

# KULTUR DER ACHTSAMKEIT

## **Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg**

Arbeitshilfe zur Entwicklung und Einführung von Institutionellen Schutzkonzepten vor Ort



# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	<b>4</b>
I. Einstieg	<b>6</b>
• Begriffsbestimmungen	
• Standortbestimmungen	
• Erste Schritte	
II. Risiko- und Schutzfaktoren	<b>14</b>
III. Verhaltenskodex	<b>26</b>
IV. Beratungs- und Beschwerdewege	<b>43</b>
V. Personalauswahl und -entwicklung	<b>48</b>
• Personalauswahl	
• Aus- und Fortbildung	
VI. Qualitätsmanagement	<b>54</b>
VII. Abschluss - wohin jetzt mit dem Schutzkonzept?	<b>57</b>
VIII. Support bei der Umsetzung des Schutzkonzeptes vor Ort durch das Bistum	<b>60</b>
IX. Literaturverzeichnis	<b>61</b>
Anhang	<b>62</b>

# VORWORT

## Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich freue mich sehr, Ihnen diese Handreichung zur systematischen und flächendeckenden Implementierung von institutionellen Schutzkonzepten zur Prävention vor sexualisierter Gewalt in unserem Bistum präsentieren zu können.

Die Deutsche Bischofskonferenz schreibt in der *Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der DBK*, dass Prävention vor sexualisierter Gewalt nicht nur ein Nebenschauplatz der pädagogischen und pastoralen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sondern „integraler Bestandteil“ und „Grundprinzip pädagogischen Handelns“ ist<sup>1</sup>.

Diesen Vorgaben der Deutschen Bischofskonferenz sieht sich das Bistum Limburg verpflichtet und hat bereits zum 01. Mai 2011 im Bistum Limburg die *Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen (Präventionsordnung)* in Kraft gesetzt, die die diözesanrechtlichen Rahmenbedingungen und Bestimmungen einer nachhaltigen Präventionsarbeit im Bistum definiert.

Ziel allen Engagements zur Prävention vor sexualisierter Gewalt in unserem Bistum ist eine flächendeckende Kultur der Aufmerksamkeit, des Hinschauens und der Sensibilität zur Gefahrenvermeidung in allen Pfarreien, Einrichtungen und Verbänden. Eine solche Kultur ist Grundlage für eine nachhaltige Prävention vor sexualisierter Gewalt. Das institutionelle Schutzkonzept stellt hierbei ein neues, zentrales Instrument der Präventionsarbeit dar.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass eine umfassende und zielführende Präventionsarbeit nicht ausschließlich auf die Aspekte >Täter/innen< und/oder >Opfer< fokussiert sein darf, sondern als wichtiger Schwerpunkt vor allem auch das System, die Institution, mit seiner Kultur, seinen Strukturen und ausgesprochenen und unausgesprochenen Regelungen und Verfahrensabläufen in den Blick nehmen muss.

Institutionelle Schutzkonzepte haben Vorteile für alle Beteiligte, sie

- schaffen Transparenz vor Ort als Grundlage von Vertrauen,
- dienen dem Schutz möglicher Opfer,
- helfen bei der Einschätzung von Risikosituationen,
- helfen Übergriffe und Fehlverhalten zu verhindern,
- verhindern Generalverdacht von außen und gegenseitige Verdächtigungen von Mitarbeiter/innen,
- dienen dem Schutz der Mitarbeiter/innen.

Institutionelle Schutzkonzepte sollen deshalb auch bei allen Rechtsträgern im Bistum Limburg verbindlich eingeführt werden.

Die hier vorgelegte Handreichung unterstützt Sie bei der Entwicklung und Einführung von institutionellen Schutzkonzepten vor Ort. Sie erhalten mit dieser Handreichung Arbeitsvorlagen, methodische Vorschläge und Anregungen, vor Ort Ihr eigenes, passgenaues institutionelles Schutzkonzept zu erstellen. Darüber hinaus steht Ihnen gerne auch die Koordinationsstelle der Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bischöflichen Ordinariat beratend und helfend zur Verfügung.

<sup>1</sup> Vgl. Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, A, I, Würzburg 08/2013.



