu Bewerbungsunterlagen, Reihenfolge der Kandidaten, Zeitplan, Organisation der Rahmenbedingungen: s. Kapitel 8.1 AGE Arbeitshilfe „Beobachtungshilfe zur Auswertung des Gesprächs“.

9. Anhang

- a. Rahmenordnung - Prävention gegen sexuelle Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz.
- b. Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster vom 01.05.2014 (Präventionsordnung).
- c. Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3,5,6,7,8,9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster vom 01.05.2014 (Ausführungsbest. Prävo).
- d. Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster
- e. Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst
- f. Nulltoleranz, Unterstützung und Prävention – zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bistum Münster



Diese Rahmenordnung wurde vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz am 18. November 2019 in Würzburg beschlossen.

Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

Präambel

Die Verantwortung für die Prävention gegen sexualisierte Gewalt obliegt dem (Erz-)Bischof als Teil seiner Hirtensorge.

Die Prävention ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Ziel der katholischen Kirche und ihrer Caritas ist es, allen Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf der Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten.

In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt geschützt werden.

Auch psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden.

Prävention als Grundprinzip professionellen Handelns trägt bei Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden.

Dabei ist die Sexualität als ein Bereich des menschlichen Lebens zu würdigen: „Gott selbst hat die Geschlechtlichkeit erschaffen, die ein wunderbares Geschenk für seine Geschöpfe ist.“¹

In allen pädagogischen Einrichtungen soll eine Sexualpädagogik vermittelt werden, die Selbstbestimmung und Selbstschutz stärkt.

Unterschiedliche Bedarfs- und Gefährdungslagen müssen bei allen Präventionsmaßnahmen angemessen berücksichtigt werden.

Ziel von Prävention in Diözesen, Ordensgemeinschaften, neuen Geistlichen Gemeinschaften, kirchlichen Bewegungen und Initiativen sowie in kirchlichen und caritativen Institutionen und

¹ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben *Amoris laetitia* vom 19. März 2016, Nr. 150.

Verbänden ist es, eine Kultur des achtsamen Miteinanders zu praktizieren und weiter zu entwickeln.

Diese Rahmenordnung richtet sich an alle, die im Geltungsbereich der Deutschen Bischofskonferenz für das Wohl und den Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Verantwortung und Sorge tragen.

Das Ziel dieser Rahmenordnung ist eine abgestimmte Vorgehensweise im Geltungsbereich der Deutschen Bischofskonferenz.

Sie ist Grundlage für weitere diözesane Regelungen.

Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sollen von der (Erz-)Diözese nur dann als förderungswürdig anerkannt werden, wenn sie sich zur Anwendung der Rahmenordnung oder der jeweiligen diözesanen Präventionsregelungen verpflichtet haben.

Sonstige Rechtsträger sollen von der (Erz-)Diözese nur dann als förderungswürdig anerkannt werden, wenn sie sich zur Anwendung der Rahmenordnung oder der jeweiligen diözesanen Ausführungsbestimmungen verpflichtet haben.

1. Begriffsbestimmungen

1.1 Prävention im Sinne dieser Ordnung meint alle Maßnahmen, die vorbeugend (primär), begleitend (sekundär) und nachsorgend (tertiär) gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ergriffen werden. Sie richtet sich an Betroffene, an die Einrichtungen mit ihren Verantwortlichen, in denen mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, und auch an Beschuldigte/Täter.

1.2 Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

- Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- Ordensangehörige,
- Kirchenbeamte,
- Arbeitnehmer,
- zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikanten,
- Leiharbeiter und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer.

Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst entfaltet diese Rahmenordnung, soweit sie das Arbeitsverhältnis berührt, nur dann rechtliche Wirkung, wenn sie von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen im Sinne des Artikel 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen worden ist.

Für ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gilt diese Rahmenordnung entsprechend.

- 13 Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Rahmenordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Die Rahmenordnung berücksichtigt dabei die Bestimmungen des kirchlichen und des staatlichen Rechts und bezieht sich somit
- sowohl auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten
 - als auch auf solche nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST, nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach Art 4 § 1 n. 1 SST in Verbindung mit can. 1378 § 1 CIC, soweit sie an Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden
 - und auf Handlungen nach Art. 1 § 1 a) VeL².
 - Zusätzlich findet sie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls Anwendung bei Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

Sie betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb und außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

- 14 Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind Schutzbefohlene im Sinne des § 225, Abs. 1 des StGB³.

Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlichen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieser Rahmenordnung besteht.

Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind.

Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.

² Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben *motu proprio datae Vos estis lux mundi* (VeL) vom 7. Mai 2019.

³ Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die

1. seiner Fürsorge oder Obhut untersteht, 2. seinem Hausstand angehört, 3. von dem Fürsorgepflichtigen seiner Gewalt überlassen worden oder 4. ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, (...). (StGB § 225 Abs. 1)

2. Grundsätzliche Anforderungen an Präventionsarbeit

Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein.

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören insbesondere auch die Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen selbst.

Die Erfahrungen von Betroffenen werden dabei besonders berücksichtigt.

3. Institutionelles Schutzkonzept

Auf der Basis einer Schutz- und Risikoanalyse trägt der Rechtsträger die Verantwortung für die Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs. Diese sind regelmäßig – spätestens alle fünf Jahre – zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Schutzkonzepte in Einrichtungen und Diensten werden in Abstimmung mit der diözesanen Koordinationsstelle ausgestaltet (siehe Ziff. 4).

Alle Bausteine eines institutionellen Schutzkonzeptes sind zielgruppengerecht und lebensweltorientiert zu konzipieren.

3.1 Personalauswahl und -entwicklung

Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten im kirchlichen Dienst.

3.1.1 Erweitertes Führungszeugnis

Beschäftigte im kirchlichen Dienst müssen, entsprechend den gesetzlichen dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige besteht, soweit es die gesetzlichen Regelungen bestimmen.

Diese Einsichtnahme ist dauerhaft zu dokumentieren.

3.1.2 Selbstauskunftserklärung

Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. nach Aufgabe und Einsatz wird von den Verantwortlichen geprüft, ob eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen und zu dokumentieren ist. Diese enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwalt-schaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwalt-schaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

3.1.3 Dritte

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, sind diese Regelungen analog anzuwenden.

3.1.4 Aus- und Fortbildung

In allen Fällen, in denen die Diözese die Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im kirchlichen Dienst selbst- oder mitverantwortet, besteht die Verpflichtung, die Themenfelder der Prävention verbindlich zu regeln.

3.2 Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex ist im jeweiligen Arbeitsbereich zu erstellen.

Dieser regelt für den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Der jeweilige Verhaltenskodex ist von allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst durch Unterzeichnung anzuerkennen.

Die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

3.3 Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

Um das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen sowie der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu sichern, muss der Rechtsträger alle erforderlichen Normen, Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen verbindlich erlassen.

Soll der Verhaltenskodex arbeitsrechtliche Verbindlichkeit erhalten, muss der Rechtsträger ihn als Dienstanweisung erlassen.

Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind hierbei zu beachten.

3.4 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall⁴

Jeder Rechtsträger beschreibt im Rahmen des institutionellen Schutzkonzepts die Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall. Dazu gehören interne und externe Beratungsmöglichkeiten und Melde- und Beschwerdewege. Diese müssen in geeigneter Weise bekannt gemacht werden.

Im institutionellen Schutzkonzept sind Maßnahmen zu beschreiben, wie nach einem aufgetretenen Verdacht oder konkreten Vorfall die Unterstützung im jeweiligen System aussehen soll.

Personen mit Kontakt zu Betroffenen oder Kontakt zu Beschuldigten bzw. Tätern erhalten kontinuierlich Supervision.

3.5 Qualitätsmanagement

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

Für jede Einrichtung, für jeden Verband oder für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen muss eine für Präventionsfragen geschulte Person zur Verfügung stehen, die bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts beraten und unterstützen kann.

Als Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit ist im Rahmen der Auswertung eines Verdachts oder Vorfalls das Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

3.6 Präventionsschulungen

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Alle anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt hinzuweisen. Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Grundkenntnisse und weiterführende Kompetenzen insbesondere zu Fragen von

- angemessener Nähe und Distanz,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- Psychodynamiken Betroffener,
- Strategien von Tätern,
- (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen,
- sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen,
- Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensible Bildung,
- regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.

Schulungen sind zielgruppengerecht hinsichtlich Zielformulierung, Inhalten, Methoden und Umfang zu differenzieren.

Personen in Leitungsfunktionen werden zusätzlich zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung bei der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes geschult.

Dabei stehen das Kindeswohl, die Rechte und der Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Mittelpunkt. Schwerpunkte bilden dabei Maßnahmen, die sowohl Straftaten als auch Formen sexualisierter Gewalt unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit erschweren oder verhindern.

3.7 Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers

Jeder Rechtsträger hat darüber hinaus geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu entwickeln. Dazu gehört auch die Einbeziehung des Umfelds zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt (Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, Angehörige und gesetzliche Betreuungen).

4. Koordinationsstelle

4.1 Der (Erz-)Bischof unterhält eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Er benennt zur Leitung eine oder mehrere qualifizierte Person/en als Präventionsbeauftragte. Sie berichten der Bistumsleitung regelmäßig über die Entwicklung der Präventionsarbeit.

4.2 Der (Erz-)Bischof kann mit anderen (Erz-)Bischöfen eine interdiözesane Koordinationsstelle einrichten.

4.3 Sofern Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts eigene Präventionsbeauftragte ernannt haben, arbeiten die diözesanen Präventionsbeauftragten mit diesen zusammen.

4.4 Die diözesane Koordinationsstelle hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Einbindung von Betroffenen gemäß Ziff. 2,
- Beratung der kirchlichen Rechtsträger bei der Entwicklung, Umsetzung und Fortschreibung von institutionellen Schutzkonzepten,
- fachliche Prüfung der Schutzkonzepte der kirchlichen Rechtsträger,
- Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen (gem. Ziff. 3.6),
- Sicherstellung der Qualifizierung und Information der für Präventionsfragen geschulten Person (gem. Ziff. 3.5.),

- Vernetzung der Präventionsarbeit inner- und außerhalb der Diözese sowie zu den Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs gemäß der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst,
- Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
- Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
- Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
- Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
- Vermittlung von Fachreferenten,
- Entwicklung von Präventionsmaterialien und -projekten sowie Information über Präventionsmaterialien und -projekte,
- Öffentlichkeitsarbeit.

5. Datenschutz

5.1 Soweit diese Rahmenordnung sowie zur Ergänzung und Konkretisierung durch den Diözesanbischof erlassene Rechtsvorschriften auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO).

5.2 Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen für Personalakten, Voruntersuchungsakten etc. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern.

Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderlichen Löschungen, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte des Betroffenen oder Dritter nicht beeinträchtigt werden.

6. Ausführungsbestimmungen

Ausführungsbestimmungen zu dieser Ordnung erlässt der Ortsordinarius.

7. Inkrafttreten

Die vorstehende Rahmenordnung ersetzt Regelungen, die aufgrund der Rahmenordnung vom

26. August 2013 erlassen worden sind. Sie tritt zum 1. Januar 2020 in Kraft und ist in regelmäßigen Abständen, spätestens alle fünf Jahre, auf die Notwendigkeit von Anpassungen zu überprüfen.

..... (Ort), den..... (Datum)

..... (Unterschrift)

Name des (Erz-)Bischofs

(Erz-)Bischof von

Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster

(Präventionsordnung)

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz hat am 26. August 2013 die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen aus den Jahren 2002 und 2010 fortgeschrieben (KA 2013, Art. 244).

Ebenfalls am 26. August 2013 hat die Deutsche Bischofskonferenz die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt aus dem Jahr 2010 fortgeschrieben (KA 2014, Art. 129).

In Anerkennung ihrer Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben sich die (Erz-)Bischöfe der in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen auf gemeinsame Anforderungen und Vorgaben zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verständigt. Auf dieser Grundlage wird für den nordrhein-westfälischen Teil der Diözese Münster, unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen, die nachfolgende Präventionsordnung erlassen:

I. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung findet Anwendung auf kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen, die dem Bischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere die Diözese, die Kirchengemeinden, die Verbände von Kirchengemeinden und die Gemeindeverbände sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.

(2) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf alle sonstigen vom zuständigen Bischof als kirchlich anerkannten Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, caritativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich der Diözese. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-) Verbände, Stiftungen und Gesellschaften.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst neben strafbaren, sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

(2) Strafbare sexualbezogene Handlungen sind Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB. (3) Strafbare sexualbezogene Handlungen nach kirchlichem Recht sind solche nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach

can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).

(4) Sonstige sexuelle Übergriffe sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen und grenzüberschreitend sind.

(5) Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche Handlungen, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen sind. (6) Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Ordnung sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Absatz 2 bis 5 besteht.

(7) Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Soweit eine Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (1-Euro-Jobber) auch Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung.

II. Institutionelles Schutzkonzept

§ 3 Institutionelles Schutzkonzept

Jeder Rechtsträger hat entsprechend den §§ 4-10 ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

§ 4 Persönliche Eignung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

(2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

(3) Personen im Sinne von § 2 Abs. 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind.

§ 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

(1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger von Personen gem. § 2 Abs. 7 bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der zu diesem Paragraphen erlassenen Ausführungsbestimmung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen.

Ebenso haben sie sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. (2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang insbesondere im Hinblick auf folgende Personengruppen:

1. Kleriker einschließlich der Kandidaten für das Weiheamt;
2. Ordensangehörige oder Mitarbeitende in einem Gestellungs- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Bischofs;
3. Pastoral- und Gemeindeferenten/innen sowie Anwärter/innen auf diese Berufe. Bei in anderen Diözesen oder einem Orden inkardinierten Klerikern, die bereits ihrem Inkardinationsoberen ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben, reicht die Vorlage einer Kopie des jeweils aktuellen Originals. Für die in den Nrn. 2 und 3 genannten Personengruppen gilt Satz 2 entsprechend.

§ 6 Verhaltenskodex

(1) Jeder Rechtsträger gewährleistet, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen (Verhaltenskodex), im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt werden. Der Verhaltenskodex hat den von der zuständigen Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt festgelegten Standards zu entsprechen.

(2) Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

(3) Der Verhaltenskodex ist von den Personen gem. § 2 Abs. 7 durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

(4) Dem Rechtsträger bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.

§ 7 Beschwerdewege

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind interne und externe Beratungs-, Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewege für die Minderjährigen sowie die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sowie den im § 2 Absatz 7 genannten Personenkreis zu beschreiben.

§ 8 Qualitätsmanagement

Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Hierzu gehört auch die Nachsorge in einem irritierten System.

§ 9 Aus- und Fortbildung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Abs. 7 ist.

(2) Dies erfordert Schulungen insbesondere zu Fragen von

1. angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
2. Strategien von Täterinnen und Tätern,
3. Psychodynamiken der Opfer,
4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
5. Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
6. eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
8. Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
9. Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen;
10. sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

§ 10 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene (Primärprävention) sind zu entwickeln.

III. Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

§ 11 Präventionsbeauftragter

(1) Der Bischof errichtet eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Aktivitäten.

(2) Als Leiter/in der diözesanen Koordinationsstelle wird ein/e Präventionsbeauftragte/r bestellt. Die Bestellung erfolgt durch den Bischof für einen Zeitraum von drei Jahren. Die Wiederbestellung ist möglich.

(3) Der/die Präventionsbeauftragte ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung mit den Präventionsbeauftragten der anderen in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen verpflichtet. Er/sie wirkt darauf hin, dass möglichst einheitliche Präventionsstandards entwickelt werden.

(4) Mehrere (Erz-)Bischöfe können eine gemeinsame Koordinationsstelle einrichten und eine/n gemeinsame/n Präventionsbeauftragte/n als Leiter/in bestellen.

(5) Die Koordinationsstelle nach Absatz 1 hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Beratung und Abstimmung bei der Entwicklung und Umsetzung von institutionellen Schutzkonzepten,
2. Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
3. Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
4. Organisation von Multiplikatoren- und Mitarbeiterschulungen,
5. Sicherstellung der Qualifizierung und Information der Präventionsfachkräfte gem. § 12 und Einladung zur regelmäßigen Reflexion und Weiterbildung,
6. Vermittlung von Fachreferenten/innen,
7. Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
8. Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
9. Entwicklung und Information von Präventionsmaterialien und -projekten,
10. Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der Pressestelle des Bistums,
11. Fachlicher Austausch mit den Erstansprechpartnern für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs der Diözese.

§ 12 Präventionsfachkraft

(1) 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. Die Bezeichnung lautet "Präventionsfachkraft".

(2) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen.

IV. Rechtsfolgen

§ 13 Förderungsfähigkeit

Rechtsträger gem. § 1 Abs. 2, die diese Präventionsordnung nicht zur Anwendung bringen und auch kein eigenes, von der diözesanen Koordinationsstelle als gleichwertig anerkanntes Regelungswerk haben, werden bei der Vergabe diözesaner Zuschüsse nicht berücksichtigt.

V. Schlussbestimmungen

§ 14 Ausführungsbestimmungen

Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar.

§ 15 Inkrafttreten

(1) Diese Präventionsordnung tritt zum 1. Mai 2014 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Präventionsordnung vom 1. April 2011 (KA 2011; Art. 65) außer Kraft.

Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Ausführungsbest. PräVO)

Gemäß § 14 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung – PräVO) (KA 2014, Art. 130) werden zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Präventionsordnung folgende Ausführungsbestimmungen erlassen:

I. Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept¹

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 Präventionsbeauftragte² steht bei der Erstellung von institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.
2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein institutionelles Schutzkonzept entwickeln.
3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.
4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.
5. In das institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4-10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.
6. Das erarbeitete institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 30.06.2016 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und der/dem Präventionsbeauftragten der Diözese zuzuleiten.

¹ Seitens der Präventionsbeauftragten in den nordrhein-westfälischen (Erz-) Diözesen werden für die verschiedenen Arbeitsfelder Modelle von institutionellen Schutzkonzepten unter Einbeziehung von Spitzen- bzw. Dachverbänden entwickelt und den kirchlichen Rechtsträgern zur Unterstützung ihrer eigenen Entwicklungsbemühungen als Orientierung zur Verfügung gestellt werden. Diese beinhalten auch Arbeitshilfen für die Risikoanalyse. Die Modelle müssen auf die jeweilige Situation hin entsprechend angepasst werden.

² Soweit personenbezogenen Bezeichnungen im Interesse der Lesbarkeit und Verständlichkeit im Folgenden in der männlichen Form stehen, wird diese Form verallgemeinernd verwendet und bezieht sich auf beide Geschlechter.

II. Ausführungsbestimmungen zu § 5 Prävo Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

1. Die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses enthält die Bescheinigung der beruflichen Tätigkeit, die zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt. Die anfallenden kommunalen Kosten für die Erteilung trägt der kirchliche Rechtsträger. Ausgenommen ist die Kostenübernahme bei Neueinstellungen.
2. Bei ehrenamtlich tätigen Personen, deren Tätigkeit nach Art und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen nach Einschätzung des Rechtsträgers oder gemäß einer Vereinbarung nach § 72a SGB VIII eine Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erforderlich macht, enthält die Aufforderung die Bescheinigung der ehrenamtlichen Tätigkeit, die entsprechend den jeweiligen rechtlichen Bestimmungen zu einer kostenfreien Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt.
3. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass beim Umgang mit den Daten der Führungszeugnisse (einschließlich der Dokumentation der Daten) die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz – KDO in der jeweiligen geltenden Fassung und ggf. vorrangigen bereichsspezifischen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften (vgl. § 1 Abs.3 KDO) eingehalten werden.
4. Zur Prüfung der Art, Dauer und Intensität des Kontaktes kann der kirchliche Rechtsträger ein Prüfschema³ verwenden. Der kirchliche Rechtsträger hat das von ihm benutzte Prüfschema zu dokumentieren.
5. Kirchliche Rechtsträger fordern alle Personen gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung mit Ausnahme von allen ehrenamtlich Tätigen auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom kirchlichen Rechtsträger verwaltet und aufbewahrt.

III. Ausführungsbestimmungen zu § 6 Prävo Verhaltenskodex

1. Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass ein Verhaltenskodex im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt, veröffentlicht und damit verbindlich wird.
2. Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sind, soweit vorhanden:
 - der kirchliche Rechtsträger oder dessen Vertreter,
 - die Mitarbeitervertretung,
 - ein Mitarbeitender in leitender Verantwortung,
 - Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige,
 - Minderjährige und/oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren gesetzliche Vertreter angemessen einzubinden.
3. Der Rechtsträger dokumentiert, wer an der Entwicklung mitgewirkt hat.

Jeder kirchliche Rechtsträger gewährleistet darüber hinaus, dass der Verhaltenskodex verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen umfasst:

- 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.

4. Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen erhalten eine Ausfertigung des Verhaltenskodex, den sie durch ihre Unterschrift anzuerkennen haben.

5. Der kirchliche Rechtsträger hat Sorge dafür zu tragen, dass der unterzeichnete Verhaltenskodex unter Beachtung der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen abgelegt bzw. die Unterzeichnung von ehrenamtlich Tätigen dokumentiert wird.

6. Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

7. Bis zur Erstellung eines Verhaltenskodex ist das bisherige Muster der Selbstaussageerklärung gemäß § 6 der am 01.04.2011 in Kraft getretenen Präventionsordnung (KA 2011, Art. 65) weiterhin zu verwenden.

IV. Ausführungsbestimmungen zu § 7 PräVO Beschwerdewege

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat in seinem institutionellen Schutzkonzept Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufzuzeigen, um sicherzustellen, dass Missstände von allen Betroffenen (Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Eltern, Personensorgeberechtigten und gesetzlichen Betreuern) benannt werden können.

2. Der kirchliche Rechtsträger hat durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass alle Beteiligten, insbesondere Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, regelmäßig und angemessen über ihre Rechte und Pflichten informiert werden.

3. Der kirchliche Rechtsträger benennt im Hinblick auf eine fachkompetente Einschätzung von vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt Ansprechpersonen, die bei unklaren und uneindeutigen Situationen zur Klärung hinzugezogen werden können.

4. Der kirchliche Rechtsträger hat in seinem Zuständigkeitsbereich sicherzustellen, dass im Hinblick auf die Benennung sexualisierter Gewalt und sexueller Grenzverletzungen die beauftragten Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt der (Erz-)Diözese bekannt gemacht sind.

5. Um die ordnungsgemäße Bearbeitung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt zu gewährleisten, veröffentlicht der kirchliche Rechtsträger in geeigneter Weise im jeweiligen Rechtsbereich Handlungsleitfäden. Diese haben sich an der diözesanen Ordnung zur

Umsetzung der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (KA 2013, Art. 244) zu orientieren. Hierbei ist insbesondere auf ein transparentes Verfahren mit klarer Regelung der Abläufe und Zuständigkeiten und auf die Dokumentationspflicht Wert zu legen.

V. Ausführungsbestimmungen zu § 8 PräVO Qualitätsmanagement

1. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorge- berechtigte oder gesetzliche Betreuer über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und die Möglichkeit haben, Ideen, Kritik und Anregungen an den kirchlichen Rechtsträger weiterzugeben.
2. Sämtliche Maßnahmen zur Prävention sind mittels eines geeigneten und angemessenen Instruments (Fragebogen, Befragung, persönliche Gespräche etc.) zu evaluieren und zu überprüfen. Die Ergebnisse sind auszuwerten und sollen in die Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen und den Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ einfließen.
3. Der kirchliche Rechtsträger trägt dafür Sorge, dass das institutionelle Schutzkonzept bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.
4. Wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt in seinem Zuständigkeitsbereich gekommen ist, prüft der kirchliche Rechtsträger in Zusammenarbeit mit den Beteiligten, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Dabei ist auch zu prüfen, inwieweit geschlechtsspezifische Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne wie für Gruppen auf allen Ebenen der Institution notwendig sind.
5. Der kirchliche Rechtsträger stellt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Information der Öffentlichkeit sicher. Auf Wunsch berät die Pressestelle der Diözese oder des Spitzen- bzw. Dachverbandes den Rechtsträger in solchen Fällen.

VI. Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO Aus- und Fortbildung

1. Die Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen sind arbeitsfeldbezogen zu definieren und dienen der Sensibilisierung, der Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt und der Erarbeitung eines fachlich-adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnisses in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Die innere Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen soll durch die Auseinandersetzung mit den unter § 9 Abs. 2 Präventionsordnung genannten Themen gestärkt und weiterentwickelt werden. Das Ziel jeder Schulung ist auch die Vermittlung von nötigen Interventionsschritten, die zur Handlungssicherheit bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt beitragen.
2. Der kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet, alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die in ihrer Arbeit Kontakt mit Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen

Erwachsenen haben, gründlich über die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu informieren bzw. zu schulen.

3. Der kirchliche Rechtsträger differenziert bei den unterschiedlichen Personengruppen, welche Intensität und Regelmäßigkeit in der Arbeit mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen besteht.

4. Der kirchliche Rechtsträger entscheidet anhand des arbeitsfeldspezifischen diözesanen Curriculums, welche Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in welchem Umfang geschult werden.

- Mitarbeitende in leitender Verantwortung tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt, umgesetzt und weiterentwickelt werden kann. Die Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist nicht ausschlaggebend.
- Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensivschulung gründlich geschult werden.
- Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basisschulung geschult werden. Ebenso sind Personen, die einen kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, im Rahmen einer Basisschulung zu schulen.

5. Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass die unterschiedlichen Personengruppen informiert oder geschult werden und in einer angemessenen Frist (mindestens alle fünf Jahre) an Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich teilnehmen.

6. Zur Durchführung der entsprechenden Schulungsmaßnahmen sind dafür ausgebildete Schulungsreferenten und Multiplikatoren berechtigt. Die Ausbildung erfolgt in speziellen Qualifizierungsmaßnahmen in Verantwortung des Präventionsbeauftragten oder in eigener Verantwortung des Rechtsträgers mit Zustimmung des Präventionsbeauftragten.

7. Auch Personen, die anderweitig ausgebildet wurden oder als Fachkräfte z.B. in Beratungsstellen gegen sexuelle Gewalt arbeiten, können als Schulungsreferenten eingesetzt werden. Die Anerkennung einer einschlägigen Qualifizierungsmaßnahme sowie evtl. entsprechende Vorerfahrungen erfolgt durch den Präventionsbeauftragten.

8. Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Koordination der Schulungsreferenten und Multiplikatoren liegt im Verantwortungsbereich des Präventionsbeauftragten.

VII. Ausführungsbestimmungen zu § 12 Präventionsordnung Präventionsfachkraft

1. Jeder kirchliche Rechtsträger benennt mindestens eine geeignete Person, die aus der Perspektive des jeweiligen Rechtsträgers eigene präventionspraktische Bemühungen befördert

und die nachhaltige Umsetzung der von der Präventionsordnung und den dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen vorgegebenen Maßnahmen unterstützt. Die Person kann ein Mitarbeitender oder ehrenamtlich Tätiger sein; sie muss Einblick in die Strukturen des Rechtsträgers haben. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“. Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen. Der kirchliche Rechtsträger setzt den Präventionsbeauftragten der (Erz)Diözese über die Ernennung schriftlich in Kenntnis.

2. Als Präventionsfachkraft kommen Personen in Frage, die eine pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen haben.

3. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Präventionsfachkraft ist verpflichtend. Während der Tätigkeit lädt der Präventionsbeauftragte, in Zusammenarbeit mit Spitzen- bzw. Dachverbänden, zu Austauschtreffen und kollegialer Beratung ein. Der Rechtsträger trägt Sorge dafür, dass die Präventionsfachkraft im angemessenen und erforderlichen Rahmen an den Treffen teilnimmt.

4. Die Präventionsfachkraft übernimmt folgende Aufgaben:

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

5. Die Durchführung der unter VI. Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO genannten Intensiv- und Basisschulungen kann zum Aufgabenbereich gehören, wenn die benannte Person an einer diözesanen Ausbildung zum Schulungsreferenten im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen hat oder eine gleichwertige Ausbildung vorweisen kann.

VIII. Inkrafttreten

Diese Ausführungsbestimmungen treten zum 1. Mai 2014 in Kraft. Die Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung in der bisher geltenden Fassung (KA 2012, Art. 143) treten zum gleichen Zeitpunkt außer Kraft.

Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster

Den Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt (Präventionsschulungen) im Verantwortungsbereich des nordrhein-westfälischen Teils des Bistums Münsters liegt ein verbindliches Schulungskonzept zugrunde. Die einzelnen Schulungsmaßnahmen setzen sich aus unterschiedlich intensiven, thematisch-inhaltlichen Modulen zusammen, die eine zielgruppengerechte Qualifizierung ermöglichen.

1. Ziele der Präventionsschulungen

Ziele der Präventionsschulungen mit Blick auf die Teilnehmer/innen sind:

- Die Teilnehmer/innen verfügen über rechtliches und fachliches (Basis-)Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung, speziell zu sexualisierter Gewalt.
- Die Teilnehmer/innen sind sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt. Sie wissen um die Bedeutung von Macht bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt, verhalten sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Kindern und Jugendlichen.
- Die Teilnehmer/innen kennen (institutionelle) Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen. Sie wissen um Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten.

2. Inhalte der Schulungen

Abgestimmt auf die differenzierten Schulungsbedarfe der Zielgruppen nach den § 2 Abs. 7 der Präventionsordnung sind insbesondere folgende Themenbereiche in unterschiedlicher Intensität zu behandeln:

1. Angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis,
2. Strategien von Täterinnen und Tätern,
3. Psychodynamiken der Opfer,
4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigende institutionelle Strukturen,
5. Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen,
6. Eigene soziale und emotionale Kompetenz,
7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
8. Verfahrenswege bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt,
9. Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfe für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,
10. Sexualisierte Gewalt von Kindern und Jugendlichen untereinander.

Durch die Schulungsmaßnahmen soll eine innere Haltung aufgebaut werden, die zu einem kompetenten Handeln befähigt.

Die Inhalte des Schulungskonzeptes sind in Form einer Arbeitshilfe aufbereitet. Die Arbeitshilfe kann von den Rechtsträgern nach § 1 Präventionsordnung für eigene Schulungen verwandt werden. Unter Berücksichtigung der verbindlichen inhaltlichen Mindeststandards für die zu behandelnden Themenbereiche können von den einzelnen Rechtsträgern nach Absprache mit der/dem Präventionsbeauftragten auch eigene Schulungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt werden.

3. Umfang der Schulungen

Intensiv-Schulungen haben einen Umfang von zwölf Zeitstunden.

Mitarbeitende in leitender Verantwortung, tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt und umgesetzt werden kann.

Diese Bestimmung ist unabhängig von Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensiv-Schulung gründlich geschult werden.

Basis-Schulungen haben einen Umfang von sechs Zeitstunden.

Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basis-Schulung geschult werden.

Ebenso sind Personen, die einen kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung mit Kindern und/oder Jugendlichen haben zu schulen.

Alle anderen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die sporadischen Kontakt mit Kindern und/oder Jugendlichen haben, werden gründlich über das institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers informiert. In der Regel entspricht dies einem zeitlichen Umfang von drei Stunden. Die Information über das Schutzkonzept des Rechtsträgers ist Aufgabe der Leitung. Diese kann die Aufgabe an Mitarbeitende delegieren, die an einer Intensivschulung teilgenommen haben.

Der Rechtsträger entscheidet über den Umfang der Schulungen für seine Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen anhand der folgenden Übersicht:

Intensivschulung	Basisschulung
<p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hauptamtlich-/ hauptberuflich Mitarbeitende - Mitarbeitende mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung, Ausbildungsverantwortung oder Organisationsverantwortung - Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit - Tätigkeit als Berufs- oder Fachoberschulpraktikant/in oder Praxissemestler/in 	<p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit/Mitarbeit - Tätigkeit im Rahmen eines Vorpraktikums oder Orientierungs-Praktikums - Tätigkeit im Rahmen von Bundesfreiwilligendienst (BFD), Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) - Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit

<p>Intensität und Dauer</p> <p>- regelmäßiger, täglicher oder mehrmals wöchentlicher Kontakt</p>	<p>Intensität und Dauer</p> <p>- regelmäßiger Kontakt (ab mindestens 3 Monaten) oder kurzzeitiger Kontakt mit Übernachtung</p>
---	---

4. Verantwortung

Die Verantwortung, bzw. Federführung für die (regionale) Koordination, Ausgestaltung und Abstimmung der Schulungsangebote liegt bei den von den jeweiligen Schulungsanforderungen betroffenen Arbeitsbereichen (Hauptabteilungen) im Bischöflichen Generalvikariat.

5. Referenten/Referentinnen für Präventionsschulungen

Die Ausbildung der autorisierten Fachkräfte für Präventionsschulungen hat einen zeitlichen Umfang von mindestens zwölf Zeitstunden. Autorisierte Fachkräfte für Präventionsschulungen können Intensivschulungen und Basisschulungen leiten.

Ausschließlich für die Basisschulungen in der Kinder- und Jugendarbeit werden zusätzlich Teamer/innen für Präventionsschulungen ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt in der Durchführungsverantwortung der Hauptabteilungen des Bischöflichen Generalvikariats durch Fachkräfte aus der Beratungs- bzw. Präventionsarbeit oder durch erfahrene Fachkräfte für Präventionsschulungen. Sie hat einen zeitlichen Umfang von mindestens zwölf Zeitstunden.

