Institutionelles Schutzkonzept des Katholischen Bildungsforums Kleve

Mehrere Gründe haben uns bewogen, uns als Bildungsforum Kleve ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen: Zum einen sind Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene Zielgruppen in unserer Arbeit und zum anderen ist der Bereich des Kinderschutzes seit vielen Jahren im Bereich der Bildung ein wichtiger Baustein. Auf der anderen Seite gibt es den gesetzlichen und kirchlichen Schutzauftrag, dem wir uns verpflichtet fühlen.

Unser Ziel ist es, in allen Bereichen am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken.

Von Anfang an haben wir das Personal im Bildungsforum (BF) geschult und auch für andere Einrichtungen aus dem kirchlichen Bereich Schulungen angeboten. Das Einholen von erweiterten Führungszeugnissen wurde auch im Bereich der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bei einem Teil der Dozentinnen und Dozenten umgesetzt. Der nächste Schritt in der Vervollständigung unserer Bemühungen ist nun die Erstellung eines eigenen Schutzkonzeptes für alle Einrichtungen des BF zusammen.

Schlüssel bei all unseren Bemühungen sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl hauptberuflich als auch neben-bzw. ehrenamtlich. Wir sind davon überzeugt, dass wir nach außen nur gut wirken, wenn wir auch innerhalb des Forums selbst schützend und achtsam unterwegs sind.

Erarbeitet wurde das Schutzkonzept von der Präventionsfachkraft (PFK) mit den Kolleginnen aus der Präventions-AG und der Leitungskonferenz.

Unser Auftrag ist, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt in unserem institutionellen Kontext zu schützen und in Kontakt mit ihnen eine Kultur der Achtsamkeit zu pflegen, wie wir sie auch untereinander pflegen.

Daneben soll sexuelle Bildung Bestandteil der professionellen Arbeit sein, durch die Selbstbestimmung und Selbstschutz der anvertrauten Minderjährigen bzw. Schutzbefohlenen gestärkt werden.

Dazu sollen die unterschiedlichen Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes beitragen, die im Schaubild dargestellt sind. Diese sind **zielgruppengerecht und lebensweltorientiert** zu konzipieren.

Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes

Prävention im Sinne der 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, die in ihrer Tätigkeit Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben und auch an Beschuldigte/Täter (vgl. Präventionsordnung § 2, Absatz 1). Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen.

Ausgangspunkt Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist der erste Schritt zur Erstellung eines Schutzkonzeptes und greift Bestandteile des Schutzkonzeptes auf. Der Träger, der Regionalverbund der Erwachsenenbildung und Familienbildung im Kreisdekanat Kleve e.V., ist gleichzeitig Auftraggeber und Adressat für die Analyse.

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen sowie Schutzstrukturen in unserer Einrichtung zu erkennen. Die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit bedeutet für uns auch, unsere Organisationsstrukturen und alltäglichen Abläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen ermöglichen oder sogar begünstigen, zu überprüfen. Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Im Bildungsforum Kleve wurde die Situation in jeder Einrichtung mit Hilfe eines Bogens erfasst. Diese Bestandsaufnahme wurde von der Präventionsfachkraft gesichtet und wurde in einem Maßnahmenplan zusammengefasst.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen

Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen sexualisierte Gewalt erforderlich waren, und die in das Institutionelle Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt werden mussten.

Berücksichtigung fanden insbesondere folgende Ergebnisse: Es zeigte sich, dass das Bildungsforum im Bereich der Schulungen der Mitarbeiterinnen gut aufgestellt ist und dies zum Standard gehört. Es gab einzelne Punkte, die aber noch der Bearbeitung bedürfen und wertvolle Hinweise darstellen. Der Großteil der Punkte konnte den sowieso zu erstellenden Punkten des Schutzkonzeptes zugeordnet werden. Wir nennen hier beispielhaft:

- Überprüfung und Festlegung der Frage der **Schulungen**: Welche Dozenten sind wie lange zu schulen? Wer muss ein Führungszeugnis vorlegen? - wird bearbeitet durch die Punkte Erweitertes Führungszeugnis und Aus- und Fortbildung.
- Wir haben festgehalten, was wir schon **Bildungsmaßnahmen** zur Stärkung anbieten - hier müssen wir entscheiden, ob wir diesen Bereich noch ausbauen wollen und können.
- Zielgruppen: Der Fokus beim Schutz liegt bei den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, aber als Einrichtung sind wir auch mit Angeboten in Einrichtungen mit **Schutzbefohlenen** präsent (Altenheimen, Behinderteneinrichtungen etc.). Dies wurde als Punkt markiert und wird zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal genauer in den Blick genommen.
- Im Bereich **Qualitätsmanagement** ist es nur notwendig, in kleinen Teilen des bestehenden Systems zu ergänzen. Bestimmte Dokumente, wie zum Beispiel der Bogen für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder der Bogen zur Raumerfassung, müssen um den Aspekt und die Sichtweise der Prävention ergänzt werden.
- Deutlich wurde ebenfalls, dass das Thema Prävention schon gut bei den Mitarbeiterinnen des BF verankert ist, aber in den nächsten Jahren daran gearbeitet werden muss, dass sich eine veränderte Haltung im Sinne von Achtsamkeit entwickelt und deutlich wird. Ziel ist, dass es um eine veränderte und gelebte Haltung geht und nicht um ein abgelegtes Papier zu diesem Bereich.

Dies sind nur einige exemplarische Auszüge. Alle genannten Punkte wurden sortiert und von Seiten der Präventionsfachkraft wurde überlegt, mit wem welche Maßnahmen wie zu besprechen und abzustimmen sind. Dies wurde auch in eine zeitliche Abfolge der Bearbeitung gebracht.