Ich danke Ihnen für Ihr Engagement, durch welches Sie einen wesentlichen Beitrag zur Prävention vor sexualisierter Gewalt in unserem Bistum leisten und dazu beitragen, den uns anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen in unseren Pfarreien und Einrichtungen weitestgehend sichere Räume zu schaffen.

*Wolfgang Rösch*

Domkapitular Wolfgang Rösch  
Generalvikar

# I. EINSTIEG

## BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

### Was ist das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) in der Prävention vor sexualisierter Gewalt?

Das Institutionelle Schutzkonzept stellt einen ganzheitlichen, systemorientierten Ansatz der Prävention vor sexualisierter Gewalt und Missbrauch dar, der die gebündelten Bemühungen eines Trägers zu diesem Thema aufzeigt und miteinander in Beziehung setzt. Die einzelnen Maßnahmen stehen somit nicht isoliert, sondern in einem wirkungsvollen Gesamtzusammenhang.

Ziel des Prozesses der Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes ist es, in den Einrichtungen, Pfarreien und Verbänden sichere Orte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene Schutzbefohlene zu schaffen. Zudem werden für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Handlungs- und Verhaltensstandards erarbeitet, die einen reflektierten Umgang mit Nähe, Distanz und Grenzen ermöglichen und regeln, sowie „Notfallpläne“ entwickelt.

### Gibt es nicht schon Schutzkonzepte der Kinder- und Jugendarbeit im Bistum?

Das **Schutzkonzept zum Umgang mit Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8 a SGB VIII** gibt es bereits im Bistum Limburg in der Abteilung Jugendliche und junge Erwachsene, für die Bereiche der Familienbildungsstätten, katholischer Schulen und kircheneindlichen Kindertageseinrichtungen.

Gemäß § 8a Abs. 4 SGB VIII schreibt der Gesetzgeber im Fall von vermuteter Kindeswohlgefährdung bei einem Kind die individuelle Bewertung der Gefährdungslage durch Feststellung von gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung vor.

Zu Kindeswohlgefährdung zählen hier neben sexualisierter Gewalt alle Folgen von häuslicher Gewalt, körperlicher und psychischer Misshandlungen sowie körperliche und emotionale Vernachlässigungen.

#### Kindeswohl:

Mit Kindeswohl wird ein Rechtsgut aus dem deutschen Familienrecht und aus der EU-Grundrechtscharta bezeichnet, welches das gesamte Wohlergehen eines Kindes oder Jugendlichen sowie seine gesunde Entwicklung umfasst.

Alle pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Kenntnis oder Vermutung von Kindeswohlgefährdung zu handeln. Die Einrichtungen müssen hierfür entsprechend Sorge tragen. Die verschriftlichten *Schutzkonzepte zum Umgang mit Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII* stellen eine Handlungsempfehlung für unsere Fachabteilungen<sup>2</sup> bei der Bearbeitung und der Handlungsweisen bei einzelnen, vermuteten Fällen auf Kindeswohlgefährdung vor Ort dar.

Das **Institutionelle Schutzkonzept (ISK) in der Prävention vor sexualisierter Gewalt** ist ein neues Instrument der Präventionsarbeit, dessen Etablierung durch die Deutsche Bischofskonferenz und den Beauftragten der Bundesregierung zu Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs als Auftrag an die deutschen Diözesen ergangen ist.

Hier geht es darum, in den Pfarreien, Institutionen und Einrichtungen sichere Räume für Kinder, Jugendliche und Erwachsene Schutzbefohlene zu schaffen. Unab-

<sup>2</sup> Die zuständige Fachabteilung können Sie bei der Koordinationsstelle Prävention in Limburg erfahren.

hängig von einem tatsächlichen Fallaufkommen sind die Einrichtungen dazu aufgefordert, gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kindern, Jugendlichen und Eltern zu prüfen, ob ihre Maßnahmen zur Prävention ausreichend sind.

Das Institutionelle Schutzkonzept wird als ein Teil der pädagogischen und pastoralen Konzeption der Institution veröffentlicht und sichert den systemischen Ansatz von Präventionsarbeit vor Ort. Es geht also nicht um eine Bewertung von Einzelfällen, sondern allgemein um Maßnahmen des Kinder- und Jugendschutzes in unseren Einrichtungen.

