



INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

für Einrichtungen und Pfarreien

ARBEITSHILFE

The background is a solid teal color with a repeating pattern of stylized eyes. Each eye is composed of a central circle, two curved lines for eyelids, and a larger outer arc. The eyes are scattered across the page in various sizes and orientations.

Augen auf ...

Hinschauen und schützen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
----------------	----------



Institutionelles Schutzkonzept	3
☞ Risikofaktoren auf Träger- und Leitungsebene	4
☞ Risikofaktoren auf Ebene der Mitarbeitenden	4
☞ Risikofaktoren beim pädagogischen Konzept	5



Diözesane Maßnahmen	6
☞ Präventionsfortbildungen (§§ 13f)	7
☞ Erweitertes Führungszeugnis (§ 5)	7
☞ Selbstauskunftserklärung (§ 5)	8
☞ Kinder- und Jugendschutzerklärung (§ 8)	8
☞ Persönliche Eignung (§ 4) und Einstellungs- und Klärungsgespräch (§ 10)	9



Institutionelle Maßnahmen	10
☞ Verantwortung und Unterstützung	10
☞ Prozessbeginn	11
☞ Der Arbeitskreis	11
☞ Aufgaben der Pfarreien und Einrichtungen	12
☞ Verhaltenskodex (§ 9)	13
☞ Beratungs- und Beschwerdewege (§ 12)	15
☞ Qualitätsmanagement (§ 11)	17



Materialien	18
☞ To-do-Liste	18
☞ Multiplikator/innenausbildung	21
☞ Risikoanalyse – Täterstrategien	22
☞ Fragebogen zur Risikoanalyse	23
☞ Kinderrechte	27
☞ Instruktionen des Generalvikars	28
☞ Empfehlungen für das erweiterte Führungszeugnis	31

Quellenangaben	39
Ansprechpartner	40
Impressum	

Vorwort

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist mittlerweile ein integrierter Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unserem Bistum Hildesheim. In vielen Pfarreien und Einrichtungen werden zahlreiche Fortbildungen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ für haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Dies hat zum Erfolg, dass sich der anfängliche Widerstand rund um das Thema gewandelt und sich ein erweitertes Bewusstsein für Gefährdungen mit erhöhter Sensibilisierung und Aufmerksamkeit gebildet hat – sowohl auf der individuellen als auch auf der Gemeinschaftsebene. Damit eine Kultur des achtsamen Miteinanders weiterhin ermöglicht wird und gepflegt werden kann, sind transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention nötig. Das institutionelle Schutzkonzept beschreibt systematisch die Bemühungen des Trägers,

die verschiedenen Maßnahmen unserer Präventionsordnung in Beziehung zueinander zu bringen und diese zu einem verbindlichen Gesamtkonzept zusammenzufügen und festzuschreiben, nach dem Motto: „Das ist Standard in unserer Pfarrei und Einrichtung ...“ Die Grundlage bildet eine Bestandsaufnahme der Strukturen, Orte, Regeln der Organisationskultur und der Haltung der haupt-, neben-, und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. (Risikoanalyse)

Die Auseinandersetzung mit den Fragen trägt maßgeblich dazu bei, dass das verloren gegangene Vertrauen in der katholischen Kirche wieder aufgebaut wird und der Schutz der Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unserer Kirche höchste Priorität hat. Ziel dieser Arbeitshilfe ist es, Anregungen und Unterstützung für die Entwicklung eines institutionellen Schutzkonzeptes zu geben, die sich auf die vielfältigen Erkenntnisse von Fachberatungsstellen und anderer Diözesen stützen.





Institutionelles Schutzkonzept

Warum benötigen unsere Einrichtungen und Pfarrgemeinden ein institutionelles Schutzkonzept?

Sie haben Bedenken und denken sich vielleicht ...



Wir wollen niemanden unter Generalverdacht stellen

Zu Recht! Die allermeisten Menschen lehnen sexualisierte Gewalt scharf ab. Und die meisten würden auch gerne etwas dagegen tun. Ein Schutzkonzept gibt Ihnen die Möglichkeit, aktiv zu werden.



Machen wir uns mit einem Schutzkonzept nicht verdächtig?

Ganz im Gegenteil. Mit einem Schutzkonzept unterstreichen Sie, dass Ihre Einrichtung oder Ihr Träger dem Schutz der Ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen höchste Bedeutung beimisst. Das ist ein Qualitätsmerkmal!



Was sollen wir noch alles tun?

Sicher, ein Schutzkonzept ist mit Arbeit verbunden. Doch auch andere Sicherheitsmaßnahmen wie Brandschutz oder Erste Hilfe bedeuten zusätzlichen Aufwand – und verbleiben trotzdem nicht. Warum sollten wir also beim Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt Abstriche machen?



Ich bin Priester, ich bin pastorale/r Mitarbeiter/in... und kein/e Sozialarbeiter/in!

Richtig! Sie sollen nicht die Kompetenz der Fachberatungsstellen ersetzen. Es genügt zu signalisieren, dass Sie und Ihre Einrichtungen für die Problematik sensibilisiert und jeder Zeit ansprechbar sind und wissen, wer weiterhelfen kann.



Leider zeigen Vergangenheit und Gegenwart, dass sich Täter und Täterinnen von Institutionen angezogen fühlen, vor allem wenn dort institutionelle Schutzmechanismen fehlen. Als besondere Risikofaktoren für sexuellen Missbrauch in Institutionen lassen sich in der Fachliteratur drei Ebenen unterscheiden:

- 👁 Risikofaktoren auf Träger- und Leitungsebene
- 👁 Risikofaktoren auf Ebene der Mitarbeitenden
- 👁 Risikofaktoren beim pädagogischen Konzept



Risikofaktoren auf Träger- und Leitungsebene

- 👁 Abschottung und Exklusivitätsanspruch einer Einrichtung nach außen
- 👁 Rigider, autoritärer Führungsstil
- 👁 Intransparente Entscheidungskriterien
- 👁 Unzureichende fachliche Kontrolle der Mitarbeitenden
- 👁 Mangelnde Wertschätzung der Arbeit der Mitarbeitenden durch die Leitung
- 👁 Fehlende regelmäßige Dienstbesprechungen, Personalentwicklungsgespräche und Stellenbeschreibungen
- 👁 Kein strukturiertes Einstellungsverfahren, in dem der Schutz vor sexualisierter Gewalt angesprochen wird
- 👁 Erweiterte Führungszeugnisse werden nicht angefordert und eingesehen
- 👁 Kein systematisches Beschwerdemanagement
- 👁 Kein Raum für die gemeinsame Entwicklung pädagogischer Konzepte
- 👁 Die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird nicht gefördert
- 👁 Verzicht auf Supervision
- 👁 Keinen Ablauf für den Umgang mit Verdachtsfällen



Risikofaktoren auf Ebene der Mitarbeitenden

- 👁 Fehlendes Wissen um Signale und Symptome sexualisierter Gewalt
- 👁 Machtanspruch und unsachgemäßes Erziehungsverständnis und grenzverletzendes Erziehungsverhalten
- 👁 Berufliche und private Kontakte werden nur unzureichend voneinander getrennt
- 👁 Es existiert eine sexualisierte Kommunikation
- 👁 Mobbing unter den Mitarbeitenden und sexuelle Übergriffe unter den Fachkräften
- 👁 Keine Feedbackkultur und fehlende Streitkultur
- 👁 Selbstreflexion findet nicht statt
- 👁 Persönliche Krisen, Alkoholabhängigkeit, Drogenmissbrauch o.ä.
- 👁 Kommerzielle kriminelle Interessen



Risikofaktoren beim pädagogischen Konzept

- 👁️ Sexueller Missbrauch wird als Thema ausgeblendet
- 👁️ Verbindliche Regeln für Fachkräfte zum Umgang mit Minderjährigen fehlen
- 👁️ Vernachlässigungen von Kinderrechten und Mitbestimmungsrechten
- 👁️ Fehlende Beschwerdemöglichkeiten für Mädchen und Jungen
- 👁️ Pädagogische Orientierung an traditionellen Geschlechterrollen
- 👁️ Fehlendes sexualpädagogisches Konzept
- 👁️ Gering ausgeprägte Beteiligung der Eltern bzw. Personensorgeberechtigten



Ein institutionelles Schutzkonzept hilft, den genannten institutionellen Risikofaktoren wirksam zu begegnen. Es stellt einen ganzheitlichen Ansatz dar, die gebündelten Anstrengungen eines Trägers zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Beziehung zueinander zu bringen. Die einzelnen Maßnahmen stehen somit nicht isoliert, sondern in einem wirkungsvollen Gesamtzusammenhang.

Ziel dieses Prozesses ist, sichere Orte zu schaffen, Haltungs- und Verhaltensstandards für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder-, Jugend- und Betreuungsarbeit auf Grenzen, Nähe und Distanz und Sexualität sowie „Notfallpläne“ zu entwickeln.