Alle Fachkräfte für Präventionsschulungen und Teamer/innen für Präventionsschulungen müssen während ihrer Ausbildung oder vor ihrer Ausbildung an einer Präventionsschulung teilgenommen haben.

Schulungsreferenten/innen verpflichten sich vier (zwölfstündige oder sechsstündige) Schulungen innerhalb von zwei Jahren durchzuführen. Sie müssen innerhalb von zwei Jahren an einer Fortbildungsveranstaltung der Stabsstelle Prävention teilnehmen.



Diese Ordnung wurde vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz am 18. November 2019 in Würzburg beschlossen.

Ordnung

für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst

A. Einführung – Präambel

In ihrer Verantwortung für den Schutz der Würde und Integrität Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener haben sich die deutschen Bischöfe auf die folgende Ordnung verständigt. Sie entwickeln damit die Leitlinien von 2002, 2010 und 2013 fort und berücksichtigen die Vorgaben, die die Kongregation für die Glaubenslehre in ihrem Rundschreiben an die Bischofskonferenzen vom 3. Mai 2011 gemacht hat.¹

Diese Ordnung gewährleistet ein einheitliches und rechtssicheres Vorgehen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz.

Das Leid der von sexuellem Missbrauch Betroffenen wird anerkannt. Betroffene haben Anspruch auf besondere Aufmerksamkeit und Hilfe.

Sie müssen vor weiterer sexueller Gewalt geschützt werden. Betroffene und ihre Angehörigen sowie Nahestehende und Hinterbliebene sind bei der Aufarbeitung von Missbrauchserfahrungen zu unterstützen und zu begleiten. Sexueller Missbrauch, vor allem an Minderjährigen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ist ein Verbrechen.²

¹ Die Kongregation für die Glaubenslehre hat am 5. April 2013 mitgeteilt, dass Papst Franziskus der Kongregation aufgetragen hat, den von Benedikt XVI. eingeschlagenen Kurs weiterzuverfolgen und im Hinblick auf die Fälle von sexuellem Missbrauch entschlossen vorzugehen; das heißt, vor allem die Maßnahmen zum Schutz der Minderjährigen, die Hilfe für die, die in der Vergangenheit Opfer derartiger Übergriffe geworden sind, das angemessene Vorgehen gegen die Schuldigen und den Beitrag der Bischofskonferenzen hinsichtlich der Formulierung und Umsetzung der nötigen Weisungen in diesem für das Zeugnis und die Glaubwürdigkeit der Kirche so wichtigen Bereich voranzubringen.

² „Sexueller Missbrauch ist ein Verbrechen“, Kardinal Reinhard Marx, Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz, Statement zur Vorstellung der Studie „Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ am 25. September 2018 in Fulda.

Gerade wenn Beschäftigte im kirchlichen Dienst solche Taten begehen³, erschüttert dies nicht selten bei den Betroffenen und ihren Angehörigen sowie Nahestehenden und Hinterbliebenen das Grundvertrauen in die Menschen und in Gott. Darüber hinaus besteht die Gefahr schwerer psychischer Schädigungen. Es ist die Pflicht der Täter⁴, sich ihrer Verantwortung und den Konsequenzen ihrer Tat zu stellen.⁵

Grundsätzliches

1. Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere
 - Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
 - Ordensangehörige,
 - Kirchenbeamte,
 - Arbeitnehmer,
 - zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
 - nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikanten,
 - Leiharbeiter und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer.

Für Bischöfe und Kardinäle sowie für andere Kleriker, die vorübergehend eine Diözese leiten oder geleitet haben, gelten für während der Amtszeit begangene Taten besondere Bestimmungen sowohl hinsichtlich des Umgangs mit Verdachtsfällen auf sexuellen Missbrauch als auch hinsichtlich Handlungen und Unterlassungen, die darauf gerichtet sind, die staatlichen oder kirchenrechtlichen Untersuchungen verwaltungsmäßiger oder strafrechtlicher Natur gegenüber einem Kleriker oder einer Ordensperson bezüglich Vergehen des sexuellen Missbrauchs zu beeinflussen oder zu umgehen.⁶

Für Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst entfaltet diese Ordnung, soweit sie das Arbeitsverhältnis berührt, nur dann rechtliche Wirkung, wenn sie von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen im Sinne des Artikel 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen worden ist.

³ Vgl. Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz bei ihrer Frühjahrs-Vollversammlung in Freiburg vom 22. bis 25. Februar 2010 anlässlich der Aufdeckung von Fällen sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen im kirchlichen Bereich.

⁴ Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte Form schließt alle Geschlechter ein.

⁵ Vgl. Papst Benedikt XVI., *Hirtenbrief des Heiligen Vaters an die Katholiken in Irland* vom 19. März 2010, n. 7: „Ihr (die Ihr Kinder missbraucht habt) habt das Vertrauen, das von unschuldigen jungen Menschen und ihren Familien in Euch gesetzt wurde, verraten und Ihr müsst Euch vor dem allmächtigen Gott und vor den zuständigen Gerichten dafür verantworten. ... Ich mahne Euch, Euer Gewissen zu erforschen, Verantwortung für die begangenen Sünden zu übernehmen und demütig Euer Bedauern auszudrücken. ... Gottes Gerechtigkeit ruft uns dazu auf, Rechenschaft über unsere Taten abzulegen und nichts zu verheimlichen. Erkennt Eure Schuld öffentlich an, unterwerft Euch der Rechtsprechung, aber verzweifelt nicht an der Barmherzigkeit Gottes.“

⁶ Vgl. hierzu Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben *motu proprio datae Vos estis lux mundi* (VeL) vom 7. Mai 2019, Art. 1 § 1b) und Art. 6 sowie Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben *motu proprio datae Come una madre amorevole* vom 4. Juni 2016.

Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sollen von der (Erz-)Diözese und vom Verband der Diözesen Deutschlands nur dann als förderungswürdig anerkannt werden, wenn sie entweder diese Ordnung verbindlich in ihr Statut übernommen haben oder wenn sie gleichwertige eigene Regelungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch erlassen haben. Die Änderung des Statuts bzw. die Vorlage von gleichwertigen eigenen Regelungen hat bis spätestens zum 30. Juni 2021 zu erfolgen. Die Gleichwertigkeit wird durch die Deutsche Bischofskonferenz festgestellt.

2. Diese Ordnung berücksichtigt die Bestimmungen sowohl des kirchlichen wie auch des staatlichen Rechts. Der Begriff sexueller Missbrauch im Sinne dieser Ordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen.

Die Ordnung bezieht sich somit

- a) auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten,
- b) auf Handlungen nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST⁷, nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach Art 4 § 1 n. 1 SST in Verbindung mit can. 1378 § 1 CIC, soweit sie an Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden,
- c) auf Handlungen nach Art. 1 § 1a) VeL,
- d) unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

Sie betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb oder außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen.

Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

Alle Verantwortlichen haben beim Umgang mit Fällen sexuellen Missbrauchs im Sinne dieser Ordnung sowohl die kirchlichen als auch die staatlichen Rechtsvorschriften zu beachten. Dabei können sich unterschiedliche Betrachtungsweisen und Bewertungen ergeben (zum Beispiel bzgl. des Kreises der betroffenen Personen, des Alters des Betroffenen, der Verjährungsfrist).

⁷ - Papst Johannes Paul II., Apostolisches Schreiben motu proprio datae *Sacramentorum sanctitatis tutela* (SST) vom 30. April 2001. Der in diesem Schreiben angekündigte normative Teil liegt in seiner geltenden Form als *Normae de gravioribus delictis* vom 21. Mai 2010 vor. (Diese Normen werden zitiert unter Nennung des entsprechenden Artikels und unter Zufügung des Kürzels für das Bezugsdokument: SST.

Maßgeblich für das kirchliche Vorgehen sind die zum Zeitpunkt des Untersuchungsbeginns geltenden Verfahrensregeln, unabhängig davon, wie lange der sexuelle Missbrauch zurückliegt.

3. Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Ordnung sind Schutzbefohlene im Sinne des § 225 Abs. 1 StGB⁸. Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlichen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieser Ordnung besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.

B. Zuständigkeiten

Ansprechpersonen und Einrichtung eines Beraterstabs

4. Der Diözesanbischof beauftragt fachlich qualifizierte und persönlich geeignete Personen als Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte im kirchlichen Dienst.
Die Beauftragung erfolgt für maximal drei Jahre und kann wiederholt werden.
Es sollen mindestens zwei Personen, sowohl eine Frau als auch ein Mann benannt werden.
Darüber hinaus soll mindestens eine nichtkirchliche Fachberatungsstelle als unabhängige Anlaufstelle benannt werden.
5. Die beauftragten Ansprechpersonen sind von Weisungen unabhängig. Sie dürfen nicht in einem weisungsgebundenen Beschäftigungsverhältnis zum Diözesanbischof stehen.
6. Name, Kontaktdaten und Beruf der beauftragten Ansprechpersonen sowie die unabhängigen externen Anlaufstellen werden auf geeignete Weise bekannt gemacht, mindestens im Amtsblatt und auf der Internetseite der (Erz-)Diözese.
7. Der Diözesanbischof richtet zur Beratung in Fragen des Umgangs mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener einen ständigen Beraterstab ein.

Diesem gehören an: die beauftragten Ansprechpersonen, der diözesane Präventionsbeauftragte und Personen mit psychiatrisch-psychotherapeutischem, pastoralem, juristischem⁹ sowie kirchenrechtlichem Sachverstand und fundierter fachlicher Erfahrung und Kompetenz in der Arbeit mit Betroffenen sexuellen Missbrauchs.

Dem Beraterstab sollen auch von sexuellem Missbrauch Betroffene angehören. Ihm können auch Personen angehören, die im kirchlichen Dienst beschäftigt sind.

Darüber hinaus ist eine externe Fachberatung hinzuzuziehen.

Im Einzelfall können weitere fachlich geeignete Personen hinzugezogen werden.

8. Mehrere Diözesanbischöfe können gemeinsam einen interdiözesanen Beraterstab einrichten.
9. Die Verantwortung des Diözesanbischofs bleibt unberührt.

Entgegennahme von Hinweisen und Information des Ordinarius

10. Die beauftragten Ansprechpersonen nehmen Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Sinne dieser Ordnung entgegen.
11. Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder die beauftragten Ansprechpersonen über einen Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 dieser Ordnung, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen.

Wurde die Person der Leitungsebene informiert, gibt diese die Information unverzüglich an die beauftragte Ansprechperson weiter.

Wenn Gefahr für Leib und Leben droht oder wenn weitere Betroffene tangiert sein könnten, besteht im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen unter Wahrung der Bestimmungen über das Beichtgeheimnis (vgl. can. 983 und 984 CIC¹⁰) die Pflicht zur Weiterleitung an die zuständige Person der Leitungsebene oder eine der beauftragten Ansprechpersonen. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB zu beachten. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

⁷ Für den Fall, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im kirchlichen Dienst betroffen ist, ist arbeitsrechtlicher Sachverstand zu gewährleisten.

⁸ Vgl. auch can. 1388 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 5 SST

12. Anonyme Hinweise oder Gerüchte sind dann zu beachten, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen enthalten.
13. Der Ordinarius bzw. der Leiter des kirchlichen Rechtsträgers, bei dem die beschuldigte Person beschäftigt ist, wird unabhängig von den Plausibilitätsabwägungen von den beauftragten Ansprechpersonen bzw. von der zuständigen Person der Leitungsebene unverzüglich über den Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 dieser Ordnung bzw. über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert.
Der Ordinarius bzw. der Leiter des kirchlichen Rechtsträgers, bei dem die beschuldigte Person beschäftigt ist, hat dafür Sorge zu tragen, dass andere sowohl über den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs im Sinne dieser Ordnung als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden, die für den Beschuldigten eine besondere Verantwortung tragen. Insbesondere ist bei Klerikern, die einer anderen Diözese oder einem anderen Inkardinationsverband angehören, der Inkardinationsordinarius, bei Ordensangehörigen der zuständige Höhere Ordensobere, bei Kirchenbeamten und Arbeitnehmern, die an anderer Stelle als dem Zuständigkeitsbereich ihres Anstellungsträgers eingesetzt sind, der Anstellungsträger und bei Ehrenamtlichen diejenige kirchliche Stelle, die als Auftraggeber anzusehen ist, zu informieren.

Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche Stellen sowie an nichtkirchliche Stellen

14. Der dringende Verdacht auf einen sexuellen Missbrauch im Sinne dieser Ordnung darf nur durch den Ordinarius bzw. den Leiter des kirchlichen Rechtsträgers, bei dem der Beschuldigte beschäftigt ist, durch einen Dritten nur im Einvernehmen mit diesen sowie nur dann an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergegeben werden, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann. Hiervon unberührt bleibt die Weitergabe von Hinweisen an die Strafverfolgungsbehörden (vgl. Nr. 33 ff.).

Zuständigkeiten im weiteren Verlauf

15. Für das weitere Verfahren können im Hinblick auf Kleriker zuständig sein: der Ortsordinarius des Wohnsitzes des Beschuldigten (vgl. can. 1408 CIC) oder der Ortsordinarius des Ortes, an dem die Straftat begangen worden ist (vgl. can. 1412 CIC) oder der Inkardinationsordinarius des Beschuldigten. Der erstinformierte Ordinarius trägt dafür Sorge, dass eine Entscheidung über die Zuständigkeit für das weitere Verfahren unverzüglich getroffen wird.
16. Für Ordensangehörige, die im bischöflichen Auftrag tätig sind, ist der Diözesanbischof zuständig, der diesen Auftrag erteilt hat, unbeschadet der Verantwortung des

Höheren Ordensoberen. Soweit die Ordensangehörigen nicht mehr im bischöflichen Auftrag tätig sind, unterstützt der Diözesanbischof den Höheren Ordensoberen.

17. In anderen Fällen liegt die Zuständigkeit bei den jeweiligen Höheren Ordensoberen. Ihnen wird dringend nahegelegt, den örtlich betroffenen Diözesanbischof über tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in ihrem Verantwortungsbereich sowie über die eingeleiteten Schritte zu informieren (vgl. Nr. 33).
18. Bei Kirchenbeamten und Arbeitnehmern liegt die Zuständigkeit beim dienstrechtlich zuständigen Vorgesetzten, bei Ehrenamtlichen beim Auftraggeber.
19. Bei verstorbenen Beschuldigten bzw. Tätern ist der jeweils letzte Dienstgeber bzw. Auftraggeber zuständig. Falls dieser nicht mehr existiert, ist dessen Rechtsnachfolger oder der Diözesanbischof der Belegenheitsdiözese zuständig.

C. Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises

20. Nach Kenntnisnahme eines Hinweises erfolgt eine erste Bewertung auf Plausibilität durch die beauftragten Ansprechpersonen. Dabei sowie im Rahmen des weiteren Vorgehens sind die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten, die besondere Schutzbedürftigkeit Minderjähriger und die Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens zu berücksichtigen.
Diese Plausibilitätsprüfung kann auch im Rahmen des Beraterstabs erfolgen.

Gespräch mit dem Betroffenen

21. Wenn ein Betroffener bzw. sein gesetzlicher Vertreter über einen sexuellen Missbrauch informieren möchte, vereinbart eine der beauftragten Ansprechpersonen ein Gespräch, in dem sie den Betroffenen zunächst über das mögliche weitere Verfahren, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann. Falls dies gewünscht ist, kann danach oder in einem weiteren Gespräch das konkrete Vorbringen erörtert werden.
Zu diesem Gespräch ist seitens der beauftragten Ansprechperson eine weitere Person hinzuzuziehen.
Der Betroffene bzw. sein gesetzlicher Vertreter kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen.
Der Betroffene ist zu Beginn des Gesprächs zu informieren, dass tatsächliche Anhaltspunkte nach den Vorschriften der Nrn. 33 und 34 in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten sind.
Ebenso ist in geeigneter Weise auf die weiteren Verfahrensschritte hinzuweisen

22. Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen: Dies betrifft insbesondere den Betroffenen, den Beschuldigten (vgl. auch Nr. 32) und die meldende Person.
23. Das Gespräch, bei dem auch die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von dem Protokollführer und dem Betroffenen bzw. seinem gesetzlichen Vertreter zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des Protokolls wird dem Betroffenen ausgehändigt.
24. Der Betroffene bzw. sein gesetzlicher Vertreter wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.
Bei Bedarf wird die dazu notwendige Unterstützung in angemessener Form gewährleistet.
25. Der Ordinarius bzw. der Leiter des kirchlichen Rechtsträgers wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

Anhörung des Beschuldigten

26. Sofern die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, hört ein Vertreter oder Beauftragter des Ordinarius bzw. des Dienstgebers unter Hinzuziehung eines Juristen – eventuell in Anwesenheit der beauftragten Ansprechperson – den Beschuldigten zu den Vorwürfen an. Der Schutz des Betroffenen muss in jedem Fall sichergestellt sein, bevor das Gespräch stattfindet.
Ist der Beschuldigte ein Kleriker und liegt wenigstens wahrscheinlich eine Straftat nach Nr. 2b) oder c) dieser Ordnung vor, erfolgt die Anhörung nicht unmittelbar nach Nrn. 26 bis 32, sondern nach Maßgabe der Nrn. 36 bis 39.
27. Der Beschuldigte kann eine Person seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt, hinzuziehen. Hierauf ist der Beschuldigte hinzuweisen.
28. Der Beschuldigte wird über das Recht der Aussageverweigerung informiert (vgl. can. 1728 § 2 CIC). Wenn Priester beschuldigt werden, sind sie darauf hinzuweisen, dass sie unter allen Umständen verpflichtet sind, das Beichtgeheimnis zu wahren (vgl. can. 983 und 984 CIC¹¹).
29. Auf die Verpflichtung, tatsächliche Anhaltspunkte nach den Vorschriften der Nr. 33 den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist hinzuweisen. Der Beschuldigte wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.

⁹ Vgl. auch Art. 24 § 3 SST; can. 1388 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 5 SST.

30. Die Anhörung wird protokolliert. Das Protokoll sollte vom Protokollführer und dem Beschuldigten bzw. seinem gesetzlichen Vertreter unterzeichnet werden. Sollte ein Einvernehmen nicht hergestellt werden können, besteht das Recht auf eine Gegendarstellung. Eine Ausfertigung des Protokolls wird dem Beschuldigten ausgehändigt.
31. Der Ordinarius bzw. der Leiter des kirchlichen Rechtsträgers wird über das Ergebnis der Anhörung informiert.
32. Auch dem Beschuldigten gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Er steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.
Ist der Beschuldigte bereits verstorben, besteht weiterhin die Pflicht, seine Persönlichkeitsrechte zu wahren.

Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden

33. Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat nach dem 13. Abschnitt oder weiterer sexualbezogener Straftaten des Strafgesetzbuchs (StGB) an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vorliegen, leitet ein Vertreter des Ordinarius bzw. des kirchlichen Rechtsträgers die Informationen an die staatliche Strafverfolgungsbehörde und, soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht, weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlicher Organe bleiben unberührt.
34. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des Betroffenen bzw. seinem gesetzlichen Vertreter entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.
35. Die Gründe für das Absehen von einer Weiterleitung gemäß Nr. 34 bedürfen einer genauen Dokumentation durch die das Gespräch führende Ansprechperson. Die Dokumentation ist von dem Betroffenen oder seinem gesetzlichen Vertreter in Anwesenheit eines Mitarbeiters einer externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

Besonderheiten im Falle von beschuldigten Klerikern und Ordensangehörigen – Kirchenrechtliche Voruntersuchung gemäß can. 1717 § 1 CIC

36. Im Falle, dass wenigstens wahrscheinlich eine Straftat eines Klerikers vorliegt, leitet der Ordinarius gemäß can. 1717 § 1 CIC per Dekret eine kirchenrechtliche Voruntersuchung ein und benennt den Voruntersuchungsführer. Der Nrn. 26 bis 32 durch. Besteht die Gefahr, dass die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden behindert wird, muss die kirchenrechtliche Voruntersuchung ausgesetzt werden.
37. Das Ergebnis der kirchenrechtlichen Voruntersuchung fasst der Voruntersuchungsführer in einem Bericht an den Ordinarius zusammen.
Die Voruntersuchung wird mit einem Dekret abgeschlossen.
Die Voruntersuchungsakten sind gemäß can. 1719 CIC zu verwahren.
38. Bestätigt die kirchenrechtliche Voruntersuchung den Verdacht sexuellen Missbrauchs, informiert der Ordinarius gemäß Art. 16 SST die Kongregation für die Glaubenslehre, und zwar in allen Fällen, die nach dem 30. April 2001 zur Anzeige gebracht worden sind, und insofern der Beschuldigte noch am Leben ist, unabhängig davon, ob die kanonische Strafklage durch Verjährung erloschen ist oder nicht. Diese Information geschieht unter Verwendung eines Formblattes der Kongregation, unter Übersendung einer Kopie der Voruntersuchungsakten und unter Beifügung eines Votums des Ordinarius sowie einer Stellungnahme des Beschuldigten. Allein Sache der Kongregation ist es zu entscheiden, wie weiter vorzugehen ist: ob sie gegebenenfalls die Verjährung aufhebt (Art. 7 § 1 SST), ob sie die Sache an sich zieht (vgl. Art. 21 § 2 n. 2 SST), ob die Entscheidung mittels eines gerichtlichen (Art. 21 § 1 SST) oder eines außergerichtlichen Strafverfahrens auf dem Verwaltungswege (Art. 21 § 2 n. 1 SST) getroffen werden soll.
39. Wenn im Falle eines Ordensangehörigen der zuständige Obere der Auffassung ist, dass gemäß can. 695 § 1 CIC eine Entlassung aus der Ordensgemeinschaft erforderlich sein kann, geht er gemäß can. 695 § 2 CIC vor.

Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls

40. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, entscheidet der Ordinarius, Höhere Ordensobere bzw. der Dienstgeber über das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der kirchen-, arbeits-, dienst- und auftragsrechtlichen Bestimmungen. Die Verpflichtung zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden aus Nr. 33 bleibt hiervon unberührt.
Im Falle von Klerikern kann der Ordinarius gemäß Art. 19 SST konkrete, in can. 1722 CIC aufgeführte Maßnahmen verfügen (z. B. Freistellung vom Dienst; Fernhalten vom Dienstort bzw. Arbeitsplatz; Fernhalten von Tätigkeiten, bei denen

Minderjährige gefährdet werden könnten).

Im Falle von sonstigen Beschäftigten im kirchlichen Dienst kann der Dienstgeber verfügen, dass die verdächtige Person vorübergehend vom Dienst freigestellt wird, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist. Er hat durch geeignete und angemessene Maßnahmen sicherzustellen, dass sich die behauptete Handlung nicht wiederholen kann.

41. Soweit für den staatlichen Bereich darüber hinausgehende Regelungen gelten, finden diese entsprechende Anwendung.

Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

42. Wenn der Verdacht des sexuellen Missbrauchs nach staatlichem Recht nicht aufgeklärt wird, z. B. weil Verjährung eingetreten ist, jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die die Annahme eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen rechtfertigen, haben sich die zuständigen kirchlichen Stellen selbst um Aufklärung zu bemühen.

Ist der Beschuldigte verstorben, besteht für die zuständigen kirchlichen Stellen weiterhin die Pflicht zur Aufarbeitung.

Die Nrn. 40 und 45 gelten entsprechend bei Klerikern bis zu einer Entscheidung der Kongregation für die Glaubenslehre.

43. Dabei können auch ein forensisch-psychiatrisches Gutachten zum Beschuldigten und ggf. auch ein Glaubhaftigkeitsgutachten zur Aussage des Betroffenen eingeholt werden.

Die Notwendigkeit der Einholung solcher Gutachten ist sorgfältig zu prüfen und zu dokumentieren.

Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

44. Erweist sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht im Falle eines Klerikers als unbegründet, ist dies durch den Ordinarius im Abschlussdekret der kirchenrechtlichen Voruntersuchung festzuhalten. Dieses Dekret ist zusammen mit den Untersuchungsakten gemäß can. 1719 CIC zu verwahren.

Im Falle eines anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst ist die Unbegründetheit einer Beschuldigung oder eines Verdachts schriftlich festzuhalten.

Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als unbegründet heraus, so ist seitens des Ordinarius, des Höheren Ordensoberen, des Dienstgebers oder des Auftraggebers im Einvernehmen mit der entsprechenden Person alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt.

D. Hilfen

Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene

45. Soweit der Ordinarius nicht eine andere geeignete Person benennt, unterrichtet er die beauftragte Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung, damit diese den Betroffenen bzw. seinen gesetzlichen Vertreter davon in Kenntnis setzen kann.
46. Dem Betroffenen, seinen Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören insbesondere seelsorgliche und therapeutische Hilfen.
Wenn der Wunsch nach einem Gespräch mit einem Leitungsverantwortlichen besteht, ist dem Rechnung zu tragen.
Es können auch Hilfen nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch genommen werden. Diese Möglichkeit besteht auch bei Verjährung oder wenn der Beschuldigte verstorben ist. Unabhängig davon können Betroffene „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“ beantragen.
47. Für die Entscheidung zur Gewährung von konkreten Hilfen ist der Ordinarius zuständig, für selbständige kirchliche Einrichtungen deren Rechtsträger.
48. Bei der Umsetzung der Hilfen für einen Betroffenen ist eng mit dem zuständigen Jugendamt oder anderen Fachstellen zusammenzuarbeiten.
Hierfür stellt der Ordinarius diesen Stellen alle erforderlichen Informationen zur Verfügung.

Hilfen für betroffene kirchliche Einrichtungen, Dekanate und Pfarreien

49. Die zuständigen Personen der betroffenen kirchlichen Einrichtungen, Dekanate und Pfarreien werden von dem Ordinarius unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert. Sie und ihre Einrichtungen bzw. Dekanate und Pfarreien können Unterstützung erhalten, um die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen zu können.

E. Konsequenzen für den Täter

50. Gegen im kirchlichen Dienst Beschäftigte, die Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sexuell missbraucht haben oder bei denen tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vorliegen, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen.

51. Täter, die nach Nr. 2a), 2b) oder 2c) verurteilt wurden, werden nicht in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im kirchlichen Bereich eingesetzt.
Bei Tätern, bei denen nachgewiesene Handlungen nach Nr. 2d) vorliegen, wird im Einzelfall über den weiteren Einsatz entschieden.
52. Der Einsatz eines Täters im Seelsorgedienst, der Handlungen nach den Nrn. 2a), 2b) oder 2c) begangen hat, ist grundsätzlich ausgeschlossen.
Insbesondere unter Berücksichtigung der Schwere der Tat und der Folgen für den Betroffenen, kann im Ausnahmefall die Zuweisung eines Seelsorgedienstes allenfalls dann in Betracht gezogen werden, wenn der bestimmte Dienst keine Gefahr für Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene darstellt und der Einsatz kein Ärgernis hervorruft. Dem Betroffenen muss Gelegenheit gegeben werden, sich hierzu zu äußern.
Zur Risikoabschätzung ist zudem ein forensisch-psychiatrisches Gutachten einzuholen.
Bei seiner Entscheidung wird der Ordinarius zudem berücksichtigen, ob eine aktive Verantwortungsübernahme durch den Täter vorliegt.
Bei nachgewiesenen Handlungen nach Nr. 2d) kann ein Seelsorgedienst zugewiesen oder fortgesetzt werden, wenn der bestimmte Dienst keine Gefahr für Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene darstellt und der Einsatz kein Ärgernis hervorruft. Dem Betroffenen muss Gelegenheit gegeben werden, sich hierzu zu äußern. Zur Risikoabschätzung kann zudem ein forensisch-psychiatrisches Gutachten eingeholt werden. Bei seiner Entscheidung wird der Ordinarius zudem berücksichtigen, ob eine aktive Verantwortungsübernahme durch den Täter vorliegt.
Bei diesen Maßnahmen ist es unerheblich, ob die Tat verjährt ist.
Täter, bei denen eine behandelbare psychische Störung vorliegt, sollen sich einer Therapie unterziehen.
53. Es obliegt dem Ordinarius, dafür Sorge zu tragen, dass die von ihm verfügten Beschränkungen oder Auflagen eingehalten werden. Das gilt bei Klerikern auch für die Zeit des Ruhestands.
54. Bei einem Mitglied einer Ordensgemeinschaft, bei dem ein Delikt des sexuellen Missbrauchs nach can. 1395 § 2 CIC nachgewiesen ist, ist entsprechend Nr. 39 vorzugehen.
55. Wechselt ein Täter, der Handlungen nach den Nrn. 2a), 2b) oder 2c) begangen hat, zu einem neuen Dienstgeber oder einem neuen Dienstvorgesetzten, wird dieser durch den bisherigen Dienstgeber bzw. Dienstvorgesetzten über die besondere Problematik und eventuelle Auflagen unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften schriftlich informiert. Bei Versetzung oder Verlegung des Wohnsitzes eines Klerikers oder eines Ordensangehörigen in eine andere Diözese wird der Diözesanbischof bzw. der Ordensobere, in dessen Jurisdiktionsbereich der Täter sich künftig aufhält,

entsprechend der vorstehenden Regelung in Kenntnis gesetzt. Gleiches gilt gegenüber einem neuen kirchlichen Dienstgeber bzw. Dienstvorgesetzten und auch dann, wenn der sexuelle Missbrauch nach Versetzung bzw. Verlegung des Wohnsitzes sowie nach dem Eintritt in den Ruhestand bekannt wird.

Der Erhalt der Information ist durch den neuen Dienstgeber schriftlich zu bestätigen und entsprechend zu dokumentieren. Die informationspflichtige kirchliche Stelle hat den Nachweis über die erfolgte Information zu führen.

Eine Informationspflicht in oben genanntem Sinne kann unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit im Einzelfall auch bestehen, wenn ein Beschäftigter Handlungen nach Nr. 2d) begangen hat.

F. Öffentlichkeit

56. Die Öffentlichkeit wird unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten in angemessener Weise informiert.

G. Vorgehen bei sexuellem Missbrauch Minderjähriger oder schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch ehrenamtlich tätige Personen

57. Bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger oder schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch ehrenamtlich tätige Personen im kirchlichen Bereich gilt diese Ordnung bezüglich der notwendigen Verfahrensschritte, Hilfsangebote und sonstigen Konsequenzen entsprechend.
Für die Weiterleitung von Informationen gelten die datenschutzrechtlichen Regelungen für die im kirchlichen Dienst Beschäftigten entsprechend.
58. In der Arbeit von ehrenamtlichen Personen mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gelten die Vorschriften des Bundeskinderschutzgesetzes und des Bundesteilhabegesetzes. Personen, die sexuellen Missbrauch an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen begangen haben, werden in der ehrenamtlichen Arbeit mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im kirchlichen Bereich nicht eingesetzt (vgl. z. B. § 72a Abs. 4 SGB VIII).

H. Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht

59. Soweit diese Ordnung sowie zur Ergänzung und Konkretisierung dieser Ordnung durch den Diözesanbischof erlassene Rechtsvorschriften auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche

Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO).¹²

¹⁰ Hinweis: Nähere Regelungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten in Protokollen und sonstigen Unterlagen kann der Diözesanbischof bzw. können die arbeitsrechtlichen Kommissionenerlassen

60. Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen für Personalakten, Voruntersuchungsakten etc. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern.

Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderliche Löschung, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte des Betroffenen oder Dritter nicht beeinträchtigt werden.

61. An Verfahren nach dieser Ordnung beteiligte Personen haben Anspruch darauf, Auskunft über sie persönlich betreffende Informationen zu erhalten.

Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte bestimmen sich nach den jeweils

geltenden rechtlichen Vorschriften.

I. Inkrafttreten und Geltungsdauer

62. Die vorstehende Ordnung wird zum 01. Januar 2020 in Kraft gesetzt. Diese Ordnung soll innerhalb von fünf Jahren ab Inkrafttreten einer Evaluation unterzogen werden.

..... (Ort), den..... (Datum)

..... (Unterschrift)

Name des (Erz-)Bischofs

(Erz-)Bischof von

NULLTOLERANZ, UNTERSTÜTZUNG UND PRÄVENTION

Zum Umgang mit sexuellem Missbrauch
im Bistum Münster

Aktualisierte Auflage
Sommer 2020

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Peter Frings (Interventionsbeauftragter)
Horstberg 11
48143 Münster

Fon: 0251 495-6031

interventionsbeauftragter@bistum-muenster.de
www.bistum-muenster.de



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

es gibt kein Verhalten, durch das Vertrauen schändlicher zerstört wird als durch sexuellen Missbrauch und dadurch, dass dieses Verhalten auch von kirchlichen Verantwortlichen übergangen und vertuscht wurde.

Der Umgang der katholischen Kirche und im Besonderen des Bistums Münster mit dem Thema des sexuellen Missbrauchs durch Kleriker und andere Mitarbeitende im Bereich von Kirche und Caritas beschäftigt nach wie vor viele Menschen – innerhalb und außerhalb kirchlicher Strukturen in unserem Bistum. Haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige werden immer wieder auf diese Sachverhalte angesprochen.