Durch die Erörterung in der Leitungskonferenz, mit einzelnen Mitarbeitenden und dem Vorstand wurde eine hohe Partizipation erreicht. Bewusst haben wir auf eine Befragung von Teilnehmenden verzichtet. Wir möchten lieber zuerst das Schutzkonzept einführen und wollen dann schauen, wie es uns gelingt, dies im Alltag zu etablieren.

Dies könnten wir dann im Rahmen einer späteren Evaluation überprüfen.

Persönliche Eignung: Personalauswahl und -entwicklung

Der Träger der Einrichtung wird sowohl durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG) als auch durch die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ aufgefordert sicherzustellen, dass er nur geeignetes Personal einstellt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Die Präventionsordnung für das Bistum Münster formuliert dieses auch im § 4 und bildet so den Rahmen für die Grundvoraussetzungen, die bei der Personaleinstellung zu beachten sind. Die Eignungsfeststellung muss vom jeweils zuständigen Gremium bzw. der zuständigen Person sowohl schon im Bewerbungsgespräch, bei der Einarbeitung als auch bei den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen thematisiert werden. Auch im Bereich der Dozentinnen und Dozenten muss diese Frage beantwortet werden, wie diese persönliche Eignung festgestellt wird.

Dies zu überprüfen und im Blick zu halten ist eine Leitungsaufgabe. Aus diesem Grund sind alle, die sich mit Personalangelegenheiten befassen, wie z. B. Vorstand oder die Leitungen der Einrichtungen in der Thematik Prävention besonders zu schulen und mit dem ISK vertraut zu machen.

Die Verantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten im kirchlichen Dienst. Auf den Stellenwert von erweitertem Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung und Selbstverpflichtungserklärung wird gesondert eingegangen.

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

Dieser Bereich der persönlichen Eignung richtet sich in besonderer Weise an die Trägervertreter und Leitungen in den Bildungsforen. Daher gibt es für diese Personen vertiefende Ausführung (Anlage 1) zu diesem Themenbereich und eine kleine Arbeitshilfe für den praktischen Teil zum Einsatz bei Bewerbungsverfahren und Bewerbungsgesprächen (Anlage 2) im Anhang.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In diesem Zusammenhang regelt der § 72a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), dass der Träger der Einrichtung sich bei der Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen **erweiterte Führungszeugnisse** nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) von allen hauptamtlich Tätigen vorlegen lassen muss. Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches StGB) rechtskräftig verurteilt worden sind.

Dieses Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre erneuert werden. Die Verantwortung für das Einholen und Einsichtnahme trägt der Träger für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen. Konkret liegt es im Bildungsforum bei der Geschäftsführung des Regionalverbundes als Stelle, die alle personalverwaltenden Aufgaben übernimmt. Von dort wird zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses aufgefordert, die Einsichtnahme durch die Geschäftsführung dokumentiert und das Datum der Abgabe in eine Liste eingetragen. Dort wird auch in dieser Dokumentationsliste aufgeführt, wer wann zu diesem Bereich geschult wurde und wann es wieder erneuert werden muss. Zum Umfang der Schulungen verweisen wir auf den Punkt Aus- und Fortbildung.

Das Zeugnis selbst verbleibt beim jeweiligen Mitarbeitenden. Lediglich das Datum des Zeugnisses und das Datum der Einsichtnahme dürfen protokolliert werden, damit der jeweilige Träger einen Nachweis über die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses besitzt.

Der Träger ist verpflichtet zu dokumentieren, wie der Stand ist bezüglich:

- Führungszeugnisse (Wer hat wann das Führungszeugnis vorgelegt?)
- Selbstauskunftserklärung /Selbstverpflichtungserklärung (Wer hat wann unterschrieben?)
- Präventionsschulung (Wer wurde wann in welchem Umfang geschult?)
- Verhaltenskodex (Wer hat wie unterschrieben?)

Vorlagen für die Aufforderung zur Einreichung bzw. Erneuerung des Führungszeugnisses, für die Protokollierung der Einsichtnahme, die Selbstauskunftserklärung und die Dokumentation liegen in der Geschäftsführung des BF vor.

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen sind diese Regelungen analog anzuwenden. Dies ist im Rahmen der Risikoeinschätzung abzuwägen.
Die **Selbstauskunftserklärung** bei Hauptberuflichen ist vom Mitarbeitenden in Verbindung mit dem erweiterten Führungszeugnis vorzulegen und gibt Auskunft über den aktuellen Stand von eventuellen Verfahren oder Tatbeständen.

Selbstauskunftserklärung

Gemäß §2 Abs. 7 PrävO werden alle hauptamtlich Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, aufgefordert, einmalig eine Selbstauskunftserklärung zu unterschreiben. Diese wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom kirchlichen Rechtsträger verwaltet und aufbewahrt. Die Selbstauskunftserklärung gleicht im Wortlaut dem §9 der bisherigen Selbstverpflichtungserklärung. Diese wird ersetzt durch den neu zu erstellenden Verhaltenskodex. Die Einhaltung des Verhaltenskodexes gilt sowohl für Haupt- als auch Ehrenamtliche.

In der Selbstauskunftserklärung versichert der/die Mitarbeiter/-in, dass er/sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird, verpflichtet er/sie sich, dies dem/der Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen (Anlage 3).