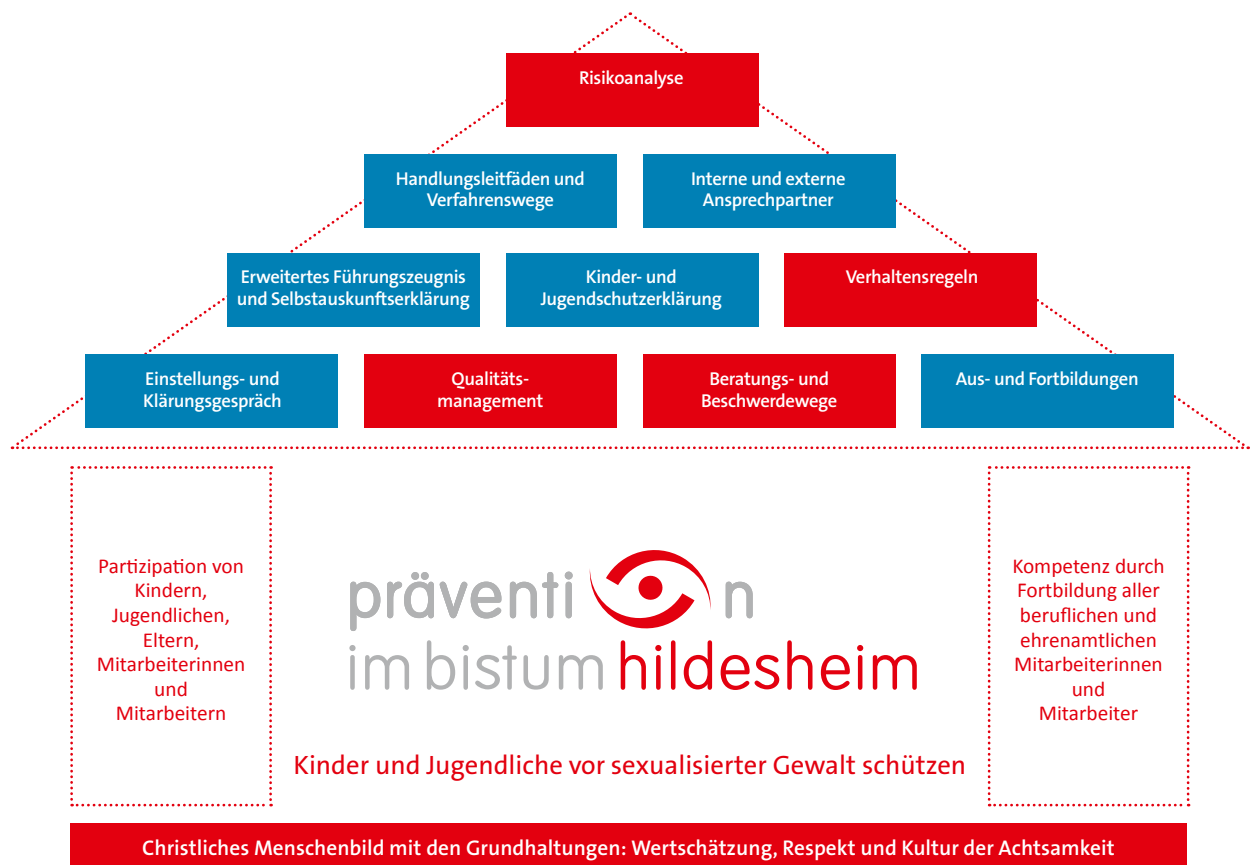
Das institutionelle Schutzkonzept

- 👁️ Ermöglicht eine reflektierte Auseinandersetzung mit institutionellen Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen
- 👁️ Gibt Orientierung und Sicherheit und fordert dazu auf, Verantwortung für die Sicherheit der Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Schutzbefohlenen zu übernehmen
- 👁️ Dient dem Etablieren eines wertschätzenden und grenzachtenden Umgangs im Arbeitsalltag und den zahlreichen Begegnungsmöglichkeiten in den Einrichtungen
- 👁️ Signalisiert nach außen und innen, dass mit dem Thema auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird, schafft also Vertrauen
- 👁️ Ist ein erkennbarer Qualitätsentwicklungsprozess mit dem Ziel, eine Kultur des Respektes, der Achtsamkeit und Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und administrativ zu implementieren



Diözesane Maßnahmen

Die **Präventionsordnung** (PräVO § 3) des Bistums Hildesheim vom 06.12.2014 erhebt die Entwicklung eines Schutzkonzeptes für jeden katholischen Rechtsträger bzw. deren Einrichtungen zur zentralen Aufgabe und nennt die dafür notwendigen Bestandteile. Diese sind in der nachfolgenden Grafik zusammengefasst:





Einige der Bestandteile des institutionellen Schutzkonzeptes werden diözesanweit für alle katholischen Träger im Bistum Hildesheim gleichermaßen durch die Präventionsordnung geregelt (z. B. Fortbildungen, erweitertes Führungszeugnis ...) und sollten im institutionellen Schutzkonzept mit aufgenommen werden. Andere z. B. (Risikoanalyse, Verhaltenskodex, ...) bedürfen der träger- bzw. einrichtungsspezifischen Konkretisierung, weil die Rahmenbedingungen der einzelnen Arbeitsfelder sich sehr unterscheiden.

Diözesane Regelungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Bistum Hildesheim

Präventionsfortbildungen (§§ 13f)

Um das Wissen und die Handlungskompetenz in Fragen von sexualisierter Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu stärken, tragen kirchliche Rechtsträger und ihre Leitung Verantwortung dafür, dass alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Kontakt mit Kindern und Jugendlichen kommen oder eine Leitungsfunktion innehaben, an einer Fortbildung im Rahmen des diözesanweiten Fortbildungsprogramms teilnehmen.

Was ist zu tun:

-  Sie stellen auch sicher, dass neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie neu beauftragte Ehrenamtliche an einer Fortbildungsmaßnahme teilnehmen.
-  Außerdem tragen sie Sorge dafür, dass die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens alle fünf Jahre an einer Auffrischungs- oder Aktualisierungsfortbildung teilnehmen.
-  Sie aktualisieren einmal jährlich ihre Daten der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und informieren die Fachstelle Prävention im Bistum Hildesheim über die Neuerungen.
-  Sie veröffentlichen die Fortbildungstermine in ihrem Dekanat und machen rechtzeitig Werbung dafür (z. B. durch persönliche Ansprache, Pfarrbriefe, Plakate in Schaukästen platzieren, Flyer auslegen).

Erweitertes Führungszeugnis (§ 5)

Kirchliche Rechtsträger haben bei der Einstellung und im regelmäßigen Abstand von 5 Jahren von den hauptamtlich eingesetzten Personen ein **erweitertes Führungszeugnis** vorlegen zu lassen. Ferner betrifft es auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den technischen Diensten und der Verwaltung, soweit sie aufgrund der örtlichen Gegebenheiten Einzelkontakt zu jungen Menschen haben oder haben können. Diese Pflicht betrifft auch



Im Anhang finden Sie Informationen, Empfehlungen und Vorlagen zu erweiterten Führungszeugnissen für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

die Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungskräfte, Praktikantinnen und Praktikanten sowie andere vergleichbare Personen, die mit Kindern und Jugendlichen aufgrund der Art ihrer Tätigkeit in Kontakt kommen.

Die **Führungszeugnisvorlagepflicht** gilt auch für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die entweder regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten oder Veranstaltungen mit Übernachtung begleiten.

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis (EFZ) ist ein Element des Gesamtkonzepts. Es gilt bundesweit inzwischen als Standard; in vielen Bereichen ist auch durch das **Bundeskinderschutzgesetz** verbindlich geregelt: Personen, die im Nah- und Abhängigkeitsbereich von Kindern und Jugendlichen arbeiten, haben ein entsprechendes EFZ vorzulegen.



Selbstauskunftserklärung (§ 5)

Alle Leitungskräfte, haupt- und nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zu Beginn ihrer Tätigkeit eine schriftliche **Selbstauskunft** abzugeben, dass sie wegen einer Straftat (§ 4 Abs. 2a PräV O) weder verurteilt worden sind noch gegen sie ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wurde. Sie ergänzt das abgegebene erweiterte Führungszeugnis, da dort evtl. nicht alle stattgefundenen Strafbestände aufgeführt sind.



Kinder- und Jugendschutzklärung (§ 8)

Alle Leitungskräfte, haupt- und nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich in einer gemeinsamen Erklärung, entschieden für den Schutz von Kindern und Jugendlichen einzutreten.

Was ist zu tun:

- Die Selbstauskunftserklärung **und** die Kinder- **und** Jugendschutzklärung müssen im Rahmen der Fortbildung unterschrieben werden und beim jeweiligen Rechtsträger abgegeben werden.
Die Erklärungen werden zu den Akten des kirchlichen Rechtsträgers genommen.



Persönliche Eignung (§ 4) und Einstellungs- und Klärungsgespräch (§ 10)

Die Menschen, die Verantwortung in kirchlichen Einrichtungen, Diensten und Angeboten übernehmen, sind die wichtigsten Träger kirchlicher Tätigkeiten. Haupt- oder ehrenamtliche Entscheidungsträger verantworten, welche Menschen Leitung übernehmen dürfen und ob ihnen Kinder und Jugendliche anvertraut werden. Um hier die richtigen Weichenstellungen vorzunehmen ist Folgendes hilfreich:

Was ist zu tun:

- 👁 Die Prävention von sexualisierter Gewalt in Vorstellungsgesprächen und im Bewerbungsverfahren, in Erstgesprächen mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu thematisieren
- 👁 Über die Schutzkonzepte der jeweiligen Einrichtung bzw. des Trägers zu informieren
- 👁 Nötige Unterlagen zur Einstellung einführen:
EFZ, unterschriebener Verhaltenskodex, Selbstauskunftserklärung, Kinder- und Jugendschutzzerklärung

Mögliche Fragen für die Gespräche können sein:

- 👁 Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche?
- 👁 Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?
- 👁 Sind Sie bereit, sich zum Thema sexualisierte Gewalt weiterzubilden?





Institutionelle Maßnahmen

Träger- bzw. einrichtungsspezifische Regelungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Bistum Hildesheim

Die **vorliegende Arbeitshilfe** konzentriert sich auf die träger- bzw. einrichtungsspezifischen Bestandteile von institutionellen Schutzkonzepten im Bistum Hildesheim.

- 👁️ Verhaltenskodex (§ 9)
- 👁️ Qualitätsmanagement (§ 11)
- 👁️ Beratungs- und Beschwerdewege (§ 12)

Als Einstieg in diese Themen werden Hinweise und Methoden für eine **einrichtungsspezifische Risikoanalyse** vorangestellt, da die Analyse einer Einrichtung auf ihre besonderen Gefährdungspotenziale und Gelegenheitsstrukturen wichtige Erkenntnisse für die Erarbeitung der o.g. Bausteine liefert.