Mit diesem Informationsflyer sollen die bisherigen Bemühungen des Bistums in diesem Feld, wie sie sich Mitte 2020 darstellen, gebündelt vorgestellt werden. Dabei darf und wird es aber nicht bleiben.

Ganz unabhängig von diesem Zwischenstand steht fest, dass die Auseinandersetzung mit diesem Thema noch lange nicht am Ende ist. Wir müssen uns all den schwierigen Fragestellungen auch weiterhin engagiert stellen.

Begleiten Sie uns auf diesem Weg bitte weiterhin konstruktiv kritisch und geben Sie gerne auch Rückmeldungen zu dem, was Sie sehen, nicht sehen, erwarten oder vielleicht auch vermissen. Nicht alles wird man immer zeitnah umsetzen können. Aber es soll alles mit bedacht werden.

Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

Welche Haltungen prägen den Umgang des Bistums Münster mit dem Thema des “sexuellen Missbrauchs“?

Wir verfolgen eine Haltung der Nulltoleranz gegenüber sexuellem Missbrauch.

In der Vergangenheit haben wir davon gesprochen, dass wir das Thema „aus Sicht der Betroffenen“ behandeln wollen. Inzwischen muss festgestellt werden, dass wir das als Bistum (vielleicht?) gar nicht können.

Nur die vom Missbrauch unmittelbar selber betroffenen Menschen können sagen, wie sie bestimmte Fragen und Themen bewerten.

Aus diesem Grund wollen wir für uns nicht mehr in Anspruch nehmen, „aus Sicht der Betroffenen“ zu sprechen. Vielmehr soll und kann es nur darum gehen, entweder die Betroffenen selbst und all das, was sie uns zurückmelden, in die weiteren Überlegungen mit einzubeziehen und aufzugreifen.

Inzwischen wurde der sogenannte Fachbeirat (Beraterstab) im Bistum Münster neu zusammengesetzt. Er ist als ein Gremium eingerichtet worden, bei dem ausschließlich externer Sachverstand vertreten ist. Dazu gehören auch je eine Frau und ein Mann, die selber von sexuellem Missbrauch betroffen sind. Dieses Gremium soll mit dazu beitragen, dass das Vorgehen des Bistums insgesamt fachlich-kritisch begleitet wird.

Weiterhin soll eine Betroffenenbeteiligung auf Bistumsebene insgesamt angegangen werden, wobei die konkrete Ausgestaltung noch offen ist. Sie soll mit Betroffenen zusammen erarbeitet werden.

Durch eine fortgesetzte umfassende Präventionsarbeit soll zudem eine Kultur der Achtsamkeit entstehen, die sexuellen Missbrauch im Raum der Kirche künftig möglichst verhindert. Beschuldigte sollen mit allen Möglichkeiten der staatlichen und der kirchlichen Gerichtsbarkeit zur Rechenschaft gezogen werden. Es wird eben nicht vertuscht, sondern so transparent wie

Arbeitet das Bistum Münster mit der Staatsanwaltschaft zusammen?

Diese Frage kann mit einem uneingeschränkten „Ja“ beantwortet werden. Die Katholische Kirche ist kein Staat im Staate und darf sich auch nicht als solcher aufführen.

Der Interventionsbeauftragte des Bistums Münster hat im Jahr 2020 im Einvernehmen mit Betroffenen fünf Fälle bei der Staatsanwaltschaft zur Anzeige gebracht. Dabei ist es bisher in keinem Fall zur Eröffnung eines Strafverfahrens gekommen.

In jedem abgeschlossenen Fall wurden und werden die den Anzeigen zugrundeliegenden Sachverhalte nach Prüfung durch die Staatsanwaltschaft immer unter Hinzuziehung von externem Sachverstand (Mitglieder des Beraterstabes) seitens des Bistums bewertet und, sofern erforderlich, auch Konsequenzen gezogen.

In einer ganzen Reihe von Fällen hat es unabhängig von staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen Überprüfungen und ggfls. Präzisierungen von Dekreten gegeben, sofern dies angezeigt erschien.

Warum gibt es überhaupt kirchliche Verfahren bei Fällen bzw. Verdachtsfällen sexuellen Missbrauchs?

Neben den staatlichen Ermittlungs- und Gerichtsverfahren gibt es auch die Möglichkeit der innerkirchlichen Reaktionen und Verfahren, wobei das kirchliche Verfahren in keinem Fall das staatliche Verfahren ersetzt. Das kirchliche Verfahren ist dem staatlichen zeitlich immer nachgelagert und nur ein zusätzliches Instrument, um gegen Beschuldigte vorzugehen. Die Erfahrung zeigt: Die Staatsanwaltschaft stellt die Verfahren in vielen Fällen ein, weil die Fakten für eine Verurteilung wegen sexuellen Missbrauchs nicht ausreichen oder die Taten verjährt sind. Wenn das geschieht, kann durch kirchliche Untersuchungen der Versuch unternommen werden, Beschuldigte dennoch zur Rechenschaft zu ziehen. So kann die Glaubenskongregation mit dem Ziel eingeschaltet werden, Sachverhalte überprüfen zu lassen. Diese Verfahren sind derzeit noch sehr ungenau beschrieben. Durch die Deutsche Bischofskonferenz sind inzwischen die Arbeiten für ein Straf- und Verwaltungsgerichtsverfahren im kirchlichen Raum ebenso fortgesetzt worden, wie die Überlegungen zur Einführung eines Disziplinarrechtes für Kleriker. Diese Überlegungen sollen im Laufe des Jahres 2020 abgeschlossen und dann auch im Bistum Münster umgesetzt werden.

Wie erfährt das Bistum Münster von Fällen sexuellen Missbrauchs und wie ist dann das Verfahren?

Von sexuellem Missbrauch Betroffene melden sich mittelbar oder unmittelbar beim Bistum Münster und dies geschieht auch in einer aus unserer Sicht sogar steigenden Anzahl von Fällen. Offenbar führen die vom Bistum eingeleitete Schritte dazu, dass Betroffene sich trauen, ihr persönliches Schicksal bekannt zu machen. Dafür gebührt diesen Menschen Respekt und Anerkennung.

Auf der Homepage des Bistums Münster (www.bistum-muenster.de) sind unter dem Link „Hilfe bei Missbrauch“ weitergehende Informationen zu finden, wie etwa auch Adressen oder Kontaktdaten, an die sich Betroffene wenden können.

Konkret heißt das: Das Bistum Münster bittet Betroffene von Missbrauchstaten oder Grenzüberschreitungen (oder andere, die Kenntnis hiervon haben), sich an die dafür benannten Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs zu wenden. Diese sind vom Bistum unabhängig, werden nicht vom Bistum bezahlt und stehen in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum Bistum. Sie nehmen die Fälle auf und geben die entsprechenden Informationen an den Interventionsbeauftragten beim Bistum Münster weiter. Der Interventionsbeauftragte koordiniert dann die weiteren Schritte in jedem Einzelfall unter Beachtung der jeweiligen Besonderheiten; denn kein Fall ist wie der andere. Zu diesen Aufgaben gehört unter anderem die Einschaltung der Staatsanwaltschaft, die Beteiligung der Personalabteilung, die Vorbereitung von Antragsverfahren auf Anerkennung des Leids.

An wen können sich Betroffene wenden oder auch Menschen, die einen Verdacht haben, dass es einen sexuellen Missbrauch gibt?

Nachfolgend sind die Kontaktdaten der drei Ansprechpersonen aufgeführt, an die man sich mit Fragen und Meldungen im Zusammenhang von sexuellem Missbrauch wenden kann:

- Bernadette Böcker-Kock: 0151-63404738
- Hildegard Frieling-Heipel: 0173-1643969
- Bardo Schaffner: 0151-43816695

Was geschieht mit einer Person, die Kinder oder Jugendliche sexuell missbraucht hat?

Der Bischof stellt den betreffenden Kleriker unmittelbar von seinem Dienst frei und untersagt beispielsweise die Ausübung des Amtes. Das bedeutet, die Person wird nicht mehr in der Seelsorge eingesetzt (sie kann keinen Gottesdienst mehr feiern, keine Sakramente spenden, keine Messdienerarbeit mehr machen etc.). Nach Abschluss der staatlichen Strafverfolgung wird zusätzlich (nie stattdessen) eine kirchenrechtliche Untersuchung durchgeführt.

Weitere Maßnahmen wie etwa die Laisierung und/oder Gehaltskürzungen können folgen. Für den Bereich der übrigen Mitarbeitenden gilt ein entsprechendes Vorgehen. Die jeweiligen Trägerverantwortlichen entscheiden über kurzfristige Maßnahmen, wie zum Beispiel die Freistellung vom Dienst, und sich dann evtl. anschließende weitere arbeitsrechtliche Schritte (beispielsweise die Kündigung des Dienstverhältnisses).

Die arbeitsrechtlichen Maßnahmen werden in jedem Falle unabhängig von staatlichen (straf-)rechtlichen Maßnahmen ergriffen

Wie geht das Bistum Münster mit aktuellen Fällen um, in denen es sich nicht um sexuellen Missbrauch, sondern um sogenannte Grenzüberschreitungen handelt?

Auch in solchen Fällen wird zunächst die Staatsanwaltschaft eingeschaltet, wenn die betroffenen Personen damit ausdrücklich einverstanden sind; denn die Klärung, ob es sich um sexuellen Missbrauch oder eine Grenzüberschreitung handelt, liegt nicht beim Bistum, sondern bei den staatlichen Behörden. Eröffnet die Staatsanwaltschaft kein Verfahren, beginnen die kirchlichen Untersuchungen.

Wie wird das Bistum Münster seiner Verantwortung auch gegenüber den Klerikern und Mitarbeitenden gerecht, die beschuldigt werden?

In jedem Fall sollen zunächst die Beschuldigungen in einem staatlichen Strafverfahren überprüft und geklärt werden

Sollte seitens der Strafermittlungsbehörden oder der Gerichte keine Anklage oder Verurteilung erfolgen, dann gilt die betreffende Person als unschuldig im strafrechtlichen Sinn. Das bedeutet in der Praxis nicht, dass es die vorgeworfenen Sachverhalte nicht gegeben hat. Es heißt „nur“, dass die Vorwürfe strafrechtlich irrelevant sind.

Zu klären bleibt dann stets noch, ob die Vorwürfe sich bestätigen lassen oder nicht. Insoweit erfolgt immer unabhängig vom strafrechtlichen Verfahren die arbeits-/dienstrechtliche Beurteilung der Vorwürfe wegen sexuellen Missbrauchs oder Grenzüberschreitungen. Es werden sehr wohl personalrechtliche Maßnahmen ergriffen, wenn die vorliegenden Meldungen und der Sachstand aufgrund von Aussagen, Dokumenten etc. die Vorwürfe als begründet erscheinen lassen.

Sollten sich erhobene Vorwürfe insgesamt einmal nicht bestätigen, erfolgt eine entsprechende Rehabilitierung des beschuldigten Mitarbeitenden durch das Bistum bzw. den jeweiligen Anstellungsträger

Bisher musste noch in keinem Fall eine Rehabilitierung vorgenommen werden.

Was macht das Bistum Münster konkret, um die Vergangenheit aufzuarbeiten?

Seit September 2019 arbeitet eine Historikerkommission der Universität Münster mit insgesamt fünf Historikern an der Aufarbeitung des Missbrauchsthemas im Bistum Münster. Alle Vorgänge seit 1945 sollen dabei in den Blick genommen werden.

Die Historiker haben den uneingeschränkten Zugang zu allen Akten im Bistum Münster, die bezüglich der Thematik von Relevanz sind. Das gilt auch für Akten, die im Bistumsarchiv oder im bischöflichen Geheimarchiv aufbewahrt werden. Alle bestehenden Schutzfristen sind dafür aufgehoben worden.

Wann und in welchem Rahmen die Ergebnisse dieser Untersuchung publiziert werden, entscheidet allein die Historikerkommission der Universität Münster.

Wer Informationen zu diesem Thema an die Kommission weitergeben oder überhaupt Kontakt aufnehmen möchte, kann dies unter folgender Mailadresse tun:

missbrauchsstudie@uni-muenster.de.

Wie wird die Haltung der Transparenz konkret umgesetzt?

Zum einen soll die Arbeit der Historikerkommission dazu beitragen, alle Vorgänge aus den letzten Jahrzehnten transparent darzustellen. Wie dies geschieht, darüber entscheidet allein die Historikerkommission.

Weiterhin geht das Bistum mit neuen Erkenntnissen und Sachverhalten in die Öffentlichkeit, wenn dies Betroffene wünschen.

Deutlich geworden ist, dass von Missbrauch betroffene Menschen oftmals sehr großen Wert darauf legen, ihre Namen, die Tatorte oder die konkreten Umstände des Missbrauchs nicht publiziert zu sehen. Diesen Wunsch respektiert das Bistum.

Wenn Hinweise auf sexuellen Missbrauch durch verstorbene Kleriker bekannt werden, informiert das Bistum die Pfarreien, in denen der beschuldigte Kleriker in der Vergangenheit im Einsatz war. Die Information geht an das Seelsorgeteam sowie die Gremien der Pfarreien. Zugleich wird überlegt, in welcher Form vor Ort Öffentlichkeit hergestellt wird (zum Beispiel durch ein Publikandum oder durch einen Hinweis auf der Homepage der Pfarrei).

Bei noch lebenden Beschuldigten/Tätern ist in besonderem Maße zu bedenken, wie und in welcher Form eine Veröffentlichung erfolgen kann. Hier hat das Bistum bereits von

Rechtsanwälten Mitteilungen erhalten, dass gegebenenfalls gerichtliche Schritte gegen bestimmte Publikationen des Bistums eingeleitet würden.

Die Informationspolitik wird also mit Blick auf die Persönlichkeitsrechte sowohl verstorbener als auch noch lebender Beschuldiger/Täter sehr sorgfältig ausgestaltet sein müssen.

Wenn das Bistum hier keine Namen nennt hat, dann hat das dann nichts mit Intransparenz zu tun.

Wird das Bistum Münster Verantwortliche namentlich nennen, die ihrer Verantwortung bei der Behandlung von Fällen sexuellen Missbrauchs nicht gerecht geworden sind?

Sofern dies rechtlich möglich ist, wird das erfolgen. Darauf liegt auch ein Augenmerk der Arbeit der Historikerkommission.

Die Veröffentlichung von Ergebnissen in dieser Hinsicht obliegt aber ausschließlich und allein der Historikerkommission der Universität Münster. In den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Bistum und Universität wurde klar festgehalten, dass die Universität vor Veröffentlichung von Ergebnissen eine Persönlichkeitsrechtsprüfung durchführen lassen muss.

Wie unterstützt das Bistum Münster die Betroffenen?

Für viele Betroffene ist es wichtig, von Gesprächspartnern der katholischen Kirche den Satz zu hören: „Ich glaube Ihnen!“. Das soll auch die sogenannte Zahlung zur Anerkennung des Leids signalisieren, die keine „Entschädigung“ sein kann und will.

Durch die Übernahme von Therapiekosten und andere Maßnahmen wird versucht, Betroffene darin zu unterstützen, die Folgen der Vorfälle aufzuarbeiten – soweit das überhaupt möglich ist. Die entsprechenden Antragsvordrucke und Hinweise sind zum Beispiel auf der Internetseite des Bistums zu finden. Auch dieses Angebot muss noch weiter abgesichert werden. Unser Ziel ist, Personen und Träger zu finden, die den Betroffenen dabei helfen, diese Anträge auszufüllen.

Neben den Ansprechpersonen, die Betroffenen zur Verfügung stehen, arbeitet das Bistum mit einer unabhängigen Rechtsanwältin zusammen, die spezielle Kompetenz im Bereich Opferchutz aufweist. Dorthin - oder auch an Anwälte des eigenen Vertrauens - können sich Betroffene wenden. Die für die Beratung anfallenden Gebühren werden vom Bistum Münster übernommen.

Weiterhin gibt es auch Kooperationen mit anderen Beratungs-/Anlaufstellen, die auf der Homepage des Bistums (www.bistum-muenster.de) genannt sind.

Wer gehört alles zum Team der Intervention?

Interventionsbeauftragter Peter Frings: 0251 495-6031

Assistent Stephan Baumers: 0251 495-6029

Verwaltungsmitarbeiterin Brigitte Webers: 0251 495-6032

Was tut das Bistum Münster, um sexuellen Missbrauch künftig möglichst zu verhindern?

Mehr als 50.000 Mitarbeitende, darunter auch alle Seelsorgerinnen und Seelsorger, haben seit 2011 an Präventionsschulungen teilgenommen. Diese Schulungen werden alle fünf Jahre wiederholt.

Verantwortlich für die Durchführung der Schulungen und auch der Wiederholungsschulungen sind die Pfarreien oder die Träger der entsprechenden Einrichtungen, wie etwa von Kinderheimen. Zudem müssen in allen Pfarreien sogenannte „Institutionalisierte Schutzkonzepte“ erstellt werden. Die Entwicklung solcher Konzepte dient dazu, die intensive Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt

anzuregen, die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen und diese in einem Gesamtkonzept zu bündeln. Ziel ist es, eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern und sich gemeinsam dafür stark zu machen, dass Kinder, Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene in kirchlich/caritativen Kontexten nicht Opfer von Übergriffen jedweder Art werden. Zudem sollen Kinder, Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, die von sexuellem Missbrauch und/oder Grenzüberschreitungen betroffen sind, angemessene und qualifizierte Hilfe finden können.

Neben den Schulungen werden von den eingesetzten Mitarbeitenden (haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige) auch in regelmäßigen Abständen von den Trägern die jeweils aktuellen erweiterten Führungszeugnisse zur Vorlage und Einsichtnahme angefordert. Durch diese Maßnahme soll verhindert werden, dass einschlägig vorbestrafte Personen überhaupt zum Einsatz kommen.

Präventionsbeauftragte:

Ann-Kathrin Kahle: 0251 495-17010

Beate Meintrup: 0251 495-17011

www.praevention-im-bistum

Was ist sonst noch erwähnenswert:

Auf einige weitere, nicht abschließende Aspekte soll nachfolgend noch hingewiesen werden.

- Der Internetauftritt zum Thema des sexuellen Missbrauchs auf der Homepage des Bistums Münster (www.bistum-muenster.de) wurde und wird nach und nach immer wieder überarbeitet, angepasst und aktualisiert.
- Das Verfahren zu den Zahlungen in Anerkennung des Leids ist inzwischen so gestaltet, dass die Anträge beim Interventionsbeauftragten des Bistums gestellt werden bzw. dort eingehen und dann in diesem Zuständigkeitsbereich bearbeitet werden. Das soll auch so bleiben, wenn das gesamte Verfahren auf Ebene der Deutschen Bischofskonferenz neu beschlossen worden ist.
- Betroffene haben auch die Möglichkeit, Akteneinsicht in die sie jeweils persönlich betreffenden Akten zu nehmen. Akteneinsicht bezüglich der Anerkennungsleistungen wird beim Interventionsbeauftragten ermöglicht, in anderen Fällen wird diese Möglichkeit unter Einschaltung eines externen Notars gewährt.
- Im Bistum ist ein Projekt – zusammen mit dem Caritasverband für die Diözese Münster – auf den Weg gebracht worden, in dem sich Berater aus Männerberatungsstellen in Trägerschaft örtlicher Caritasverbände im Bereich der Gewaltberatung von/für Männer mit einem unabhängigen Institut weiter qualifizieren. Sie können nach Abschluss dieser Maßnahme unmittelbar in der Täterberatung/ -begleitung eingesetzt werden. Diese Maßnahme ist aus den Reihen der externen Mitglieder im Fachbeirat immer wieder als dringend notwendig angemahnt worden. Die (potentiellen) Täter dürfen sich nicht selbst überlassen bleiben. Dabei soll das Beratungsangebot all den Menschen offenstehen, die Probleme im Bereich des sexuellen Missbrauchs haben oder haben könnten.
- Seit dem 1. Juli 2020 ist der Bereich der Intervention mit einer weiteren, zusätzlichen vollen Stelle (unbefristet) ausgebaut worden. Eine der Aufgaben dieser zusätzlichen Stelle ist künftig unter anderem die Bearbeitung der Anträge auf Anerkennung des

Leids und die Organisation einer angemessenen Betroffenenbeteiligung auf Bistums-ebene.

- Weiterhin ist angedacht, im gesamten Bistum (einschließlich des Offizialatsbezirks Oldenburg) nach und nach auf Dekanats-ebene die Gemeinden vor Ort über die Arbeit der Intervention und die Bemühungen des Bistums zur Aufarbeitung des Themas zu informieren.

Wo gibt es weitere Informationen?

Weitere Informationen zu diesem Thema gibt es auf der Internetseite des Bistums:

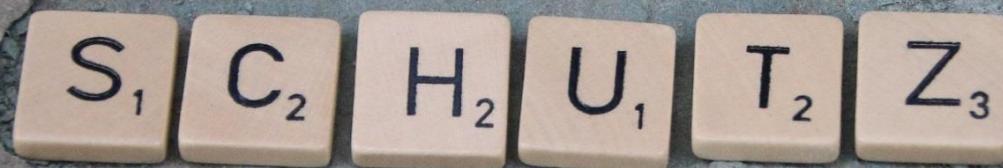
www.bistum-muenster.de/sexueller_missbrauch

Aber auch Betroffene haben sich mittlerweile organisiert und können gute und wertvolle Hinweise geben. Eine Initiative in unserem Bistum findet man unter:

www.selbsthilfe-rhede.de

Führungszeugnis Selbstauskunftserklärung Verhaltenskodex

als Schutzfaktoren im Sinne der Präventionsordnung



Handreichung für caritative Rechtsträger im Bistum Münster

Caritasverband
für die Diözese
Münster e.V.





Caritasverband
für die Diözese
Münster e.V.

Impressum

Caritasverband für die Diözese Münster e.V.

Kardinal-von-Galen-Ring 45

48149 Münster

Internet: www.caritas-muenster.de

Ansprechpersonen

Annika Fiege

0251/8901-380

fiége@caritas-muenster.de

Klaus Schoch

0251/8901-271

schoch@caritas-muenster.de

Autorinnen

Antonia Becker

Annika Fiege

Carina Ponelis

Foto

Caritasverband für die Diözese Münster e. V., Lisa Uekötter

Stand: Februar 2021

Führungszeugnis Selbstauskunftserklärung Verhaltenskodex als Schutzfaktoren im Sinne der Präventionsordnung

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
A. Einführung	6
B. Verschiedene Arten von Führungszeugnissen	6
1. „Einfaches“ Führungszeugnis, § 30 Abs. 1 bis 4 BZRG	6
2. Erweitertes Führungszeugnis, § 30a BZRG	6
3. Behördliches Führungszeugnis, § 30 Abs. 5, 6 und § 31 BZRG	7
4. Europäisches Führungszeugnis nach § 30b BZRG	7
C. Rechtsgrundlagen für die Anforderung eines Führungszeugnisses	7
1. Regelungen in einzelnen Arbeitsbereichen	8
2. Tätigkeiten im Umgang mit Minderjährigen	8
3. Ausschließlicher Geltungsbereich Wohn- und Teilhabegesetz	8
4. Einfaches Führungszeugnis auf vertraglicher Grundlage	9
5. Unzulässiges Vorgehen	9
D. Praktischer Umgang	9
1. Wie oft muss ein Führungszeugnis von Mitarbeitenden angefordert werden?	9
2. Wie alt darf ein Führungszeugnis sein?	10
3. Welche Kosten entstehen und wer kommt dafür auf?	10
4. Wer darf innerhalb der Einrichtung Einsicht in das Führungszeugnis nehmen?	10
5. Darf ein Führungszeugnis in der Einrichtung aufbewahrt werden?	10
6. Wie sind das Führungszeugnis/der Vermerk über die Einsichtnahme aufzubewahren? 11 7. Welche Folgen hat eineinschlägiger Eintrag?	11
8. Welche externen Stellen dürfen Führungszeugnisse einsehen?	12
9. Wann und wie sind Führungszeugnisse zu vernichten?	12
E. Selbstauskunftserklärung	13
F. Verhaltenskodex	13
G. Praxisfälle	14
1. Minderjährige	14
2. Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen	14
3. Auszubildende zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann	14
4. Auszubildende zur/zum Erzieher*in und Heilerziehungspfleger*in	15
5. Freiwilligendienstleistende	15
6. Praktikant*innen	15

7. Honorarkräfte	15
8. Mitarbeitende in Arbeitsgelegenheit	16
9. Pflegefamilien	16
10. Adoptionsbewerber*innen und Mitarbeitende der Adoptionsvermittlungsstellen.....	16
11. Familienpat*innen	16
12. Mitarbeitende der Schuldnerberatung.....	16
13. Mitarbeitende der Suchtberatung.....	17
14. Lehrer*innen.....	17
15. Ärzt*innen	17
16. Psych. Psychotherapeut*innen/Kinder- u. Jugendlichenpsychotherapeut*innen	18
17. Personal in der Gesundheitshilfe	18
18. Externe Dienstleistende und andere Dritte	18
H. Prozessbeschreibung.....	19
I. Arbeitsrechtliche Konsequenzen	19
Anlagen	20
Anlage 1: Katalog der Straftaten	20
Anlage 2: Muster eines Vermerks zur Einsichtnahme in ein Führungszeugnis	22
Anlage 3: Muster Selbstauskunftserklärung.....	23

Abkürzungsverzeichnis

AdVermiG	Adoptionsvermittlungsgesetz
Ärzte-ZV	Zulassungsverordnung für Vertragsärzte
AsylG	Asylgesetz
BZRG	Bundeszentralregistergesetz
DBK	Deutsche Bischofskonferenz
d. h.	das heißt
ff.	folgend/ in den nächsten Paragraphen
ggf.	gegebenenfalls
PrävO	Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Präventionsordnung)
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
WTG	Wohn- und Teilhabegesetz
WTG-DVO	Verordnung zur Durchführung des Wohn- und Teilhabegesetzes
z. B.	zum Beispiel

A. Einführung

Im Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ist geregelt, dass das Bundesamt für Justiz zentrale Register führen muss, in denen Entscheidungen von deutschen Strafgerichten oder auch Verwaltungsbehörden eingetragen werden: das so genannte Bundeszentralregister.

Das BZRG regelt mehrere Varianten des Führungszeugnisses. Was umgangssprachlich als „polizeiliches“, „amtliches“ oder „einfaches“ Führungszeugnis bezeichnet wird, ist ein Auszug aus dem Bundeszentralregister, der vom Gesetz schlicht als „Führungszeugnis“ bezeichnet wird. Daneben gibt es das erweiterte Führungszeugnis, das behördliche und das europäische Führungszeugnis. Die Varianten der Führungszeugnisse unterscheiden sich inhaltlich, wie § 32 BZRG festlegt. Je nach Art des Führungszeugnisses gibt es bestimmte Erteilungsvoraussetzungen. Außerdem ist in §§ 33 ff. BZRG geregelt, wie lange Eintragungen im Register vermerkt werden und im jeweiligen Führungszeugnis erscheinen.

Im Führungszeugnis werden Eintragungen bzw. Straftaten einer bestimmten Person erfasst, über die ein deutsches Gericht befunden hat. Sie sind im Führungszeugnis enthalten, unabhängig davon, ob sie durch eine*n deutsche*n Staatsbürger*in oder eine Person mit anderer Staatsangehörigkeit begangen wurden.

B. Verschiedene Arten von Führungszeugnissen

1. „Einfaches“ Führungszeugnis, § 30 Abs. 1 bis 4 BZRG

Erteilung: Jeder Person, die das 14. Lebensjahr vollendet hat, wird gemäß § 30 BZRG auf Antrag ein Führungszeugnis über den sie betreffenden Inhalt des Bundeszentralregisters erteilt. Hat sie eine gesetzliche Vertretung, ist auch diese antragsberechtigt. Ist die Person geschäftsunfähig, ist nur ihre gesetzliche Vertretung antragsberechtigt.

Der Antrag ist bei der jeweiligen Meldebehörde zu stellen, wenn die Person in Deutschland ihren Wohnsitz hat, andernfalls direkt bei der Registerbehörde. Beim Bundesamt für Justiz ist die Antragstellung [hier](#) auch online möglich.

Inhalt: Der Inhalt des einfachen Führungszeugnisses wird durch § 32 und § 4 bis § 16 BZRG bestimmt. Straftaten wegen einer Form des sexuellen Missbrauchs nach den §§ 174 bis 180 oder § 182 Strafgesetzbuch (StGB) (s. auch Anlage 1) werden immer aufgeführt. Andere Straftaten werden abhängig vom Strafmaß genannt.

Die Dauer, für die Verurteilungen im einfachen Führungszeugnis erscheinen, beträgt nach § 34 BZRG je nach Schwere der Strafe drei, fünf oder zehn Jahre. Für die Verurteilung zu einer lebenslangen Freiheitsstrafe gilt eine Frist von mindestens zwanzig Jahren nach Entlassung. Die Anordnung der Sicherungsverwahrung wird immer angezeigt.

Das einfache Führungszeugnis wird durch gesetzlich vorgegebene Ergänzungen zum erweiterten, behördlichen oder europäischen Führungszeugnis.

2. Erweitertes Führungszeugnis, § 30a BZRG

Erteilung: Das erweiterte Führungszeugnis wird auf Antrag nach § 30a Abs. 1 BZRG nur erteilt, wenn das Gesetz es anordnet oder jemand beruflich, ehrenamtlich oder in vergleichbarer

Weise Kontakt zu Minderjährigen hat. Bei Antragsstellung muss ein Schreiben der jeweiligen Einrichtung vorgelegt werden, das die Notwendigkeit des erweiterten Führungszeugnisses darlegt. Dabei ist zu bestätigen, dass die Voraussetzungen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG vorliegen. Im Übrigen gelten die gleichen Voraussetzungen wie für das einfache Führungszeugnis.

Inhalt: Das erweiterte Führungszeugnis enthält mehr Eintragungen als das einfache Führungszeugnis. Die in § 32 Abs. 5 BZRG genannten Straftaten werden unabhängig vom Strafmaß immer aufgeführt (vgl. Anlage 1).

Werden diese Straftaten mit Freiheitsstrafe oder Jugendstrafe von mehr als einem Jahr geahndet, erscheinen sie erst nach zehn Jahren nicht mehr im erweiterten Führungszeugnis, § 34 Abs. 2 BZRG. Im Übrigen gelten die gleichen Fristen wie beim einfachen Führungszeugnis.

3. Behördliches Führungszeugnis, § 30 Abs. 5, 6 und § 31 BZRG

Erteilung: Behörden können für bestimmte Zwecke ebenfalls ein einfaches oder ein erweitertes Führungszeugnis von jemandem verlangen oder nach § 31 BZRG selbst anfordern.

Inhalt: § 32 Abs. 3 und 4 BZRG erweitern den Inhalt des einfachen oder erweiterten Führungszeugnisses, z. B. um Berufsverbote oder die Anordnung der Unterbringung in einem psychiatrischen Krankenhaus. Berufsverbote sind enthalten, wenn die Entscheidung nicht länger als zehn Jahre zurückliegt. Unterbringungen in einem psychiatrischen Krankenhaus werden unbegrenzt aufgeführt.

4. Europäisches Führungszeugnis nach § 30b BZRG

Ein Europäisches Führungszeugnis nach § 30b BZRG gibt es für Personen, die die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaats der Europäischen Union haben. Die Registerbehörde ersucht den Herkunftsstaat um Mitteilung der dortigen Eintragungen und ergänzt diese ggf. im Führungszeugnis.

C. Rechtsgrundlagen für die Anforderung eines Führungszeugnisses

Der/Die Dienstgeber*in muss von seinen/ihren Mitarbeitenden ein einfaches oder erweitertes Führungszeugnis verlangen, wenn eine gesetzliche Grundlage die Prüfung vorsieht. Dies können z. B. das Sozialgesetzbuch (SGB) oder das Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) sein.

Die Präventionsordnung (PrävO) allein ist keine ausreichende Grundlage, auf Basis derer eine Prüfung des erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden kann. Sie verweist aber auf die gesetzlichen Regelungen, die zur Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses berechtigen.

Gibt es keine gesetzliche Grundlage, kann der/die Dienstgeber*in auf vertraglicher Grundlage lediglich ein einfaches Führungszeugnis anfordern.

1. Regelungen in einzelnen Arbeitsbereichen

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

Für die Träger der Kinder- und Jugendhilfe ergibt sich die Pflicht aus § 72a SGB VIII.

Für die Träger der Eingliederungshilfe ergibt sich die Pflicht aus § 124 SGB IX.

Für die Träger der Einrichtungen, die Aufgaben der Sozialhilfe wahrnehmen, ergibt sich die Pflicht aus § 75 SGB XII. Beispiele für entsprechende Träger und Einrichtungen sind: Wohnungslosenhilfe, Sucht- und Drogenberatung, Allgemeine Sozialberatung sowie Schuldner- und Insolvenzberatung.