Beide Schutzkonzepte haben ihre Berechtigung und müssen in Institutionen für den Schutz von Kindern- und Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen verankert sein.

### Warum brauchen Pfarreien, Einrichtungen und Verbände ein ISK?

Der Gewinn ist vielfältig:

- Schutzkonzepte ermöglichen eine reflektierte und kontinuierliche Auseinandersetzung mit institutionellen Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen.
- Schutzkonzepte dienen der Orientierung und Sicherheit sowohl von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen, als auch von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Eltern.
- Schutzkonzepte signalisieren nach innen und außen, dass mit dem Thema Prävention auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird.
- Schutzkonzepte schaffen Transparenz und Vertrauen.

- Schutzkonzepte helfen Übergriffe und Fehlverhalten zu verhindern bzw. aufzudecken und zu thematisieren.
- Die Erstellung von Schutzkonzepten ist ein erkennbarer Qualitätsentwicklungsprozess mit dem Ziel, eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit und des Respekts einzuführen und zu fördern.

### Begriffsbestimmung

#### → Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ im Sinne dieser Arbeitshilfe sind alle Personen, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben.

#### → Erwachsene Schutzbefohlene

„Erwachsene Schutzbefohlene im Sinne dieser Arbeitshilfe sind behindert, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiter/-innen eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen eine besondere Gefährdung besteht.“

**Was wir mit dieser Arbeitshilfe erreichen wollen!**

Die Arbeitshilfe soll Pfarreien, Einrichtungen und Verbänden die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes erleichtern. Gleichzeitig soll das erarbeitete Material und die im Heft enthaltenen Methodenvorschläge Interesse wecken, sich mit dem Thema Prävention auseinanderzusetzen.

Der Erarbeitungsprozess eines Institutionellen Schutzkonzeptes, dessen Dauer, Umfang und das Maß der Differenzierung können sich je nach Einrichtungstyp unterscheiden. Für Jugendverbände stehen möglicherweise andere Aspekte im Mittelpunkt als für eine Pfarrei. Den jeweils passenden Weg kann sich jede Institution aus den Anregungen der Arbeitshilfe ableiten.

**Aufbau der Arbeitshilfe:**

Die Arbeitshilfe ist in verschiedene Bausteine aufgeteilt. Nach einer kurzen Erklärung und einer Beschreibung, was zu tun ist, folgen verschiedene Impulsfragen und Methoden, aus denen, die für die Institution passenden Inhalte, zusammen gebaut werden können.

**Das Ziel des Institutionellen Schutzkonzeptes steht fest:**

Die Etablierung der Kultur der Achtsamkeit im Alltag von Einrichtungen, Pfarreien und Verbänden im Sinne eines umfassenden und professionellen Kinder- und Jugendschutzes.

Prävention wird so zum „integralen Bestandteil“<sup>3</sup> der Kinder und Jugendarbeit und ist bei allen Maßnahmen und Angeboten der Institution mitzudenken.

---

<sup>3</sup> Vgl. Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, A, I, Würzburg 08/2013.



## Kultur der Achtsamkeit



## ERSTE SCHRITTE ZUM SCHUTZKONZEPT

### Checkliste Projektbeginn

#### 1. Die Leitung initiiert den Beginn des Prozesses zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes.

- a) Sie thematisiert das Projekt und die notwendigen Arbeitsschritte im Team der hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bespricht den Ablauf.
- b) Sie bestimmt eine Person, die für die Projektkoordination zuständig ist.
- c) Sie bestimmt, soweit noch nicht vorhanden, eine Geschulte Fachkraft Prävention aus dem Team der hauptamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dann zur Qualifizierung eine entsprechende Schulung der Koordinationsstelle Prävention besucht.<sup>4</sup>

Ist bereits eine Geschulte Fachkraft Prävention vorhanden, wird diese von der Leitung zur Mitarbeit im Projekt berufen. Leitung, Projektkoordinatorin bzw. Projektkoordinator und Geschulte Fachkraft Prävention bilden das Kernteam des Projekts.