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Bis in einer Einrichtung der Verhaltenskodex vorliegt, ist zudem noch die Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung notwendig. Dieses entfällt, sobald ein Verhaltenskodex vorliegt, der dann unterschrieben werden muss. **Bei Hauptberuflichen braucht es immer Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung.**

Im Bereich der Dozierenden und Ehrenamtlichen muss der Träger einmal festlegen und einschätzen, wer ein Führungszeugnis vorlegen muss. Zuständig für die Aufforderung und Erneuerung des erweiterten Führungszeugnisses ist die jeweilige Einrichtungsleitung für die neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen. Das Verfahren, wie dies in der Einrichtung genau verankert ist, regelt eine Verfahrensanweisung.

Im Bildungsforum Kleve **legen alle Dozentinnen und Dozenten ein erweitertes Führungszeugnis vor, die mit Kindern arbeiten.** Bei der Arbeit mit Schutzbefohlenen wird im Einzelfall von der Einrichtungsleitung entschieden, welche/-r Dozent/-in ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss.

Die Kosten müssen von den Dozentinnen und Dozenten selbst übernommen werden. Ehrenamtliche sind von den Kosten befreit. Das Verfahren und die Vorlagen sind in einer Verfahrensanweisung beschrieben.

Alle Dozentinnen und Dozenten unterschreiben den Verhaltenskodex.

Verhaltenskodex

Die Einrichtungen des Katholischen Bildungsforums Kleve sind Orte, die Menschen in vielfältigen Lebensphasen begleiten und bilden. Sie unterstützen die Menschen dabei, ihre Fähigkeiten zu entdecken, ihr Leben zu meistern, ihre Freizeit mit Sinn und Verantwortung zu gestalten. Sie bieten Raum für Selbsterfahrung und Gemeinschaft mit sich und Gott.

Dieser Dienst ist geprägt von Aufmerksamkeit, Interesse und Wertschätzung gegenüber Teilnehmenden der Angebote, aber auch gegenüber Kollegen und Kolleginnen.

Dafür ist es unerlässlich, dass ein Vertrauensverhältnis zu den Bezugspersonen in den jeweiligen Einrichtungen aufgebaut werden kann. Dies gilt im besonderen Maße für Jugendliche oder erwachsene Personen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Klare Verhaltensregeln stellen in diesem Zusammenhang einen respektvollen Umgang und ein fachliches Verhältnis sicher.

Diese Regeln sind in einem Verhaltenskodex definiert. Nach der Rahmenordnung besteht die Verpflichtung, dass jeder Rechtsträger einen für seine Arbeitsbereiche passenden Verhaltenskodex erstellt. Solche klar und konkret definierten Verhaltensregelungen können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen. Sie verkleinern die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzverletzungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten.

Dieser Verhaltenskodex ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen und Honorarkräften vorzustellen, zu erläutern und zur Unterzeichnung vorzulegen. Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex stellt dabei eine verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung, sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit bzw. Honorartätigkeit dar.

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit ist dieser Verhaltenskodex auch den Teilnehmenden der Einrichtung bekannt zu machen.

Ziel ist es, dass so die geltenden Standards bekannt sind und bei Abweichung von diesen schneller interveniert wird, um die Abweichung zu unterbinden.

Im Falle von Mitarbeitenden schafft dies zudem eine Grundlage, um auch bei Grenzverletzungen (nicht erst bei strafrechtlich relevanten Delikten) gegen unerwünschte Verhaltensweisen disziplinarisch vorgehen zu können.

Dieser Verhaltenskodex ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und ggf. anzupassen. Gemäß den Vorschlägen verschiedener Arbeitshilfen soll der Verhaltenskodex folgende Punkte enthalten:

- Sprachen und Wortwahl
- Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken u. Vergünstigungen
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Disziplinierungsmaßnahmen und Umgang mit Fehlverhalten

Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen zur Nichteinhaltung sind hier nicht eingefügt, sondern können auf der Homepage jeder Einrichtung eingesehen werden.

Qualitätsmanagement

Im Bildungsforum Kleve ist ein Qualitätsmanagementsystem vorhanden und dieses wird regelmäßig überprüft. Daher muss für das ISK kein eigenes QM-System entwickelt werden.

Im Rahmen eines internen Audits wurde der Bereich Prävention in das bestehende System integriert. Eine Überprüfung und Weiterentwicklung erfolgt alle 3 Jahre. Verantwortlich ist der/die QM-Beauftragte des Bildungsforums im Zusammenwirken mit der Präventionsfachkraft des BF.

Bei der Neufassung der Präventionsordnung wurde darauf Wert gelegt, dass die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt **transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein** müssen.

Von Seiten des Vorstands ist eine Präventionsfachkraft für das Bildungsforum benannt. Die Benennung soll befristet für höchstens fünf Jahre erfolgen. Eine Wiederbenennung ist möglich. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“.

Aus- und Fortbildung

Um in Bildungsforen sexuellen Missbrauch bestmöglich zu verhindern bzw. diesen frühzeitig zu erkennen und dann zielgerichtet dagegen vorzugehen, benötigen Beschäftigte fachliche Kenntnisse und Orientierung zum Themenkomplex.

Bereits beschäftigte Fachkräfte, Honorarkräfte und Ehrenamtliche benötigen hierfür regelmäßig wiederkehrende Fortbildungen und/oder gezielte Weiterbildungen. Auch für Mandatsträger gilt die Ordnung entsprechend. Zudem sollte das Thema sexualisierte Gewalt und der Umgang damit in der Organisation zum Thema gemacht werden. Gerade der regelmäßige Austausch verankert das Thema nachhaltig in den Köpfen der Beschäftigten und hält das spezifische Wissen präsent.