Träger von Aufnahmeeinrichtungen nach dem Asylgesetz (AsylG) sollen sich nach § 44 Abs. 3 AsylG von Personen, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder mit Tätigkeiten, die in vergleichbarer Weise geeignet sind, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen (§ 30a Abs. 1 Nr. 2 BZRG), betraut sind, vor Beginn der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG vorlegen lassen. Das gilt für hauptamtlich und nebenamtlich Beschäftigte sowie dauerhaft ehrenamtlich Tätige. Gleiches gilt für Träger von Gemeinschaftsunterkünften nach § 53 Abs. 3 AsylG in Verbindung mit § 44 Abs. 3 AsylG.

2. Tätigkeiten im Umgang mit Minderjährigen

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

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

Hieraus ergibt sich die Befugnis des/der Dienstgeber*in, das erweiterte Führungszeugnis eines wie beschriebenen Tätigen einzusehen und die Einsichtnahme zu vermerken. Eine Vorlagepflicht resultiert allein hieraus nicht. Im Sinne der Präventionsordnung ist zu empfehlen, bei berechtigtem Interesse von der Befugnis zur Einsichtnahme Gebrauch zu machen. Ein Recht zur Aufbewahrung des erweiterten Führungszeugnisses besteht nicht.

3. Ausschließlicher Geltungsbereich Wohn- und Teilhabegesetz

§ 45 WTG regelt in Verbindung mit § 2 Abs. 3 WTG-DVO, dass sich der/die Dienstgeber*in von Einrichtungsleitungen und Leitungskräften vor Beginn der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen ein einfaches Führungszeugnis vorlegen lassen muss, um deren persönliche Eignung festzustellen. Von anderen Beschäftigten ist ein solches zwingend nur bei Einstellung zu fordern. Für die laufende Kontrolle der persönlichen Eignung können „andere begründete Verfahrensweisen“ entwickelt werden. Als objektives Verfahren ist die Wiedervorlage des einfachen Führungszeugnisses auch hier sinnvoll.

4. Einfaches Führungszeugnis auf vertraglicher Grundlage

Liegt keine gesetzliche Grundlage vor, kann ein*e Dienstgeber*in die Vorlage eines einfachen Führungszeugnisses zur Bedingung zum Abschluss eines Dienstvertrages machen, wenn er ein berechtigtes Interesse an der Einsichtnahme hat. Dies kann generell angenommen werden, wenn ein*e Mitarbeitende*r beruflich oder ehrenamtlich mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in Kontakt treten kann. Die Anforderung des einfachen Führungszeugnisses ist als objektiver Baustein im Sinne der Präventionsordnung des Bistums Münster dringend zu empfehlen.

5. Unzulässiges Vorgehen

Eine flächendeckende Vorlage von bzw. Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse außerhalb von den in § 30a BZRG genannten Fällen ist unzulässig, da dies einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen darstellt.

D. Praktischer Umgang

Unabhängig von der jeweiligen Art enthält das Führungszeugnis sensible personenbezogene Daten. Daher muss grundsätzlich mit jedem Führungszeugnis datenschutzkonform und wie im Folgenden beschrieben umgegangen werden.

1. Wie oft muss ein Führungszeugnis von Mitarbeitenden angefordert werden? Für den Geltungsbereich der Präventionsordnung des Bistums Münster beträgt nach § 5 PräVO der regelmäßige Abstand bis zur nächsten Aufforderung, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, fünf Jahre.

In den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs ist eine Wiedervorlage in regelmäßigen Abständen, allerdings ohne ausdrückliche Frist, vorgeschrieben: für Einrichtungen der Jugendhilfe in § 72a Abs. 1 SGB VIII, für die Eingliederungshilfe in § 124 Abs. 2 SGB IX, für Leistungen nach SGB XII in § 75 Abs. 2, für Aufnahmeeinrichtungen in § 44 Abs. 3 AsylG sowie für Gemeinschaftsunterkünfte in § 53 Abs. 3 AsylG in Verbindung mit § 44 Abs. 3 AsylG.

Für den Geltungsbereich des WTG legt § 2 Abs. 3 WTG-DVO fest, dass Einrichtungsleitungen und Leitungskräfte gemäß § 4 Abs. 9 WTG in regelmäßigen Abständen ein aktuelles Führungszeugnis vorlegen müssen. Für alle anderen Beschäftigten müssen „andere begründete Verfahrensweisen zur Sicherstellung der Beschäftigungseignung“ festgelegt und auf Verlangen der WTG-Behörde dargelegt werden. Die Wiedervorlage des einfachen Führungszeugnisses ist eine objektive Möglichkeit, die persönliche Eignung der Beschäftigten in regelmäßigen Abständen zu prüfen.

Auch andere Rechtsgrundlagen, z.B. Verträge zwischen dem öffentlichen und dem freien Träger der Jugendhilfe, können genauere Fristen vorgeben.

Die in der Praxis regelmäßig anzutreffende Wiedervorlagefrist von fünf Jahren ist generell für alle Bereiche zu empfehlen.

2. Wie alt darf ein Führungszeugnis sein?

Das Führungszeugnis sollte bei Beginn der Tätigkeit bzw. bei der Wiedervorlage nicht älter als drei Monate sein.

3. Welche Kosten entstehen und wer kommt dafür auf?

Für die Ausstellung eines einfachen oder erweiterten Führungszeugnisses wird in der Regel eine Gebühr fällig. Sie beträgt aktuell 13,00 € (Stand: November 2020). Keine Gebühr fällt an, wenn ein Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit beantragt wird, die für eine gemeinnützige Einrichtung, eine Behörde oder im Rahmen eines Freiwilligendienstes ausgeübt wird. Zudem kann auch in anderen begründeten Fällen, wie z. B. bei Mittellosigkeit, für Bezieher von Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz oder für Freiwilligendienstleistende, ein Antrag auf Ermäßigung oder Befreiung von der Gebühr gestellt werden.

Soweit die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses gesetzlich vorgeschrieben und von dem/der Dienstgeber*in angeordnet ist, werden die dafür entstehenden Kosten im laufenden Dienstverhältnis nach § 8a der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes, Allgemeiner Teil von dem/der Dienstgeber*in übernommen.

Die Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung im Bistum Münster legen fest, dass der kirchliche Rechtsträger, außer bei Neueinstellungen, die anfallenden kommunalen Kosten zur Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses trägt.

Bei Neueinstellungen trägt demzufolge der/die Mitarbeitende die Kosten.

Die hier beschriebenen Vorgehensweisen spiegeln die Praxis auch im Umgang mit einfachen Führungszeugnissen wider.

4. Wer darf innerhalb der Einrichtung Einsicht in das Führungszeugnis nehmen?

Die Grundsätze des Datenschutzes und auch das SGB verlangen, dass personenbezogene Daten vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen sind. Nach dem Grundsatz der Daten- sparsamkeit dürfen nur möglichst wenige Personen Einsicht in das Führungszeugnis nehmen.

Die Überprüfung der Eignung der Mitarbeitenden auf Grundlage des Führungszeugnisses ist Aufgabe des verantwortlichen Trägervertreters, der diese Aufgabe an eine geeignete Leitungskraft delegieren kann. Im Rahmen des Bewerbungs- und Personalmanagements muss ein konkretes Verfahren festgelegt werden.

Keinesfalls dürfen alle Mitarbeitenden der Personalabteilung Einsicht nehmen. Auch die Mitarbeitervertretung darf keine Kenntnis über den Inhalt des Führungszeugnisses erhalten.

5. Darf ein Führungszeugnis in der Einrichtung aufbewahrt werden?

Die rechtlichen Vorschriften im SGB nutzen verschiedene Begriffe, um den Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen zu beschreiben. Teilweise wird von „vorlegen lassen“ gesprochen, teilweise von „Einsicht nehmen“. Ob daraus die Befugnis des/der Dienstgeber*s*in resultiert, das erweiterte Führungszeugnis aufzubewahren, ist auf den ersten Blick nicht erkennbar. Die herrschende Ansicht vertritt die folgende Auslegung.

Eine Aufbewahrung des erweiterten Führungszeugnisses bei dem/der Dienstgeber*in ist nur nach § 72a SGB VIII und nur für hauptamtlich beschäftigte Mitarbeitende in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zulässig, dort aber auch notwendig.

Von ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 72a SGB VIII¹), allen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen in der Eingliederungshilfe (§ 124 SGB IX), in den Einrichtungen der Sozialhilfe (§ 75 SGB XII) und den Mitarbeitenden und dauerhaft ehrenamtlich Tätigen in Aufnahmeeinrichtungen (§ 44 AsylG) und Gemeinschaftsunterkünften (§ 53 AsylG) müssen erweiterte Führungszeugnisse nur zur Einsichtnahme vorgelegt werden. Über die erfolgte Einsichtnahme ist ein Vermerk anzufertigen. In diesen dürfen nur

- der Umstand der Einsichtnahme
- das Datum des Führungszeugnisses und
- die Information, ob die betreffende Person wegen einer der aufgezählten Straftaten verurteilt ist

aufgenommen werden. Eine Vorlage für diesen Vermerk finden Sie in Anlage 2.

Anschließend ist das erweiterte Führungszeugnis an die/den Mitarbeitende*n umgehend zurückzugeben.

Das oben beschriebene Vorgehen entspricht dem datenschutzrechtlichen Grundsatz der Datensparsamkeit und ist auch für die Einsichtnahme in einfache Führungszeugnisse einzuhalten.

6. Wie sind das Führungszeugnis bzw. der Vermerk über die Einsichtnahme aufzubewahren?

Für den Fall, dass ein erweitertes Führungszeugnis einbehalten wird, muss es in der Personalakte in einem verschlossenen Umschlag oder in einem einzelnen zugriffsgeschützten, ausschließlich für Führungszeugnisse vorgesehenen Ordner aufbewahrt werden. So sind die Daten vor zufälliger Kenntnisnahme geschützt und Datenschutzverletzungen wird vorgebeugt.

Der Vermerk über die Einsichtnahme kann in der jeweiligen Personalakte aufbewahrt werden. Da er keine Informationen enthält, außer dass keine Verurteilung zu den in Anlage 1 benannten Straftaten vorliegt, muss er nicht in einem separaten Umschlag verwahrt werden.

7. Welche Folgen hat ein einschlägiger Eintrag?

Eintragungen über Straftaten im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt nach Anlage 1 haben einen Tätigkeitsausschluss zur Folge. Bewerber*innen dürfen nicht eingestellt bzw. Mitarbeitende nicht weiterbeschäftigt werden.

¹Nach dem aktuellen Gesetzeswortlaut des § 72a Abs. 5 S. 2 SGB VIII (Stand: November 2020) ist die Speicherung der im folgenden genannten Daten nur zulässig soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Nach dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (Bearbeitungsstand 23.11.2020) ist damit zu rechnen, dass mit der Novellierung des SGB VIII die Formulierung überarbeitet und den anderen Regelungen des SGB, die hier beschrieben sind, angeglichen wird.

Straftaten, die nicht im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt stehen, haben nicht zwingend einen Tätigkeitsausschluss zur Folge, können aber die persönliche Eignung von Mitarbeiter*innen oder Bewerber*innen beeinflussen. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

Über arbeitsrechtliche Konsequenzen bei laufenden Dienstverhältnissen ist mithilfe anwaltlicher Beratung zu entscheiden. Weitere Hinweise dazu unter H.

8. Welche externen Stellen dürfen Führungszeugnisse einsehen?

Teilweise verlangen andere Behörden oder Stellen im Rahmen von Prüfungen Einsicht in erweiterte Führungszeugnisse der Mitarbeitenden. Hierfür wird eine gesetzliche Grundlage benötigt, die die Behörde konkret darlegen muss.

9. Wann und wie sind Führungszeugnisse zu vernichten?

Führungszeugnisse sind unabhängig davon, ob Eintragungen enthalten sind, datenschutzrechtlich als besonders sensibel einzustufen und damit der Datenschutzklasse III zuzuordnen. Nach der DIN 66399 muss eine Vernichtung folglich mindestens mit Sicherheitsstufe 4 erfolgen. Weitere Informationen sind u.a. auf der Internetseite des Deutschen Instituts für Normung (www.din.de) oder bei Ihrer/Ihrem Datenschutzbeauftragten erhältlich.

Bei Bewerber*innen, die nicht eingestellt werden, sind das Führungszeugnis und ggf. der Vermerk über die Einsichtnahme der/dem Bewerber*in unverzüglich auszuhändigen oder nach Rücksprache mit ihr/ihm zu vernichten.

Bei Wiedervorlage müssen das jeweils ältere Führungszeugnis bzw. der ältere Vermerk der/dem Mitarbeitenden zurückgegeben oder nach Rücksprache mit ihr/ihm vernichtet werden.

Nach § 72a Abs. 5 S. 5 SGB VIII², § 124 Abs. 2 S. 9 SGB IX und § 75 Abs. 2 S. 9 SGB XII sind bei Beendigung bzw. der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit das Führungszeugnis oder der Vermerk über die Einsichtnahme nach spätestens drei Monaten zu vernichten. Dies gilt unabhängig vom Grund der Beendigung der Tätigkeit.

Die Vermerke über die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse von Mitarbeitenden in Aufnahmeeinrichtungen nach § 44 AsylG und Gemeinschaftsunterkünfte nach § 53 AsylG müssen nach § 44 Abs. 3 S. 7 AsylG unverzüglich gelöscht werden, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Satz 2 wahrgenommen wird. Nach Satz 8 müssen Vermerke über die Einsichtnahme sechs Monate nach Beendigung der Tätigkeit, die den Kontakt mit Minderjährigen beinhaltet, vernichtet werden.

Ausnahmsweise darf ein Führungszeugnis länger aufbewahrt werden, wenn dies einem konkreten, vom Gesetz gedeckten Zweck dient. § 19 Abs. 3 KDG zählt abschließende Fälle auf, in denen eine Aufbewahrung gerechtfertigt ist, z. B. nach § 19 Abs. 3 e) KDG zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen oder zur Ausübung oder Verteidigung von Rechten.

²Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (Bearbeitungsstand 23.11.2020) sieht eine Verlängerung dieser Frist auf sechs Monate vor.

E. Selbstauskunftserklärung³

Die Präventionsordnung verlangt in § 5, dass jede*r Mitarbeitende, mit Ausnahme der ehrenamtlich Tätigen, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abgibt, in der sie/er versichert, dass sie/er nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle und persönliche Selbstbestimmung (s. Anlage 1) verurteilt ist und dass insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus muss er/sie sich verpflichten, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens die/den Dienstvorgesetzte*n hiervon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Die Selbstauskunftserklärung schließt die Lücke, in der entweder bei Neueinstellung eines Mitarbeitenden ein Strafverfahren noch nicht abgeschlossen ist oder im Zeitraum der Wiedervorlagefrist kein aktuelles Führungszeugnis vorliegt.

Jede Einrichtung muss ein Verfahren zum Umgang mit der Selbstauskunftserklärung entwickeln, umsetzen und dokumentieren. Darin soll beschrieben werden, wie Einsicht in die Selbstauskunftserklärung genommen wird, wer dafür zuständig ist, wie sie aufbewahrt und wann und wie sie vernichtet wird. Dem Prinzip der Datensparsamkeit folgend, ist dabei darauf zu achten, dass die dort enthaltenen Daten an so wenig Personen wie nur möglich gelangen und für die Zwecke der Verarbeitung auf das notwendige Maß beschränkt sind. Die Selbstauskunftserklärung sollte in der Personalakte oder in einem separaten Ordner aufbewahrt werden. Wir empfehlen, die Selbstauskunftserklärung als eigenständiges Dokument, unabhängig vom Verhaltenskodex, zu gestalten. In Anlage 3 findet sich ein Muster, das verwendet werden kann.

Es ist zu empfehlen, den Mitarbeitenden die Aushändigung einer Kopie anzubieten.

F. Verhaltenskodex⁴

Der in § 6 PräVO geforderte Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen.

Der Verhaltenskodex muss allen Mitarbeitenden und ehrenamtlich tätigen Personen ausgehändigt und von diesen durch Unterschrift anerkannt werden. Dies kann auch in einer separaten Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex erfolgen.

³Für eine arbeitsrechtliche Durchsetzbarkeit der Selbstauskunftserklärung ist aktuell noch ein entsprechender Beschluss der Zentral-KODA erforderlich. Weiterhin ist abzuwarten, ob sich vor dem Hintergrund der neuen Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz (DBK), die im Kirchlichen Amtsblatt (KA) vom 01.01.2020 im Bistum Münster in Kraft gesetzt wurde, Änderungen für die Selbstauskunftserklärung ergeben, die in 2021 in einer neuen Präventionsordnung für das Bistum Münster festgelegt werden.

⁴Es ist abzuwarten, ob sich vor dem Hintergrund der neuen Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz (DBK), die im KA vom 01.01.2020 im Bistum Münster in Kraft gesetzt wurde, Änderungen für den Verhaltenskodex ergeben, die in 2021 in einer neuen Präventionsordnung für das Bistum Münster festgelegt werden.

Wir empfehlen, die unterzeichneten Verhaltenskodizes/Verpflichtungserklärungen der Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen in einem separaten Ordner aufzubewahren. Dies erleichtert im Fall einer Überarbeitung den Austausch der Dokumente.

Dem Prinzip der Datensparsamkeit folgend, ist dabei darauf zu achten, dass dieser Ordner nur den zuständigen Personen zugänglich ist.

G. Praxisfälle

1. Minderjährige

Ab Vollendung des 14. Lebensjahres können Minderjährige ein einfaches und ein erweitertes Führungszeugnis beantragen. Mit der Vollendung des 14. Lebensjahres geht der Beginn der Strafmündigkeit einher, sodass ab diesem Zeitpunkt Einträge im Bundeszentralregister vorgenommen werden können.

2. Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen

Nach § 28 Berufsbildungsgesetz darf nur ausgebildet werden, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Der/Die Dienstgeber*in ist dazu verpflichtet die persönliche und fachliche Eignung zu prüfen. Dies lässt jedenfalls die Vorlage eines einfachen Führungszeugnisses zu.

Zudem verbietet § 25 Jugendarbeitsschutzgesetz unter anderem Personen, die wegen einer Straftat nach den §§ 109h, 171, 174 bis 184i, 184k⁵, 225, 232 bis 233a StGB rechtskräftig verurteilt worden sind, Jugendliche zu beschäftigen, zu beaufsichtigen, anzuweisen oder auszubilden. Diese Personen dürfen mit solchen Aufgaben auch nicht beauftragt werden.

Hieraus lässt sich die Vorlagepflicht für ein erweitertes Führungszeugnis ableiten, denn nur in diesem sind einige der genannten Straftaten unabhängig vom Strafmaß aufgeführt.

Liegt im Übrigen ein Fall des § 30a Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 BZRG vor, ist der/die Ausbilder*in oder Praxisanleiter*in auf Aufforderung verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Ob der/die Dienstgebende dieses nur einsehen oder aufbewahren darf, hängt von der jeweiligen Tätigkeit und Einsatzstelle des Mitarbeitenden ab.

In den übrigen Fällen, z. B. bei Ausbilder*innen, die volljährige Personen ausbilden, empfiehlt sich die Prüfung der persönlichen Eignung durch Anforderung eines einfachen Führungszeugnisses, dessen Einsichtnahme in einem Vermerk zu dokumentieren ist.

3. Auszubildende zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann

Im Muster-Ausbildungsvertrag der Pflegeberufe ist zu den Pflichten der/des Auszubildenden in § 7 Satz 2 Nr. 7 geregelt, dass auf Verlangen des Ausbildungsträgers ein "polizeiliches", d. h. einfaches Führungszeugnis vorzulegen ist und soweit gesetzlich vorgeschrieben auch ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG. Dies gilt nach § 30a Abs. 1 Nr. 2 BZRG zum Beispiel für Auszubildende, die im Rahmen ihrer Ausbildung in Kontakt zu Minderjährigen

⁵§ 184k wird durch Gesetzesänderung zum 01.01.2021 neu ins StGB eingefügt, Bundesgesetzblatt 2020 Teil I Nr. 45; vgl.:

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s2075.pdf%27%5D_1606743177714.

kommen oder die einen Pflichteinsatz in einem pädiatrischen Arbeitsbereich absolvieren. Im Übrigen hängt die Erforderlichkeit eines erweiterten oder einfachen Führungszeugnisses von der konkreten Tätigkeit und der Einsatzstelle der/des Auszubildenden ab. Der Umgang mit dem Führungszeugnis ist mit dem Verfahren bei hauptamtlichen Mitarbeitenden vergleichbar. Anfallende Gebühren werden durch den Ausbildungsträger übernommen.

Schüler*innen, Studierende, Auszubildende, die Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) beziehen, können eine Gebührenbefreiung für die Beantragung erhalten.

4. Auszubildende zur/zum Erzieher*in und Heilerziehungspfleger*in

Als Voraussetzung für den Beginn einer Ausbildung als Erzieher*in (<https://www.kita.nrw.de/personal-qualifizieren/erzieherin-und-erzieher-werden>) sowie als Heilerziehungspfleger*in (<https://www.lag-hep-nrw.de/heilerziehungspflege.html>) ist die berufliche Eignung durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nachzuweisen. Der Umgang mit dem Führungszeugnis ist mit dem Verfahren bei hauptamtlichen Mitarbeitenden vergleichbar.

Schüler*innen, Studierende, Auszubildende, die Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) beziehen, können eine Gebührenbefreiung für die Beantragung erhalten.

5. Freiwilligendienstleistende

Freiwilligendienstleistende werden bei Vorlage oder Einsichtnahme in Führungszeugnisse, je nach Tätigkeit, wie hauptamtliche Mitarbeitende in der jeweiligen Einsatzstelle behandelt. Dies gilt auch für minderjährige Freiwillige ab Vollendung des 14. Lebensjahres. Freiwillige des Bundesfreiwilligendienstes sind (ebenso wie beim FSJ/FÖJ) von der Gebühr für die Erteilung eines Führungszeugnisses befreit, wenn dies zur Ausübung des Freiwilligendienstes benötigt wird. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist nachzuweisen.

6. Praktikant*innen

Praktikant*innen werden bei Vorlage oder Einsichtnahme in Führungszeugnisse, je nach Tätigkeit, wie hauptamtliche Mitarbeitende in der jeweiligen Einrichtung behandelt. Dies gilt auch für minderjährige Praktikant*innen ab Vollendung des 14. Lebensjahres. Die Pflicht bzw. Befugnis zur Vorlage oder Einsichtnahme in ein Führungszeugnis besteht unabhängig von der Dauer, dem Umfang und dem Anlass des Praktikums.

Für Praktika im Rahmen einer schulischen oder beruflichen Ausbildung sowie im Studium kann nicht grundsätzlich eine Gebührenbefreiung beantragt werden. Dies ist nur möglich, wenn Schüler*innen, Studierende oder Auszubildende Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) erhalten.

7. Honorarkräfte

Honorarkräfte werden bei Vorlage oder Einsichtnahme in Führungszeugnisse, je nach Tätigkeit, wie hauptamtliche Mitarbeitende in der jeweiligen Einrichtung behandelt. Dies gilt auch für minderjährige Honorarkräfte ab Vollendung des 14. Lebensjahres. Die Pflicht bzw.

Befugnis zur Vorlage oder Einsichtnahme in ein Führungszeugnis besteht unabhängig von der Dauer der Tätigkeit.

8. Mitarbeitende in Arbeitsgelegenheit

Mitarbeitende in Arbeitsgelegenheit werden bei Vorlage oder Einsichtnahme in Führungszeugnisse, je nach Tätigkeit, wie hauptamtliche Mitarbeitende in der jeweiligen Einrichtung behandelt. Die Pflicht bzw. Befugnis zur Vorlage oder Einsichtnahme in ein Führungszeugnis besteht unabhängig von der Dauer der Tätigkeit.

9. Pflegefamilien

§ 72a SGB VIII verpflichtet alle Träger der Jugendhilfe nach § 2 SGB VIII dazu, von hauptamtlichen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen und aufzubewahren. Diese Regelung ist auch auf Pflegefamilien zu übertragen. Der Umgang mit den erweiterten Führungszeugnissen ist mit dem für Führungszeugnisse von hauptamtlichen Mitarbeitenden in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nach § 72a SGB VIII identisch.

10. Adoptionsbewerber*innen und Mitarbeitende der Adoptionsvermittlungsstellen

Im Rahmen der Adoptionsbewerbung wird die Eignung des Adoptionsbewerbers nach § 7 Adoptionsvermittlungsgesetz (AdVermiG) geprüft. In diesem Verfahren muss ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Nr. 2 BZRG vorgelegt werden.

In Bezug auf die Einholung des Führungszeugnisses im Rahmen der Adoptionsbewerbung sind die für hauptamtliche Mitarbeitende in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nach § 72a SGB VIII geltenden Regelungen anzuwenden. Eine regelmäßige Wiedervorlage entfällt jedoch. Die Löschung richtet sich nach § 9b AdVermiG.

Der Antragsgrund Adoption berechtigt nicht zu einer Gebührenbefreiung.

11. Familienpat*innen

Familienpat*innen fallen in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit unter die Regelungen des § 72a Abs. 4 und Abs. 5 SGB VIII und müssen demnach ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorlegen. Die Einsichtnahme muss vermerkt werden.

12. Mitarbeitende der Schuldnerberatung

Für Mitarbeitende der Schuldnerberatung gibt es keine gesetzliche Vorschrift, die nach § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG die Vorlage oder Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis vorsieht. Lediglich für die Leitung der Schuldnerberatungsstelle ist im Verfahren der Anerkennung der Beratungsstelle nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 des Ausführungsgesetzes zur Insolvenzordnung NRW die Prüfung von Einträgen in das Bundeszentralregister vorgesehen. Kommen die Mitarbeitenden im Rahmen der Schuldnerberatung in Kontakt mit Minderjährigen, ist je nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes in ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Nr. 2 BZRG in Verbindung mit der Präventionsordnung Einsicht zu nehmen. Hierüber ist ein Vermerk anzufertigen.

13. Mitarbeitende der Suchtberatung

Für Mitarbeitende der Suchtberatung gibt es keine gesetzliche Vorschrift, die nach § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG die Vorlage oder Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis vorsieht.

Kommen die Mitarbeitenden im Rahmen der Suchtberatung in Kontakt mit Minderjährigen, ist je nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes in ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 Nr. 2 BZRG in Verbindung mit der Präventionsordnung Einsicht zu nehmen. Hierüber ist ein Vermerk anzufertigen.

14. Lehrer*innen

Gemäß § 12 Abs. 4 Lehrerausbildungsgesetz NRW müssen Bewerber*innen spätestens zum Beginn des Praxissemesters dem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 und § 30a BZRG vorlegen. Enthält das erweiterte Führungszeugnis eine Eintragung, die eine Beeinträchtigung der Rechte von Schüler*innen befürchten lässt, sind die obere Schulaufsichtsbehörde und die Hochschule zu beteiligen. Die obere Schulaufsichtsbehörde kann in diesem Fall den Einsatz an Schulen untersagen, soweit dies, unter Berücksichtigung des Ausbildungsinteresses der Bewerber*innen, zum Schutz von Schüler*innen erforderlich ist.

Weiterhin sind nach Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen Anlage 2 Ziff. 10 dem Einstellungsantrag in den Vorbereitungsdienst

- a) ein erweitertes Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde oder eine Erklärung des/der Bewerber*in, wann und bei welcher Meldebehörde die Ausstellung eines Führungszeugnisses zur Vorlage bei einer Behörde beantragt worden ist sowie
- b) eine Erklärung des/der Bewerber*in, ob gegen ihn/sie ein gerichtliches Strafverfahren oder ein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft anhängig ist, beizufügen.

15. Ärzt*innen

In § 10 Abs. 7 der Approbationsordnung für Ärzte ist geregelt, dass die nach Landesrecht zuständige Stelle vom Prüfungsbewerber unter bestimmten Umständen die Vorlage eines einfachen, nicht jedoch eines erweiterten Führungszeugnisses, verlangen kann.

§ 18 Absatz 2 b) der Zulassungsverordnung für Vertragsärzte (Ärzte-ZV) hat für die Zulassung als Vertragsarzt/ärztin die Vorlage eines "polizeilichen", d.h. einfachen Führungszeugnisses zur Voraussetzung. Da die Zulassungsgremien gem. § 21 Ärzte-ZV prüfen müssen, ob die persönliche Eignung des Antragstellers gegeben ist und das Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde nach § 30 Abs. 5 BZRG Eintragungen über eine Unterbringung in einem psychiatrischen Krankenhaus enthält, die in dem einfachen Führungszeugnis nicht aufgeführt werden, wird überwiegend davon ausgegangen, dass hier das behördliche Führungszeugnis gemeint ist. Eine rechtliche Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses wurde jedoch nicht in die Ärzte-ZV aufgenommen.

16. Psych. Psychotherapeut*innen/Kinder- u.

Jugendlichenpsychotherapeut*innen

Psychologische Psychotherapeut*innen und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen bedürfen einer entsprechenden Approbation. Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 des Gesetzes über den Beruf des/der Psychotherapeut*in wird die Erlaubnis nur erteilt, wenn der Antragsteller sich nicht eines Verhaltens schuldig gemacht hat, aus dem sich die Unwürdigkeit oder Unzuverlässigkeit zur Ausübung des Berufs ergibt. Gemäß § 60 Abs. 1 Nr. 5 der Approbationsordnung für Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten ist dem Antrag auf Erteilung der Approbation ein „amtliches“, d. h. einfaches, nicht jedoch ein erweitertes Führungszeugnis beizulegen.

17. Personal in der Gesundheitshilfe

Es ist zu empfehlen, dass für kinder- und jugendnah (z. B. Kinderklinik, Kinder- und Jugendpsychiatrie) tätige Mitarbeitende in Krankenhäusern der jeweilige Einzelfall berücksichtigt wird. Insbesondere wenn Mitarbeitende längerfristig in der intensiven medizinischen und pflegerischen Versorgung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen eingesetzt sind, kann die in § 30a Abs. 1 Nr. 2 b) BZRG enthaltene Voraussetzung (Tätigkeit, die in einer der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung und Ausbildung vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen herzustellen) als Grundlage für die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis herangezogen werden.

18. Externe Dienstleistende und andere Dritte

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, sind die Regelungen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und zur Unterzeichnung einer Selbstauskunftserklärung analog anzuwenden.

Das bedeutet, dass einzelne externe Personen, die durch ihre Tätigkeit die Voraussetzungen zur Vorlage oder Einsichtnahme eines erweiterten Führungszeugnisses erfüllen, dieses beibringen müssen.

Werden externe Unternehmen für die Einrichtung tätig und kommen deren Mitarbeitende entsprechend der oben genannten Voraussetzungen mit schutz- oder hilfebedürftigen Personen in Kontakt, so ist der Vertragspartner entweder im Dienstleistungsvertrag oder in einer separaten Zusatzvereinbarung dazu zu verpflichten, von seinen Mitarbeitenden die erweiterten Führungszeugnisse einzuholen. Dies gilt zum Beispiel für Verträge zum Einsatz von Leasingpersonal.

Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. je nach Aufgabe und Einsatz wird von den Verantwortlichen geprüft, ob eine Selbstauskunftserklärung⁶ vorzulegen und zu dokumentieren ist.

⁶Für eine arbeitsrechtliche Durchsetzbarkeit der Selbstauskunftserklärung ist aktuell noch ein entsprechender Beschluss der Zentral-KODA erforderlich. Weiterhin ist abzuwarten, ob sich vor dem Hintergrund der neuen Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz (DBK), die im Kirchlichen Amtsblatt (KA) vom 01.01.2020 im Bistum Münster in Kraft gesetzt wurde, Änderungen für die Selbstauskunftserklärung ergeben, die in 2021 in einer neuen Präventionsordnung für das Bistum Münster festgelegt werden.

H. Prozessbeschreibung

Um einen datenschutzkonformen Umgang mit Führungszeugnissen, Selbstauskunfts- erklärungen und Verhaltenskodizes sicherzustellen, müssen die entsprechenden Prozesse als Standard schriftlich definiert werden. Dies beinhaltet, welche Person zur Einsichtnahme berechtigt ist und wie die Dokumentation und Aufbewahrung erfolgen. Neue Mitarbeitende sollen anhand dieser Prozessbeschreibung erkennen können, wie mit diesen sensiblen Dokumenten zu verfahren ist.

I. Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Die Vorlage des Führungszeugnisses in den gesetzlich geregelten Fällen gehört ebenso wie die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklarung⁷ und des Verhaltenskodex zu den arbeitsrechtlichen Pflichten der Mitarbeitenden. Verweigert ein*e Mitarbeitende*r die Vorlage oder die Unterzeichnung, darf der/die Dienstgeber*in sie oder ihn nicht beschäftigen. Zudem können bei einem bestehenden Dienstverhältnis gegebenenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen werden. Stellt sich im Zuge der Anbahnung einer Beschäftigung heraus, dass ein Mitarbeitender nicht beschäftigt werden darf, ist die Ablehnung der Beschäftigung nicht zu begründen.

Ergibt sich im Nachhinein, dass ein*e Mitarbeitende*r seit der letztmaligen Vorlage eines Führungszeugnisses im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt straffällig geworden ist oder ein Ermittlungsverfahren wegen der in der Selbstauskunft genannten Straftaten gegen ihn eröffnet wurde und er den/die Dienstgeber*in darüber nicht informiert hat, sind arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung denkbar.