#### 2. Das Kernteam nimmt eine erste Standortbestimmung vor. Hierzu werden folgende Impulsfragen beantwortet:

- Welche Angebote machen wir in unserer Pfarrei, Einrichtung und unserem Verband für Kinder und Jugendliche? Welche Personen und Gruppierungen arbeiten in unserer Institution mit Kindern und Jugendlichen?
- Was ist unser Wissensstand zum Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt?
- Auf welche Ressourcen können wir zurückgreifen (z.B. geschulte Personen im Bereich der ehrenamtlichen Gruppenleiterinnen und -leiter oder im Kita-Bereich)?
- Gibt es bereits wirksame Präventionsmaßnahmen in unserer Institution?
- Gab es in unserer Institution in der Vergangenheit schon eine Fallmeldung? Wie wurde mit dieser umgegangen? Was war positiv, was war negativ und könnte verbessert werden?
- Was löst das Thema sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen ganz persönlich bei mir aus? Gibt es hier noch persönlichen Gesprächsbedarf?

Sollte die Standortbestimmung Fachfragen oder einen persönlichen Gesprächsbedarf aufwerfen, kann sich das Kernteam zur weiteren Beratung und Unterstützung an die Koordinationsstelle Prävention im Bistum Limburg wenden.

<sup>4</sup> Die Fachkraft Prävention hat Kenntnisse zum Thema sexualisierte Gewalt (<https://praevention.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/praevention.bistum-limburg.de/bilder/home/Curriculum2016.pdf>) kennt Strukturen und Bedingungen im jeweiligen Verantwortungsbereich und hat ein Netzwerk von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern.

3. Das Kernteam etabliert einen Arbeitskreis für das Projekt. Innerhalb einer **Pfarrei** könnten darin, neben dem Kernteam, folgende Personen sein:

- Jugendsprecherin bzw. Jugendsprecher oder Vertreterin bzw. Vertreter,
- Verwaltungsangestellte bzw. Verwaltungsangestellter,
- Messdienerleitung,
- Vertreterin bzw. Vertreter der Katechetinnen und Katecheten (Erstkommunion u. Firmung),
- Vertreterin bzw. Vertreter der Freizeitteams,
- Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter des Kinderwortgottesdienstkreises,
- Vertreterin bzw. Vertreter von sozial-caritativen Einrichtungen der Kirchengemeinde,
- Vertreterin bzw. Vertreter von Verbänden,
- Mitglied aus dem Pfarrgemeinderat (PGR),
- Mitglied aus dem Verwaltungsrat der Kirchengemeinde (VRK),
- Mitglied der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MAV),
- Vertretung der Küsterinnen und Küster,
- Mitglied aus dem Pastoralteam mit dem Schwerpunkt Kinder- und Jugendarbeit
- ...

*(Anmerkung: Diese Liste ist ein Vorschlag. Bei der Bildung der konkreten Projektgruppe vor Ort muss das Kernteam prüfen, welche Zusammensetzung und Größenordnung sinnvoll ist.)*

Innerhalb einer **Einrichtung** könnten, neben dem Kernteam, folgende Personen den Arbeitskreis bilden:

- Vertreterinnen bzw. Vertreter der Freiwilligendienstleistenden,
- Vertreterinnen und Vertreter der ehrenamtlichen Gruppierungen (z.B. ehrenamtliches Schulungsteam, Schülercaféteam, Freizeitbegleiterinnen und -begleiter...)
- alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Innerhalb der **Jugendverbände** wird folgendes Vorgehen empfohlen:

1. Klärung der Vorgehensweise im Diözesanvorstand des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) Limburg und entsprechende Kommunikation mit den Diözesanmitgliedsverbänden.
2. Auf Diözesanebene der Mitgliedsverbände wird beschlossen, ob die Erarbeitung eines ISK auf Diözesanebene oder auf Ebene der Ortsgruppen erfolgt.