👁️ Verantwortung und Unterstützung

Der Erarbeitungsprozess und dessen Dauer, der Umfang und das Maß der Differenzierung der jeweiligen Schutzkonzepte können sich von Einrichtungstyp zu Einrichtungstyp sehr unterscheiden. Den jeweils passenden Weg kann sich jeder kirchliche Träger bzw. jede Einrichtung aus den Anregungen dieser Arbeitshilfe ableiten.

Beratung und Unterstützung bieten zudem die „Steuerungsgruppe Schutzkonzept“ unter der Leitung von Frau Jutta Menkhaus-Vollmer, Präventionsbeauftragte, und Herrn Martin Richter, Geschäftsführender Referent des Fachbereichs Jugendpastoral, und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeindeberatung unter der Leitung von Herrn Ulrich Koch.



„Steuerungsgruppe Schutzkonzept“

besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fachbereiches Jugendpastoral. Diese Arbeitshilfe ist eine Gemeinschaftsarbeit dieser Steuerungsgruppe.



Prozessbeginn

Jeder kirchliche Rechtsträger hat die Aufgabe, für seinen Zuständigkeitsbereich ein institutionelles Schutzkonzept zu entwickeln und umzusetzen (§ 3 PräVO). Um diese Aufgabe zu bewältigen, benennt er mindestens eine **Präventionsfachkraft** (§ 11 PräVO), die durch das Bistum qualifiziert wird und den Entwicklungsprozess somit beraten und unterstützen kann.

Auch findet er, auf Anfrage, Beratung und Unterstützung bei der „Steuerungsgruppe Schutzkonzept“.

Darüber hinaus wäre es sinnvoll, mit mehreren Personen einen zeitlich begrenzten Arbeitskreis, bestehend aus haupt-, neben- und ehrenamtlich Verantwortlichen der unterschiedlichen Gremien, Dienste oder Gruppen vor Ort, ins Leben zu rufen. Dieser Arbeitskreis hat den Auftrag, ein institutionelles Schutzkonzept für die Pfarrei oder Einrichtung zu entwickeln.

„Schutzkonzepte sind letztendlich nur dann wirklich alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten.“ (Abschlussbericht Runder Tisch 2011, S.22)

Aufgabe des Rechtsträgers ist es, die Initiative für den Beginn der Erarbeitungsprozesse zu ergreifen, Aktivitäten zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten.



Der **Arbeitskreis** in der Pfarrei könnte z.B. bestehen aus:

- 👁 dem Pfarrer
- 👁 Präventionsfachkraft vor Ort
- 👁 Lokales Leitungsteam
- 👁 Mitarbeiter/in des Pastoralteams mit dem Schwerpunkt Kinder- und Jugendpastoral
- 👁 Messdienerleiter/in
- 👁 Mitglied aus einer Jugendgruppe
- 👁 Mitglied aus dem Katechetenkreis
- 👁 Mitglied des Pfarrgemeinderates
- 👁 Verwaltungsangestellte/r
- 👁 Mitglied des Kirchenvorstands



Info

Im Anhang ist ein Vorschlag für eine To-do-Liste.

Der Arbeitskreis

- 👁️ legt einen „Fahrplan“ mit einer „To-do-Liste“ und den zeitlichen Rahmen fest
- 👁️ vereinbart mehrere Treffen, bei denen die Ergebnisse der notwendigen Aufgaben wie z.B. Risikoanalyse oder Verhaltenskodex, Beschwerdemanagement und Qualitätsentwicklung zusammengetragen und weiterentwickelt werden
- 👁️ bestimmt, welche ihrer Mitglieder welche Aufgaben übernehmen, z.B. Fragebögen – Risikoanalyse, Diskussion über Entwurf eines Verhaltenskodex, Erarbeitung von Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten, Qualitätssicherung
- 👁️ Die Präventionsfachkraft vor Ort oder die zur Unterstützung gebetene „Steuerungsgruppe Schutzkonzept“ sollte durch ausgewählte Vorschläge für die einzelnen Aufgaben dazu beitragen, dass der Prozess und die Entwicklung des institutionellen Schutzkonzepts den Rahmen nicht sprengt
- 👁️ endet, wenn der Auftrag erfüllt ist

👁️ Aufgaben der Pfarreien und Einrichtungen

Risikoanalyse

Die **Risikoanalyse** steht am Anfang der Konzepterstellung. Sie liefert im Vorfeld hilfreiche Informationen darüber, welche Bedingungen, Alltagsabläufe oder Verfahrenswege vor Ort vorhanden sind, z.B.: Sind unsere Orte hinreichend sicher? Wie sind die Umgangsformen miteinander und in den Gruppen, Klassen? Welchen Stellenwert hat Prävention bei Neueinstellungen?

Sie ist außerdem ein wichtiges Instrument, um sich Gefährdungspotenziale und Gelegenheitsstrukturen, also Schwachstellen, in den eigenen Einrichtungen bewusst zu machen. Dieser Bewusstmachungsprozess ist nötig, weil man nur das sieht und glaubt, was man sich vorstellen kann. Deshalb muss man sich auch vorstellen können, dass es bei uns sexualisierte Gewalt gibt. Also: bewusst die Perspektive wechseln und auch einmal mit den Augen eines potenziellen Täters die Einrichtungen inspizieren! Dabei geht es nicht um einen Generalverdacht, sondern um eine Hilfe zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist, kann diese versuchen auszuschalten oder zumindest zu verringern. Falls es in den Pfarreien und Einrichtungen bereits Konzepte, Öffentlichkeitsmaterialien, Organigramme gibt, sollten diese miteinbezogen werden.

	Risiko	
	Sicherheit	
	Achtsamkeit	
	Transparenz	
	Schutz	





Was ist zu tun:

- 👁 Der Arbeitskreis entscheidet, ob der Fragebogen der Anlage eingesetzt wird oder noch angepasst werden muss.
- 👁 Der Arbeitskreis überlegt und entscheidet, in welchen Gremien oder Gruppen die Risikoanalyse in Form eines Fragebogens durchgeführt wird.
- 👁 Ergebnisse der Fragebögen werden im Arbeitskreis bekanntgemacht und diskutiert.
- 👁 Es ist darauf zu achten, dass neben den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch ehrenamtliche Kräfte aller Altersgruppen einbezogen werden.
- 👁 Vielleicht übernehmen die Mitglieder des Arbeitskreises für diese Aktion auch die Verantwortung, indem sie in ihrer Gruppe eine Zeit für die Bearbeitung des Fragebogens vereinbaren und die Ergebnisse in einer Arbeitskreis-Sitzung zusammentragen.
- 👁 Das Ergebnis ist in Form eines Berichtes festzuhalten.
- 👁 Die Arbeit an der Konzeption des institutionellen Schutzkonzepts der Pfarrei oder Einrichtung kann begonnen werden.



Im Anhang gibt es einen Fragebogen zur Risikoanalyse, der als Diskussionsgrundlage bzw. als Kopiervorlage genutzt werden kann und ein Schema zur Dokumentation dieses Arbeitsschrittes.

👁 Verhaltenskodex (§ 9)

In der Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch in katholischen Institutionen hat sich immer wieder gezeigt, dass Täter und Täterinnen ihr Vorgehen strategisch geplant und ihre Machtpositionen auch angesichts fehlender, unklarer oder nicht transparenter Regeln gezielt ausgenutzt haben. In der Regel ging dem sexuellen Missbrauch neben der Manipulation der Betroffenen und des Umfeldes eine Reihe sich steigernder Grenzüberschreitungen voraus. Diese Grenzüberschreitungen waren für das Umfeld aufgrund fehlender Verhaltensregeln entweder kaum ersichtlich oder sie wurden – wenn sie bemerkt wurden – jede für sich betrachtet nicht als sonderlich problematisch angesehen oder oftmals nicht richtig gedeutet, bisweilen mit der einfachen Erklärung „der ist halt so“.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Entwicklung eines Verhaltenskodex als ein wesentliches Instrument in der Prävention von sexualisierter Gewalt in Institutionen herausgebildet und bewährt. Der Verhaltenskodex mit allgemeingültigen Verhaltensregeln für den Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist zuzusagen das Herzstück der kirchlichen Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt. Er wird nicht „von oben“ verordnet, sondern partizipativ erstellt, also mit Beteiligung zahlreicher Ziel- bzw. Akteursgruppen, dem kirchlichen Rechtsträger oder dessen Vertretung, der Präventionsfachkraft vor Ort und repräsentativen Vertretern von Gruppen und Gremien. Dieser Verhaltenskodex ihrer Pfarrei/Einrichtung ist von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, haupt- und ehrenamtlich Tätigen durch ihre Unterschrift anzuerkennen. Sie ist verbindliche Voraussetzung für Anstellung, Weiterbeschäftigung bzw. Beauftragung zu ehrenamtlicher Tätigkeit.

Zum Präventionsbaustein Verhaltensregeln gibt es aber auch noch einen inhaltlichen Zugang, der sich aus den Überlegungen der deutschen Bischöfe zu einer Kultur der Achtsamkeit ergibt. Danach ist es Ziel der präventiven Arbeit, *„am Aufbau einer ‚Kultur der Achtsamkeit‘ mitzuwirken ... Die Kultur der Achtsamkeit besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln, die in tiefempfundenen Gefühlen der*

Billigung oder der Missbilligung verankert sind. Diese Kultur wird getragen von Fachwissen und einer Feedbackkultur.... Hinsehen und nicht wegschauen, handlungsfähig sein und Zivilcourage zeigen und fördern. Im Sinne einer Qualitätsentwicklung sollen neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam gelebt werden. Zu diesem Umdenken gehört auch, dass man bewusst von gewohnten Denkmustern und Wahrnehmungsfiltren zurücktritt und eine ‚Weitwinkelsicht‘ einnimmt; die neue Sicht kann helfen, das bisher übersehene und noch nie Geschehene früher zu bemerken.