Der Träger hat Sorge dafür zu tragen, dass alle Tätigen in entsprechender Weise eine Schulung im Sinne des § 9 der Präventionsordnung absolviert haben.

Der Träger entscheidet über den Umfang der Schulungen für seine Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen und sollte im ISK festhalten, welcher Personenkreis welche Schulungen absolvieren muss.

Alle hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bildungsforums Kleve nehmen nach § 9 der Präventionsordnung für das Bistum Münster an einer 12-stündigen Schulung teil. Die hauptberuflichen Mitarbeitenden in der Verwaltung erhalten eine 3-stündige Information, bei der gründlich über das Institutionelle Schutzkonzept des Bildungsforums und Prävention informiert wird.

Nach der Neufassung der Präventionsordnung 2022 sind auch die Vorstandsmitglieder im Bereich der Prävention zu schulen. Zwar haben sie kaum direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in den Einrichtungen aber tragen die Personalverantwortung für alle Mitarbeitende. 4 Stunden werden als Schulungsumfang festgelegt. Der Vertiefungsumfang nach 5 Jahren beträgt 3 Stunden.

Alle nebenberuflich und ehrenamtlich tätige Personen, die mit Kindern arbeiten, besuchen eine 6-stündige Präventionsschulung. Alle Dozentinnen und Dozenten aus dem AB 16 mit mehr als 3 Kursen pro Jahr (> als 12 Stunden) absolvieren einen 6 Stunden Kurs. Dozenten, die durchgehend und/oder regelmäßig Angebote mit Schutzbefohlenen durchführen, werden im Umfang von 3 Stunden geschult.

Mit allen anderen Dozentinnen und Dozenten, die nicht an einer Schulung teilnehmen (müssen), wird der Verhaltenskodex besprochen und damit auch über die Verfahrenswege der Einrichtung (Handlungsleitfäden) informiert.

Laut Präventionsordnung nehmen alle hauptberuflichen und die bestimmten, freien Mitarbeitenden fünf Jahre nach der ersten Präventionsschulung an einer Fortbildung zur Vertiefung teil.

Diese Vertiefungsschulungen sollten mindestens alle fünf Jahre stattfinden. Dann soll mit der Hälfte des Umfangs der Basisschulung aufgefrischt werden. Wer zum Einstieg als Basis eine 3 Stunden Schulung

hatte, verbleibt auf diesem Stundenniveau.

In den Teams Nord und Süd gibt es jeweils mindestens eine pädagogische Fachkraft, die berechtigt ist, 12-stündige Präventionsschulungen durchzuführen. Sie hat zuvor an einer 4-tägigen Referentenausbildung teilgenommen, die von der Fachstelle Prävention angeboten wird. Die Schulungsberechtigung ist befristet auf drei Jahre. Voraussetzung für eine Verlängerung ist die Teilnahme an einer speziellen Fortbildung oder an einem Vernetzungstreffen. Die Verlängerung ist zu beantragen.

Die ausgebildeten Mitarbeitenden des Bildungsforums treffen sich mit der Präventionsfachkraft des KBF zum fachlichen Austausch und zur Planung von Fortbildungen. Ein/-e Mitarbeiter/-in des Bildungsforums hat den Auftrag mit einem gewissen Stundenumfang übergreifende Aufgaben für das Forum zu erledigen (Dokumentation für den Bereich Dozenten/Dozentinnen; Abwicklung von Schulungsanfragen).

Die Dokumentation für die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für den Vorstand erfolgt über die Geschäftsführung. Eine Mitarbeiterin des Bildungsforums (s.o.) dokumentiert für den Bereich der Dozentinnen und Dozenten.

Beschwerdeweg

Unser Beschwerdemanagement hat im Kontext der Prävention vor allem das Ziel, Kinder und Jugendliche und Schutzbefohlene vor unangemessenem Handeln zu schützen und die Qualität des Handelns zu verbessern. Wir sehen in diesem Beschwerdeverfahren die Chance, auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese verändern zu können.

Als Bildungsforum besitzen wir ein Beschwerdemanagement für Lob und Kritik im Alltag. Dies ist auf diesen sensiblen Bereich schwer zu übertragen.

Im Bereich der Beschwerdewege gibt es mehrere Varianten, die für unterschiedliche Personengruppen und Orte gelten. Als Einrichtung müssen wird deutlich machen, dass wir offen sind für alle Hinweise aus diesem Bereich. Fehlverhalten untereinander und gegenüber anderen wird benannt und korrigiert. Wir dulden kein grenzverletzendes Verhalten und Bestärken uns gegenseitig darin notwendige Schritte zu gehen.

Folgende Varianten im Bereich der „Beschwerde“ sind möglich:

1. **Dozenten melden sich.** Sie wenden sich an ihre zuständigen Ansprechpartner (AB-Leitung) /Vertrauensperson im Haus. Die Aufgabe der Vertrauensperson ist es, zunächst einmal Gesprächsbereitschaft zu signalisieren.

   Natürlich ist es auch jederzeit möglich, sich an die Verwaltung in jeder Einrichtung zu wenden, die es bitte umgehend an die AB-Kollegin weitergibt. Wenn die nicht anwesend ist, an eine der Präventionskräfte im BF.

Das sind:

- Ute Krapohl-Leppers (Kreisteam und Team Nord)
- Julia Simmes (Team Süd)

Die AB-Leitung kann sich mit der einer Präventionskraft im BF besprechen, um die Situation einzuschätzen und nach Handlungsmöglichkeiten suchen. Die Präventionskraft dokumentiert dies in dem vorgesehenen Dokumentationsbogen (Anlage 4).