Das Bilden eines Arbeitskreises ist über den eigenen Verband oder über den BDKJ möglich.

a) auf Diözesanebene:

- Diözesanvorsitzende bzw. Diözesanvorsitzender
- Geschulte Fachkraft des Verbandes
- Bildungsreferentin bzw. Bildungsreferent (falls nicht Geschulte Fachkraft)
- Mindestens ein weiteres Mitglied der Diözesanleitung bzw. des Diözesanausschusses
- je nach Aufbau des Verbandes kann es sinnvoll sein, Vertreterinnen und Vertreter weiterer Gruppierungen aufzunehmen.

b) auf Ortsgruppenebene:

- Ortsgruppenvorsitzende bzw. Ortsgruppenvorsitzender
- für Prävention ausgewähltes Mitglied
- ggf. hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- je nach Aufbau der Ortsgruppe kann es sinnvoll sein, Vertreterinnen und Vertreter weiterer Gruppierungen aufzunehmen.

**Wird ein ISK auf Ortsgruppenebene erarbeitet, ist es sinnvoll, sich mit der Pfarrei oder dem pastoralen Raum vor Ort zu vernetzen.**

3. Die erste Sitzung des Arbeitskreises (AK) wird terminiert, die Arbeitskreismitglieder werden eingeladen.

4. Die erste Sitzung des Arbeitskreises findet statt.

- Der Auftrag wird benannt, die Arbeitshilfe und der Projektablauf vorgestellt.
- Die Rahmenbedingungen werden geklärt:
  - a) In welchen Abständen tagt der AK?
  - b) Wer lädt zu den Sitzungen des AKs ein?
  - c) Wer erstellt die Tagesordnung?
  - d) Wo findet der AK statt?
  - e) Wer moderiert die Sitzungen?
  - f) Wer protokolliert die Ergebnisse?
- Im Sinne der Partizipation zu beteiligende Gruppen werden festgelegt.
- Verantwortlichkeiten werden festgelegt, Arbeitsaufträge verteilt, z.B. welches AK-Mitglied ist für die Formulierung welches ISK-Bausteins zuständig?<sup>5</sup>
- Eine erste Zeitplanung wird aufgestellt (wer, was, bis wann)

Das nächste Treffen des Arbeitskreises wird terminiert. Es wird vereinbart, welche Ergebnisse bis dahin vorliegen sollen.

<sup>5</sup> Wichtig: Einige Bestandteile des ISK gelten für alle Gruppierungen, z.B. Personalauswahl und -entwicklung sowie Qualitätsmanagement. Sie können als Mantelkonzept erstellt werden. Andere Bausteine des ISK unterscheiden sich je nach Gruppierung, z.B. Verhaltenskodex und Beratungs- und Beschwerdewege. Sie müssen daher für die einzelnen Gruppierungen formuliert werden und dem ISK als Anhänge beigefügt werden.

## Der weitere Entwicklungsprozess in der Übersicht

### **I. RISIKOANALYSE** *(Siehe Seite: 13 - 25)*

zu klären: Welche Gruppen sind zu beteiligen und wer sichert deren Ergebnisse?

Bis wann liegen die Ergebnisse vor und wer bündelt diese?

### **II. ARBEIT AN DEN BAUSTEINEN DES SCHUTZKONZEPTS**

#### **1. Verhaltenskodex** *(Siehe Seite: 26 - 41)*

Zu klären: Welche Arbeitsbereiche werden in den Blick genommen?

Wer ist verantwortlich? Bis wann liegen die Ergebnisse vor?

#### **2. Beratungs- und Beschwerdewege** *(Siehe Seite: 42 - 47)*

Zu klären: Wer ist verantwortlich? Bis wann liegen die Ergebnisse vor?

#### **3. Personalauswahl & Personalentwicklung** *(Siehe Seite: 48 - 53)*

Zu klären: Wer ist verantwortlich? Bis wann liegen die Ergebnisse vor?

#### **4. Qualitätsmanagement** *(Siehe Seite: 54 - 56)*

Zu klären: Wer ist verantwortlich? Bis wann liegen die Ergebnisse vor?

### **III. PROJEKTABSCHLUSS, INKRAFTSETZUNG, VERÖFFENTLICHUNG** *(Siehe Seite: 57 - 59)*

Der Entwurf eines ISK ist der Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt zur Prüfung und gemeinsamen Initiierung der weiteren, erforderlichen Schritte zur Implementierung vor Ort vorzulegen. Danach wird das ISK entsprechend seiner Bestimmungen vor Ort bekannt gemacht.