Über das jeweilige konkrete Vorgehen sollte mithilfe anwaltlicher Beratung entschieden werden.

Für ehrenamtlich Tätige kann die Beibringung eines Führungszeugnisses und die Unterzeichnung des Verhaltenskodex Voraussetzung zur Aufnahme der Tätigkeit sein. Ist im Führungszeugnis bei erstmaliger oder wiederholter Vorlage ein relevanter Eintrag (s. Anlage 1) vorhanden, darf das Ehrenamt nicht aufgenommen oder weiter ausgeübt werden.

⁷Fur eine arbeitsrechtliche Durchsetzbarkeit der Selbstauskunftserklärung ist aktuell noch ein entsprechender Beschluss der Zentral-KODA erforderlich.

Anlagen

Anlage 1: Katalog der Straftaten

Im Folgenden sind die Straftaten des StGB aufgezählt, die nach § 72 a SGB VIII, § 124 SGB IX, § 75 SGB XII und §§ 44, 53 AsylG zu einem Tätigkeitsausschluss führen. Der Tabelle können sie entnehmen, welche Straftaten unabhängig vom Strafmaß der Verurteilung bereits im einfachen Führungszeugnis enthalten sind und welche zusätzlich erst im erweiterten Führungszeugnis aufgeführt werden.

Relevante Straftaten des StGB		Immer im einfachen FZ enthalten	Zusätzlich im erweiterten FZ enthalten
§ 171	Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht	X	
§ 174	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen		X
§ 174a	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen		X
§ 174b	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung		X
§ 174c	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses		X
§ 176	Sexueller Missbrauch von Kindern		X
§ 176a	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern		X
§ 176b	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge		X
§ 177	Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung		X
§ 178	Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge		X
§ 180	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger		X
§ 180a	Ausbeutung von Prostituierten	X	
§ 181a	Zuhälterei	X	
§ 182	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen		X
§ 183	Exhibitionistische Handlungen	X	
§ 183a	Erregung öffentlichen Ärgernisses	X	
§ 184	Verbreitung pornographischer Schriften	X	
§ 184a	Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften	X	
§ 184b	Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften	X	
§ 184c	Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften	X	
§ 184d	Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien	X	
§ 184e	Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen	X	
§ 184f	Ausübung verbotener Prostitution	X	
§ 184g	Jugendgefährdende Prostitution	X	

§ 184i	Sexuelle Belästigung	X	
§ 184j ⁸	Straftaten aus Gruppen	X	
§ 184 k ⁹	Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen	X	
§ 201a Abs. 3 ¹⁰	Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen ¹¹	X	
§ 225	Misshandlung von Schutzbefohlenen	X	
§ 232	Menschenhandel	X	
§ 232a	Zwangsprostitution	X	
§ 232b	Zwangsarbeit	X	
§ 233	Ausbeutung der Arbeitskraft	X	
§ 233a	Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung	X	
§ 234	Menschenraub	X	
§ 235	Entziehung Minderjähriger	X	
§ 236	Kinderhandel	X	

⁸ § 184j StGB ist im aktuellen Gesetzeswortlaut des § 72a SGB VIII nicht enthalten. Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (Bearbeitungsstand 23.11.2020) sieht eine Ergänzung aber vor.

⁹ § 184k wird durch Gesetzesänderung zum 01.01.2021 neu ins StGB und ins SGB sowie das AsylG und das Jugendarbeitsschutzgesetz eingefügt, Bundesgesetzblatt 2020 Teil I Nr. 45; vgl.: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s2075.pdf%27%5D_1606743177714.

¹⁰ § 201 Abs. 3 StGB ist in § 43 Abs. 3 AsylG bisher nicht enthalten (Stand: November 2020).

¹¹ Änderung des Gesetzeswortlauts durch Gesetzesänderung zum 01.01.2021, Bundesgesetzblatt 2020 Teil I Nr. 45; vgl.: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s2075.pdf%27%5D_1606743177714.

Anlage 2: Muster eines Vermerks zur Einsichtnahme in ein Führungszeugnis

Wichtiger Hinweis: Notieren Sie keine über die Angaben in dieser Vorlage hinausgehenden Angaben des Führungszeugnisses!

Vermerk über die Einsichtnahme in ein einfaches oder erweitertes Führungszeugnis

Name, Vorname

Geburtsdatum

Dienstgeber*in

Tätigkeit

Die oben genannte Person hat am heutigen Tag ein

erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG gemäß § 72a SGB VIII bzw. § 124 SGB IX bzw. § 75 SGB XII und der Präventionsordnung des Bistums Münster zur Einsichtnahme vorgelegt.

Aus dem vorgelegten erweiterten Führungszeugnis ergibt sich, dass die vorliegende Person nicht wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184 k, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch (StGB) oder weiterer sexualbezogener Straftaten nach dem StGB rechtskräftig verurteilt worden ist.

einfaches Führungszeugnis nach § 30 BZRG zur Einsichtnahme vorgelegt.

Datum des Führungszeugnisses

Einsicht genommen durch

Ort, Datum

Unterschrift der zur Einsichtnahme
berechtigten Person

Anlage 3: Muster Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung

gemäß § 5 der „Ordnung zur Prävention
gegen sexualisierte Gewalt an
Minderjährigen und schutz- oder
hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum
Münster (Präventionsordnung)“

Name, Vorname

Geburtsdatum

Dienstgeber*in

Tätigkeit

Hiermit erkläre ich, dass ich zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Erklärung nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt* rechtskräftig durch Strafurteil oder Strafbefehl verurteilt worden bin und nach meinem Wissen insoweit derzeit kein entsprechendes Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden oder es künftig zu einer rechtskräftigen Verurteilung in diesem Sinne kommen sollte, verpflichte ich mich, dies meinem/meiner Dienstgeber*in unverzüglich mitzuteilen.

Mir ist bekannt, dass über getilgte oder tilgungsreife Vorstrafen und bereits eingestellte Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden muss.

Ort, Datum

Unterschrift

* §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184 k, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch (StGB) oder weitere sexualbezogene Straftaten.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Heilpädagogischen Frühförderung

Das Schutzkonzept der heilpädagogischen Frühförderung soll dazu dienen, einen geschützten Rahmen für die betreuten Familien sicherzustellen. Diese sollen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden. Gleichzeitig soll es auch die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen vor Verurteilung und falschen Verdächtigungen schützen.

Rahmenbedingungen

Das Angebot der Frühförderung richtet sich an Kinder von 0-6 Jahren und beruht auf Freiwilligkeit. Familien aus dem Einzugsgebiet sind an die Frühförderung in Recklinghausen gebunden, haben also keine Alternative. Die Kontakte mit den Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen erfolgen in der Einrichtung oder im häuslichen Umfeld der Familie. Die Förderung findet in der Regel im Beisein der Eltern oder einer anderen Bezugsperson statt, nur in seltenen, begründeten Ausnahmefällen alleine mit dem Kind. Neben der Einzelförderung gibt es auch noch Gruppenangebote in der Frühförderstelle.

Risikoanalyse

Aufgrund des engen Bezuges zur Familie, welcher die Grundlage für die Förderung bildet, ist das Risiko für sexualisierte Gewalt sicherlich erhöht. Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen arbeiten alleine, so dass Rückmeldungen aus dem Team nur zu bestimmten Zeiten möglich sind. Die betreuten Familien müssen sich bei Problemen an Mitarbeiter wenden, die für sie bislang in der Regel unbekannt waren, was eine Hemmschwelle beinhaltet für Meldungen.

Persönliche Eignung

Im Vorstellungsgespräch wird versucht, die Eignung möglicher Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zur selbständigen, vertrauensvollen Arbeiten zu ergründen. Eine Hospitation vor Arbeitsbeginn wird immer angestrebt, in der auch auf den Umgang mit Nähe und Distanz geachtet wird.

Führungszeugnis/Selbstauskunft

Erweitertes Führungszeugnis bzw. Selbstauskunftserklärung liegen vor Dienstbeginn vor. Alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen nehmen an Präventionsschulungen teil und unterzeichnen die Selbstauskunftserklärung.

Verhaltenskodex

Vorgaben zur Wahrung der professionellen Distanz und zur Sicherung der Privatsphäre des Mitarbeiters.

- Respektvoller, wertschätzender Umgang mit allen Kontaktpersonen
- Offene Kommunikationskultur unter den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und mit den Familien
- Fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis:
 1. Siezen zur Wahrung einer professionellen Distanz
 2. Terminabsprachen nur über die Frühförderung
 - keine Herausgabe privater Telefonnummern -
 3. Keine Nutzung sozialer Netzwerke zur Kommunikation
 4. Wahrung einer körperlichen Distanz
 5. Eine der Tätigkeit angemessene Kleidung
 6. zeitlicher Rahmen von einer Stunde pro Woche muss beachtet werden
 7. Förderorte können die Frühförderung, der Kindergarten oder das häusliche Umfeld sein.

8. Die Grenzen der fachlichen Förderung müssen beachtet werden.
9. Keine Annahme religiöser Broschüren im Rahmen der Frühförderarbeit
10. Anwesenheit der Eltern in der Fördereinheit ist in der Regel erforderlich
11. Einverständnis der Eltern einholen, um das Kind anzufassen oder Kleidungsstücke ausziehen.
12. Keine Fotos oder Filme seitens der Eltern, um sie in soziale Netzwerke zu stellen oder anderweitig zu veröffentlichen.

Der Verhaltenskodex wurde von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anerkannt und unterschrieben. Von neuen Kollegen/Kolleginnen wird er zu Beginn des Arbeitsverhältnisses gelesen und anerkannt.

Beschwerden

Das Beschwerdemanagement der Frühförderung beinhaltet das Zufriedenheitsgespräch mit den Bezugspersonen des Kindes und die Verhaltensbeobachtung des Kindes während der Förderung. Beschwerden, Anregungen und Kritik werden auf dem entsprechenden Formular aufgenommen und weiter bearbeitet.

Qualitätsmanagement

Im wöchentlichen Teamgespräch werden regelmäßige Fallbesprechungen durchgeführt und kritische Situationen zeitnah angesprochen.

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Heilpädagogischen Familienzentrums „St. Franziskus“

Vorwort

Dieses Schutzkonzept dient dazu, alle Kinder der Einrichtung (Schutzbefohlene) vor Missbrauch und Ausbeutung im Abhängigkeitsverhältnis durch psychische, physische und sexualisierter Gewalt durch Erwachsene/Mitarbeiter/innen zu schützen und mögliche Übergriffe frühzeitig zu erkennen.

Bei Schutzbefohlenen handelt es sich um Personen, die aufgrund ihres Alters (unter 18) oder ihrer körperlichen Verfassung (z.B. aufgrund von Gebrechlichkeit, Krankheit oder Behinderung) besonders schützenswert sind.

Gleichermaßen schützt das Konzept die Mitarbeiter/innen vor falschen Anschuldigungen und Verdächtigungen.

Rahmenbedingungen

Im Heilpädagogischen Familienzentrum „St. Franziskus“ werden Kinder ab dem 7. Lebensmonat bis zur Schulpflicht betreut.

Eine Angebotsform liegt in der Förderung und Betreuung von entwicklungsverzögerten Kindern und Kindern mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung in den kleinen heilpädagogischen Gruppen mit 8-9 Kindern.

Zwei weitere Formen sind die U3- Gruppe mit 10 Kindern und die gemeinsame Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderung in den integrativen Gruppen mit etwa 15 Kindern.

Die Kinder sind ihren festen Gruppen zugeordnet. In den Gruppen sind in der Regel zwei bis drei Mitarbeiter anwesend. Diese verlässlichen Bezugspersonen werden unterstützt von Therapeuten, dem gruppenübergreifendem Dienst und Praktikanten. Für Spielkontakte, Projekte und einzelnen Aktionen werden auch Kleingruppen gebildet, so dass Kinder aus unterschiedlichen Gruppen in Kontakt kommen.

Alle Gruppen bestehen aus einem großen Gruppenraum, einem Nebenraum mit der Möglichkeit zum Schlafen/Ruhen und je nach Bedarf und Gestaltung als Rückzugsmöglichkeit oder zum Toben/Bewegen. Außerdem besitzt jede Gruppe einen Vorraum mit einer Garderobe und einem Badezimmer mit Wickelmöglichkeit, Toiletten und Waschbecken.

Leitlinien der Arbeit

Die Einrichtung ist ein Ort des gemeinsamen Lernens und Lebens für Kinder mit und ohne Behinderung. Es ist selbstverständlich, dass allen Kindern das gleiche Recht auf Bildung und Teilhabe zusteht, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Sprache, Religion oder Entwicklungsstand. Jedes Kind wird mit seinen Stärken und Schwächen akzeptiert.

Wir achten und wertschätzen jedes Kind in gleichem Maße. Unsere Arbeit ist geprägt von Individualität und Achtsamkeit.

Wir arbeiten bedürfnisorientiert, begleiten die Kinder und geben Impulse zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit.

Risikoanalyse

Als Risiken wurden folgende Situationen, Abläufe und Strukturen benannt:

- Pflegesituationen als Bestandteil der pädagogischen Arbeit, z.B. Wickeln, Toiletten-gang, Zähneputzen, duschen und baden
- wechselnde Mitarbeiter in der Betreuung
- 1:1 Situationen
- Bedürfnis der Kinder nach Nähe
- Unbekleidetes Spielen

- Offenheit und Vertrauen der Kinder gegenüber den Bezugspersonen
- Wehrlosigkeit der Kinder
- mögliche Unwissenheit von Mitarbeitenden im Umgang mit diesem Thema

Persönliche Eignung

Wir tragen die Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Kinder.

Es werden nur Personen mit der Betreuung, Förderung und Erziehung beauftragt, die neben den erforderlichen fachlichen Ausbildungen auch über die persönliche Eignung verfügen. Um diese zu sichern, bedarf es ausführlicher Vorstellungsgespräche und im weiteren Verlauf Personal- und Reflexionsgesprächen.

Das Thema „Missbrauch und „Prävention“ wird in Dienstgesprächen, auf Fortbildungen, durch die Präventionsschulungen und pädagogische Gespräche immer wieder thematisiert, um die Mitarbeiter zu sensibilisieren.

Erweitertes Führungszeugnis

Jeder Mitarbeiter (hauptamtlich, ehrenamtlich, Praktikant) legt vor Vertragsunterzeichnung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

Wir sind verpflichtet, alle fünf Jahre, nach Aufforderung der Personalabteilung, ein aktuelles Führungszeugnis einzureichen.

Kurzzeitpraktikanten unter drei Wochen unterzeichnen eine Selbstauskunftserklärung.

Verhaltenskodex

Gestaltung von Nähe und Distanz

- Die Arbeit und der tägliche Umgang mit den Kindern basieren auf einer professionellen Bindungsgrundlage, unter Achtung eines angemessenen Verhältnisses von Nähe und Distanz.
- Wir reagieren sensibel auf Äußerungen oder abwehrendes Verhalten der Kinder.
- Bei der Interaktion bedarf es häufig engen Körperkontaktes, der von dem Mitarbeiter bewusst im öffentlichen Raum eingesetzt und reflektiert wird. Auch hier achten die Mitarbeiter behutsam auf die Signale der Kinder. Je nach Entwicklungsstand gibt das Kind den Impuls und äußert den Wunsch nach Nähe.
- Individuelle Grenzempfindungen der Kinder sind ernst zu nehmen und zu achten.
- Die Nähe muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen.
- Im Gruppenalltag entstehen auch Situationen, in denen Kinder auto- und fremdaggressives Verhalten zeigen können. Um einer Selbst- oder Fremdgefährdung entgegenzuwirken, ist ein Eingreifen dringend erforderlich. Diese notwendige körperliche Nähe nehmen die Mitarbeiter zurück, sobald sich die Situation beruhigt hat. Sie evaluieren das Verhalten (wenn möglich) mit dem Kind, den Eltern und mit den Teamkollegen, bzw. der Einrichtungsleitung.

Angemessenheit von Körperkontakt

- Die Kinder werden in Einzelsequenzen, in Kleingruppen und in der Gesamtgruppe bedürfnisorientiert, gezielt und individuell gefördert.
- In jeder Situation sorgt das Prinzip der „offenen Tür“ für Transparenz. Zu jeder Zeit ist der Zutritt zu jeder Situation möglich. Türen werden niemals von innen verschlossen.
- Körperliche Nähe und Berührungen sind ein Teil unserer Arbeit im Alltag und auch sehr wichtig. Sie sind von den Bedürfnissen des jeweiligen Kindes abhängig und müssen in den situativen Kontext passen. Jede körperliche Berührung ist durch Achtsamkeit und Zurückhaltung geprägt.

- Situationen, die besonders sensiblen Umgang mit den Kindern erfordern, wie die Pflege und das Wickeln, werden im Sinne der Partizipation mit den Kindern gemeinsam gestaltet. Wir berücksichtigen die Bedürfnisse und Wünsche der Kinder und achten besonders bei Kindern, die sich nur schwer äußern können, auf die kleinsten Signale.
- Die Pflegebereiche werden so gestaltet, dass die Privatsphäre der Kinder gewahrt ist. Das Wickeln wird von den Mitarbeitern/Bezugspersonen übernommen.
- Langzeitig beschäftigte Praktikanten dürfen dies höchstens im Beisein der Mitarbeiter und mit Einverständnis des Kindes durchführen.

Sprache und Wortwahl

- Wir beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung.
- Alle Mitarbeiter sind sich ihrer Rolle als Sprachvorbild bewusst. Wir achten im Umgang mit den Kindern und den Eltern auf eine wertschätzende Sprache und Wortwahl.
- Wir zeigen den Kindern, die sich verbal nicht äußern können, Alternativen zur Verständigung, z.B. gebärdensunterstützende Kommunikation, GuK- Karten.

Nutzung digitaler Medien und sozialer Netzwerke

- Vor Aufnahme eines Kindes informieren wir die Eltern in einem Einzelgespräch über unsere Arbeit. Wir sprechen über die Erstellung von Fotos und evtl. Videoaufzeichnungen zur internen Verwendung oder zur Verwendung in der Öffentlichkeit. In der Anlage 6 zum Betreuungsvertrag können die Eltern ihr Einverständnis dazu geben. Ansonsten werden die Kinder z.B. für Wandinformationen, Bildungsdokumentation nicht fotografiert.
- Die Aufnahmen werden mit hauseigenen Kameras gemacht und nicht über z.B. privaten Smartphones.
- Während der Arbeitszeit ist der Einsatz, bzw. Konsum von Handys nur für die Absetzung eines Notrufs erlaubt.

Wahrung der Intimsphäre

- In einem durch das Team erstellten „Regelwerk“ sind alle Mitarbeiter dazu aufgefordert, sich sensible Arbeitsbereiche bewusst zu machen und in einem offenen Miteinander zu evaluieren. Dazu wurde in Form regelmäßiger Interventionen ein gezielter Raum geschaffen.
- Die individuelle Intimsphäre der Kinder wird gewahrt und geschützt. So gehört z.B. die Pflege, das Wickeln und Baden zu den Situationen, in denen wir ganz besonders sensibel auf das einzelne Kind schauen. Schamgefühle müssen wahrgenommen, gedeutet und beachtet werden.
- Dazu zählt auch, dass Räume und Situationen, die eines intimeren Rahmens bedürfen, für die Kinder ansprechend gestaltet werden und sie von außen stets zugänglich sind.
- Ein Auszug der UN Kinderrechtskonvention hängt im Foyer aus. Wir vertreten und leben die darin verabschiedeten Inhalte.

Zulässigkeiten von Geschenken

- Besondere Geschenke oder Belohnungen können emotionale Abhängigkeiten schaffen.
- Wir nehmen von den Kindern keine Geschenke an, die den Umfang der üblichen Gefälligkeiten übersteigen, z.B. gemalte Bilder oder etwas Gebasteltes.

- Geschenke an die Kinder zu bestimmten Anlässen, z.B. Schulkinder-Abschlussfest, sind erlaubt und transparent zu handhaben. Die Geschenke sind nachvollziehbar und stehen mit dem Ereignis in Zusammenhang. Sie werden vom Gruppenteam gemeinsam beschlossen.
- Ein Geschenk von einem einzelnen Mitarbeiter an ein einzelnes Kind im geheimen Rahmen ist nicht erlaubt.

Regelungen für besondere Situationen

- Die Kinder dürfen im Sommer selbst bestimmen, ob sie unbedeckt draußen spielen möchten. Wir haben den großen Vorteil, dass das Außengelände nicht von der Straße und der Öffentlichkeit eingesehen werden kann. Dadurch sind die Kinder weitgehend vor ungewollten Blicken geschützt. Das Nacktsein unterstützt die freie Entfaltung, die Auseinandersetzung mit dem eigenen Körper, das Selbstbewusstsein, fördert die Wahrnehmung und bietet die Möglichkeit ein Körperschema zu entwickeln. Sie dürfen selbst wählen, wie weit sie sich ausziehen möchten.
- Wir möchten die Kinder nicht ihrer Freiheit und Natürlichkeit einschränken, aber den Erwachsenen (möglichen Tätern) die Stirn bieten.
- Kinder, die noch nicht „trocken“ sind, dürfen in (Schwimm-)windeln planschen. Wir gehen gerne mit den Eltern ins Gespräch und möchten Ängste abbauen. Bevor die Kinder aufgenommen werden, reden wir mit den Eltern in Einzelgesprächen über dieses Thema und füllen ein Formular zum Einverständnis aus. Eltern, die aus persönlichen oder religiösen Gründen dagegen sind, schicken Schwimmkleidung mit.
- Sollte ein Kind im Krankheitsfall von einem Mitarbeiter nach Hause gebracht werden, geschieht dies in Absprache mit den Eltern und in Begleitung eines weiteren Mitarbeiters.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerdewege

Wir möchten jedem Kind und Elternteil der Einrichtung die Möglichkeit zur Beschwerde geben.

Jeden Tag bieten die einzelnen Gruppen den Kindern Gesprächsrunden an, um eigene Wünsche und Beschwerden zu äußern oder den Tag zu reflektieren. In dieser Runde haben die Kinder die Möglichkeit, ihre Befindlichkeiten und Gefühle zu äußern (z.B. was war heute schön – was nicht? Wie geht es mir? Was mag ich – was mag ich nicht?)

Auch im Einzelgespräch mit dem Kind können Probleme erkannt werden, die dann im Gruppenteam zur Reflexion aufgenommen werden.

Bei den Kindern, die sich nicht äußern können, wird das Verhalten sensibel beobachtet und Zuneigung oder Ablehnung wahrgenommen.

Für die Eltern gilt bei Anmeldegesprächen, Informationsveranstaltungen und Elternabenden immer wieder der Hinweis auf einen offenen, ehrlichen Umgang miteinander.

In dringenden Situationen haben die Eltern direkt die Möglichkeit für ein kurzes Gespräch oder Telefonat. Für längere Gespräche nehmen sich die Mitarbeiter gerne Zeit und vereinbaren einen Termin.

Zunächst bemühen sich die beteiligten Personen um eine Lösung des Konflikts, danach können weitere Personen einbezogen werden.

Die Leitung hat zwei feste Zeiten in der Woche für Elterngespräche, um in Ruhe miteinander reden zu können.

Zu Anfang des Kindergartenjahres wird von den Eltern der Elternrat gewählt, der Ansprechpartner und auch Vermittler ist.

Wir wünschen uns eine enge Zusammenarbeit und möchten vertrauensvolle Gesprächspartner sein.

Die Mitarbeiter können in Konfliktsituationen die Leitung oder auch die Mitarbeitervertretung (MAV) aufsuchen.

Qualitätsmanagement

Das Team wird durch Präventionsschulungen weitergebildet und für mögliche Gefährdungsbereiche sensibilisiert.

Zweimal im Jahr finden Fortbildungen im Gesamtteam statt. Des Weiteren hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit für einzelne Fortbildungen, je nach Thema und Bedarf. Zwei Mitarbeiter nehmen die Rolle der Kinderschutzbeauftragten ein. Sie treffen sich mit Mitarbeitern aus anderen Einrichtungen, werden geschult und sind Ansprechpartner für ratsuchende Kollegen. Die wichtigsten Ereignisse im Alltag werden täglich von den Mitarbeitern in einem Gruppentagebuch festgehalten. Sie haben in der Vor- oder Nachbereitungszeit die Möglichkeit zur Reflexion.

In den pädagogischen Teamgesprächen setzen wir uns kritisch mit unserer Arbeit auseinander und sehen die Situation aus verschiedenen Blickwinkeln. Durch diesen Perspektivenwechsel kommt es zu Neubewertungen und zu neuen Lösungsansätzen.

Es besteht die Möglichkeit, sich über die pädagogische Arbeit, über Einzelfälle, Strategien, Elternberatung, Vorgehensweisen und Methoden auszutauschen, sie gründlich vorzubereiten oder zu evaluieren.

Zweimal in der Woche finden Therapeutengespräche in Zusammenarbeit mit den Gruppenmitarbeitern statt. Die Beobachtungen und Fördermaßnahmen der einzelnen Kinder werden besprochen und es besteht die Möglichkeit der kollegialen Fallberatung.

Tägliche Beobachtungen sind die Grundlage der pädagogischen Arbeit, um die Bedürfnisse der Kinder zu entdecken. Die Entwicklung der Kinder wird dokumentiert und schriftlich festgehalten.

Für jedes Kind wird ein Portfolio mit Fotos, Beobachtungen, Bildern und Geschichten erarbeitet.

Für die Kinder ohne Behinderung arbeiten wir mit „BasikU3/Ü3“ von Renate Zimmer. Dieser Beobachtungsbogen dient der alltagsintegrierten Sprachentwicklungsbeobachtung.

Der Gelsenkirchener Entwicklungsbegleiter dient zur Überprüfung der Entwicklung und als Grundlage für Elterngespräche. Dieser wird für die Kinder ohne Behinderung zweimal im Jahr bearbeitet.

Für die Kinder mit Behinderung werden zweimal im Jahr Förderpläne erstellt.

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Maßnahmen zur Stärkung von Kindern

Wir helfen den Kindern dabei, sich je nach Möglichkeit zu autonomen und starken Persönlichkeiten zu entwickeln. Die Kinder lernen, „NEIN!“ sagen zu dürfen und Grenzen zu ziehen. Wir stärken sie im täglichen Umgang für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit.

Für das Verfahren bei dem Verdacht einer Kindeswohlgefährdung sind feste Strukturen zur Intervention installiert. Im Verdachtsfall, bei auffälligem oder grenzüberschreitendem Verhalten sind die Mitarbeiter verpflichtet, die Schutzbeauftragten und die Einrichtungsleitung zu informieren. Entsprechende Maßnahmen werden dann eingeleitet.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Raphael-Schule Recklinghausen

Als Schutzbefohlene gelten im juristischen Sinne alle Personen unter 18 Jahre oder Personen, die aufgrund von Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlos sind. Alle Schülerinnen und Schüler der Raphael-Schule gehören zu diesem beschriebenen Personenkreis.

Das Schutzkonzept der Raphael-Schule soll dazu dienen, alle Schülerinnen und Schüler vor Missbrauch und Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses durch psychische, physische und sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und Übergriffe frühzeitig zu erkennen.

Gleichzeitig soll es dazu dienen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor falschen Verdächtigungen zu schützen.

Der Unterricht und die Förderung von Schülern und Schülerinnen mit einer geistigen Behinderung setzt oftmals eine intensive Beziehung voraus und schließt auch engen Körperkontakt mit ein. Diese Situation muss den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bewusstgemacht werden. Sie sollen angehalten werden, ihr Verhalten zu reflektieren und festgelegte Standards einzuhalten.

Rahmenbedingungen

In der Raphael-Förderschule erfüllen Kinder und Jugendliche mit einer geistigen Behinderung aus Recklinghausen und Herten ihre Schulpflicht.

Die Einrichtung möchte ihren Schülerinnen und Schülern umfassende Möglichkeiten anbieten, sich lernend und entdeckend die Welt zu erschließen, Neues und Unbekanntes zu erfahren, Zutrauen in eigene Fähigkeiten zu gewinnen und sich in der Umwelt und mit anderen Menschen zurechtzufinden.

Den Kindern und Jugendlichen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Begabungen werden individuelle schulische Angebote und Lernwege erschlossen. Jedem Schüler und jeder Schülerin soll ein möglichst hohes Maß an Selbstverwirklichung und sozialer Eingliederung ermöglicht werden. Die Schule möchte also auf eine möglichst selbständige und eigenbestimmende Teilnahme am gesellschaftlichen Leben vorbereiten.

Leitlinien der Arbeit

Lehren und Lernen an der Raphael-Schule findet überwiegend in Gruppen statt. Die Schülerinnen und Schüler (SuS) sind festen Klassen/Lerngruppen mit zwischen 9 und 14 SuS zugeordnet. In den Klassen sind in der Regel zwei Lehrkräfte anwesend, sie werden unterstützt von Integrationshelfern und helfenden Mitarbeitern, das Mitarbeiterteam einer Klasse besteht also aus mindestens 5 Personen. Zu diesem Team kommen im Laufe eines Schuljahres verschiedene Praktikanten, die zeitlich befristet mitarbeiten. Während die Lehrer in der Regel 5 Jahre in einem Klassenteam verbleiben und von daher eine verlässliche Bezugsperson für die SuS darstellen, wechseln sowohl die Integrationshelfer und die Praktikanten häufig.

Die Heterogenität der Schülerschaft und die dadurch bedingten unterschiedlichen Lern- und Förderbedarfe macht es erforderlich, dass für bestimmte Unterrichtsinhalte eine Klasse in Kleingruppen und Differenzierungsgruppen aufgeteilt wird. SuS mit Schwerstbehinderung oder mit herausforderndem Verhalten werden z.T. in Einzelarbeit gefördert. Diese Förderung wird auch von den Integrationshelfern nach Vorgabe und Anleitung durch das Lehrpersonal übernommen, d.h. dass sich diese Mitarbeiter auch immer wieder mit SuS alleine in Räumen der Schule oder im Umfeld der Schule aufhalten.

Ein Teil der SuS mit Schwerstbehinderung ist auf umfängliche Körper- und Intimpflege angewiesen, diese wird sowohl von den Lehrern, als auch von den eingewiesenen Integrationshelfern geleistet.

Risikoanalyse

Als Risikofaktoren wurden folgende Strukturen, Abläufe und Konzepte der Schule benannt:

- Lernen und Kommunikation über das Medium des Körpers
- Pflegesituation als Bestandteil der pädagogischen Arbeit
- Häufig wechselnde Mitarbeiter in der Betreuung und Pflege
- Große Offenheit und großes Vertrauen unserer Schüler
- Wunsch der Schüler nach Nähe und Zuwendung
- Persönliche enge Bindung zwischen Lehrern und Schülern
- Lernen in Einzelsituationen

Persönliche Eignung

Schulträger und Schulleitung tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung und Ausbildung unserer Schutzbefohlenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Maßnahmen zur Sicherung der persönlichen Eignung sind das Vorstellungsgespräch und im weiteren Verlauf die Personalgespräche. Durch das Thematisieren der Bedeutung von Prävention, durch das Durchführen von regelmäßigen Präventionsschulungen und durch die regelmäßige Aufnahme entsprechender Inhalte in Konferenzen und Fortbildungen bleibt das Thema im Kollegium präsent.

Erweitertes Führungszeugnis

Die Verantwortlichen müssen dafür Sorge tragen, dass keine nach §72a vorbestraften Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt sind. Dies geschieht durch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses. Zu Beginn der Beschäftigung an unserer Schule und im weiteren Verlauf alle fünf Jahre wird die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses angeordnet.

Personen, die nur kurzzeitig (etwa im Rahmen eines Pflichtpraktikums) an der Schule beschäftigt sind unterschreiben in einer Selbstauskunftserklärung, nicht wegen einer in §2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden zu sein oder in ein anhängiges Ermittlungsverfahren verwickelt zu sein.

Verhaltenskodex

Alle Mitarbeiter achten die Würde und Integrität der Schüler und Schülerinnen. Der tägliche Umgang ist durch Wertschätzung und Aufmerksamkeit geprägt. Abwertende und herabsetzende Äußerungen über und gegenüber Schülern und Schülerinnen werden nicht toleriert.

Sensible Arbeitsbereiche, die ein hohes Maß an Nähe und Körperkontakt erfordern, werden mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besprochen. Es sind Standards festgelegt worden, die allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bekannt sind.

Es besteht eine Kultur der „offenen Tür“, die für Transparenz in allen Arbeitsbereichen sorgt und jederzeit eine Überprüfung erlaubt. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wissen um die besondere Schutzbedürftigkeit der Schüler und Schülerinnen mit geistiger Behinderung und erkennen und thematisieren die darin liegenden Potenziale für Missbrauch und Abhängigkeit.

Gestaltung von Nähe und Distanz

- In der pädagogischen, erzieherischen und pflegerischen Arbeit an unserer Schule geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Private Freundschaften und Exklusivkontakte zwischen Schülern und Lehrern oder Betreuern sind ausgeschlossen. Sollten im Vorfeld bereits private Kontakte bestehen, sind diese gegenüber der Schulleitung offenzulegen.