Mehr Achtsamkeit hilft, eine sichere Umgebung für Kinder und Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene aufzubauen und feinfühlicher dafür zu werden, wie die Rechte von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern oder erwachsene Schutzbefohlenen und ihre Partizipation in den Mittelpunkt gestellt werden können. Achtsamkeit beginnt im Umgang mit sich selbst. Sie beginnt damit, aufmerksamer mit sich selbst umzugehen – mit eigenen Gefühlen, mit Ideen und Kritik, mit Transparenz und Zusammenarbeit. Dies bedeutet, die eigenen Gefühle besser wahrzunehmen, kritische Impulse zuzulassen und im eigenen Handeln Transparenz und Partizipation umzusetzen. Dies kann erleichtern und das eigene Handeln bereichern.“ (Zitat: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, a.a.O., S.46)

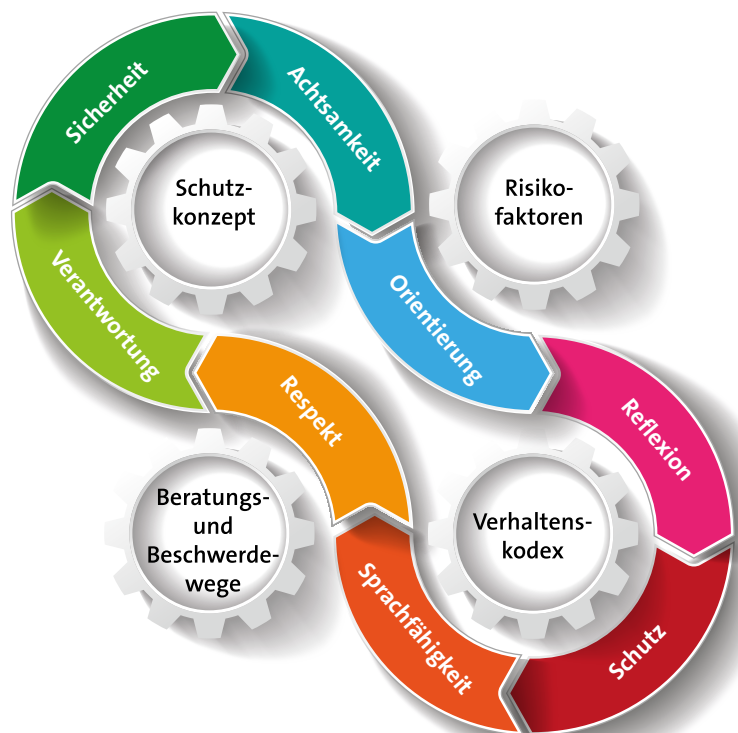
Für einen Verhaltenskodex stellt diese Perspektive die jeweilige Kultur des Umgangs in einer Pfarrei oder Einrichtung und die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Sie setzt darauf, dass Regeln Ausdruck dieser Haltung und Kultur der Achtsamkeit sind und Übertretungen und Fehler offen angesprochen und reflektiert werden können. In diesem Sinne trägt ein Verhaltenskodex mit dazu bei, die Qualität der Arbeit in einer Einrichtung zu sichern und zu verbessern.



Verhaltenskodex des Bistums Hildesheim befindet sich im Anhang.



Im Bistum Hildesheim liegt ein **Verhaltenskodex** vor, der alle geforderten Elemente enthält und somit eine wertvolle Arbeits- bzw. Diskussionsgrundlage bietet und einen Standard setzt, der in unserer Diözese gefordert wird.





Was ist zu tun:

- 👁 Der Arbeitskreis diskutiert z.B. den Verhaltenskodex des Bistums Hildesheim und vielleicht auch noch einige andere Entwürfe (Fundgrube: Internet, Stichwort: Verhaltenskodex) und entwickelt daraus einen passgenauen Entwurf für die Pfarrei und deren Kirchorte. (Änderungen in den Verhaltenskodex einarbeiten!)
- 👁 Dieser neue Entwurf wird dann möglichst zeitnah von den Mitgliedern des Arbeitskreises in ihren jeweiligen Gruppen und Gremien vorgelegt, damit alle Beteiligten sich damit auseinandersetzen können, ihre Meinungen äußern und die Feedbacks wieder in den Arbeitskreis zurückfließen lassen.
- 👁 Dieser Entwurf wird dann im Rahmen von Pastoralteam-Treffen, Mitarbeitergesprächen, Dienstbesprechungen, Elternabenden oder Veranstaltungen zum Thema „sexualisierte Gewalt“ vorgestellt. Die Rückmeldungen werden gesammelt und im Arbeitskreis besprochen.
- 👁 Der Arbeitskreis beschließt die endgültige Fassung. Der kirchliche Rechtsträger setzt den Verhaltenskodex als Bestandteil des institutionellen Schutzkonzeptes in Kraft. Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen durch ihre Unterschrift den Verhaltenskodex an.
- 👁 Der Verhaltenskodex ist vom Rechtsträger festzuhalten und in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
- 👁 Es ist auch zu überlegen, ob der Verhaltenskodex Ihrer Pfarrei oder Einrichtung durch entsprechend gestaltete Plakate in den Schaukästen sichtbar gemacht wird, sozusagen als Visitenkarte und Verpflichtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer achtsamen und grenzachtenden Haltung für sichere Orte zu sorgen.

Das Erstellen von Risikoanalyse und Verhaltenskodex ist zeitlich und personell am aufwändigsten. Wünschenswert ist eine Beteiligung von möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Gruppen, aber schauen Sie im Blick auf die Beteiligung vor Ort, was bei Ihnen möglich und sinnvoll ist, und welche anderen Prozesse Sie noch angehen müssen.

👁 **Beratungs- und Beschwerdewege (§ 12)**

Bestandteil eines institutionellen Schutzkonzeptes müssen Regelungen sein, wie im Falle von sexualisierter Gewalt – egal ob innerhalb oder außerhalb einer Einrichtung – schnell und angemessen geholfen wird. Entsprechend wird auf die vom jeweiligen Rechtsträger benannte Präventionsfachkraft sowie auf ortsansässige Fachberatungsstellen hingewiesen. (Das Verzeichnis befindet sich auf der Homepage Prävention und in den Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt.) Dies kann geschehen durch persönliche Vorstellung auf der Homepage, Schaukästen, Newsletter u.a.

Ebenfalls werden die Kontaktdaten der Missbrauchsbeauftragten des Bistums Hildesheim in Schaukästen, Newsletter u.a. veröffentlicht.



Fragen, die sich der Arbeitskreis stellen soll:

- ☞ Wie ist vor Ort geregelt, wenn jemand einen Übergriff oder Missbrauch in der Pfarrei meldet? Wie sind die weiteren Schritte?
- ☞ Wer ist der/die direkte Ansprechpartner/in vor Ort? Liegen die Handlungsleitfäden aus? Sind die Missbrauchsbeauftragten des Bistums bekannt?
- ☞ Welche Beschwerde- und Meldewege bietet die Pfarrei, die Einrichtung für hilfesuchende Kinder, Jugendliche, Eltern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene?
- ☞ Sind die Beschwerdewege auch für Kinder gut zugänglich und altersgerecht?
- ☞ Gibt es Vordrucke für Meldungen und das Anfertigen von Protokollen?
- ☞ Was passiert mit einer Beschwerde?
- ☞ In welcher Form wird über die verschiedenen Beratungs- und Beschwerdewege informiert?
- ☞ Sind die örtlichen Beratungsstellen bekannt und für alle ersichtlich?



Verbindliche und bekannte Beschwerdewege machen es wahrscheinlicher, dass Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe aufgedeckt werden. Dabei muss klar vermittelt werden:

**Es ist gewollt, dass man schnell Meldung macht, wenn sexuelle Gewalt ausgeübt wird.
Und wer sich meldet, findet ein offenes Ohr!**

Info

Kinderrechte befinden sich im Anhang.



Für ein gelingendes Beschwerdeverfahren müssen Kinder und Jugendliche aber auch ihre Rechte kennen. Manchmal müssen sie überhaupt erst wissen, dass sie Rechte haben und sich auch beschweren dürfen.





Unbedingt klären:
Wer hält den Prozess
in Gang?

Qualitätsmanagement (§ 11)

Viele wünschen sich, dass man einmalig ein gutes System präventiver Maßnahmen auf den Weg bringt und damit den Schutz von Kindern und Jugendlichen auf Dauer garantiert. Aber das funktioniert in einem sich schnell verändernden Arbeitsumfeld nicht. Die Teilnehmenden in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen wechseln und ebenso die haupt- und ehrenamtlich Verantwortlichen. Immer wieder muss man sich daran erinnern, was man sich vorgenommen hat, und es muss überprüft werden, ob die getroffenen Maßnahmen noch greifen.

Hilfreich ist es, wenn klar ist, wer das Thema lebendig hält. Das kann eine Person sein, wie die Präventionsfachkraft oder eine Gruppe von Menschen, die sich mit dem Thema verbunden fühlen, oder ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt bei Jahresreflexionen oder Planungssitzungen.

Was ist zu tun:

-  Geschulte Fachkraft benennen und ausbilden
-  Überprüfungsroutinen für Verhaltenskodex, Risikoanalyse usw. etablieren
-  Konsequenzen entwickeln, wie bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert wird
-  Nachhaltige Aufarbeitung in irritierten Systemen durch tertiäre (aufarbeitende) Prävention
-  Aus Fehlern lernen
-  Im Prozess bleiben



To-do-Liste

1. Ernennen mindestens einer Präventionsfachkraft

-
-  Zusammenstellen der AK-Mitglieder
 -  Moderation/Impulsgeber für die Treffen (Hilfe bietet die Steuerungsgruppe des Bistums an)
 -  Dokumentation (Protokolle)

2. Etablieren eines Arbeitskreises für das Projekt

-  Geeignete Mitstreiterinnen und Mitstreiter ansprechen und zum 1. Treffen einladen
-  Rahmenbedingungen und Auftrag benennen

Wo: _____

Wann: _____

Wer: _____

Was im Detail: _____

Bis wann: _____

3. Risikoanalyse planen und durchführen

-  Wird dieser Fragebogen eingesetzt oder wird er angepasst?
Wenn er angepasst werden soll, wer kümmert sich darum? Wie? Bis wann?