Der ausgefüllte Dokumentationsbogen wird immer an die Präventionsfachkraft im BF weitergeleitet. Die Hausleitung wird ebenfalls informiert.

Wenn weitergehende Schritte erforderlich sind, informiert die Präventionsfachkraft die Gesamtleitung. Gemeinsam wird über weitere Schritte entschieden.

Umgang bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Wenn es einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt gibt, folgen wir den vereinbarten Handlungsleitfäden, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Präventionsfortbildung zur Kenntnis genommen haben. Die Handlungsleitfäden wurden auf die spezifischen Belange im Bildungsforum adaptiert (Anlage 5).

2. Teilnehmerinnen und Teilnehmer melden sich

Verfahren wie oben.

In allen Einrichtungen gibt es einen Aushang, wer relevanter Ansprechpartner/-in im Bildungsforum Kleve und im Bistum ist (Anlage 6).

3. Beschwerde/Hinweise über eine/-n Mitarbeiter /-in des BF

Beschwerden und Hinweise über Mitarbeitende des BF werden immer, wie im QM schon geregelt, an die zuständige Leitung weitergegeben. Diese berät dann mit PFK und Gesamtleitung über weitere Schritte.

4. Beschwerde/Hinweise über eine Leitungsperson

Im Fall einer Beschwerde/eines Hinweises über eine Leitungsperson gibt es eine/-n aus dem Vorstand benannte/-n Ansprechpartner/-in, der/die intern bekannt ist. Diese berät mit der PFK und/oder Gesamtleitung das weitere Vorgehen, wenn sie nicht selbst der Gegenstand der Hinweise sind.

Neben den Beschwerdewegen sind interne und externe Beratungsmöglichkeiten zu nennen.

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen (§ 10 PrävO)

In unserer Arbeit ist es unser Ziel, Kinder darin zu unterstützen, eigenverantwortliche und selbständige Persönlichkeiten zu werden. Dies geschieht in all unseren Angeboten im Fachbereich 1 und durch die Haltung der Mitarbeitenden und Dozierenden, die dieses Angebot durchführen. In unseren Eltern-Kind Angeboten ist es uns wichtig, die Erziehungsberechtigten für den Bereich der Prävention zu sensibilisieren und zu stärken.

Daneben greifen wir den Bereich Prävention explizit bei Abenden und Reihen zu pädagogischen Themen auf. So haben wir zum Beispiel Elternabende zu Sanktionen, geschlechtsspezifischer Erziehung, Pubertät, etc.. Daneben gibt es Reihen wie zum Beispiel „Starke Eltern - Starke Kinder“ oder Selbstverteidigung für Kinder etc., die sich im Bereich der Prävention direkt an unsere Zielgruppen wenden.

Daneben soll sexuelle Bildung Bestandteil der professionellen Arbeit sein, durch die Selbstbestimmung und Selbstschutz der anvertrauten Minderjährigen bzw. Schutzbefohlenen gestärkt werden.

Zusätzlich bieten wir Präventionsschulungen für die Pfarreien an. Hier für die Mitarbeiter außerhalb der Kitas und Pastoral und im Bereich der Katechese.

Folgende pädagogischen Prinzipien der Erwachsenen- und Familienbildung leisten in unseren Augen einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Persönlichkeiten und damit zur Prävention von sexualisierter Gewalt:

- Freiwilligkeit: Jedes Angebot ist freiwillig und kann von unserem Gegenüber angenommen oder abgelehnt werden.
- Grenzachtung: Wir akzeptieren die Grenzen jedes Einzelnen und ermutigen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, diese offen zu bekunden und zu vertreten.
- Partizipation: Die Teilnehmenden unserer Veranstaltungen werden an möglichst vielen Stellen mit einbezogen bzw. können Rückmeldungen geben. Dies gibt auch für die Dozentinnen und Dozenten.

In Kraft gesetzt durch den Vorstand des Regionalverbund der Katholischen Erwachsenenbildung und Familienbildung im Kreisdekanat Kleve e. V. und die Gesamtleitung des Bildungsforums Kleve am 25.01.2019

Am 01.05.2022 trat eine neue Präventionsordnung in Kraft. Die notwendigen Veränderungen und Anpassungen wurden vom Vorstand des Regionalverbundes der Katholischen Erwachsenenbildung und Familienbildung im Kreisdekanat Kleve e.V. und der Gesamtleitung des Bildungsforums Kleve am 02.05.2023 zur Kenntnis genommen und am 22.08.2023 in Kraft gesetzt.

Anlagen

Anlage 1: Grundgedanken persönliche Eignung

Anlage 2: Praktischer Teil - Personalauswahl und Entwicklung

Anlage 3: Selbstauskunftserklärung

Anlage 4: Dokumentationsbogen

Anlage 5: Handlungsleitfäden

Anlage 6: Übersicht der Ansprechpartner bei Beschwerden/Hinweisen

Die Grundlagen der Präventionsarbeite und der Intervention finden sie unter:

Grundlagen - Prävention im Bistum Münster (praevention-im-bistum-muenster.de)

Das sind:

- Die Präventionsordnung
- Rahmenordnung Prävention
- Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftige um kirchlichen Dienst (Januar 2020)
- Bundeskinderschutzgesetz

Anlage 1: Grundgedanken persönliche Eignung

Personalauswahl und Personalentwicklung – Persönliche Eignung - Einstellungsvoraussetzungen – Rechtliche Grundlagen

Der Träger der Einrichtung wird sowohl durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKiSchG) als auch durch die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“ aufgefordert sicherzustellen, dass er nur geeignetes Personal einstellt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Die Präventionsordnung für das Bistum Münster formuliert dieses auch im § 4 und bildet so den Rahmen für die Grundvoraussetzungen, die bei der Personaleinstellung zu beachten sind. Die Eignungsfeststellung muss vom jeweils zuständigen Gremium bzw. der zuständigen Person sowohl schon im Bewerbungsgespräch, bei der Einarbeitung als auch bei den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen thematisiert werden.