- Der Unterricht und die Förderung an der Raphael-Schule vollziehen sich in Einzel- und Gruppenarbeit, Situationen, in denen eine große Nähe entsteht (z.B. in Pflegesituationen, beim Schwimmen, beim An- und Auskleiden etc.) sind Bestandteil der Arbeit.
- Einzelgespräche und Einzelfördersituationen sind ein wichtiges Instrument in der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern. Sie finden in dafür vorgesehenen Räumlichkeiten statt, die jederzeit von außen zugänglich sind.
- Individuelle Grenzempfindungen der SchülerInnen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren (z.B. beim Umziehen, Duschen etc.)
- Spiele, Übungen, Methoden werden so gestaltet, dass den Schülern keine Angst gemacht und keine Grenze überschritten wird.
- Ein wichtiges Ziel ist es, Schülerinnen und Schüler beim Erwerb eines angemessenen Umgangs mit Nähe und Distanz zu unterstützen.

Angemessenheit von Körperkontakt

- Körperliche Nähe und Berührungen sind in der Arbeit an unserer Schule nicht auszuschließen und manchmal sogar sehr wichtig. Sie müssen aber alters- und entwicklungsgerecht sein und in den situativen Kontext passen.
- Jede körperliche Berührung ist durch Achtsamkeit und Zurückhaltung geprägt. Der Wille der Schüler muss wahrgenommen und respektiert werden.
- Notwendige körperliche Nähe (z.B. Beruhigen, Festhalten zur Gefahrenabwehr) dosieren wir sensibel und nehmen sie zurück, wenn die Situation geklärt ist.
- Nähe (z.B. das freudige Umarmen eines Schülers) ist für uns dann möglich, wenn der Impuls vom Schüler ausgeht und im öffentlichen Raum stattfindet.

Sprache und Wortwahl

- Wir achten in Gesprächen auf eine wertschätzende Sprache und Wortwahl. Die verwendete Sprache muss auf die Bedürfnisse und das Alter der Schüler angepasst sein.
- Wir verwenden keine sexualisierte und bedrohende Sprache.
- Wir achten auf gewaltfreie verbale und nonverbale Kommunikation.
- Grenzüberschreitendes sprachliches Verhalten thematisieren und unterbinden wir.
- Alle Mitarbeiter sind sich ihrer Rolle als Sprachvorbild bewusst.

Nutzung digitaler Medien und sozialer Netzwerke

- Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Auch die Schüler unserer Schule nutzen diese Medien. Im Unterricht kommen zahlreiche Medien zum Einsatz. Wir achten darauf, dass unsere Schüler und Schülerinnen keine jugendgefährdenden Medien (Filme, Internetseiten etc.) konsumieren.

- Filme, Computerspiele etc. mit pornographischen, gewaltverherrlichenden oder extremistischen Inhalten sind an der Schule verboten.
- Wir achten das Recht am eigenen Bild.
- An der Schule gelten gemeinsam vereinbarte Regeln zur Mediennutzung. Insbesondere das Mitführen des Handys während der Schulzeit ist klassen- und stufenübergreifend geregelt. Wir achten auf Einhaltung dieser Regeln.

Wahrung der Intimsphäre

- Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut. Es braucht klare Verhaltensleitlinien, um die individuelle Intimsphäre der Schülerinnen und Schüler und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen.
- Spätestens ab Beginn der Sekundarstufe I führen wir Maßnahmen der Intim- und Körperpflege nach Geschlechtern getrennt durch. Ausnahmen stimmen wir mit den Eltern ab und machen sie auch in Einzelfällen transparent (ausgenommen ist examiniertes Pflegepersonal). Auch in der Primarstufe achten wir auf Wahrung der Intimsphäre, Schamgefühle müssen wahrgenommen und beachtet werden.
- Situationen, Räume und Begegnungen, die eines intimeren Rahmens bedürfen gestalten wir so, dass sie von außen stets zugänglich sind.
- Sollte es notwendig sein, dass die Körperpflege (Duschen, Baden) eines Schutzbefohlenen begleitet, unterstützt, beaufsichtigt oder durchgeführt werden muss, sind die Aufsichts- und Lehrpersonen (mit Badekleidung) bekleidet.
- Das gemeinsame Duschen von Schülern und Lehrpersonen ist nicht erlaubt.

Sexualpädagogisches Konzept

- Die Schule hat Handreichungen für die Sexualerziehung verfasst, die allen Kolleginnen und Kollegen bekannt sind. Sexualpädagogische Inhalte werden in allen Stufen dem Alter der Schüler angemessen vermittelt. Es besteht eine Verpflichtung, eingesetzte Medien und Materialien den Eltern zu zeigen und Inhalte offen zu legen.
- Selbstbehauptungs- und Stärkungskurse werden sowohl durch Mitarbeiter als auch durch externe Anbieter regelmäßig durchgeführt.

Zulässigkeit von Geschenken

- Geschenke und Aufmerksamkeiten zu bestimmten Anlässen sind erlaubt und gewollt. Sie gehören zu Ritualen, die in der Schulgemeinschaft ihren berechtigten Platz haben. Geschenke im Sinne einer Bevorzugung können die emotionale Abhängigkeit von Kindern fördern, sie sind nicht erlaubt.
- Es gehört zu den Aufgaben der Mitarbeiter, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Geschenke als Klassen- oder Schulgemeinschaft sind nachvollziehbar und transparent und von daher in Ordnung.
- Der Umgang mit Geschenken an Lehrerinnen und Lehrer ist gesetzlich geregelt, an diese Vorgaben halten wir uns.
- Exklusive Geschenke und Belohnungen können emotionale Abhängigkeiten schaffen. Sie sind (insbesondere in der Regelmäßigkeit) nicht erlaubt.

Disziplinierungsmaßnahmen

- Die Sanktionen und Disziplinierungsmaßnahmen die wir treffen müssen gut durchdacht sein und immer in einem direkten Bezug zur Tat stehen. Sie müssen angemessen sein und für die betroffenen Schüler plausibel.
- Unsere Disziplinierungsmaßnahmen sind frei von Gewalt, Nötigung, Drohung und Freiheitsentzug.
- Unsere Disziplinierungsmaßnahmen sind transparent, reflektiert und in ein gesamtpädagogisches Erziehungskonzept eingebettet.

Regelungen auf Klassenfahrten

- Klassenfahrten und Schulveranstaltungen mit Übernachtung (z.B. in der Trainingswohnung) sind fester Bestandteil unserer Arbeit. Sie bieten vielfältige Möglichkeiten des Lernens und sorgen für gewinnbringende gemeinsame Erfahrungen. Diese intensive Zeit des Zusammenseins bedarf einiger Regelungen zum Schutz der Intimsphäre aller Beteiligten.
- Klassen werden sowohl von männlichen als auch von weiblichen Aufsichtspersonen begleitet.
- Schülerinnen und Schüler schlafen geschlechtergetrennt ohne Aufsichtspersonen im Zimmer.
- Abweichende Entscheidungen, die im Vorfeld oder im Verlauf der Fahrt getroffen werden, machen wir gegenüber allen Beteiligten transparent.
- Wir beachten die persönlichen Grenzen aller Beteiligten und beziehen sie in die Planung der Zimmerbelegung mit ein.
- Die Gründe für die Zimmerbelegung erörtern wir im Team und gemeinsam mit den Beteiligten und machen die Entscheidung transparent.

Regelungen für den Sport- und Schwimmunterricht

- Die Umkleidesituationen beim Sport und Schwimmunterricht sind im Hinblick auf die Wahrung der Intimsphäre sensible Bereiche. Dem individuellen Schamgefühl muss Rechnung getragen werden, ebenso gilt es, allgemein übliche Verhaltensweisen (z.B. Umkleiden in Sportvereinen etc.) deutlich und verständlich zu machen.

- Dusch- und Umkleidesituationen finden immer geschlechtergetrennt mit gleichgeschlechtlichen Aufsichtspersonen statt.
- Wir achten in allen Stufen darauf, dass die Bedürfnisse der einzelnen Schüler nach der Wahrung der Intimsphäre, insbesondere im Laufe der Entwicklung wahrgenommen und beachtet werden.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerdewege und Handlungsleitfäden

Auch in Fällen von Unzufriedenheit, Konflikten und Krisen soll an der Raphael-Schule planvolles Handeln möglich sein. Deshalb sind Beschwerdewege und Handlungsleitfäden entwickelt worden, die allen Beteiligten bekannt sind und die helfen, die Situationen zeitnah und gut zu klären.

Beschwerdemanagement:

- Jeder muss sagen können, was ihn stört.
- Beschwerden müssen immer ernst genommen werden.
- Konflikte gehören zum schulischen Alltag und sind nicht ungewöhnlich.
- Zur Klärung der Situation nehmen wir uns die nötige Zeit.
- Wir gehen respektvoll miteinander um.
- Zunächst sollen die Beteiligten eine Lösung finden, gelingt dies nicht können weitere Personen hinzugezogen werden.
- Jeder Beteiligte hat das Recht, etwas zur Sache/zum Problem zu sagen.
- Vereinbarungen und Lösungen werden schriftlich festgehalten.
- Alle Beteiligten werden über die getroffenen Vereinbarungen informiert.

Das Ziel des Beschwerdemanagements ist es

1. gute Lösungen für alle Beteiligten zu finden.
2. Kommunikationswege zu klären und zu verdeutlichen,
3. Jedem Mitglied der Schule die Möglichkeit zur Beschwerde zu geben.

Die an unserer Schule eingeführten Beschwerdewege gehen davon aus, dass sich immer zunächst die beteiligten Personen um eine Lösung des Konflikts bemühen. Danach werden - abhängig von der Art des Problems - weitere Personen einbezogen.

Konflikte zwischen SchülerInnen:

à Klassenlehrer, Vertrauenslehrer, Schulsozialarbeiterinnen, weitere LehrerInnen, Schulleitung

Konflikte zwischen Schülern und Lehrern:

à Klassenlehrer, Vertrauenslehrer, Schulsozialarbeiterin, Schulleitung

Konflikte zwischen Eltern und Lehrern:

à Konflikte selbst ansprechen, Schulleitung

Konflikte zwischen Eltern und Schulleitung:

à Schulleitung ansprechen,

Konflikte zwischen Kollegen:

à Kollegen ansprechen, Lehrerrat, Schulleitung

Konflikte zwischen Kollegen und Schulleitung:

à Lehrerrat, MAV, Caritasverband

Konflikte mit anderen schulnahen Personen (Busbegleitungen, Hausmeister, Therapeuten, Küche etc.):

à Schulleitung

Konflikte weiterer Personen mit Schülern:

à Klärung mit Klassenlehrern, Schulleitung

Beschwerden und Widersprüchen gegen Entscheidungen der Schule (z.B. Konferenzentscheidungen, Leitungsentscheidungen):

à Schulleitung

Qualitätsmanagement

Wir überprüfen regelmäßig die Qualität unserer pädagogischen Arbeit. Neben der Überprüfung der fachlichen Standards und der didaktischen und methodischen Planungen ist auch die Art und Weise, in der wir pädagogisch einwirken auf die uns anvertrauten Schülerinnen und Schüler Gegenstand der Evaluation.

In **Teamgesprächen** und auf den **Stufenkonferenzen** führen wir eine kritische pädagogische Auseinandersetzung und reflektieren unser pädagogisches Tun.

In regelmäßig stattfindenden **Personalentwicklungsgesprächen** nehmen wir gemeinsam mit der Schulleitung unsere Arbeit in den Blick und besprechen Stärken, Schwächen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Elterngespräche stellen für uns eine Möglichkeit dar, die Entwicklung der Schülerinnen und Schüler gemeinsam in den Blick zu nehmen und die Lern- und Entwicklungsfortschritte aber auch Probleme zu besprechen und uns über Beobachtungen auszutauschen. Sie bedeuten auch eine Außensicht auf unsere Arbeit.

Wir nutzen die Methode der **kollegialen Fallberatung**, um bei Konflikten und in problematischen Situationen durch einen Perspektivwechsel zu Neubewertungen und zu Lösungsansätzen zu kommen.

Das **Einarbeitungskonzept für helfende Mitarbeiter** sieht mehrere Reflexionsgespräche vor, in denen mit diesem Personenkreis Verhaltens- und Pflegestandards, Nähe-Distanz-Probleme etc. besprochen werden und individuelle Schwierigkeiten angegangen werden können. Durch die schulinterne Verabredung, dass ein **Teamwechsel** nach maximal 5 Jahren erfolgen muss, ermöglichen wir einen intensiven Beziehungsaufbau, beugen aber verkrusteten

Strukturen vor und fördern die Bereitschaft aller Beteiligten, sich auf neue Kollegen, Lehrer einzulassen und von den unterschiedlichen Begabungen und fachlichen Schwerpunkten zu profitieren.

Regelmäßig wird unsere Schule durch das Bildungsministerium unter Beteiligung des bischöflichen Generalvikariats im Rahmen der **Qualitätsanalyse (QA)** überprüft und uns ein Feedback zu allen relevanten Arbeitsfeldern der Schule gegeben.

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Familienzentrum St. Christophorus

Das Schutzkonzept soll dazu dienen, alle Kinder vor Missbrauch und Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses durch psychische, physische und sexualisierte Gewalt durch die Mitarbeitenden und anderen im Haus tätigen Kräfte und vor Übergriffen zu schützen. Gleichmaßen schützt das Konzept die Mitarbeiter/innen vor falschen Anschuldigungen und Verdächtigungen.

Rahmenbedingungen

Das Familienzentrum St. Christophorus ist eine Tageseinrichtung für Kinder mit 5 Gruppen im Alter von 1 Jahr bis zum Beginn der Schulpflicht.

Die Kinder werden in Einzelsequenzen, in Kleingruppen und in der Gesamtgruppe bedürfnisorientiert betreut und gefördert. In den Gruppen sind in der Regel zwei pädagogische Fachkräfte tätig. Im U3 Bereich sind die Kinder auf umfängliche Körperpflege angewiesen, die von den pädagogischen Fachkräften geleistet wird.

Risikoanalyse

Als Risikofaktoren wurden für unsere Einrichtung folgende Faktoren benannt:

- Verhältnis zu Nähe und Distanz, Wunsch der Kinder nach Nähe
- Pflegesituationen
- Natürliche kindliche Körpererfahrungen („nackt sein“, „Doktor-Spiele“)
- Große Anzahl an Mitarbeitern

Persönliche Eignung

Die Verantwortlichen haben dafür Sorge zu tragen, dass keine nach § 72 a vorbestraften Personen in der Arbeit mit Kindern eingesetzt sind. Dies geschieht durch Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses. Jeder Mitarbeiter (hauptamtlich, ehrenamtlich) legt vor Beginn seiner Tätigkeit dieses erweiterte Führungszeugnis vor, und im Laufe der weiteren Beschäftigung wird alle fünf Jahre eine Aktualisierung angeordnet.

Alle Mitarbeitenden, Ehrenamtliche und regelmäßig anwesende Personen (Therapeuten) nehmen zudem an Schulungen gemäß der „Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und Schutzbefohlenen im Bistum Münster“ teil. Diese Schulungen dienen der fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzerweiterung der Mitarbeitenden.

Verhaltenskodex

Die Arbeit und der tägliche Umgang mit Kindern, insbesondere bei Kindern mit Behinderung, basieren auf einer professionellen Bindungsgrundlage.

- Wir achten auf eine adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz. Notwendige Nähe (z.B. Wickelsituation, Anschnallen im Auto) werden sprachlich begleitet.
- Nähe, wie zum Beispiel die freudige Umarmung eines Kindes, ist für uns dann möglich, wenn der Impuls vom Kind kommt.
- Wir achten ebenso darauf, dass der Wunsch eines Kindes nach Nähe nicht zu distanzlos wird. Dies wird mit den Kindern reflektiert und der Umgang zu einem angebracht distanzierten Verhalten geübt.
- Bei der Interaktion bedarf es häufig eines engen Körperkontakts, der von dem jeweiligen Mitarbeiter bewusst im öffentlichen Raum eingesetzt und reflektiert wird. Auch hier achten die Mitarbeitenden behutsam auf die Signale der Kinder. Je nach Entwicklungsstand des Kindes gibt das Kind den Impuls und äußert den Wunsch nach Nähe oder Distanz.

- Situationen, die einen besonders sensiblen Umgang mit den Kindern erfordern, wie die Pflege und das Wickeln, werden im Sinne der Partizipation mit den Kindern gemeinsam gestaltet. Wir berücksichtigen die Bedürfnisse und Wünsche der Kinder und achten besonders bei Kindern, die sich nur schwer äußern können, auf kleinste Signale.
- Die Pflegebereiche werden so gestaltet, dass die Privatsphäre der Kinder gewahrt ist.
- Das Wickeln wird von den Bezugspersonen übernommen. Langzeitig beschäftigte Praktikanten dürfen dies nur im Beisein der Mitarbeiter und mit Einverständnis des Kindes durchführen.
- Wir reagieren sensibel auf Äußerungen oder abwehrendes Verhalten der Kinder.
- Wir helfen den Kindern dabei, sich zu autonomen und starken Persönlichkeiten zu entwickeln. Die Kinder lernen, „NEIN!“ sagen zu dürfen und Grenzen zu ziehen. Wir stärken sie für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit.
- Die Einrichtungen sind Orte des gemeinsamen Lernens und Lebens für Kinder mit und ohne Behinderung. Wir achten und wertschätzen jedes Kind in gleichem Maße.
- Unsere Arbeit ist von Individualität und Achtsamkeit geprägt. Eine Gefährdung der unbeschwertem Entfaltung durch physische, psychische, bzw. sexualisierte Gewalt kann von jeder Person ausgehen, die mit der Betreuung und Versorgung beauftragt ist. Diese können das professionelle oder das familiäre Umfeld betreffen.
- Für das Verfahren bei dem Verdacht einer Kindeswohlgefährdung sind feste Strukturen zur Intervention installiert. Im Verdachtsfall, bei auffälligem oder grenzüberschreitendem Verhalten sind die Mitarbeiter verpflichtet, die Schutzbeauftragten und die Einrichtungsleitung zu informieren. Entsprechende Maßnahmen werden dann eingeleitet.
- Wir beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung.
- Wir achten das Recht am eigenen Bild und fotografieren nur mit Einverständniserklärung der Eltern für die Portfolios der Kinder oder zur Dokumentation innerhalb der Einrichtung.
- Kinder dürfen den pädagogischen Fachkräften ihre gemalten Bilder oder kleinere Bastelarbeiten schenken, wenn sie sich erkenntlich zeigen wollen.
- Die Mitarbeitenden achten auf die Angemessenheit der „Geschenke“.
- Eine Ausnahme bilden „Gruppengeschenke“, die für die Allgemeinheit der Tageseinrichtung einzusetzen sind.
- Disziplinierungsmaßnahmen, die angewendet werden, müssen einen direkten Bezug zu der unerwünschten Situation haben und müssen für das Kind verständlich und nachvollziehbar sein.
- Alle Maßnahmen sind frei von Gewalt, Nötigung und Freiheitsentzug.
- Die Transparenz der Maßnahme und deren pädagogischer Hintergrund werden reflektiert, und das Gruppenteam wird miteinbezogen.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerdewege

Für alle Alters- und Entwicklungsstufen gibt es für die Kinder die Möglichkeit der Meinungsäußerung und zur Beschwerde.

Bei den Kindern im U3 Bereich steht besonders die Verhaltensbeobachtung im Vordergrund um Zuneigung und Ablehnung wahrzunehmen.

Die Kinder im Ü3 Bereich können im Gespräch mit den pädagogischen Fachkräften und in den Sitzkreisen ihre Wünsche, Bedürfnisse und Meinungen mitteilen. Fester Bestandteil der pädagogischen Arbeit ist dabei die thematische Auseinandersetzung in kindgerechter Form. Die Eltern haben die Möglichkeit, sich jederzeit in angemessener Form an das pädagogische Fachpersonal zu wenden, um ihre Beschwerden zu äußern. Intern ist der Umgang mit Beschwerden geregelt und sichert die Bearbeitung.

Qualitätsmanagement

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Fachberatung Kindertagespflege

Rahmenbedingungen

Die Kindertagespflege ist neben Kindertageseinrichtungen und Offenen Ganztagschulen ein Baustein im Rahmen der Betreuung und Bildung von Kindern bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres. Ziel ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Angebot der Fachberatung richtet sich an interessierte Eltern und Tagespflegepersonen nördlich der Autobahn A2. Für den Bereich südlich der A2 steht der Fachbereich Kinder, Jugend und Familie der Stadt Recklinghausen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Risikoanalyse

Die Kontakte mit den Mitarbeiterinnen erfolgen in den Büros bzw. Tagespflegestellen. Aufgrund der ausschließlichen Beratungstätigkeit ist das Risiko für sexualisierte Gewalt an Minderjährigen sicherlich eher als gering einzuschätzen.

Erweitertes Führungszeugnis / Formale Geeignetheit

Die Fachberaterinnen sind verpflichtet, ihrem Arbeitgeber ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen und an einer zweitägigen Präventionsschulung teilzunehmen.

Die Kindertagespflegepersonen sind verpflichtet, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis beim Jugendamt der Stadt Recklinghausen vorzulegen. Betreut die Tagespflegeperson im eigenen Haushalt, müssen auch alle Personen, die im Haushalt wohnen und über 18 Jahre alt sind, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorweisen.

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis muss alle 5 Jahre erneuert werden.

Verhaltenskodex

Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Wir achten in den Beratungsgesprächen mit den Personensorgeberechtigten sowie den Tagespflegepersonen auf eine Wortwahl, die Respekt und Anerkennung vor dem Gegenüber widerspiegelt.

Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Wir halten eine adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz für unabdingbar. Im Beratungsgespräch mit den Eltern zeigt sich unsere Professionalität darin, die Lebenssituation der Familie respektvoll zu erfragen und dabei persönliche Grenzen zu beachten. Dieses Thema nehmen wir auch regelmäßig in die Begleitung/ den Umgang mit den TPP auf, da gerade die enge familiennahe Betreuung eine stetige Überprüfung von Nähe und Distanz notwendig macht.

Angemessenheit von Körperkontakten und Beachtung der Intimsphäre

Wir erleben die Tagespflegekinder in der Regel im Erstgespräch unter Anwesenheit der Eltern. Dabei ergeben sich max. Kurzkontakte im Hinweis auf Spielmaterial oder durch kurze altersadäquate Ansprachen. Bei Hausbesuchen der TPP gestaltet sich die Situation ähnlich, wobei wir häufig eine beobachtende Rolle einnehmen. Gleichwohl werden die Angemessenheit von Körperkontakt und die Beachtung der Intimsphäre von Kindern in der Tagespflege im Gespräch mit den TPP von uns als Thema angeboten und abgefragt. Häufig bewegt dieses Thema bei Kindern mit besonderen Verhaltensweisen (z.B. Distanzlosigkeit, große Anhänglichkeit oder Grenzüberschreitung von Kindern untereinander).

Zulässigkeit von Geschenken

Wir nehmen von unseren Klienten keine Geschenke an, die den Umfang der üblichen Gefälligkeiten (z.B. ein selbstgemaltes Bild eines Kindes) übersteigen.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken stehen wir offen, aber auch kritisch gegenüber. Im Gespräch mit den TPP erwarten wir, dass im Bereich der u3-Betreuung auf jeglichen Einsatz bzw. Konsum von Medien verzichtet wird. Bei der sogenannten Randzeitenbetreuung -in der es in der Regel um ältere Kinder geht- raten wir in Abstimmung mit den Eltern zu einer altersgerechten Überprüfung der medialen Nutzung. Vom Grundsatz her würden wir uns auch in diesem Bereich einen Verzicht wünschen. Bei dem Hinweis auf altersunangemessenen Konsum suchen wir das Gespräch mit den Eltern bzw. der TPP und erinnern an den Jugendschutz.

Disziplinierungsmaßnahmen

Jegliche verbale und körperliche Gewalt wird konsequent abgelehnt. Unsere TPP werden regelmäßig im Rahmen einer §8a-Schulung unterwiesen. Sie kennen im Verdachtsfall den genauen Verfahrensweg. Sie haben die Möglichkeit sich an uns und/ oder an eine insoweit erfahrene Fachkraft zu wenden. Darüber hinaus unterschreiben sie eine Selbstauskunftserklärung.

Anhaltspunkte für Kindeswohlgefährdung

Alle Kindertagespflegepersonen erhalten von den Fachberaterinnen ein Handout, welches denkbare Gefährdungssituationen sowie den genauen Verfahrensweg im Verdachtsfall aufführt (siehe Anlage).

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerdewege:

Sollten sich KlientInnen nicht angemessen behandelt fühlen, gilt das „Beschwerdemanagement des Caritasverbandes Recklinghausen“ (siehe QM-Handbuch).

Qualitätsmanagement

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Kinder- und Jugendtreff (KJT) Hillerheide

Rahmenbedingungen:

Der KJT ist eine Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Das Haus hat also keine festen Besuchergruppen, sondern muss sich jeden Tag auf eine unbestimmte Anzahl von Besuchern einstellen. Gleiches gilt auch für die unterschiedlichen Altersgruppen, die das Haus besuchen.

Leitlinien der Arbeit:

Die Leitlinien in der Einrichtung sind recht weit gefasst. Im Kern besteht die Arbeit immer innerhalb einer gewissen Anarchie. Das bedeutet, dass die inhaltliche Arbeit sich immer den Gegebenheiten des Tages sowie den Wünschen der Besucher anpasst. Somit sind alle Angebote im Haus dem Prinzip der Partizipation untergeordnet. Auch feste Gruppen und Angebote sind Ergebnis der Wünsche der Besucher.

Risikoanalyse:

Durch den ständigen Wandel der Einrichtung und die Vielzahl an Personen, die sie besuchen, ist das Risiko sicherlich größer einzuschätzen als in anderen Einrichtungen, die überschaubare und feste Gruppen als Besucher bzw. Teilnehmer haben. Auch die Vielzahl an Räumen könnte ein Problem hervorrufen.

Persönliche Eignung:

Wir versuchen, in Vorstellungsgesprächen die Eignung der möglichen BFDler, GFBler, Praktikanten zu ergründen. Bei den vorgesehenen Probearbeiten wird im Besonderen auf den Umgang mit Distanz und Nähe geachtet.

Führungszeugnis / Selbstauskunft:

Erweitertes Führungszeugnis bzw. Selbstauskunftserklärungen liegen vor Dienstbeginn vor. Alle Mitarbeitenden nehmen an Präventionsschulungen teil und unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung.

Verhaltenskodex:

Das Verhältnis von Nähe und Distanz ist einer der wichtigsten Punkte in der Arbeit. Mit allen Mitarbeitern wird regelmäßig der Umgang mit den Besuchern besprochen und reflektiert, um das Thema immer aktuell und präsent zu halten, damit sich keine Unachtsamkeit einspielt. Bei Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses in der Einrichtung (GFB, BfD, Praktikanten) gibt es bei Erledigung der Formulare eine intensive Einweisung und Darstellung der Thematik. Für alle Bereiche der Einrichtung gibt es ein ausführliches Handbuch, welches jedem Mitarbeiter zur Kenntnis gegeben wird und von diesem zu unterzeichnen ist. Das Team ist angehalten, sich stets selbst zu regulieren und auf Probleme (in allen Bereichen) aufmerksam zu machen. Für Eltern steht bei Rückfragen oder Beschwerden das Büro immer offen. Durch das Konzept des offenen Büros existiert keine Schwellenangst. Dieses Konzept steht auch den Besuchern zur Verfügung. Da Besucher für sich unterschiedliche Bezugspersonen haben, stehen wir im Team im dauerhaften Austausch, um Probleme, die an uns herangetragen werden, zu besprechen.

- Probleme und Kritik werden umgehend angesprochen und nicht vertagt. Hierbei wird immer versucht, dem Besucher eine Vertrauensperson zu Seite zu stellen (Mitarbeiter, Freund und wenn nötig Eltern). Dasselbe gilt für einen Mitarbeiter, der in der Kritik steht. Innerhalb einer solchen Klärung gibt es feste Gesprächsregeln, damit die Besucher nicht eingeschüchtert werden.
- Um das Risiko zu vermeiden und Offenheit zu pflegen, gibt es keine 1-zu-1 - Situation in geschlossenen Räumen. Jeder Raum ist immer für jede Person zugänglich. Die Räume sind geöffnet und Türen sind niemals verschlossen.
- Da Kinder und Jugendliche unterschiedliche Sprach- und Wortwahl pflegen, führt die größere räumliche Trennung der Bereiche zu einer Entspannung, um mögliche Missverständnisse zu minimieren.
- Generell achten alle Mitarbeiter auf einen respektvollen Sprachgebrauch der Besucher untereinander aber auch im Verhältnis von Mitarbeiter zu Besucher. Bei möglichen Übertretungen werden diese direkt aufgegriffen, besprochen und ggf. sanktioniert.
- Geschenke in Form von Bildern, Briefen, und Gebasteltem sind gestattet. Werthaltige Geschenke sind abzulehnen. Geschenke von Familien können nur angenommen werden, wenn sie öffentlich der Allgemeinheit der Einrichtung zur Verfügung gestellt werden.
- Beim Einsatz von Medien innerhalb unserer Arbeit wird auch die Altersfreigabe durch die FSK beachtet. Dieses gilt bei Filmen, Spielen usw. Auch selbst mitgebrachte Medien müssen der Altersfreigabe unterliegen. Stellen wir fest, dass Kinder und Jugendliche Umgang mit Medien haben, die nicht ihrem Alter entsprechen, thematisieren wir dieses mit den Besuchern, und je nach Art des Verstoßes kann auch ein Gespräch mit den Erziehungsberechtigten erfolgen.
- Besucher und Mitarbeiter trennen Arbeit und Privatleben voneinander. Daraus folgt, dass es keine private Verknüpfung innerhalb sozialer Netzwerke gibt.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerdewege:

Für die Besucher gibt es offene Runden, in denen sie ihre Wünsche und Probleme darstellen können. (Kinder- und Jugendrat)

Ferner gibt es einen „Kummerkasten“, in den die Besucher ihre Probleme und Wünsche auch schriftlich abgeben können.

Qualitätsmanagement:

Täglich werden wichtige Ereignisse und Besucherzahlen in einem Teambuch festgehalten. Teamintern gibt es ca. alle 6 Wochen eine Teamsitzung, um die allgemeine Situation zu besprechen und Abläufe innerhalb der Einrichtung dadurch zu verbessern.

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Flüchtlingshilfe

(Fachbereich Migration, Integration und Gemeinwesenarbeit)

Rahmenbedingungen:

Das Beratungsangebot des Dienstes richtet sich insbesondere an Flüchtlinge, die bereits der Stadt Recklinghausen zugewiesen wurden und nun eine Privatwohnung beziehen dürfen.

Leitlinien der Arbeit:

Das Angebot stützt sich auf eine freiwillige Beratungsstruktur, die bei uns geachtet wird. Kontakte zu den Klienten finden in Rahmen von Einzel- und Gruppengesprächen im Büro der Einrichtung oder in der eigenen Wohnung der Klienten statt. Das Angebot ist durch eine sogenannte „Aufsuchende Struktur“ gekennzeichnet.

Risikoanalyse:

Das Risiko ist schwer einschätzbar, da wir oft keinen regelmäßigen Kontakt zu unseren Klienten haben. Um das Risiko zu minimieren, finden zum größten Teil in 1 : 1 - Situationen in geschlossenen Räumen statt, z.B. im eigenen Büro.

Persönliche Eignung:

Neben den Fachkräften unterstützen BfD`ler und Sprachmittler unsere Arbeit. Die Eignung wird möglichst in Vorstellungsgesprächen bzw. Erstkontakten ergründet. Dabei wird auf diese Punkte geachtet.

Führungszeugnis/Selbstauskunft:

Das Team wahrt ihre Schweigepflicht und hält Regelungen des Datenschutzes ein. Für unsere Sprachmittler gilt gleiches. Ein erweitertes Führungszeugnis liegt vor Dienstbeginn vor.

Verhaltenskodex:

- Unser Team achtet auf eine wertschätzende Sprache und Wortwahl. Durch die sprachlichen Probleme, die sich aus dem Erlernen einer neuen Sprache ergeben, sind wir auf Sprachmittler angewiesen, die Gespräche übersetzen. Wir geben aus diesem Grund auch acht auf wertschätzende Sprache und Wortwahl unserer Sprachmittler, soweit es möglich ist.
- Die Flüchtlingshilfe achtet auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz. Dieser Punkt ist in unserer Arbeit besonders wichtig. Die Mitarbeiter grenzen sich gegen zu viel persönliche Nähe und Themen deutlich ab und senden entsprechende Signale.
- Wir achten die Intimsphäre und die religiösen Werte und Normen unserer Klienten und respektieren sie. Das Betreten der eigenen Wohnung der Klienten erfolgt bei uns aus diesen Gründen nur mit Einverständnis. Abwendungen werden respektiert. Dieser Punkt ist ebenso wichtig, da wir mit einer offenen und freiwilligen Beratungsstruktur arbeiten und unser Angebot auch abgelehnt werden kann.
- Die Achtung der Angemessenheit von Körperkontakten hat einen hohen Stellenwert in unserer Arbeit. Da wir mit Menschen aus verschiedenen Kulturen zusammenarbeiten und die Körperkontakthaltung verschieden ausgelebt wird, achten wir darauf, diesen Unterschiedlichkeiten mit Respekt zu begegnen.
- In der alltäglichen Arbeit stehen wir Medien und sozialen Netzwerken offen gegenüber. Zur Informationsweitergaben machen wir von offenen Medien zum Teil Gebrauch.