-  Wer aus dem Arbeitskreis stellt bis wann eine Liste der Einzelpersonen, Gremien, Gruppen zusammen, die die Fragen der Risikoanalyse beantworten sollen?

-  Wer aus dem Arbeitskreis ist für Ausgabe, Verteilung der Fragebögen verantwortlich?

-  Fragebögen von ausgewählten Personen, Gremien, Gruppen ausfüllen lassen
-  Ergebnisse der Fragebögen im Arbeitskreis bekanntmachen und diskutieren
-  Für das institutionelle Schutzkonzept einen kurzen aussagekräftigen Text schreiben, der den Prozess und mögliche Konsequenzen für die Pfarrei im Hinblick auf Prävention widerspiegelt



4. Verhaltenskodex anfertigen

- 👁 1 bis 3 Entwürfe auswählen und diskutieren (siehe auch Verhaltenskodex Bistum Hildesheim)
 - 👁 Sich auf einen Textvorschlag einigen
 - 👁 Wer aus dem Arbeitskreis stellt bis wann eine Liste derjenigen zusammen, die um ein Feedback gebeten werden sollen?
-

- 👁 Wer aus dem Arbeitskreis ist für die Verteilung des Entwurfs mit Bitte um Feedback in ausgewählten Gruppen bis wann verantwortlich?
-

- 👁 Ergebnisse der Diskussion vor Ort im Arbeitskreis bekanntmachen
- 👁 Einigung auf den Verhaltenskodex für Ihre Pfarrei
- 👁 Verhaltenskodex veröffentlichen und an die Fachstelle Prävention weiterleiten (§ 9 Abs. 5 PräVO)

5. Beratungs- und Beschwerdewege

- 👁 Sammeln aller kirchlichen und nicht kirchlichen Beratungsstellen vor Ort
 - 👁 Veröffentlichung der Missbrauchsbeauftragten des Bistums
 - 👁 Wer aus dem Arbeitskreis übernimmt die Veröffentlichungen?
-

- 👁 Wer ist der/die direkte Ansprechpartner/in vor Ort?
-

- 👁 Beschwerde- und Meldewege der Pfarrei, der Einrichtung für hilfesuchende Kinder, Jugendliche, Eltern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene überprüfen, ob diese auch für Kinder gut zugänglich und altersgerecht sind.
- 👁 Regelung vor Ort, wenn jemand einen Übergriff oder Missbrauch in der Pfarrei meldet. Wie sind die weiteren Schritte? Was passiert mit der Beschwerde?

6. Qualitätsmanagement

- 👁 Geschulte Fachkraft benennen und ausbilden
- 👁 Überprüfungsroutrinen für Verhaltenskodex , Risikoanalyse usw. etablieren

Wer: _____

Bis wann: _____

- 👁 Konsequenzen entwickeln, wie bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert wird
-



 Qualifizierte Unterstützung in irritierten Systemen anfordern und Hilfe holen!

Wo: _____

Wie: _____

7. Beschreibung der diözesanweit geregelten Paragraphen der PräVO

Wer aus dem Arbeitskreis beschäftigt sich mit dem Zusammenfassen der diözesanweit geregelten Maßnahmen und formuliert diese aussagekräftig für das institutionelle Schutzkonzept?

8. Zusammenfügen aller erarbeiteten Inhalte der §§ 4 – 13 der PräVO für die Pfarrei/Einrichtung

Datum/Unterschrift _____



AUFGABEN DES KIRCHLICHEN RECHTSTRÄGERS

9. Inkraftsetzen des institutionellen Schutzkonzeptes durch den kirchlichen Rechtsträger

Beratung des Kirchenvorstandes/Sitzung am: _____

10. Veröffentlichen des institutionellen Schutzkonzeptes

Bis wann: _____ Wie: _____

Wo: _____

Prävention von sexualisierter Gewalt

Ausbildung von Referent/innen zur Durchführung von Präventionsfortbildungen und Qualifizierung für Präventionsfragen geschulte Personen



Inhalt

Lernbausteine der Multiplikator/innen-Ausbildung und für Präventionsfragen geschulte Fachkräfte.

Ziele der Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen zur Prävention sind: grundlegende Informationen zu Kindeswohlgefährdungen und zu sexualisierter Gewalt. Vermittlung von verbindlichen Verhaltensregeln, insbesondere zu einem adäquaten Verhältnis von Nähe und Distanz, Entwicklung und Stärkung einer inneren Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Erkennen von Hinweisen auf Kindeswohlgefährdungen und speziell auf sexualisierte Gewalt, Stärkung der eigenen Handlungskompetenz beim Umgang mit entsprechenden Hinweisen.

Die Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen zur Prävention gehen insbesondere auf folgende Bereiche ein:

1. Täterstrategien
2. Psychodynamiken der Opfer (Betroffenen)
3. Dynamiken in Institutionen sowie in begünstigenden institutionellen Strukturen
4. Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
5. eigene emotionale und soziale Kompetenz
6. konstruktive Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
7. fachlich adäquater Umgang mit Nähe und Distanz

Beginn: 05. September 2016 um 9:00 Uhr

Ende: 08. September 2016 um 16:00 Uhr

Zielgruppe: Frauen und Männer, die das Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ voranbringen möchten und Erfahrung im Fortbildungsbereich haben. Erfahrungen im kirchlichen Umfeld sollten vorhanden sein. Anforderungsprofil auf der Homepage

Ort: Tagungshaus Priesterseminar,
Neue Straße 3, 31134 Hildesheim

Referentin: N.N.

Kosten: keine

präventi n
im bistum hildesheim

Information und Anmeldung

Fachstelle für Prävention von sexuellem Missbrauch und zur Stärkung des Kindes- und Jugendwohles

Sekretariat

Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung

Neue Straße 3, 31134 Hildesheim

Telefon: 05121 17915 59/65

Fax: 05121 17915 42

E-Mail: praevention@bistum-hildesheim.de

www.praevention.bistum-hildesheim.de

Anmeldeschluss: 30.06.2016



Risikoanalyse – Täterstrategien

Die Entwicklung träger- bzw. einrichtungsspezifischer Präventionsbausteine sollte mit einer konkreten Risikoanalyse beginnen. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist, kann versuchen diese auszuschalten oder zumindest zu verringern.



Als Ausgangspunkt kann es hilfreich sein, sich noch einmal bekannte Strategien von Täterinnen und Tätern bewusst zu machen.

Strategien von Täterinnen und Tätern

- 👁 Sie suchen gezielt die Nähe zu Kindern und Jugendlichen, auch in entsprechenden Arbeitsfeldern.
- 👁 Häufig engagieren sich Täterinnen und Täter über das normale Maß und sind hoch emphatisch im Umgang mit Kindern und Jugendlichen.
- 👁 Täterinnen und Täter bauen ein Vertrauensverhältnis zum möglichen Opfer auf, aber auch zu dessen Familie, um deren Schutzmechanismen für das Kind auszuschalten.
- 👁 Sie suchen häufig emotional bedürftige Kinder und Jugendliche aus.
- 👁 Im Rahmen einer „Anbahnungsphase“ (Grooming) versuchen sie, durch besondere Unternehmungen, Aufmerksamkeit und Geschenke eine besondere Beziehung zum möglichen Opfer aufzubauen und seine Arglosigkeit und Dankbarkeit zu fördern.
- 👁 Täterinnen und Täter „testen“ meist nach und nach die Widerstände der Kinder und Jugendlichen, ehe sie gezielt Gelegenheiten für schwere Übergriffe schaffen. Dazu gehört, das Gespräch auf sexuelle Themen zu lenken und sich dafür ansprechbar zu zeigen. Sie überschreiten die Schamgrenzen der Mädchen und Jungen und desensibilisieren sie systematisch. Auch scheinbar zufällige Berührungen an intimen Stellen gehören zum Testen.
- 👁 Durch den Einsatz von Verunsicherungen („Das ist alles ganz normal“), Schuldgefühlen („Das ist doch alles deine Schuld“) und Drohungen (Entzug von Zuneigung und Privilegien, Isolation/ Ausstoßung, öffentliche Bloßstellung, Zerstörung der Familie, körperliche Gewalt etc.) machen Täterinnen und Täter ihre Opfer nicht nur gefügig, sondern sichern sich auch deren Verschwiegenheit; dabei nutzen sie auch gezielt Loyalitäten („Du hast mich doch lieb.“ „Wenn du was erzählst, komme ich ins Gefängnis.“) und Abhängigkeiten des Opfers sowie ihre hierarchische Überlegenheitsposition aus.

Innerhalb von Institutionen wenden Täterinnen und Täter außerdem häufig auch folgende Strategien an

- 👁 Sich mit Leitung gut stellen oder eigene Leitungsposition übernehmen, schwach wirken, Mitleid erwecken um „Beißhemmungen“ zu erzeugen, sich unentbehrlich machen, z.B. durch Übernahme unattraktiver Dienste, Fehler von Kolleginnen oder Kollegen decken und so Abhängigkeiten erzeugen
- 👁 Engagement bis in den privaten Bereich ausdehnen, Freundschaften mit Eltern
- 👁 Als guter Kumpel im Team auftreten
- 👁 Berufliches Wissen über die Kinder und Jugendlichen ausnutzen



Fragebogen zur Risikoanalyse

Pfarrei/Einrichtung: _____

Kirchorte der Pfarrei: _____

Ausgefüllt durch: _____

Name

Rolle/Aufgabe



Zielgruppe

Welche Personen/Gruppen können sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein?

Bestehen besondere Gefahrenmomente?

Gibt es Gefahrenmomente durch Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse?

Finden Übernachtungen statt? Welche Risiken bergen diese?

In welchen Situationen besteht eine 1:1 Betreuung? (Fahrdienst, Einzelförderung, ...)

In welchen Situationen sind die Kinder und Jugendlichen unbeaufsichtigt?