„§ 4 Personalauswahl- und -entwicklung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

(2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit Beschäftigen im kirchlichen Dienst. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

Auf den Stellenwert von erweitertem Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung und Selbstverpflichtungserklärung wird gesondert eingegangen.

Bereits in der **Stellenausschreibung** sollte über das institutionelle Schutzkonzept der Einrichtung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige informiert werden. Dies hat zum einen eine abschreckende Wirkung gegenüber potenziellen Täterinnen und Tätern, zum anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung der Einrichtung zu diesem Thema informiert. Auch der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses könnte bereits in der Stellenausschreibung vermerkt sein.

Bei der **Sichtung der Bewerbungsunterlagen** empfiehlt sich eine Analyse der Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel, fehlende Zeugnisse, Lücken und massive Brüche im Lebenslauf. Die aufgeführten Beispiele lassen nicht unmittelbar auf Täter/innen schließen, denn für alle Punkte kann es auch ganz plausible Begründungen geben, jedoch sollten solche Auffälligkeiten im Bewerbungsgespräch angesprochen

werden. Ein besonderer Blick ist auf die Arbeitszeugnisse zu werfen: Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?

Bei der **Durchführung des Bewerbungsgespräches** selbst sollten neben den Fragen nach Sozial- und Persönlichkeitskompetenz und der Fach- und Methodenkompetenz auch Fragen zur christlichen Werteorientierung im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ thematisiert werden. Dabei sollten die Aspekte aus dem Verhaltenskodex und das ISK insgesamt angesprochen werden.

Nach einer erfolgten Einstellung sollen dem zukünftigen Mitarbeiter / der zukünftigen Mitarbeiterin folgende Materialien ausgehändigt werden:

- die Präventionsordnung des Bistums Münster und/oder das Schutzkonzept der jeweiligen Einrichtung,
- Leitbild,
- die Handlungsleitfäden zum Umgang in konkreten Fällen und Kontaktdaten der zuständigen Mitarbeiter des Bildungsforums,
- Verhaltenskodex (noch ohne Unterschrift des Dienstgebers).

Nutzen Sie **die Probezeit**, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen neuer Mitarbeitenden in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen und sprechen Sie Auffälligkeiten an.

Unter dem Aspekt der **Personalentwicklung** wird ist es Aufgabe der dafür zuständigen leitenden Mitarbeiter/innen den Themenbereich „Prävention“ und „Kultur der Achtsamkeit“ immer wieder in Gesprächen mit Leben zu füllen. Dieses kann in Teamgesprächen oder Dienstbesprechungen der hauptamtlichen Mitarbeitenden geschehen, aber auch in Fachkonferenzen mit den nebenamtlichen Dozenten und Dozentinnen. Allerdings gilt es dabei jeweils die Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Ein weiterer Baustein im Rahmen der Personalentwicklung ist das in allen Bildungsforen übliche **Mitarbeiterjahresgespräch.** Hier sollte der bereits vorhandene Leitfaden um den Themenbereich ISK und Prävention erweitert werden, damit das Thema eine Regelmäßigkeit und Dynamik erfährt.

Im Sinne der Personalentwicklung hat die jeweilige Leitung des Bildungsforums dafür Sorge zu tragen, dass entsprechend den Einsatzgebieten der jeweiligen Mitarbeiter/innen das nötige (Fach-)wissen zum Thema Prävention vorhanden ist und die Mitarbeiter/innen an den notwendigen Schulungen teilnehmen bzw. teilgenommen haben.

BILDUNGSFORUM KLEVE
KATHOLISCHE KIRCHE BISTUM MÜNSTER

präventi n im bistum münster

Anlage 2: Praktischer Teil – Personalauswahl und Entwicklung

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs oder in einem zweiten Gespräch sollten neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Werteorientierung zusätzlich im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ folgende Aspekte thematisiert werden:

- Die Standards der Einrichtung zur Problematik von (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche /das Schutzkonzept der Einrichtung mit der Darstellung der institutionellen, präventiven Strukturen
- Regeln zum Umgang mit der Zielgruppe und Verhaltensregeln
  (Ansprechen im Bewerbungsgespräch, im Anstellungsverfahren und in der Einarbeitungsphase)
- Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Offenheit für die Problematik
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen
- Vorstellung der Beschwerdewege

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, zu dokumentieren (vgl. Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept vom Erzbistum Köln, 2015, Heft 3, S.8).

Als Einstieg in dieses Thema können Sie z.B. folgende Punkte ansprechen:

- Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen in der Vergangenheit zu lernen
- Schutz bieten für Kinder, Jugendliche und volljährige Schutzbefohlene in der eigenen Einrichtung
- alle Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt haben eine hohe Bedeutung für den Träger
- von Seiten des Trägers wird auf mögliche sexuelle Übergriffe bzw. Grenzverletzungen geachtet / die Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird erwartet
- ein institutionelles Schutzkonzept inklusive verbindlicher Verhaltensregeln zum fachlich adäquaten Umgang mit den Minderjährigen und/oder Schutzbefohlenen besteht
- Voraussetzung für eine Anstellung ist wertschätzender und grenzwahrender Umgang und transparentes Handeln.