- Geschenke lehnen wir grundsätzlich ab, respektieren aber den Wunsch der Klienten, durch kleine Aufmerksamkeiten sich erkenntlich zeigen zu wollen. Dabei achten wir auf die Angemessenheit.
- Die Mitarbeiter gehen mit dem Klienten keine privaten, beruflichen und ökonomischen Abhängigkeitsverhältnisse ein.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerdewege:

Beschwerden der Klienten werden im Team gemeinsam besprochen und Lösungswege gemeinsam erarbeitet.

Qualitätsmanagement:

Innerhalb des Teams findet jede Woche eine Teambesprechung statt, bei der problematische Fälle und Auffälligkeiten kollegial besprochen werden können.

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Weiter- & Fortbildung:

Jeder Mitarbeiter hat eine zweitägige Präventionsschulung zu absolvieren.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt des ambulant betreuten Wohnens

Rahmenbedingungen

Das Angebot des ambulant betreuten Wohnens ist ein höchst individuelles pädagogisch-therapeutisches Angebot, das in geschütztem Einzel- und Gruppenkontakt dem Klienten Raum bietet, sich unter anderem auch auf tiefgehende emotionale Prozesse einzulassen und diese zu bearbeiten.

Das Angebot ist durch eine sogenannte „Aufsuchende-Struktur“ gekennzeichnet, Hausbesuche sind die Regel. Die Mitarbeitenden begegnen den Klienten zu Einzelkontakten in der eigenen Wohnung oder im persönlichen Umfeld und eher selten in den Büroräumen der Einrichtung. Gruppenkontakte finden in entsprechenden Räumen der Einrichtung oder im sozialen Umfeld der Klienten statt.

Leitlinien der Arbeit

Die Mitarbeitenden achten die Würde und Integrität der Klienten. Die wertschätzende Atmosphäre soll eine vertrauensvolle Nähe zum Betreuer schaffen. Gleichzeitig achten die Mitarbeitenden stets auf fachliche Distanz. Sie grenzen sich gegen zu viel persönliche Nähe deutlich ab und senden entsprechende Signale.

Die Beratung findet auf Basis der freiwilligen Entscheidung des Klienten statt und kann jederzeit durch diesen beendet werden. Die Mitarbeitenden klären mit ihren Klienten Inhalt, Form, Dauer und Ziel der Begleitung regelmäßig im Rahmen der sogenannten Hilfeplanung.

Die Mitarbeiter sind sich des in jeder therapeutisch intervenierenden Tätigkeit liegenden Machtgefälles (Situationsmacht), bewusst und reflektieren in geeigneter Form, bei Gesprächen im Team, in der Supervision oder durch Fortbildung Potentiale des Missbrauchs. Der Umgang mit Klienten wird in Besprechungen regelmäßig reflektiert. Gespräche über den Umgang mit Klienten finden hier statt, sachliche Kritik ist erwünscht.

Risikoanalyse

Das Schutzkonzept des ambulant betreuten Wohnens soll dazu dienen, Erwachsene, die das Beratungs- und Rehabilitationsangebot nutzen, vor Missbrauch des emotionalen Abhängigkeitsverhältnisses in physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter zu schützen, Übergriffe frühzeitig zu erkennen, aber auch Mitarbeitende vor Verurteilung und falschen Verdächtigungen zu schützen.

Als Schutzbefohlene gelten im juristischen Sinne Personen unter 18 Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person. Menschen mit psychischen Problemen haben häufig Schwierigkeiten mit der Abgrenzung in Beziehungen und zeigen sich daher empfänglich für emotionale Abhängigkeiten.

Verhaltenskodex

Wichtige Grundlage der präventiven Arbeit ist es, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, um dadurch Klienten vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Innerhalb des Teams müssen Mitarbeiter dafür eine Haltung einnehmen, die gekennzeichnet ist von wachem Hinschauen und offenem Ansprechen. Die Arbeit soll geprägt sein von einem transparenten und einfühlsamen Handeln. Alle üben einen respektvollen und annehmenden Umgang, sowohl mit Klienten als auch unter Kollegen.

- Wir achten auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz. Grundsätzlich sollen alle Situationen, in denen wir mit den Klienten zu tun haben, transparent und einschätzbar sein. In unserer Arbeit fördern wir bei den Klienten einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz.

- Die Integrität jedes Klienten wird geachtet. Die Mitarbeiter nehmen Abgrenzungssignale wahr und respektieren diese.
- Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen zwar nicht auszuschließen, finden bei unserer Tätigkeit aber eher nur in Ausnahmefällen statt.
- In unserer Sprache und Wortwahl achten wir auf Angemessenheit und Gewaltfreiheit. Wir verwenden zu keinem Zeitpunkt sexualisierte oder bedrohende Sprache.
- Wir sprechen die Klienten mit Nachnamen an, damit das Verhältnis von Nähe und Distanz nicht unbewusst beeinflusst wird.
- Die Mitarbeitenden wahren ihre Schweigepflicht und halten Regelungen des Datenschutzes ein.
- Eine Kommunikation mit Klienten über soziale Netzwerke (Facebook; WhatsApp, Twitter o.ä.) ist ausgeschlossen.
- Die Mitarbeiter unterlassen jede Form von Disziplinierungsmaßnahmen. Im Gruppenkontakt sorgen sie zum Schutz der Teilnehmenden für eine angst- und gewaltfreie Atmosphäre.
- Die Teamstruktur und die Verantwortlichkeiten sind eindeutig und für den Klienten nachvollziehbar geregelt.
- Die Annahme von Geschenken ist im Grundsatz untersagt. Wenn bei Klienten nach Abschluss der Beratung das Bedürfnis besteht, Dankbarkeit in Form eines Präsentes zu zeigen, ist darauf zu achten, dass die Aufmerksamkeiten einen angemessenen Rahmen (Geldwert etwa bis zu 10,00 €) nicht übersteigen.
- Die Mitarbeitenden gehen mit dem Klienten keine privaten, beruflichen oder ökonomischen Abhängigkeitsverhältnisse ein.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerden

Der Umgang mit Beschwerden ist im Beschwerdemanagement des Verbandes geregelt.

Qualitätsmanagement

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

Rahmenbedingungen

Die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe ist ein Fachbereich des Caritasverbandes Recklinghausen. Der Fachbereich ist fester Bestandteil im Verbundsystem erzieherischer Hilfen in der Stadt Recklinghausen. Voraussetzung ist der Auftrag des Jugendamtes. Grundlage des beruflichen Handelns ist der Vertrag zwischen der Stadt Recklinghausen und den freien Trägern der Jugendhilfe.

Aktuell umfasst der Aufgabenbereich die Erziehungsbeistandschaft nach SGB VIII § 30, formlose Hilfen nach SGB VIII §16 und Trennungs-/Scheidungsberatung nach SGB VIII §§17,18. Die Kontakte finden entsprechend dem Bedarf sowohl in Form von Hausbesuchen als auch bei unterschiedlichen Terminsettings im Haus der Caritas statt.

Leitlinien: „Caritas in 7 Sätzen“ - Menschen bewegen – Caritas

1. Wir nehmen Menschen an, wie sie sind.
2. Unser Anliegen ist das Wohlergehen der Menschen in materieller, körperlicher, geistiger und seelischer Hinsicht.
3. Wir stärken die Eigenkräfte der Menschen, fördern ihre Selbständigkeit und achten ihre Würde.
4. Wir entwickeln neue Strategien und Projekte der Hilfe, orientieren uns am Gemeinwohl und arbeiten wirtschaftlich.
5. Unsere selbständigen Verbände und Einrichtungen orientieren sich an den Bedürfnissen vor Ort und bieten Arbeitsplätze sowie Möglichkeiten des freiwilligen sozialen Mitwirkens.
6. Wir handeln als Teil der Kirche, unsere vorrangige Option gilt den Armen und Schwachen.

Risikoanalyse

Durch die Einblicke in die Privatsphäre entwickelt sich eine Vertrauensbasis, die Gefährdungsmomente beinhalten könnten, vor allem im Rahmen von Einzelkontakten. Da wir in gewisser Weise von den Familien als ihrem System zugehörig betrachtet werden, ist die professionelle Distanz ein ständiger Balanceakt. Auf Grund unseres Kontaktes und der Berichterstattung zum Jugendamt als unserem Auftraggeber stehen die Klienten in einem Abhängigkeitsverhältnis.

Persönliche Eignung

Durch fachspezifische Studiengänge, Weiterbildung, Supervision und durch kollegiale Beratung im Team versuchen wir uns als MitarbeiterInnen zu professionalisieren und zu sensibilisieren.

Führungszeugnis/ Selbstauskunftserklärung

Ein erweitertes Führungszeugnis und eine Selbstauskunftserklärung liegen bei Dienstbeginn vor.

Verhaltenskodex:

- Wir achten in Gesprächen auf eine wertschätzende Sprache und Wortwahl.
- Wir achten auf eine adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz. Notwendige Nähe (z.B. das Anschnallen im Auto) kündigen wir vorher an.
- Nähe (z.B. das freudige Umarmen eines Kindes) ist für uns dann möglich, wenn der Impuls vom Kind ausgeht und im öffentlichen Raum stattfindet.

- Wir wahren die notwendige Distanz, wenn wir uns von den Klientinnen siezen lassen.
- Das Kinder- bzw. Jugendzimmer betreten wir nur nach Zustimmung des Kindes.
- Grundsätzlich nehmen wir keine Geschenke an, respektieren aber den Wunsch der KlientInnen, sich durch kleine Aufmerksamkeiten (z.B. ein Foto oder ein selbstgemaltes Bild eines Kindes, eine kleine Blume) erkenntlich zeigen zu wollen und achten auf die Angemessenheit.
- Der Verzicht auf verbale und körperliche Gewalt ist für uns selbstverständlich. Wenn sich körperliche Auseinandersetzungen (z.B. aus Gründen der Sicherheit) ergeben, wird der Vorgang dokumentiert, im Team reflektiert, bei den Eltern angesprochen und später noch einmal mit dem Kind reflektiert.
- Der Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken stehen wir offen, aber auch kritisch gegenüber. Wir informieren Eltern und Kinder über Gefährdungen. Während unserer Freizeiten sind keine Smartphones und Zugänge zu hauseigenen Netzwerken erlaubt.
- Wir achten darauf, dass Kinder in ihren Familien und an öffentlichen Orten nicht gefährdenden Medien ausgesetzt werden.
- Sexualität gehört zum Alltag der Familien und wird von uns in der täglichen Arbeit auch thematisiert. Dabei ist Sensibilität bzgl. kultureller Hintergründe erforderlich.
- Die Eltern erhalten zur dauerhaften Nutzung Informationsmaterial zur sexuellen Entwicklung ihrer Kinder für jede Altersstufe sowie das Angebot gemeinsamer Veranstaltungen.
- Im Kontakt mit den Kindern gilt es, ihre Bedürfnisse nach Austausch und Information wahrzunehmen und in kindgerechter Sprache - ihrem Entwicklungsstand entsprechend - sowie wertschätzend zu antworten. Sie sollen erfahren, dass uns Fragen zur Sexualität nicht erschrecken und sie mit ihren Anliegen bei uns an der richtigen Stelle sind.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerdewege

Bei jeder Fallübernahme wird die zu betreuende Familie über das Beschwerdemanagement informiert. Neben anderen Infos zur Kinder-, Jugend- und Familienhilfe erhalten die Erziehungsberechtigten zwei gelbe Karten – altersentsprechend für Kinder und deren Sorgeberechtigten sowie einen Vordruck zum Beschwerdemöglichkeit. Damit sollen sie ermutigt werden, Unzufriedenheit mitzuteilen und an Verbesserungen mitzuwirken. Die gelben Karten und der Beschwerdebrief informieren über den Beschwerdeweg und über die unterschiedlichen Personen, die kontaktiert werden können, mit deren Funktionen und Kontaktdaten.

Qualitätsmanagement

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt im der Suchtberatung

Das Schutzkonzept der Suchtberatung soll dazu dienen, Erwachsene, die das Beratungs- und Rehabilitationsangebot nutzen, vor Missbrauch des emotionalen Abhängigkeitsverhältnisses in physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende zu schützen, Übergriffe frühzeitig zu erkennen, aber auch Mitarbeitende vor Verurteilung und falschen Verdächtigungen zu schützen.

Das Beratungsangebot der Suchtberatung ist ein höchst individuelles therapeutisches Angebot, das in geschütztem Einzel- und Gruppenkontakt dem Klienten Raum bietet, sich auf tiefgehende emotionale Prozesse einzulassen und diese zu bearbeiten.

Rahmenbedingungen des Dienstes

Die Mitarbeitenden begegnen den Klienten in Einzel- oder Gruppenkontakten im Beratungsbüro oder Gruppenraum der Einrichtung oder angemieteten Räumlichkeiten. Das Angebot ist durch eine sogenannte „Komm-Struktur“ gekennzeichnet, Hausbesuche werden nur in Ausnahmefällen durchgeführt.

Leitlinien der Arbeit

Die Mitarbeitenden achten die Würde und Integrität der Klienten. Die wertschätzende Atmosphäre soll eine vertrauensvolle Nähe zum Therapeuten schaffen.

Die Beratung findet auf Basis der freiwilligen Entscheidung des Klienten statt und kann jederzeit durch diesen beendet werden.

Die Mitarbeiter klären ihre Klienten über Inhalt, Form, Dauer und Ziel der Beratung auf. Die Mitarbeiter sind sich des in jeder therapeutisch intervenierenden Tätigkeit liegenden Machtgefälles (Situationsmacht), bewusst und reflektieren in geeigneter Form (Supervision, Fortbildung etc) Potentiale des Missbrauchs.

Risikoanalyse

Als Schutzbefohlene gelten im juristischen Sinne Personen unter 18 Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person. Dieses Klientel ist höchst selten in der Suchtberatung vertreten.

Verhaltenskodex

- Die Mitarbeiter üben einen respektvollen und annehmenden Umgang
- Sie achten auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz
- Die Integrität jedes Klienten wird geachtet
- Die Mitarbeiter achten auf Abgrenzungssignale und respektieren diese
- Die Mitarbeiter unterlassen jede Form von unangemessenen Disziplinierungsmaßnahmen
- Sexistische Übergriffe, Androhung von Gewalt, Demütigung und Verstöße seitens der Klienten gegen geltende Therapieregeln können zur Beendigung der Beratung bzw. Behandlung führen
- Im Gruppenkontakt sorgen die Mitarbeiter zum Schutz der Teilnehmer für eine angst- und gewaltfreie Atmosphäre
- Die Teamstruktur und die Verantwortlichkeiten sind eindeutig und für den Klienten nachvollziehbar geregelt
- Die Mitarbeiter wahren ihre Schweigepflicht und halten Regelungen des Datenschutzes ein

- Eine Kommunikation mit Klienten über soziale Netzwerke (Facebook; WhatsApp, Twitter o.ä.) ist ausgeschlossen.
- Die Annahme von Geschenken ist im Grundsatz untersagt. Wenn bei Klienten nach Abschluss der Beratung das Bedürfnis besteht, Dankbarkeit in Form eines Präsentes zu zeigen, ist darauf zu achten, dass die Aufmerksamkeiten einen angemessenen Rahmen (Geldwert etwa bis zu 10,00 €) nicht übersteigen.
- Die Mitarbeiter gehen mit dem Klienten keine privaten, beruflichen oder ökonomischen Abhängigkeitsverhältnisse ein.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerden

Der Umgang mit Beschwerden ist im Beschwerdemanagement des Verbandes geregelt.

Qualitätsmanagement

Die Mitarbeitenden der Suchtberatung verfügen über eine qualifizierte Grundausbildung und eine VdR-anerkannte Weiterbildung. Zur Sicherung der Qualität der Arbeit findet eine wöchentliche Teamsitzung statt. Im Team werden aktuelle fallorientierte Fragestellungen im Sinne einer kollegialen Fallsupervision erörtert. Die Arbeit wird zudem durch eine monatliche Supervision begleitet. Sie wird durch einen anerkannten externen Supervisor durchgeführt und dient der Erweiterung des therapeutischen Spektrums.

Eine regelmäßige Dokumentation erfolgt in der Patientenakte mit dem Dokumentationsprogramm Horizont. Die Suchtberatung dokumentiert ihre Arbeit mit dem Deutschen Kerndatensatz und beteiligt sich an der bundesweiten Suchtstatistik. Der Datenschutz ist gewährleistet. Zudem erfolgt standardmäßig eine Katamneseerhebung 1 Jahr nach Abschluss der ambulanten Entwöhnungstherapie.

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Schwangerschaftsberatung

(gilt auch für Beratungen in den Außenstellen, bei Hausbesuchen, Krankenhausbesuchen und Gruppenangeboten (wie z.B. FuN-Baby))

Rahmenbedingungen:

Das Beratungsangebot der Schwangerschaftsberatung richtet sich vornehmlich an Schwangere aber auch deren Partner und Familien, so dass nicht selten ganze Familiensysteme und Kinder in der Beratungssituation anwesend sind.

Die Mitarbeiterinnen begegnen den Klientinnen überwiegend in den Räumen des Caritasverbandes, aber auch in Räumlichkeiten von Familienzentren. Sie schaffen hier eine offene, angenehme und angstfreie Atmosphäre, die von KlientInnen schneller angenommen werden kann (angemessenes Bildmaterial - freundlich, ohne Gewaltdarstellungen oder sexistisch - und Spielzeug für Kinder werden angeboten).

Leitlinien der Arbeit:

Die Beratungsgespräche finden im geschützten Raum statt. Die Beraterin achtet auf eine empathische Atmosphäre und Nähe und gleichfalls auf entsprechende Distanz (das Verhältnis vom Du zum Sie wird geachtet und Umarmungen sind nicht die Regel, außer der Impuls geht von der Klientin aus). Das Gespräch findet auf freiwilliger Basis statt, ist wertschätzend und vertrauensvoll angelegt, egal welchen Hintergrund das Gegenüber mitbringt.

Risikoanalyse:

Wir schätzen das Risiko als gering ein, da wir ausschließlich gemeinsam mit den Eltern während eines Beratungsgesprächs mit Kindern in Kontakt kommen. In der Gruppenarbeit findet in der Regel gegenseitige Kontrolle von zwei Gruppenleitern statt.

Persönliche Eignung:

Im Vorstellungsgespräch wird die persönliche Eignung angesprochen und auf das Führungszeugnis hingewiesen. Die persönliche Eignung wird für die Beraterinnen außerdem in einem Eignungsgespräch mit der Referentin und dem Domkapitular im DICV angesprochen.

Führungszeugnis / Selbstauskunft:

Die erweiterten Führungszeugnisse sowie die Selbstauskunftserklärungen aller Mitarbeiterinnen liegen vor und bedürfen nach Aufforderung des CV RE der regelmäßigen Aktualisierung (nach 5 Jahren).

Verhaltenskodex:

- Die Sprache ist in der Wortwahl wertschätzend und respektvoll. Sollten sich KlientInnen in ihrer Sprache gegenüber dem Partner oder den Kindern aggressiv oder übergriffig äußern, wird dies thematisiert oder ggf. direkt unterbunden. Partner können durchaus gebeten werden, während des Gesprächs den Raum zu verlassen.
- Wenn Kinder in der Beratungssituation zugegen sind, achtet die Beraterin darauf, dass Themen wie Sexualität, Beziehungsproblematik, Gewalt verschoben werden. Sie schafft dafür eine neue Beratungssituation. Dies gilt auch, wenn Partner sich vor dem Kind anschreien, das Kind anschreien oder das Kind geschlagen wird. Immer werden diese Situationen jedoch thematisiert. Eine Eskalation soll vermieden werden. Es wird auf das respektvolle Miteinander verwiesen.

- Themen wie „Sexualität“, „Kinder kriegen“ und „sich auf das Geschwisterkind vorbereiten“ werden in kindgerechter, sensibler Sprache und Angemessenheit mit dem Kind besprochen, wenn der Impuls vom Kind ausgeht und dieses Fragen stellt. Ist das Kind nicht auf solche Themen vorbereitet, wird es nicht auf solche Themen angesprochen.
- Finden Trauer und Tränen in Anwesenheit von Kindern statt, ist von der Beraterin darauf zu achten, dass Kinder nicht unter Druck geraten oder sich schuldig fühlen. Die Kinder sind anzusprechen und ggf. mit einzubeziehen.
- Unangemessen laute, aggressive Sprache oder unangemessene Ausdrücke oder übergriffiges Verhalten in Anwesenheit von Kindern und Partnern werden thematisiert und unterbunden, indem dem Gegenüber klare Grenzen gesetzt werden und das Thema ‚gegenseitiger Respekt‘ angesprochen wird. Möglicherweise muss das Gespräch von der Beraterin unterbrochen oder abgebrochen werden, ggf. die sich unangemessen verhaltende Person aus dem Raum geschickt werden.
- Immer mehr (besonders junge) KlientInnen nutzen die Medien und Soziale Netzwerke unbedacht. Wir stehen dem Internetangebot offen und auch kritisch gegenüber, nutzen Soziale Netzwerke nicht für private Kontakte zu KlientInnen und stehen dem Gebrauch von Smartphones während der Gespräche entgegen.
- Während der Gruppenangebote gelten ebenfalls der wertschätzende Umgang, das respektvolle Miteinander und eine angemessene Sprache. Selbstverständlich wird auf körperliche und verbale Gewalt verzichtet und mit den Babys und Kleinkindern in angemessener Weise sicher und reflektiert umgegangen.
- KlientInnen haben nach manchmal langwieriger, vertrauensvoller Beratung und Unterstützung den Wunsch, sich mit einem Geschenk zu bedanken. Hier wird darauf geachtet, dass nur Geschenke in angemessenem Rahmen (nicht über 10,-€) angenommen werden dürfen und auch nur, wenn das Bedürfnis der Klientin sich zu bedanken, im Vordergrund steht.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerdewege:

Sollten sich KlientInnen nicht angemessen behandelt fühlen, gilt das „Beschwerdemanagement des Caritasverbandes Recklinghausen“ (siehe QM-Handbuch).

Qualitätsmanagement:

Leitlinien, Handhabungen, Vorgänge und Beratungsleitlinien finden sich im Qualitätshandbuch für jeden Mitarbeiter einsehbar und nachlesbar.

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt innerhalb der Sexualpädagogik

(Die sexualpädagogische Arbeit ist eine Ergänzung zu dem Beratungsangebot der Schwangerenberatungsstelle)

Leitlinien:

Die sexualpädagogischen Angebote berücksichtigen die geschlechtsspezifischen Bedürfnisse von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und jungen Männern. Sie basieren auf der Grundlage des christlichen Menschbildes, der Vermittlung von Normen und Werten, von Partnerschaftlichkeit und gegenseitigem Respekt. Diese Werthaltung sollte aktiv in der pädagogischen Arbeit umgesetzt werden.

Rahmenbedingungen:

- Vorgespräche mit den Auftraggebern wie Lehrern an Schulen und Sozialarbeitern sind eine wichtige Voraussetzung. Sollten Kinder und Jugendliche bereits Grenzüberschreitungen / Übergriffe im Elternhaus, Umfeld oder der Schule erlebt haben, wovon die Schule informiert wurde, ist es für die Mitarbeiter/innen wichtig dieses zu wissen.
- Die sexualpädagogische Begleitung bietet auch die Chance, über die vielfältigen Formen sexualisierter Gewalt, über Risiko und Schutzfaktoren sowie Möglichkeiten, sich Hilfe zu holen, zu informieren.
- Auch Eltern sind einzubeziehen. Sie müssen im Vorfeld über Methoden und Inhalte der Projekte informiert werden, dies unter Berücksichtigung religiöser und kultureller Unterschiede.

Persönliche Eignung:

Es bedarf einer klaren selbstverständlichen Grundhaltung eines jeden Hauptamtlichen, Ehrenamtlichen und Honorar-Tätigen in dem benannten Arbeitsbereich.

Es gilt,

- ✓ eine Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung im Umgang mit Jugendlichen zu gestalten.
- ✓ sich der eigenen Verantwortung bewusst zu sein und danach zu handeln.
- ✓ das eigene Verhalten gegenüber den anvertrauten Personen beständig zu reflektieren.

Verhaltenskodex

Während der Projektarbeit:

- achten wir die Persönlichkeitsrechte und die Intimsphäre
- sind wir sensibilisiert, was Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt betrifft.
- greifen wir ein bei Grenzverletzungen jeglicher Art

- pflegen wir einen achtsamen und verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz
- fördern wir die Selbstkompetenzen der Jugendlichen

- Kommen Medien während unserer Projekte / Gruppenstunden zum Einsatz, achten wir auf die Altersfreigabe durch die FSK (Freiwillige Selbstkontrolle der Filmwirtschaft)

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Beschwerdewege:

Sollten sich KlientInnen nicht angemessen behandelt fühlen, gilt das „Beschwerdemanagement des Caritasverbandes Recklinghausen“ (siehe QM-Handbuch).

Qualitätsmanagement

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Kurberatung

Rahmenbedingungen

Die Kurberatung unterliegt den Qualitätsleitlinien der KAG Müttergenesung.

Der Fachdienst Kurberatung ist als niederschwelliges Angebot für Personengruppen im Rahmen der Angebote des Müttergenesungswerks zielgruppenorientiert. Die Beratung ist kostenfrei und unabhängig von Alter, Ethnie, Nationalität, Religion, Kultur, Weltanschauung und finanziellem Status.

Leitlinien der Arbeit

Die Klienten werden wahrgenommen in ihrem persönlichen, familiären, beruflichen, wirtschaftlichen und gesundheitlichen Lebensumfeld. Das ganzheitliche Gesundheitsverständnis der Beraterin anerkennt die Bedürfnisse und Notlagen der Klienten als Ziel einer Kurmaßnahme. Es werden auf die besonderen Verhältnisse der Klienten zugeschnittenen Kurmaßnahmen angeboten. Die dazu nötigen Vorbereitungstermine und evtl. Kurnachsorgetermine werden angeboten. Ohne Konsens mit dem Klienten wird keine Maßnahme weiterverfolgt.

Risikoanalyse

Da die Klienten der Kurberatung in der Regel erwachsene Personen sind, kann nur über deren Verhalten oder mündliche Angaben eine Gefährdung der Kinder abgeleitet werden. Sollte es im Rahmen dieser Beratungskontakte zu Verdachtsmomenten aus dem sozialen Umfeld der Familien kommen, sucht die Beraterin den Kontakt zu einer Fachkraft gemäß §8a und §8b SGB VIII. Dann wird in Zusammenarbeit fachübergreifend und unter Einbeziehung des Klienten nach einer Klärung/Einschätzung und Lösung gesucht.

Führungszeugnis

Ein erweitertes Führungszeugnis sowie die Selbstauskunftserklärung liegen vor.

Verhaltenskodex

- Das Verhältnis zwischen Beraterin und Klient ist vertraulich und zugewandt.
- Die Beraterin achtet auf ein angemessenes Verhältnis zwischen Nähe und Distanz in ihrer Arbeit.
- Selbstverständlich wird auf eine wertschätzende Sprache geachtet. Ziel der Beratung ist ja eine Stärkung der Mütter/Väter.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzuerkennen. Ein entsprechendes Formblatt ist zu unterzeichnen. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die neu eingestellt werden, müssen diesen Verhaltenskodex vor Beginn des Arbeitsverhältnisses anerkennen.

Qualitätsmanagement:

Regelmäßig nimmt die Beraterin an kollegialen Teamtreffen der Kurberater innerhalb der Region teil. Regelmäßig findet ein persönliches Gespräch mit der Abteilungsleitung statt.

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den

Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Beschwerde

Bei evtl. Reklamationen oder Beschwerden der Klienten ist die zuständige Bereichsleitung zu informieren. Dabei ist darauf zu achten, dass sich der Klient in seinem Anliegen ernst genommen fühlt. Generell gilt das „Beschwerdemanagement des Caritasverbandes Recklinghausen“ (siehe QM-Handbuch).

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt bei youngcaritas

Rahmenbedingungen:

youngcaritas ist die Plattform des Deutschen Caritasverbandes für junges soziales Engagement. In Deutschland gibt es neben dem Standort in Recklinghausen rund 70 weitere Standorte und Ansprechpartner*Innen.

Mit unserer Zielgruppe im Alter von 13-27 Jahren setzen wir uns für Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit ein. Unser Motto: „Taten wirken! Mach mit! J“.

Leitlinien der Arbeit:

Die Arbeit von youngcaritas ist vom ständigen Wechsel der teilnehmenden Akteuri geprägt. Es gibt eine „lose“ Bindung der Akteuri an youngcaritas und keine Verpflichtung zur regelmäßigen Teilnahme an Treffen oder Projekten. Projekte sind in der Regel mit einer kurzen Dauer angelegt und bestehen vorwiegend aus einmalige Aktionen. Sollten sich die Aktionen wiederholen (z.B. das Angebot „warm durch die Nacht“ oder die „youngcaritas Smartphonesprechstunde“), setzt sich der Akteurkreis bei jedem Termin aus neuen Akteuri zusammen. youngcaritas bietet zudem (Bildungs-)Workshops zu den Themen Armut, Inklusion, Migration, Umwelt/Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Teilhabe mit bestehenden Gruppen (z. B. Schulklassen oder Gruppen/Verbänden in Kirchengemeinden) an.

Risikoanalyse:

Durch den ständigen Wandel der Gruppenzusammensetzung und die Vielzahl an Personen, die an den unterschiedlichen Angeboten teilnehmen, ist das Risiko sicherlich größer einzuschätzen als in anderen Bereichen, die überschaubare und feste Gruppen als Besucher*Innen bzw. Akteuri haben. Besonders acht zu geben ist in Situationen, in denen zwei Personen alleine sind (z.B. Einzelgespräche, Mitnahmen im privaten/dienstlichen PKW, Hilfestellung bei Verletzungen) oder Situationen, in denen ein potenzielles Opfer Hilfe, Trost und Unterstützung braucht. Auch die Vielzahl an unterschiedlichen Standorten, an denen Angebote durchgeführt werden, könnte ein Problem hervorrufen.

Da bei youngcaritas Wert auf „flache“ Hierarchien gelegt wird, sollte es nicht zu starken Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen kommen. Da sich dies jedoch aufgrund der organisatorischen Funktion des Koordinators nicht gänzlich vermeiden lässt, ist darauf zu achten, dass entgegengebrachtes Vertrauen durch die Akteuri und Kooperationspartner nicht ausgenutzt wird.

Persönliche Eignung:

Wir versuchen in Vorstellungsgesprächen/bei der ersten Begegnung mit Kooperationspartnern und Akteuri die Eignung für die Zusammenarbeit zu ergründen. Zu Beginn der Zusammenarbeit wird ganz besonders auf den Umgang mit Distanz und Nähe geachtet.

Führungszeugnis / Selbstauskunft:

Ein Erweitertes Führungszeugnis bzw. Selbstauskunftserklärungen der Akteuri liegen vor Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit vor. Alle Mitarbeitenden nehmen an Präventions-schulungen teil und unterzeichnen die Selbstauskunftserklärung.

Verhaltenskodex:

Das Verhältnis von Nähe und Distanz ist einer der wichtigsten Punkte in der Arbeit. Mit allen Mitarbeiter*Innen/Kooperationspartner wird regelmäßig der Umgang mit den Akteuri besprochen und reflektiert, um das Thema immer aktuell und präsent zu halten, damit sich keine Unachtsamkeit einspielt.

Bei Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses (z.B. Praktikant*Innen) gibt es bei der Erledigung der Formulare eine intensive Einweisung und Darstellung der Thematik. Für alle Kooperationspartner und Akteuri gibt es ein ausführliches Handbuch, welches den Mitarbeiter*Innen, Kooperationspartnern und Akteuri zur Kenntnis gegeben wird und von diesen zu unterzeichnen ist.

Alle Kooperationspartner und Akteuri sind angehalten, sich stets selbst zu regulieren und auf Probleme (in allen Bereichen) aufmerksam zu machen. Für Eltern steht bei Rückfragen oder Beschwerden der Projektkoordinator von youngcaritas zur Verfügung. Durch Bereitstellung des Schutzkonzeptes sowie des Verhaltenskodexes zum Download auf der Website von youngcaritas, soll deutlich gemacht werden, dass das Schutzkonzept für uns einen hohen Stellenwert hat. Auf diese Weise soll sich eine abschreckende Wirkung entfalten.