Gibt es Beschwerdesysteme für die Kinder und Jugendlichen? Wie sind sie strukturiert? Wem sind sie bekannt?

Wie erleben Kinder und Jugendliche unsere Einrichtung?





„Personal“verantwortung

Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche zu klären?

Spielt das Thema sexualisierte Gewalt bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Rolle?

Wird von der Leitung Fehlverhalten sexualisierter Gewalt angesprochen und auch zur Meldung gebracht?

Fühlt sich die Leitung verantwortlich, dass wirklich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ihrem Arbeitseinsatz zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ geschult sind? Werden die Auflagen dazu überprüft?

Gibt es für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen ein Regelwerk/Verhaltenskodex? Ist dieser bekannt und unterschrieben?

Gibt es darin Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?

Ist bekannt, wer in der Pfarrei haupt-, neben- und ehrenamtlich mitarbeitet?

Räumliche Situation

Kann jede Person die Einrichtung unproblematisch betreten?

Welche Personen besitzen einen Schlüssel für das Pfarrheim?





Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?

- 👁 Dunkle Ecken, an denen sich niemand gerne aufhält
- 👁 Lage der Sanitäranlagen
- 👁 Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind

Werden Türschlösser/Beleuchtungen/Bewegungsmelder regelmäßig überprüft?

Gibt es einen Notfallknopf oder anderes, um sich in Notsituationen bemerkbar zu machen?

Dürfen externe Personen Räume im Pfarrheim buchen, wenn ja, unter welchen Bedingungen?

Grundsätzliche Fragen

Hat die Pfarrei/Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen? Braucht sie ein pädagogisches Konzept?

Wenn ja, gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber, was im pädagogischen Konzept erlaubt ist und was nicht?

Ist bekannt, wer in der Pfarrei/Einrichtung haupt- und ehrenamtlich mit welcher Funktion tätig ist?
Sind Kompetenzen geklärt?

Gibt es eine Feedbackkultur?

Dürfen Fehler gemacht werden und können diese offen und angstfrei angesprochen werden?

Gibt es auf allen Ebenen ein Wissen über das Thema „sexualisierte Gewalt“ und ein Bewusstsein darüber, was alles sexualisierte Gewalt begünstigen kann?





Gab es vor Ort bereits Vorfälle sexualisierter Gewalt und wie war der Umgang damit?

Gibt es klare Handlungsanweisungen, wie mit Vorfällen „sexualisierter Gewalt“ umzugehen ist?

Wem sind sie bekannt? (Beschwerdewege, Handlungsleitfäden)

Gibt es ein etabliertes Beschwerdesystem?

Augen auf ...

Hinschauen und schützen



Kinderrechte

Alle Kinder und Jugendlichen, Mädchen wie Jungen, haben Rechte bei den Angeboten der kirchlichen Jugendarbeit.

Du hast das Recht, dich hier wohlfühlen.



1. Deine Idee zählt!

Du hast das Recht, deine Meinung und deine Vorschläge einzubringen. Du hast das Recht, dich zu beschweren.

2. Fair geht vor!

Du hast das Recht, respektvoll und fair behandelt zu werden. Kein Kind, kein Jugendlicher und kein Erwachsener darf dir drohen oder Angst machen. Egal ob mit Blicken, Worten, Bildern, Spielanweisungen oder Taten. Niemand darf dich erpressen, dich ausgrenzen oder abwertend behandeln.

3. Dein Körper gehört dir!

Du darfst selbst bestimmen, mit wem du zärtlich sein möchtest. Niemand darf dich gegen deinen Willen küssen, deine Geschlechtsteile berühren oder dich drängen, jemand anderen zu berühren. Niemand darf dich gegen deinen Willen fotografieren oder filmen und niemand darf ohne dein Einverständnis Bilder und Videos von dir posten, simsen oder anders im Internet teilen bzw. weiterverschicken. Du hast das Recht, dass entsprechende Inhalte auf deinen Wunsch hin gelöscht werden. Peinliche oder verletzend Bemerkungen über den Körper von Mädchen und Jungen sind gemein.



4. Nein heißt NEIN!

Wenn jemand deine Gefühle oder die von anderen verletzt, dann habt ihr das Recht NEIN zu sagen. Jedes Mädchen und jeder Junge hat eine eigene Art NEIN zu sagen. Manche sagen mit Blicken, Worten oder ihrer Körperhaltung NEIN, andere gehen beispielsweise weg. Du hast das Recht, dass dein NEIN respektiert wird.

5. Hilfe holen ist kein Petzen und kein Verrat!

Wenn du dich unwohl fühlst oder jemand deine persönlichen Grenzen oder Gefühle verletzt, hast du immer ein Recht auf Hilfe durch Kinder, Jugendliche oder Erwachsene. Hilfe holen ist mutig!

Ganz konkret bedeutet das zum Beispiel:

-  Du hast das Recht, allein und unbeobachtet auf der Toilette zu sein. Du hast das Recht, nur mit gleichaltrigen Kindern deines Geschlechts im Zelt oder im Zimmer zu schlafen. Leiter und Leiterinnen haben ihr eigenes Zelt oder Zimmer.
-  Du hast das Recht, nur mit gleichaltrigen Kindern deines Geschlechts zu duschen oder dich zu waschen. Wenn du beim Duschen oder Waschen alleine sein willst, dann darfst du das auch.
-  Du hast das Recht, nicht mitzumachen, wenn dir ein Spiel Angst macht, du etwas eklig findest oder du dich dabei nicht wohlfühlst. Das können zum Beispiel Mutproben, Überfälle sowie erniedrigende oder Angst machende Traditionen sein.



Instruktionen des Generalvikars

gemäß § 9 der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Hildesheim (Präventionsordnung)

Kirche soll ein Ort sein, an dem junge Menschen sich sicher fühlen. Ihr Wohl und ihre Entfaltung zu gereiften und verantwortungsvollen Menschen hat oberste Priorität.

Wenn junge Menschen sich öffnen, um die Erfahrung der Gemeinschaft untereinander und mit Gott zu machen, werden Sie verletzlich. Das Vertrauen in Jugendliche oder erwachsene Bezugspersonen, das junge Menschen und Erwachsene, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen, für solche Gemeinschaftserfahrungen wagen, kann missbraucht und enttäuscht werden.

Damit die Verwundbarkeit von jungen Menschen nicht ausgenutzt wird, sind folgende Regeln und Verhaltensstandards zu beachten.

Gespräche, Beziehung, körperlicher Kontakt

- ☞ Einzelgespräche finden nur in den dafür vom jeweiligen Rechtsträger vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt.
- ☞ Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sind zu unterlassen.
- ☞ Finanzielle Zuwendungen und Geschenke an einzelne Minderjährige, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- ☞ Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung in Verbindung mit dem Versprechen von Belohnungen und/oder der Androhung von Repressalien sowie anders aufdringliches Verhalten sind zu vermeiden. Körperliche Berührungen haben altersgerecht und angemessen zu sein und setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson voraus. Der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren. Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten.



Interaktion, Kommunikation

- ☞ Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt zu sein.
- ☞ Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.

Veranstaltungen und Reisen

- ☞ Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Schutzpersonen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- ☞ Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den erwachsenen und jugendlichen Personen Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und des jeweiligen Rechtsträgers.
- ☞ Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von Seelsorgern und Seelsorgerinnen sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind untersagt.
Sollte es im Ausnahmefall aus triftigen und transparent gemachten Gründen dennoch dazu kommen, müssen immer mindestens zwei erwachsene Personen präsent sein. Der Schutzperson muss in jedem Fall eine eigene Schlafmöglichkeit zur Verfügung gestellt werden.

Aufenthalt in Schlaf- und Sanitärräumen

- ☞ In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Schutzperson zu unterlassen. Ausnahmen sind mit der Leitung einer Veranstaltung, einem Betreuerteam oder dem Rechtsträger vorher eingehend dem Grunde nach zu klären sowie im Einzelfall anzuzeigen.

Wahrung der Intimsphäre

- ☞ Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt. Das Beobachten, Fotografieren oder Filmen von Schutzpersonen während des Duschens sowie beim An- und Auskleiden oder in unbekleidetem Zustand ist verboten. Auch darüber hinaus bleibt das Recht am eigenen Bild in Kraft.

Gestaltung pädagogischer Programme, Disziplinierungsmaßnahmen

- ☞ Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen ist bei der Gestaltung pädagogischer Programme und bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.
- ☞ Einwilligungen der Schutzperson/en in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden. Sogenannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.

Pädagogisches Arbeitsmaterial

- ☞ Die Auswahl von Filmen, Computersoftware, Spielen und schriftlichem Arbeitsmaterial hat pädagogisch und altersadäquat zu erfolgen. Das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen für diesen Bereich ist besonders zu beachten.



Jugendschutzgesetz, sonstiges Verhalten

Das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, besonders das Jugendschutzgesetz (JuSchG) ist zu beachten. Zum Verhalten von Bezugspersonen gehören insbesondere:

- ☞ Der Besuch von verbotenen Lokalen oder Betriebsräumlichkeiten, die wegen ihrer Beschaffenheit junge Menschen in ihrer Entwicklung gefährden könnten, z.B. Wettbüros, Glücksspiellokale oder Lokale der Rotlichtszene, ist untersagt.
- ☞ Der Erwerb oder Besitz von gewalttätigen oder pornographischen oder rassistischen Medien, Datenträgern und Gegenständen durch Schutzpersonen sind während kirchlicher Veranstaltungen zu unterbinden. Die Weitergabe von gewalttätigen oder pornographischen oder rassistischen Medien, Datenträgern und Gegenständen an Schutzpersonen durch Bezugspersonen ist verboten.
- ☞ Der Konsum von Alkohol und Nikotin ist nur im Rahmen der im Jugendschutzgesetz festgelegten Regelungen zulässig. Weiterhin ist der Konsum von sonstigen Drogen laut Betäubungsmittelgesetz untersagt. Bezugs- und Begleitpersonen dürfen ihre Schutzpersonen nicht zum Konsum von Alkohol und anderen Drogen animieren oder bei der Beschaffung unterstützen.
- ☞ Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- ☞ Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

Inkrafttreten

Die vorstehenden Verhaltensinstruktionen treten am 01.01.2015 in Kraft und ersetzen die Instruktionen vom 20.03.2013.