Beispielfragen im Vorstellungsgespräch können sein:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“?
- Haben Sie schon einmal (sexualisierte) Gewalt in einem Ihrer früheren Arbeitsfelder erlebt? Wie wurde damit umgegangen und wie fanden Sie diese Vorgehensweise?
- Haben Sie sich schon über die Präventionsarbeit im Bistum Münster im Internet informiert?“
- Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige“ fortgebildet?
- Sind Sie bereit, sich zum Thema „grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- Wie stellen Sie sich präventives Handeln in diesem Arbeitsfeld vor?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
- Was fällt Ihnen als erstes ein, wenn sie an (sexualisierte) Gewalt gegen Kinder und Jugendliche denken?
- Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?
- Haben Sie schon mal erlebt, dass sich ein Kollege/eine Kollegin grenzüberschreitend verhalten hat? Wie haben Sie reagiert?
- Oder arbeitsfeldspezifische situative Fragestellungen: „Wie würden Sie sich verhalten, wenn …“
  - Sie in Ihrer Kurstätigkeit grenzverletzendes Verhalten von Teilnehmer/innen untereinander oder gegenüber Kindern und Jugendlichen bemerken?
  - Sie in einem ihrer Kurse eine Auffälligkeit im Bereich Kindeswohl bemerkt haben?
- Was sind wohl die nächsten Schritte in unserer Einrichtung?

Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, zu dokumentieren.

Im Kontext des Vorstellungsgespräches können die nötigen Unterlagen zur Einstellung eingeführt werden: Erweitertes Führungszeugnis, unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung/ Verhaltenskodex.

Anlage 3: Selbstauskunftserklärung

gemäß § 6 der Ordnung zur Prävention gegen sexuelle Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Münster

1. Personalien der / des Erklärenden

Name, Vorname	
Geburtsdatum und -ort	
Straße, PLZ, Ort	

2. Tätigkeit der / des Erklärenden

Einrichtung, Dienstort	
Dienstbezeichnung	

3. Erklärung

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und insoweit auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. [1]

Für den Fall, dass diesbezüglich gegen mich ein Verfahren eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Ort: _____ Datum: _____

Unterschrift: _____

[1] §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 STGB

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die Erklärung Bezug nimmt:

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176 b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§ 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a Zuhälterei
§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183 Exhibitionistische Handlungen
§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften
§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
§ 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
§ 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 233a Förderung des Menschenhandels
§ 234 Menschenraub
§ 235 Entziehung Minderjähriger
§ 236 Kinderhandel

BILDUNGSFORUM KLEVE
KATHOLISCHE KIRCHE BISTUM MÜNSTER

präventi n im bistum münster

Anlage 4: Dokumentationsbogen

Erfasst von _____ am _____

Meldung über Mitteilung ❑

Beobachtung ❑

Vermutung ❑

Wer ist betroffen? Opfer ❑ Täter ❑

Alter: _____ Geschlecht: _____

Was wurde mitgeteilt / beobachtet? (hier nur Fakten – keine Wertung)

Wann? Datum: _____ Uhrzeit: _____

Wer war involviert? Opfer ❑ Täter ❑ Mittäter ❑

Wie war die Gesamtsituation?

Eigene Gedanken und Gefühle zur Situation (Wertung gestattet)

Mit wem wurde bisher gesprochen? Welche Schritte / Maßnahmen wurden eingeleitet?

Was ist als Nächstes geplant?

Sonstige Anmerkungen

Weitergeleitet an

- ❑ Präventionsfachkraft Datum: _____
- ❑ Hausleitung Datum: _____
- ❑ Gesamtleitung Datum: _____
- ❑ Vorstand Datum: _____

BILDUNGSFORUM KLEVE
KATHOLISCHE KIRCHE BISTUM MÜNSTER

präventi n im bistum münster

Anlage 5: Handlungsleitfäden

Grenzverletzung

unter Teilnehmer/-innen

Was tun
bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen
zwischen Teilnehmer/-innen?

Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren!
Dazwischen gehen und Grenzverletzung unterbinden.
Grenzverletzung präzise benennen und stoppen.

Situation klären! Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten!
Vorfall in der Einrichtung mit Kontaktpersonen ansprechen!

Erwachsene als TN

Angemessene Konsequenz erfolgt

Ansprache in der Gruppe
Umgangsregeln überprüfen

Kinder als TN

Information an die Eltern… durch die Einrichtung (bei erheblicher Grenzverletzungen)

Eventuell gemeinsame Vorbereitung auf das Elterngespräch (Präventionsfachkraft/ Träger ggf. TN aus Fachberatungsstelle)

Angemessene Konsequenz erfolgt

Ansprache in der Gruppe
Umgangsregeln überprüfen

Präventionsarbeit verstärken

Handlungsleitfaden

Mitteilungsfall

Was tun
wenn ein Kind, eine Jugendliche oder ein Jugendlicher von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung erzählt?

IM MOMEMT DER MITTEILUNG

Nicht drängen!
Kein Verhör. Kein Forscherdrang.
Keine überstürzten Aktionen.

Keine „WARUM"-Fragen verwenden!

Keine logischen Erklärungen einfordern!

Keine Druck ausüben!

Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben!
Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.

IM MOMENT DER MITTEILUNGN

Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Zuhören, Glauben schenken und den jungen Menschen ermutigen sich anzuvertrauen!
Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen respektieren!

Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen!
„Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist!"