- Probleme und Kritik werden umgehend angesprochen und nicht vertagt. Hierbei wird immer versucht, den Akteuri eine Vertrauensperson zu Seite zu stellen (Mitarbeiter, Freund*In und wenn nötig Eltern). Dasselbe gilt für Mitarbeiter*Innen, die in der Kritik stehen. Innerhalb einer solchen Klärung gibt es feste Gesprächsregeln, damit die Akteuri nicht eingeschüchtert werden.
- Um das Risiko zu vermeiden und Offenheit zu pflegen, gibt es keine 1-zu-1 - Situation in geschlossenen Räumen. Jeder Raum ist immer für jede Person zugänglich. Die Räume sind geöffnet und Türen sind niemals verschlossen.
- Da Kinder und Jugendliche unterschiedliche Sprach- und Wortwahl pflegen, führt die größere räumliche Trennung der Bereiche zu einer Entspannung, um mögliche Missverständnisse zu minimieren.
- Generell achten alle Mitarbeiter*Innen auf einen respektvollen Sprachgebrauch der Akteuri untereinander aber auch im Verhältnis von Mitarbeiter*innen zu Akteuri. Bei möglichen Übertretungen werden diese direkt aufgegriffen, besprochen und ggf. sanktioniert.
- Geschenke in Form von Bildern, Briefen, und Gebasteltem sind gestattet. Werthaltige Geschenke sind abzulehnen. Geschenke von Familien können nur angenommen werden, wenn sie öffentlich der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt werden.
- Beim Einsatz von Medien innerhalb unserer Arbeit wird auch die Altersfreigabe durch die FSK beachtet. Dieses gilt bei Filmen, Spielen usw. Auch selbst mitgebrachte Medien müssen der Altersfreigabe unterliegen. Stellen wir fest, dass Kinder und Jugendliche Umgang mit Medien haben, die nicht ihrem Alter entsprechen, thematisieren wir dieses mit den Akteuri, und je nach Art des Verstoßes kann auch ein Gespräch mit den Erziehungsberechtigten erfolgen.
- Akteuri und Mitarbeiter*Innen trennen Arbeit und Privatleben voneinander. Daraus folgt, dass es keine private Verknüpfung innerhalb sozialer Netzwerke gibt.

Beschwerdewege:

Für die Kooperationspartner und Akteuri steht der Projektkoordinator als erster Ansprechpartner zur Verfügung. Zudem können sich Akteuri an die zuständige Bereichsleitung „Beratung & Soziales“ oder an den Präventionsbeauftragten des Caritasverbandes wenden.

Qualitätsmanagement:

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Gemeindecaritas

Rahmenbedingungen:

Der Fachdienst Gemeindecaritas ist in den Pfarreien des Bistums Münster an die jeweiligen Orts Caritasverbände angebunden. Als Ansprechpartner für Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Betroffenenengruppen, Caritasverbände, Pfarreien und weiteren Akteuren im sozialen Raum sind die folgenden Rahmenbedingungen wie folgt festgelegt (vgl. Rahmenkonzept Gemeindecaritas des Caritasverbandes für die Diözese Münster e.V. Stand April 2018):

1. Information, Beratung und Unterstützung von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden in Fragen der Organisation und Weiterentwicklung diakonischer Aufgabenfelder.
2. Beratung und Unterstützung von Multiplikatorengruppen und benachteiligten Personengruppen mit dem Ziel, die jeweiligen Ressourcen der Menschen, der Gemeinden und der Lebenswelt zu erkennen und zu fördern sowie geeignete Selbsthilfestrukturen mit ihnen zu erarbeiten.
3. Unterstützung und Beratung beim Aufbau und bei der Weiterentwicklung von Strukturen, welche die Selbstbestimmung, Mitbeteiligung und Begegnung von Menschen ermöglichen und fördern.
4. Stärkung und Unterstützung von Selbstvertretungsstrukturen im ehrenamtlichen Bereich.
5. Unterstützung, Förderung und Weiterentwicklung zeitgemäßer diakonischer Grundhaltungen (dienende Kirche).
6. Entwicklung und Förderung von Vernetzung (Kooperation, Koordination und Kommunikation) zwischen verbandlichen, gemeindlichen, gesellschaftlichen und politischen Aufgabenbereichen sowie zwischen Gruppen Initiativen und Institutionen.
7. Freiwilligenmanagement, das durch eine Anerkennung und Wertschätzung gegenüber dem Ehrenamt geprägt ist.
8. Stärkung der ökumenischen und der interreligiösen Verbundenheit.
9. Solidarisches Handeln.
10. Beratung und Unterstützung von Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes bei der Gemeinde-, Lebenswelt- und Sozialraumorientierung.
11. Entwicklung und Begleitung von Projekten.
12. Eine Option für junge Menschen (youngcaritas).

Leitlinien der Arbeit:

Ziel der Arbeit des Fachdienstes Gemeindecaritas ist es, eine intensive Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen, Ehrenamtlichen, Betroffenenengruppen, Caritasverbänden, Pfarreien und weiteren Akteuren im sozialen Raum zu fördern. Dies geschieht insbesondere durch Netzwerkarbeit, Projektarbeit und Weiterentwicklung ehrenamtlichen Engagements. Diese Zusammenarbeit ist gerade in den Prozessen der Veränderung von Gemeinden von großer Bedeutung für die zukünftige Entwicklung der Pfarreien und der Caritasarbeit im Sinne einer gelingenden Innen- und Außenwirkung des gemeinsamen christlichen Caritasgedankens. Dazu leistet die Gemeindecaritas in den Caritasverbänden einen unerlässlichen fachspezifischen Beitrag.

Seit dem Beginn des Jahres 2020 ist an den Fachdienst Gemeindecaritas die Ehrenamtskoordination in der Flüchtlingshilfe angebunden, da die Ehrenamtskoordination im Verband bereits im Vorfeld einen zentralen Stellenwert in der Arbeit der Gemeindecaritas einnahm.

Der Fachbereich Gemeindecaritas wirkt mit

2. am Aufbau „menschensfreundlicher“ Strukturen und Beziehungen als Kennzeichen Gottes im Lebensraum.

3. bei der Entwicklung, Initiierung und Beteiligung von Netzwerken, die sich für mehr Lebensqualität, besonders für Menschen, die von Armut und Benachteiligung betroffen sind, einsetzen.
4. bei der Entwicklung, Förderung und Begleitung des sozialen und diakonischen Ehrenamtes.
5. beim Aufbau, bei der Stützung und Begleitung sowie bei der Weiterentwicklung der Diakonie und Caritas in den pastoralen Räumen.
6. bei der Weiterentwicklung der Kooperation von Caritas (Verband) und Pastoral, sowie der Stärkung eines diakonischen Kirchenverständnisses und der Entwicklung von Caritasdiensten und -einrichtungen als Orte lebendiger Kirche.
7. an der Weiterentwicklung des kirchlichen und diakonischen Selbstverständnisses des Caritasverbandes.
8. bei der Entwicklung von Antworten auf aktuelle soziale Fragestellungen und gesellschaftlichen Herausforderungen.

Risikoanalyse:

In der Regel bietet der Fachdienst Gemeindec Caritas keine eigenen Angebote in eigenen Räumlichkeiten an, sondern Angebote finden in Kooperation mit der Gemeindec Caritas in den jeweiligen Räumlichkeiten der Kooperationspartner (z.B. Pfarrgemeinden) statt. Dies hat zur Folge, dass die Angebote unter Beachtung des jeweiligen Schutzkonzeptes des Kooperationspartners stattfinden. Durch den ständigen Wandel der Gruppenzusammensetzung und die Vielzahl an Personen, die an den unterschiedlichen Angeboten teilnehmen, ist das Risiko sicherlich größer einzuschätzen als in anderen Bereichen, die überschaubare und feste Gruppen als Teilnehmer*Innen haben. Besonders acht zu geben ist in Situationen, in denen zwei Personen alleine sind (z.B. Einzelgespräche, Mitnahmen im privaten/dienstlichen PKW, Hilfestellung bei Verletzungen) oder Situationen, in denen ein potenzielles Opfer Hilfe, Trost und Unterstützung braucht. Auch die Vielzahl an unterschiedlichen Standorten, an denen Angebote durchgeführt werden, könnte ein Problem hervorrufen.

Da der Fachdienst Gemeindec Caritas in der Regel nicht Organisator, sondern selber Teilnehmer von Angeboten in den Kirchengemeinden ist, sollte es nicht zu starken Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen kommen. Da sich dies jedoch aufgrund der Rolle als externer Ansprechpartner nicht gänzlich vermeiden lässt, ist darauf zu achten, dass entgegengebrachtes Vertrauen durch die Teilnehmer*Innen und Kooperationspartner nicht ausgenutzt wird.

Persönliche Eignung:

Da der Fachdienst Gemeindec Caritas überwiegend beratend und unterstützend an Angeboten teilnimmt, kann nur sehr eingeschränkt die persönliche Eignung der Teilnehmer*Innen im Einzelfall überprüft werden. In der Regel wird die Überprüfung der Eignung daher von den Kooperationspartnern durchgeführt. Dennoch hat der jeweilige Fachreferent bei der ersten Begegnung mit Kooperationspartnern und Teilnehmer*Innen im Sinne einer doppelten Kontrolle einen prüfenden Blick hinsichtlich der Eignung für die Zusammenarbeit. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei auf den Umgang mit Distanz und Nähe gelegt.

Führungszeugnis / Selbstauskunft:

Da die Ehrenamtlichen, mit denen der Fachdienst Gemeindec Caritas tätig ist, zumeist an die Kooperationspartner angebunden sind, tragen diese auch die Pflicht, ein erweitertes Führungszeugnis bzw. Selbstauskunftserklärungen der Teilnehmer*Innen vor Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit einzuholen. Bei Ehrenamtlichen, die an den Caritasverband

angebunden werden, übernimmt dies der Fachdienst Gemeindec Caritas. Alle Mitarbeitenden nehmen an den vorgeschriebenen Präventionsschulungen teil und unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung.

Verhaltenskodex:

Das Verhältnis von Nähe und Distanz ist einer der wichtigsten Punkte in der Arbeit. Mit allen Mitarbeiter*Innen/Kooperationspartnern wird regelmäßig der Umgang mit den Teilnehmer*Innen besprochen und reflektiert, um das Thema immer aktuell und präsent zu halten, damit sich keine Unachtsamkeit einspielt.

Bei Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses (z.B. Praktikant*Innen) gibt es bei Erledigung der Formulare eine intensive Einweisung und Darstellung der Thematik. Für alle Kooperationspartner und Teilnehmer*Innen gibt es ein ausführliches Handbuch, welches den Mitarbeiter*Innen, Kooperationspartnern und Teilnehmer*Innen zur Kenntnis gegeben wird und von diesen zu unterzeichnen ist.

Alle Kooperationspartner und Teilnehmer*Innen sind angehalten, sich stets selbst zu regulieren und auf Probleme (in allen Bereichen) aufmerksam zu machen. Für Eltern steht bei Rückfragen oder Beschwerden der Fachreferent der Gemeindec Caritas zur Verfügung. Durch Bereitstellung des Schutzkonzeptes sowie des Verhaltenskodexes zum Download auf der Website des Caritasverbandes soll deutlich gemacht werden, dass das Schutzkonzept für uns einen hohen Stellenwert hat. Auf diese Weise soll sich eine abschreckende Wirkung entfalten.

- Probleme und Kritik werden umgehend angesprochen und nicht vertagt. Hierbei wird immer versucht, den Teilnehmer*Innen eine Vertrauensperson zu Seite zu stellen (Mitarbeiter*Innen, Freund*In und wenn nötig Eltern). Dasselbe gilt für Mitarbeiter*Innen, die in der Kritik stehen. Innerhalb einer solchen Klärung gibt es feste Gesprächsregeln, damit die Teilnehmer*Innen nicht eingeschüchtert werden.
- Um das Risiko zu vermeiden und Offenheit zu pflegen, gibt es keine 1-zu-1 - Situation in geschlossenen Räumen. Jeder Raum ist immer für jede Person zugänglich. Die Räume sind geöffnet und Türen sind niemals verschlossen.
- Da Kinder und Jugendliche unterschiedliche Sprach- und Wortwahl pflegen, führt die größere räumliche Trennung der Bereiche zu einer Entspannung, um mögliche Missverständnisse zu minimieren.
- Generell achten alle Mitarbeiter*Innen auf einen respektvollen Sprachgebrauch der Teilnehmer*Innen untereinander aber auch im Verhältnis von Mitarbeiter*innen zu Teilnehmer*Innen. Bei möglichen Übertretungen werden diese direkt aufgegriffen, besprochen und ggf. sanktioniert.
- Geschenke in Form von Bildern, Briefen, und Gebasteltem sind gestattet. Werthaltige Geschenke sind abzulehnen. Geschenke von Familien können nur angenommen werden, wenn sie öffentlich der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt werden.
- Beim Einsatz von Medien innerhalb unserer Arbeit wird auch die Altersfreigabe durch die FSK beachtet. Dieses gilt bei Filmen, Spielen usw. Auch selbst mitgebrachte Medien müssen der Altersfreigabe unterliegen. Stellen wir fest, dass Kinder und Jugendliche Umgang mit Medien haben, die nicht ihrem Alter entsprechen, thematisieren wir dieses mit den Teilnehmer*Innen. Je nach Art des Verstoßes erfolgt ggf. auch ein Gespräch mit den Erziehungsberechtigten.
- Teilnehmer*Innen und Mitarbeiter*Innen trennen Arbeit und Privatleben voneinander. Daraus folgt, dass es keine private Verknüpfung innerhalb sozialer Netzwerke gibt.

Der Verhaltenskodex wurde von den Mitarbeitenden anerkannt und unterschrieben. Von neuen Mitarbeiter*innen wird er vor Beginn des Arbeitsverhältnisses gelesen und anerkannt.

Beschwerdewege:

Für die Kooperationspartner und Teilnehmer*Innen steht der Gemeindecaritas-Fachreferent als erster Ansprechpartner zur Verfügung. Zudem können sich Kooperationspartner und Teilnehmer*Innen an die zuständige Bereichsleitung „Beratung & Soziales“ oder an den Präventionsbeauftragten des Caritasverbandes wenden.

Qualitätsmanagement:

Die Einrichtungsleitung nimmt an dem Austausch mit den anderen Leitungskräften teil, zu dem die Präventionsfachkraft regelmäßig einmal im Jahr einlädt. Bei diesem Treffen geht es um eine Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zu den Schutzkonzepten.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Wandlungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggf. angepasst.

Sollte es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt kommen, wird in Zusammenarbeit mit den Beteiligten überprüft, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dann weiterhin geprüft, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne sowie Gruppen auf allen Ebenen der Institution und des Verbandes insgesamt notwendig sind.

Schutzkonzeption zur Gewaltprävention in den stationären Einrichtungen des Caritasverbandes für die Stadt Recklinghausen e.V.

Der Begriff „Gewalt“ ändert sich im historischen und sozialen Kontext. Im engeren Sinn bedeutet Gewalt eine ungerechtfertigte Ausübung von Zwang. Der Wille dessen, über den Gewalt ausgeübt wird, wird missachtet oder gebrochen. Es geht dabei um körperliche und/ oder seelische Schädigung des anderen oder von anderen.

In Beziehungen mit Machtgefälle – wie in der Pflege- besteht immer das Risiko des Machtmissbrauchs und damit der Gewaltanwendung. Da gibt es hilfsbedürftige Bewohner und Hilfe anbietende Pflegepersonen. Dieses Machtgefälle kann sich positiv wie negativ entwickeln. Häufig hängt das vom Verhalten der Bewohner ab. Opfer werden überwiegend besonders alte und pflegebedürftige Menschen oder solche, die „viel Arbeit machen“ bzw. ein herausforderndes Verhalten zeigen. Jedoch sind auch Bewohner, die sich als gleichberechtigt empfinden und selbstbewusst auftreten, subtilen Formen von Gewalt ausgesetzt, wie etwa spätes Bedienen der Rufenanlage oder das Vorenthalten bestimmter Angebote.

Die lenkende Frage ist: was ist Gewalt und was können wir dagegen tun?

Unter Gewalt verstehen wir nicht nur körperliche Übergriffe, sondern auch Gewalt durch Tat, Unterlassung, durch Wort, Blick, verbale Gewalt und respektlose Sprache. Auch im Hinblick auf Humor und Sarkasmus sind Gewaltgrenzen fließend, z.B. wenn auf Kosten anderer Witze gemacht werden. Gewalt geht von Frauen und Männer aus.

Manchmal sind die Grenzen zwischen Streit, Konflikt und Gewalt fließend. Gefährdet zur Ausübung von Gewalt sind wir vor allem, wenn die Fähigkeit zum Streit fehlt.

Risikoanalyse

1. Gewalt durch Mitarbeitende im Kontakt mit Schutzbefohlenen

Gewalt durch Mitarbeitende lässt sich in den Kategorien „Grenzverletzung“, „Misshandlung“ und „Vernachlässigung“ unterteilen:

Unter **Grenzverletzung** werden Vorkommnisse wie eine unangemessene Sprache, ein nicht reflektiertes Duzen, die Anrede mit Krankheitsbegriffen, Bevormundung und Unachtsamkeit, schamverletzendes Verhalten wie das Wechseln der Inkontinenzvorlagen im öffentlichen Raum oder das Besprechen von Versorgungsproblemen im Beisein weiterer Personen verstanden.

Unter **Misshandlung** werden verbale Aggressionen und körperliche Misshandlungen verstanden. Darunter fallen auch körperliche Angriffe, die einem vermeintlich „höheren“ Zweck dienen, etwa um eine Pflegehandlung zu ermöglichen oder erzieherisch einzuwirken. Auch chemische sowie mechanische freiheitsentziehende Maßnahmen gehören in diesem Bereich. Insbesondere demenziell erkrankte alte Menschen erfahren häufig freiheitsentziehende Maßnahmen, wobei deren Anwendung in unseren Einrichtungen durch die Beschreibung von Alternativen (Werdenfelsen Weg) und entsprechende Klarheit in der Rechtsprechung zurückgegangen ist. Jedoch wird in diesem Zusammenhang auch dann von Gewalt gesprochen, wenn keine ausreichenden Alternativen erwogen werden.

Unter **Vernachlässigung** werden die nicht fachgerechte Versorgung bzw. die Unterversorgung verstanden. Sie kann in allen Versorgungsbereichen auftreten, etwa als

absichtliche mangelhafte Körperpflege, als unterlassene Mundpflege, als nicht ausreichende Prophylaxemaßnahme, als mangelhafte Wundversorgung, als nicht fachgerechte Pflege durch nicht aktualisiertes Pflegewissen oder in Form von zu wenig Schutzraum vor Übergriffen anderer Bewohner bzw. Mitarbeiter. Auch die Delegation von Pflegemaßnahmen an nicht geeignete Personen fällt in diesem Bereich.

2. Bewohnergemeinschaften und ihr Gewaltpotential untereinander

Gemeint sind hier z.B. Handgreiflichkeiten in der Gemeinschaft von Bewohnern. Auch verbale Attacken fallen in diesem Bereich.

3. Gewalt durch Bewohner an Mitarbeitenden, auch sexualisierte Gewalt

Ein sexueller Übergriff beginnt nicht erst mit Handgreiflichkeiten, auch gezielte verbale Belästigungen werden als sexuelles Fehlverhalten gewertet.

4. Strukturelle Gewalt: Gewalt zwischen Mitarbeitenden

Hier sind Machtmissbräuche, Ausgrenzung, und Gewalt durch missbräuchliche Nutzung sozialer Netzwerke (Facebook, WhatsApp) zu benennen. Auch Übergriffe gegen Mitarbeitenden, die permanent zum außerplanmäßigen Dienst gerufen werden, fallen unter der strukturellen Gewalt.

5. Gewalt durch und an Angehörigen und Betreuern

Zu nennen ist hier, keine wertschätzende empathische Kommunikation mit Angehörigen/Betreuern

Rahmenbedingungen

Das Konzept der Einrichtungen sieht vor, auch Menschen mit gerontopsychiatrischen Erkrankungen außerhalb einer beschützenden Fachabteilung, ein Leben in Gemeinschaft (Tischgemeinschaft) zu ermöglichen. Im Zusammenhang mit diesen Erkrankungen ist mit herausforderndem Verhalten, Impulsdurchbrüchen und Krisensituationen zu rechnen. Alle Mitarbeiter der Einrichtung die im Kontakt mit Bewohnern, die besondere Verhaltensauffälligkeiten zeigen, sollen befähigt werden sicher und umsichtig mit ihnen umzugehen. Es finden regelmäßig Fortbildungen zum Thema Gewaltprävention, Validation und herausfordernden Verhaltensweisen statt. Auch Mitbewohner, die gemeinsam in der Tischgemeinschaft mit den betroffenen Bewohnern ihre Tagesstruktur gestalten, sollen durch die PDL, LSD oder WBL in Kenntnis gesetzt werden, wie man durch einfache Wortwahl mit dementiell erkrankten Bewohnern umgeht.

Die Sicherstellung der persönlichen Eignung der Mitarbeitenden ist Grundvoraussetzung.

Verhaltenskodex der Mitarbeitenden in der Kommunikation gegenüber gewaltbereiten Bewohnern/Angehörigen/Betreuer:

- In Gesprächen wird auf eine wertschätzende Sprache und Wortwahl geachtet
- Eine professionelle Nähe von Distanz ist adäquat zu gestalten
- Es wird grundsätzlich vor Betreten des Bewohnerzimmers angeklopft
- Jeder Bewohner wird grundsätzlich auch als sexuelles Wesen verstanden. Er hat das Recht, seine Sexualität auszuleben. Dieses Recht endet, wenn Mitarbeitenden in sexuelle Handlungen einbezogen werden. Dabei ist Sensibilität erforderlich und die Angehörigen/Betreuer werden informiert
- Deeskalierendes Verhalten (zu diesem Thema fanden regelmäßige Fortbildungen einrichtungsübergreifend statt – siehe Skript der Dozentin Frau Manuela Ahmann)

- Deutliche Grenzsetzung in Fallgesprächen im multiprofessionellen Team
- Wachsender Umgang mit Risikobewohnern und Angehörigen
- Ggf. Dienstplananpassungen

Verhaltenskodex gegenüber Kollegen/Vorgesetzten

Wohnbereichsleitung - Pflegedienstleitung:

- Entsprechendes Verhalten zur Sprache bringen, nicht dazu schweigen
- Wachsame Beobachtung der Gruppendynamik
- Cliquenbildung durch teamfördernde Maßnahmen vorbeugen
- Entlastung durch „Dampf ablassen“ ist wichtig, aber die Würde muss gewahrt bleiben, d.h. kurzes Zwischengespräch unter Kollegen im geschützten Raum (kein WhatsApp etc.)
- Kommunikationstraining / Konfliktgespräche

Einrichtungsleitung:

- Mitarbeitergespräche mit Zielsetzung mindestens einmal jährlich durchführen
- Arbeitsplatz gesundheitsschonend gestalten
- Gesundheitsschutz: eigene berufliche und private Grenzen nicht permanent überschreiten. Ausgleich schaffen zum beruflichen Stress
- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsangeboten als Gewaltschutz
- Deeskalationstraining / Streitschlichtung
- Kommunikationstraining / Konfliktgespräche
- Betriebliche Gesundheitsförderung in Absprache mit dem Betriebsarzt
- Personalausfallmanagement

Für weitere Informationen stehen die Konfliktbeauftragten des Caritasverbandes für die Stadt Recklinghausen e.V., Frau Cäcilia Leenders-van Eickels (Tel: 27637) und Herr Wolfgang Kindler (Tel: 59862) zur Verfügung.

Vorgehen bei dem Vorwurf eines sexuellen Missbrauchs von Ratsuchenden und Betreuten gegenüber beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, Honorarmitarbeiter/-innen und Praktikanten/-innen

- Wenn ein Vorwurf des sexuellen Missbrauchs durch einen Ratsuchenden oder Betreuten (z. B. Kinder, Jugendliche, Klienten, Eltern) erhoben wird, ist in jedem Fall die entsprechende Bereichs- (LE * 2) und Einrichtungs- bzw. Fachdienstleitung (LE 3) unmittelbar zu informieren.
- Die Einrichtungs- bzw. Fachdienstleitung bezieht unmittelbar die Präventionsfachkraft in das Geschehen mit ein.
- Der Vorstand des Caritasverbandes wird durch die Bereichsleitung unverzüglich informiert.
- Die Leitung führt ein erstes ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer. Diese Person soll eine Vertrauensperson zu ihrer Begleitung erhalten. Die Vertrauensperson soll den Beschwerdeführer bei allen Gesprächen begleiten.
- Die Leitung veranlasst, dass die beschuldigte Person nicht mehr mit dem Beschwerdeführer zusammentrifft.
- Der Vorstand entscheidet gemeinsam mit der Präventionsfachkraft über die weiteren Schritte und informiert den bischöflichen Beauftragten.
- Die Ergebnisse der Gespräche mit dem bischöflichen Beauftragten werden der beschuldigten sowie der geschädigten Person mitgeteilt.
- Der Vorstand kann die beschuldigte Person mit sofortiger Wirkung vom Dienst freistellen.
- Sollte sich der Verdacht auf sexuellen Missbrauch nicht ausräumen lassen, wird die beschuldigte Person mit sofortiger Wirkung beurlaubt (, falls nicht bereits geschehen).
- In den Fällen, in denen sich der Verdacht erhärtet, erfolgt eine Strafanzeige.
- Ggf. wird ein Verfahren zum Schutz des Kindes nach §8a SGBVIII unter Einbeziehung der Kinderschutzfachkraft eingeleitet.

Vorgehen bei Beobachtung sexueller Übergriffe durch Mitarbeiter/innen

- Wenn Mitarbeitende bei Kolleginnen oder Kollegen ein Verhalten beobachten, das ihnen unangemessen erscheint, sprechen sie die betreffende Person direkt an. Sie haben die Möglichkeit, sich durch die Präventionsfachkraft beraten zu lassen.
- Wenn sie einen Verdacht auf sexuellen Missbrauch haben, informieren sie die Bereichs- (LE 2) und Einrichtungs- bzw. Fachdienstleitung (LE 3).
- Die Einrichtungs- bzw. Fachdienstleitung bezieht unmittelbar die Präventionsfachkraft in das Geschehen mit ein und verantwortet das weitere Vorgehen. Leitung und Präventionsfachkraft planen die weiteren Schritte zur Verdachtsklärung und zum Schutz der betroffenen Person(en).
- Die Bereichsleitung informiert unverzüglich den Vorstand und dieser den bischöflichen Beauftragten.
- Der Vorstand koordiniert gemeinsam mit der Präventionsfachkraft die Verdachtsklärung und die Hilfe für das Opfer. Bei Bedarf wird das Gespräch mit der beschuldigten Person gesucht.
- Ggf. wird Unterstützung und Hilfe angeboten.

Vorgehen bei sexuellen Übergriffen oder einem sexuellen Missbrauch durch minderjährige Betreute

- Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch andere Kinder und Jugendliche innerhalb einer Einrichtung oder eines Dienstes wird dieser Verdacht in jedem Fall ernst genommen. Mitarbeitende, die diesen Verdacht haben, informieren zeitnah die Fachdienst- bzw. Einrichtungsleitung.
- Die Fachdienst- bzw. Einrichtungsleitung (LE 3) informiert unverzüglich die Bereichsleitung (LE 2) und bezieht unmittelbar die Präventionsfachkraft in das Geschehen mit ein.
- Der Vorstand des Caritasverbandes wird durch die Bereichsleitung informiert.
- Die Leitung sorgt in Absprache mit der Präventionsfachkraft für den Schutz des betroffenen Kindes. Sie informieren die Eltern der beteiligten Kinder oder Jugendlichen. Sie ziehen die Beteiligung einer Beratungsstelle in Erwägung.
- Die Leitung sorgt dafür, dass das Kinderschutzverfahren (Risikoeinschätzung) nach §§ 8a und b SGB VIII eingeleitet wird.
- Die Leitung stimmt mit den beteiligten Eltern die notwendigen Schutz- und Hilfemaßnahmen ab.

Rehabilitation eines zu Unrecht belasteten Mitarbeiters

- Jede Einrichtung und jeder Dienst veröffentlicht dort, wo der Verdacht bekannt geworden war, die Unschuld der beschuldigten Person.
- Die Leitung unterstützt diese Person durch das Vertrauen, das sie ihr gegenüber zeigt und dadurch, dass ihr weiterhin verantwortliche Aufgaben übertragen werden.
- Bei Bedarf erhält die betroffenen Einrichtungen und das betroffene Team Unterstützung (z.B. durch Supervision).
- Dem Mitarbeiter wird ohne Aufforderung seine Personalakte zur Einsicht vorgelegt, damit er sicher gehen kann, dass keine Eintragungen ihn belasten können.

Generell gilt:

- Alle Gespräche, die geführt werden, sind zu protokollieren. Die Protokolle werden von den Teilnehmenden unterschrieben.
- Die Präventionsfachkraft kann jederzeit von allen Beteiligten zur Beratung angefragt werden, auch wenn (noch) keine „harten“ Fakten vorliegen.

(* LE = Leitungsebene entsprechend dem Organigramm)

Beratungsmöglichkeiten:

Ärztliche Beratungsstelle gegen Vernachlässigung u. Misshandlung von Kindern e.V.
Dr.-Friedrich-Steiner-Straße 5, 45711 Datteln, 02363 – 975467

Kinderschutzambulanz, Westfälische Kinder- und Jugendklinik Datteln,
02363 – 975-375
[www.kinderklinik-datteln.de/leistungen/
angebote-und-einrichtungen/kinderschutzambulanz/](http://www.kinderklinik-datteln.de/leistungen/angebote-und-einrichtungen/kinderschutzambulanz/)

„Neue Wege“ - Beratungsstelle gegen Misshandlung, Vernachlässigung und sexuellen Missbrauch von Kindern (Caritasverband für Bochum und Wattenscheid e.V.:
Kinderschutzambulanz Häusliche Gewalt), Alexandrinenstr. 9,
44791 Bochum, Tel. 0234/503669, Email: NeueWege@caritas-bochum.de
Rückfallvorbeugung, Lohbergstr. 2a, 44789 Bochum, Tel. 0234/9650349,
Email: NeueWege.RV@caritas-bochum.de

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen im Bistum Münster:
Beratungsstellen auch in Recklinghausen, Datteln, Dorsten, Marl. ehefamilieleben.de

Information für Menschen, die eine sexuelle Neigung zu Kindern oder Jugendlichen spüren
und nicht zu Tätern werden wollen:
www.kein-taeter-werden.de

Beratung und Prävention bei sexueller Gewalt gegen Jungen:
www.basis-praevent.de

[www.profamilia.de/fileadmin/publikationen/Fachpublikationen/Dienstleistung_sexuel-
ler_missbrauch.pdf](http://www.profamilia.de/fileadmin/publikationen/Fachpublikationen/Dienstleistung_sexuel-ler_missbrauch.pdf)

[www.hilfeportal-missbrauch.de/informationen/uebersicht-schutz-und-vorbeugung/hilfen-fuer-
potenzielle-taeter-und-taeterinnen.html](http://www.hilfeportal-missbrauch.de/informationen/uebersicht-schutz-und-vorbeugung/hilfen-fuer-potenzielle-taeter-und-taeterinnen.html)

Prävention sexualisierter Gewalt im Bistum Münster:
www.praevention-im-bistum-muenster.de

Seiten des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung:
www.beauftragter-missbrauch.de

Informationen des BDKJ:
www.bdkj.de/themen/missbrauch-und-praevention

Beratungsstellenfinder, Netzwerk und Anlaufstelle zu sexueller Gewalt an Mädchen und Jungen:
www.nina.de

Informationen und Materialien der Katholischen Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V.:
www.thema-jugend.de

Klärt Mädchen und Jungen zwischen 8 und 12 Jahren über ihre Rechte und über sexuellen Missbrauch auf:
www.trau-dich.de

Deutscher Kinderschutzbund:
www.dksb.de

Kinderschutzbund Essen:
www.dksb-essen.de

Kinderschutzbund NRW:
www.kinderschutzbund-nrw.de

Kinderschutzbund Rheine (Opfer- und Täterberatung):
www.dksbrh.de

Zartbitter – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt für Jugendliche ab 14 Jahren, Frauen und Männer, Münster:
0251 – 4140555; www.muenster.org/zart-bitter/cms/

„Echte Männer reden“ - Beratung für gewalttätige Männer (Caritasverband Herten e. V.) – auch anonym: 0151 – 25343444

Literatur:

Bistum Münster, Bischöfliche Präventionsbeauftragte (Hrsg.): Prävention im Bistum Münster, Hinsehen und schützen, Arbeitshilfe für Präventionsschulungen im Bistum Münster, Münster 2012

Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen in der Diözese Münster AGE): Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten, Münster 2013

Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.) 2011: Handreichung der Jugendkommission zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Bereich Jugendpastoral. Bonn.

Bange, Dirk / Deegener, Günter 2002:
Sexueller Missbrauch an Kindern. Ausmaß, Hintergründe, Folgen. Weinheim, Psychologische Verlags-Union.

Enders, Ursula / Kossatz, Yücel / Kelkel, Martin / Eberhardt, Bernd 2010:
Zur Differenzierung von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen sexueller Gewalt. Zartbitter Köln. Eigenverlag