Hildesheim, 06.12.2014

Dr. Werner Schreer
Generalvikar



Informationen und Empfehlungen zu erweiterten Führungszeugnissen für Ehrenamtliche

nach der Präventionsordnung des Bistums, erlassen am 06.12.2014 i.V.m. dem Bundeskinderschutzgesetz

Was sind die rechtlichen Hintergründe?

Die neue geltende „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Hildesheim“ vom 06.12.2014 (Präventionsordnung) greift die Regelungen des Bundeskinderschutzgesetzes auf.

Die Präventionsordnung verpflichtet alle kirchlichen Rechtsträger zur Umsetzung auch in den Bereichen, in denen keine Leistungsvereinbarung mit einem Jugendamt besteht. Das Bundeskinderschutzgesetz ist zum 1. Januar 2012 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist der Schutz Minderjähriger vor Vernachlässigung, Gewalt und sexuellen Übergriffen. Die nachfolgenden Empfehlungen betreffen insbesondere die kirchlichen Träger der Kinder- und Jugendarbeit, der Jugendsozialarbeit und des Kinder- und Jugendschutzes. Gegenstand der Regelungen ist die Vorlageverpflichtung von erweiterten Führungszeugnissen gemäß § 72a SGB VIII.

In § 72a SGB VIII ist geregelt, dass die Jugendämter und die freien Träger der Jugendhilfe miteinander verbindliche Regelungen zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen treffen sollen. Damit diese Personen nicht in der Kinder und Jugendförderung tätig werden können, müssen hauptamtlich Beschäftigte und bei bestimmten Tätigkeiten neben- und ehrenamtlich tätige Personen durch ein erweitertes Führungszeugnis nachweisen, dass sie unter anderem nicht wegen einer einschlägigen Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung vorbestraft sind. Erst dann können diese Personen in der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit tätig werden. Für nebenamtlich oder ehrenamtlich tätige Personen sollen die Jugendämter und die Träger der freien Jugendhilfe in Vereinbarungen regeln, für welche Tätigkeiten ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

Was sind die kirchenpolitischen Hintergründe?

Seitdem im Jahre 2010 die Leitlinien zur „Prävention von sexualisierter Gewalt“ in Kraft getreten sind, haben der Fachbereich Jugendpastoral und der BDKJ darauf hingewiesen, dass die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses durch Ehrenamtliche ein nach hinten gerichteter Verwaltungsakt ist. Dies bedeutet, dass dort Straftaten erfasst werden, die ggf. in der Vergangenheit erfolgt sind.

Aus diesem Grund ist die „Selbstauskunftserklärung“, die nach vorne gerichtet ist, als Ergänzung zu den erweiterten Führungszeugnissen vorgesehen. Da das erweiterte Führungszeugnis evtl. nicht alle stattgefundenen Straftatbestände aufführt, füllt die Selbstauskunftserklärung diese Lücke und ist aus rechtlicher Sicht eine schriftliche Erklärung.

Zudem wurde die Kinder- und Jugendschutz-Erklärung (vorher: Selbstverpflichtungserklärung) eingeführt. Sie macht eine klare Haltung zu dem Thema deutlich und unterstreicht eine Einstellung, die man sich für die Zukunft vornimmt. Mit der Unterzeichnung bezieht man Stellung: für einen reflektierten Umgang mit den Schutzbefohlenen, für die Thematisierung von Grenzverletzungen. Die Kinder- und Jugendschutz-Erklärung ist damit ein wichtiger Beitrag zur Entwicklung einer „Kultur der Achtsamkeit“ in unserer Kirche.

Für Ehrenamtliche im Bistum Hildesheim ist je nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen und/oder Schutzbefohlenen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig. Damit ist das Führungszeugnis neben der Fortbildung zur Prävention von sexualisierter Gewalt und der Unterzeichnung der Kinder- und Jugendschutz-Erklärung und der Selbstaus-

kunftserklärung ein Baustein dafür, sexuellen Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und Schutz-befohlenen in unserer Kirche zu verhindern.

Was ist ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)?

Wenn im SGB VIII auf Führungszeugnisse Bezug genommen wird, sind die sogenannten „erweiterten Führungszeugnisse“ nach § 30 (5) und § 30a (1) des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) gemeint.

Im privaten, einfachen Führungszeugnis sind Straftaten vermerkt, die insbesondere zu einer rechtskräftigen Verurteilung geführt haben (§§ 4-16 BZRG). Hier gibt es allerdings Ausnahmen, z.B. wenn eine Erstbegehung, eine Verurteilung mit Geldstrafe unter 90 Tagessätzen, eine Freiheitsstrafe unter 3 Monaten oder eine Jugendstrafe unter 2 Jahren auf Bewährung vorliegen (§ 32 Abs. 2 BZRG).

Die o.g. Ausnahmen gelten aber bei den zusätzlich im EFZ aufgenommenen Straftaten nicht. Denn im Hinblick auf Sexualdelikte soll das EFZ insbesondere eine Auskunft über mögliche Sexualstraftaten geben. Somit werden Sexualdelikte auch bei Geringwertigkeit bzw. geringer Strafzumessung oder Erstbegehung im EFZ aufgeführt.

Wer muss ein EFZ vorlegen?

Die Notwendigkeit zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses orientiert sich an den Kriterien Art, Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen. Eine Übersicht zur Einstufung ehrenamtlicher Tätigkeiten hinsichtlich der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist in der Regel Gegenstand der Vereinbarung mit dem Jugendamt. Für alle anderen kirchenamtlichen Felder bzw. in dem Fall, wo (noch) keine Vereinbarung mit dem Jugendamt besteht, empfehlen wir die Anwendung nachfolgender Einordnungstabelle:



Empfehlungen zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für kirchenamtliche Felder im Bistum Hildesheim

Tätigkeit/Angebot/ Maßnahme	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlung für erweitertes Führungszeugnis	Begründung
1.) Leiter/in von Gruppen, Treffs und dauerhaften bzw. regelmäßigen Programmangeboten oder Veranstaltungen (dauerhaft = bei täglichen Treffen mind. 5 Tage; bei wöchentlichen Treffen mind. 6 Wochen)	Verantwortliche, alleinige Leitung, die über eine einmalige Zusammenkunft hinaus geht. z. B. Gruppenleitung	Ja	Aufgrund der Tätigkeit und Funktion liegt in der Art (Leitungstätigkeit) ein besonderes Macht- und Hierarchieverhältnis vor. Durch die Dauer (Regelmäßigkeit) kann eine besondere Nähe und Intensität des Kontaktes unterstellt werden.
2.) Inhaltliche Verantwortlichkeit für ein Programmangebot bzw. eine Veranstaltung	Programmdurchführung in einem beobachteten Rahmen unter Anwesenheit eines/r Leiters/in, z. B. Filmnachmittage, Bastelangebote, Ferienspiele, Sternsingeraktion	Nein	Durch die Tätigkeit unter Beobachtung kann keine Macht- und Hierarchiestruktur angenommen werden. Der Einsatz findet unter Beobachtung statt und ist eingebunden in ein Aufsichtssystem.
3.) Aushilfs- und Unterstützungstätigkeiten ohne Übernachtung und ohne Alleinverantwortung	Reine Unterstützungsarbeit z. B. in Gruppenarbeit, Jugendtreffs oder Veranstaltungen unter Aufsicht eines/r Leiter/in	Nein	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet in der Regel unter Aufsicht statt.
4.) Alle Tätigkeiten mit Übernachtung	Bei Übernachtungsmaßnahmen mit Minderjährigen	Ja	Auf Grund der gemeinsamen Übernachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen ausgegangen werden.

Dieses Prüfschema ist angelehnt an landes- und bundesweite Empfehlungen und entspricht den Anforderungen und Vorgaben aus dem Bundeskinderschutzgesetz.



Wie und wo kann ein EFZ beantragt werden?

Jede Person, die das 14. Lebensjahr vollendet hat, kann das EFZ bei der zuständigen örtlichen Meldebehörde (Einwohnermeldeamt/Bürgerbüro) beantragen. Bei der Beantragung ist neben der Vorlage eines Ausweisdokuments die Bestätigung durch den Träger sowie eine Beantragung auf Gebührenbefreiung einzureichen.

Ein entsprechendes Formular wird durch den kirchlichen Rechtsträger bereitgestellt. (Anlage 2)

Wer übernimmt die Kosten für das EFZ?

Ehrenamtlich Tätige sind von der Gebühr für das EFZ befreit. Bei der örtlichen Meldebehörde muss ein Antrag auf Gebührenbefreiung gestellt und durch eine Bestätigung des kirchlichen Rechtsträgers, aus der hervorgeht, dass das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird, nachgewiesen werden.

Wird das Führungszeugnis für eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes (BFD), eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) oder eines Freiwilligen Ökologischen Jahres (FÖJ) benötigt, gilt die Gebührenbefreiung ebenfalls.

Wie erfolgt die Einsichtnahme und Information des Trägers?

Das beantragte erweiterte Führungszeugnis wird dem/der Antragsteller/in auf dem Postweg zugestellt. Diese/r gewährt dem kirchlichen Rechtsträger vor Aufnahme einer dauerhaften Tätigkeit, spätestens jedoch bis Ablauf einer dreimonatigen Übergangsfrist Einsicht in das EFZ.

Wir empfehlen folgendes Verfahren für den kirchengemeindlichen Bereich:

Der kirchliche Rechtsträger beauftragt eine Person (Verwaltungskoordinator/in oder entsprechende/r für die Personalarbeit des Trägers zuständige/n Mitarbeiter/in) mit der verwaltungstechnischen Umsetzung, Prüfung sowie Dokumentation.