Versichern, dass das Gespräche vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird!
„Ich entscheide nicht über Deinen Kopf."
aber auch erklären
„Ich werde mir Rat und Hilfe holen."

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Handlungsleitfaden

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/ des vermutlichen Täterin/Täters!
Er/Sie könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen.
Verdunklungsgefahr!

Keine eigenen Ermittlungen zumTathergang!

Keine Information an den/die potenzielle/n Täter/in!

Zunächst **keine Konfrontation der Eltern des** vermutlichen Opfers mit dem Verdacht!

Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne **altersgemäßen Einbezug** des jungen Menschen!

Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren!

Sich selbst Hilfe holen!

- Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens in der Einrichtung besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers Kontakt aufnehmen.
- Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine insofern erfahrene Fachkraft nach § 8b Abs. 1 SGB VIII (zum Beispiel über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

Nach Absprache muss der Träger: Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!
Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährige und erwachsene Schutzbefohlene durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0173 1643969 oder 0151 43816695).
Hauptberufliche Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.
Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

BILDUNGSFORUM KLEVE
KATHOLISCHE KIRCHE BISTUM MÜNSTER

präventi n im bistum münster

Handlungsleitfaden

Was tun bei der Vermutung, dass ein Kind, eine Jugendliche oder ein Jugendlicher Opfer sexueller Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung ist?

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters! Er/Sie könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen. Verdunklungsgefahr

Keine eigene Befragung des jungen Menschen! Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen

Keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfern mit der Vermutung!

Keine Information an den/die vermutlichen Täter/-in!

Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen

Überlegen, woher die Vermutung kommt.
Verhalten des potenziell betroffenen jungen Menschen beobachten!
Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
Dokumentationsbogen

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!
Sich mit der Person des eigenen Vertrauens in der Einrichtung besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen. Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers Kontakt aufnehmen.
Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine insofern erfahrene Fachkraft nach § 8b Abs. 1SGB VIII (z.B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

Nach Absprache muss der Träger:

Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!
Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiter/-innen im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0173 1643969 oder 0151 43816695)
Hauptamtliche Mitarbeiter/-innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.
Begründete vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

BILDUNGSFORUM KLEVE
KATHOLISCHE KIRCHE BISTUM MÜNSTER

präventi n im bistum münster

Was tun bei der Vermutung der Täter- oder Täterinnenschaft im eigenen Umfeld?

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters! Sie/Er könnte sich Sanktionen entziehen und sich einen neuen Wirkungskreis suchen.
Verdunklungsgefahr

Keine eigene verhörende Befragung der/des potentiellen Täterin/Täters!

Keine Konfrontation der Eltern mit der Vermutung!

Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Überlegen woher die Vermutung kommt.
Verhalten der/des potentiellen Täterin/Täters beobachten!
Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
Dokumentationsbogen

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!
Sich mit der Person des eigenen Vertrauens in der Einrichtung besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen. Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers Kontakt aufnehmen.
Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine insofern erfahrene Fachkraft nach § 8b Abs. 1SGB VIII (z.B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

Anlage 6: Übersicht der Ansprechpartner bei Beschwerden/Hinweisen

Augen auf! Hinsehen und Schützen! - Unter diesem Motto stehen alle Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt. Bereits das verstärkte Hinsehen, also das Nicht-Weg-Schauen kann einen aktiven Schutz darstellen!
Wir als Einrichtung dulden kein grenzverletzendes Verhalten und setzen uns ein, damit auch Sie unseren Einsatz zum Schutz von Kindern und Jugendlichen und Schutzbefohlenen gegen sexualisierte Gewalt aktiv unterstützen. Helfen Sie mit Ihren Augen und Ihrer Aufmerksamkeit mit hinzuschauen und wenden Sie sich an einen Ansprechpartner in der Einrichtung, wenn Ihnen hier etwas auffällt.

Wichtige Namen und Adressen (Sie können jede/n Mitarbeiter/-in ansprechen):

Leitung im Haus	Name Telefon Mail
Präventionskraft im Haus	Name Telefon Mail
Gesamtleitung des Bildungsforums	Kirsten Lommen T.: 02821 7499211 E-Mail: lommen@bistum-muenster.de
Präventionsfachkraft des Bildungsforums	Ute Tiepermann-Tepaß T.: 02822 7045714 E-Mail: tepass@bistum-muenster.de
Ansprechpartner bei Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs durch Priester, Ordensleute oder andere kirchliche Mitarbeitende im Bistum Münster	Ansprechpersonen bei Fällen sexuellen Missbrauchs - Bistum Münster
Fachstelle Prävention Bistum Münster	http://www.praevention-im-bistum-muenster.de

Hilfeportal Sexueller Missbrauch für Betroffene, Angehörige und soziales Umfeld sowie Fachkräfte	https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html
Jugendamt auch anonyme Beratungsgespräche	Name des Zuständigen Telefon E-Mail
Hilfetelefon „Sexueller Missbrauch“ für betroffene Kinder und Jugendliche	T.: 0800 2255530 (anonym und kostenlos) montags, mittwochs und freitags: 9 – 14 Uhr dienstags und donnerstags: 15 – 20 Uhr E-Mail: beratung@hilfetelefon-missbrauch.de
Nummer gegen Kummer „Kinder- und Jugendtelefon“	116111 oder 0800 111 0 333 (anonym und kostenlos) montags – samstags: 14 – 20 Uhr
Nummer gegen Kummer „Elterntelefon“	0800 111 0 550 (anonym und kostenlos) montags – freitags: 9 – 11 Uhr dienstags und donnerstags: 17 – 19 Uhr