Es werden lediglich das Datum der Einsichtnahme, das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses sowie die Tatsache fehlender Einträge im Sinne des § 72a Abs.1 SGB VIII dokumentiert. Von den ehrenamtlich tätigen Personen ist eine Einverständniserklärung zur Speicherung dieser Angaben einzuholen.

Mögliche Abfolge zur Einholung des EFZ bei Ehrenamtlichen

- 👁 1. Träger legt anhand des Prüfschemas fest, welche Ehrenamtlichen ein EFZ vorzulegen haben.
- 👁 2. Träger beauftragt Verwaltungskoordinator/in oder entsprechende/r für die Personalarbeit des Trägers zuständige/n Mitarbeiter/in mit der verwaltungstechnischen Umsetzung.
- 👁 3. Beauftragte Person erstellt und versendet Aufforderungsschreiben mit Bestätigung an die betreffenden Ehrenamtlichen.
- 👁 4. Ehrenamtliche beantragen EFZ und legen dieses nach Erhalt vor.
- 👁 5. Beauftragte Person des Trägers nimmt Einsicht in das EFZ, dokumentiert dieses und bewahrt die Einverständniserklärungen der Einsichtnahme des EFZ auf.
- 👁 6. Bei einschlägigen Einträgen, die zum Ausschluss einer ehrenamtlichen Tätigkeit führen, muss die Leitung des Trägers informiert werden. Diese spricht ein Verbot der Übernahme oder Fortführung der Tätigkeit aus.



Für diözesane Veranstaltungen im Rahmen des Fachbereiches Jugendpastoral (z.B. SMS, Unterm Turm etc.) gilt folgendes Verfahren: Der Verantwortliche für die Veranstaltung bittet um die Vorlage des EFZ. Die Einsichtnahme erfolgt nur durch die Leitung des Fachbereiches.

Für Veranstaltungen auf örtlicher Ebene, bei denen der Ausrichter eine Einrichtung des Fachbereiches (Fachstellen Jugendpastoral) ist, sind für die Anforderung und Einsichtnahme die Verantwortlichen der Einrichtungen (bei den jugendpastoralen Zentren die Leiter) zuständig. Über die Einsichtnahme erfolgt eine Mitteilung an die Leitung des Fachbereiches. Der BDKJ sowie die im BDKJ zusammengeschlossenen Verbände haben für eigene Verfahrenswege Sorge zu tragen.

Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?

Laut Bundeskinderschutzgesetz darf keine Kopie oder Abschrift des vorgelegten Führungszeugnisses anfertigt werden. Das Original verbleibt beim Antragsteller. Von den eingesehenen Daten dürfen nur der Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erhoben werden, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach § 72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Rechtsträger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit im Umgang mit Minderjährigen (§ 72a SGB VIII Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2) wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Die persönlichen Daten dürfen nicht weitergegeben werden. Das Jugendamt hat auch kein Recht auf Einsichtnahme, da die Letztverantwortung beim freien Träger liegt. Andere Einträge sind für das Bundeskinderschutzgesetz nicht relevant und finden in diesem Kontext keine Berücksichtigung.

Welche Fristen sind zu beachten?

Das Führungszeugnis sollte bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Spätestens nach fünf Jahren ist ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen.

Weitere Informationen erteilt die

Fachstelle zur Prävention von sexualisierter Gewalt
Präventionsbeauftragte Jutta Menkhaus-Vollmer
Neue Str. 3
31134 Hildesheim
T 05121 17915-61
praevention@bistum-hildesheim.de
www.praevention.bistum-Hildesheim.de

Diese Informationen und Empfehlungen haben als Vorlage die **„Arbeitshilfe zum Einsatz und Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen gemäß § 72a SGB VIII bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Jugendverbandsarbeit“ des BDKJ NW** sowie die **Arbeitshilfe „Erweiterte Führungszeugnisse für Ehrenamtliche nach dem Bundeskinderschutzgesetz“ des Bistums Trier** sowie die **Informationen und Empfehlungen zu erweiterten Führungszeugnissen für Ehrenamtliche nach dem Bundeskinderschutzgesetz des Bistums Aachen**.

An dieser Stelle ein herzlicher Dank den Kolleginnen und Kollegen des BDKJ NW sowie des Bistums Trier und des Bistums Aachen.



Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher des freien Trägers der Jugendhilfe XY gemäß § 72a SGB VIII

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend der oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein.
Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

Vorname des/der Ehrenamtlichen

Nachname des/der Ehrenamtlichen

Anschrift

Der/die oben genannte Ehrenamtliche hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit, sind die Daten unverzüglich zu löschen.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme
zuständigen Person des Trägers

Unterschrift des/der Ehrenamtlichen



Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 BZRG

Anschrift der Pfarrei/ Einrichtung (Träger)

Hiermit wird bestätigt, dass die/der o. g. Einrichtung/Träger gemäß § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Personen, die ehrenamtlich Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen, durch Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2 a BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr _____

Geboren am: _____ in: _____

wird hiermit aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2 a BZRG vorzulegen.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig bestätigt, dass die Voraussetzungen für eine Gebührenbefreiung gem. § 12 JVKostO vorliegt.

Ort und Datum

Unterschrift/Stempel



Anschrift des Trägers

Datum

Erweitertes Führungszeugnis für ehrenamtlich Tätige

Sehr geehrte/r Frau/Herr,
vermutlich haben Sie in den vergangenen Wochen und Monaten über die diversen Bemühungen in unserem Bistum im Bereich der Prävention von sexualisierter Gewalt erfahren. Vielleicht haben Sie auch schon an einer Schulungs- oder Informationsveranstaltung teilgenommen. Mit diesem Schreiben möchte ich Sie nun über eine weitere Maßnahme in dem Zusammenhang informieren.

Die seit dem 06.12.2014 geltende Präventionsordnung des Bistums Hildesheim i.V.m. dem Bundeskinderschutzgesetz schreibt vor, dass keine Person Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder einen vergleichbaren Kontakt hat, die wegen einer Sexualstraftat rechtskräftig verurteilt worden ist. Gemäß § 72a SGB VIII müssen demnach auch ehrenamtlich Tätige im Kinder- und Jugendbereich ein sogenanntes „erweitertes Führungszeugnis“ vorlegen. Die Notwendigkeit zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses orientiert sich dabei an den Kriterien Art, Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen.

Aufgrund Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit gehören Sie zu einem dieser Personenkreise und sind somit zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet. Ich bitte Sie, ein solches erweitertes Führungszeugnis bei der Meldebehörde Ihrer Kommune (Einwohnermeldeamt/ Bürgerbüro) zu beantragen. Sie benötigen hierfür einen gültigen Personalausweis oder Reisepass und die beiliegende Bestätigung. Eine Gebühr wird für Ehrenamtliche nicht erhoben.

Das Bundesamt für Justiz in Bonn schickt das erweiterte Führungszeugnis dann an Ihre Privatadresse.

Zunächst nehmen Sie Einsicht und schicken es dann, im verschlossenen adressierten Rückumschlag an obige Adresse. Sie können es auch persönlich zur Einsicht vorlegen bei _____

Bei der Einforderung des erweiterten Führungszeugnisses geht es nicht darum, Sie alle einem Generalverdacht auszusetzen. Vielmehr leisten Sie auf diese Weise einen wichtigen Beitrag dazu, dass das Vertrauen in unsere Kirche zurückgewonnen werden kann und das Bistum ein klares Zeichen im Umgang mit sexueller Gewalt setzt.

Ich kann Ihnen verbindlich zusichern, dass mit den erweiterten Führungszeugnissen entsprechend allen Datenschutzbestimmungen verfahren wird.

Für weitere Fragen steht Ihnen _____ zur Verfügung.

Wichtige Hinweise und Informationen dazu finden Sie außerdem im Internet unter **www.praevention.bistum-hildesheim.de**.

Ich danke Ihnen für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Anlagen: Bestätigung des Dienstgebers



Quellenangaben

Für die vorliegende Arbeitshilfe wurde vorrangig verwendet:

Institutionelles Schutzkonzept

Ein Leitfaden für Pfarreien

Bistum Essen, Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
in Kooperation mit der Katholischen Erwachsenenbildung im Bistum Essen gGmbH

Arbeitshilfe

Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt
in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
Erzbischöfliches Ordinariat Berlin, Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Schriftenreihe

Institutionelles Schutzkonzept

Heft 1 – 3, Heft 5
Erzbistum Köln, Stabsstelle für Prävention und Intervention

Institutionelles Schutzkonzept

Bistum Trier, Fachstelle Kinder- und Jugendschutz

In diesen Arbeitshilfen finden sich weiterführende Literaturangaben!



Ansprechpartner

**Fachstelle für Prävention von sexuellem Missbrauch und zur
Stärkung des Kindes- und Jugendwohles im Bistum Hildesheim**

Jutta Menkhaus-Vollmer

Präventionsbeauftragte

Neue Str. 3

31134 Hildesheim

T 05121 17915-61

E-Mail: jutta.menkhaus@bistum-hildesheim.de

www.praevention.bistum-hildesheim.de

Sabine Philipps

Patricia Thiele

Sekretariat

T 05121 17915-59 und 05121 17915-65

E-Mail: praevention@bistum-hildesheim.de



Impressum

Herausgeber:

Bistum Hildesheim, Fachstelle Prävention von sexuellem Missbrauch
und zur Stärkung des Kindes- und Jugendwohles

Verantwortlich:

Jutta Menkhaus-Vollmer, Präventionsbeauftragte
Martin Richter, Geschäftsführender Referent des Fachbereichs Jugendpastoral
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs Jugendpastoral

Gestaltung:

Bernward Medien GmbH, Hildesheim

Bilder:

Ina Funk, Hildesheim; fotolia.com: Titel bluedesign, Monkey Business, stockpics,
S. 5 jacartoon, S. 9 Nelos, S. 12 arnau2098, S. 14 Style-Photography, S. 16 photophonie,
S. 17 DigitalGenetics, S. 21 Christian Schwier, S. 39 Jacek Chabraszewski, S. 40 micromonkey,
S. 41 artida

Auflage: Januar 2016