## II. RISIKO- & SCHUTZFAKTOREN

### Was ist eine Risikoanalyse?

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

Sie ist damit ein erster Schritt, um sich in der gesamten Pfarrei, Einrichtung oder im gesamten Verband mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen.

Zudem ist sie ein wichtiges Instrument, um sich Gefährdungspotenziale und Gelegenheitsstrukturen bewusst zu machen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, u.a. im baulichen Bereich, im Umgang mit Nähe und Distanz oder im Einstellungsverfahren.

Also: Bewusst die Perspektive wechseln und auch einmal mit den Augen einer potenziellen Täterin bzw. eines potenziellen Täters die gesamte Organisation betrachten!

Dabei geht es nicht um einen Generalverdacht, sondern um eine Hilfe zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Pfarreien, Einrichtungen und Verbänden. Wer sich bestehender Risiken bewusst ist, kann diese ausschalten oder verringern.

Falls es in der Pfarrei, Einrichtung oder im Verband bereits Konzepte, Öffentlichkeitsmaterialien, Organigramme o.ä. gibt, sollten diese miteinbezogen werden.<sup>6</sup>

### Sexualisierte Gewalt – Was ist das?

Benutzt ein Erwachsener oder Jugendlicher ein Kind, einen ihm anvertrauten Jugendlichen oder Erwachsenen Schutzbefohlenen, welches/welcher aufgrund seiner emotionalen oder kognitiven Entwicklung bzw. seiner Beziehung zum Handelnden nicht in der Lage ist, der Handlung frei zuzustimmen, um eigene Machtbedürfnisse oder sexuelle Bedürfnisse auszuleben und zu befriedigen, so handelt es sich je nach Ausprägung um sexuelle Ausbeutung, sexualisierte Gewalt oder sexuellen Missbrauch.

Die Grenzen zwischen sexualisierter Gewalt und sexuellem Missbrauch sind fließend. Es ist u.a. zu unterscheiden zwischen psychischer und physischer Gewalt, der Erzeugung einer sexualisierten Atmosphäre, Grenzverletzungen, sexuellem Kontakt, Misshandlung und sexualisierter Gewalt bis zum sexuellen Missbrauch.

<sup>6</sup> Vgl. Bistum Hildesheim: Institutionelles Schutzkonzept für Einrichtungen und Pfarreien. Arbeitshilfe. 2016. Seite 12f.; und allgemein Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs in der Bundesrepublik Deutschland (UBSKM): Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch; Arbeitshilfen Paderborn, Aachen, Berlin.

## Was ist zu tun?

1. Der Arbeitskreis überlegt sich, in welchen Gremien oder Gruppen die Risikoanalyse durchzuführen ist. Dabei soll darauf geachtet werden, dass neben Haupt- und Nebenberuflichen auch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen sowie Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Eltern einbezogen werden.
2. Er entscheidet über die Art und Weise, wie analysiert werden soll (z.B. anonyme Fragebögen, Interviews, Workshop).
3. Der Arbeitskreis legt einen konkreten Fahrplan fest.
  - Was sind unsere Ziele und Verfahren?
  - Wer sind unsere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner?
  - In welchem Zeitraum werden Befragungen durchgeführt?
  - Wer ist dabei für was zuständig?
  - Wer hält die Fäden in der Hand?
  - Wo werden die Rückläufe gesammelt?
  - Wann findet eine gemeinsame Auswertung statt?
  - Wie läuft die Kommunikation zwischendurch?
4. Die Ergebnisse der Analyse in den unterschiedlichen Bereichen, Gruppen, Gremien und Teams werden im Arbeitskreis zusammengetragen und diskutiert.
  - Welche Risiken werden benannt?
  - Lassen sich diese in Dringlichkeitsstufen und Themenblöcke (z.B. räumliche Gefahren, Umgang mit Nähe und Distanz, Schulungsbedarf etc.) gliedern?
  - Welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind erforderlich?
  - Welche Präventionsmaßnahmen können zur Beseitigung bzw. Eingrenzung eines möglichen Risikofaktors umgesetzt werden?
5. Eine gemeinsame Auswertung findet statt. Ein schriftlicher Bericht wird erstellt.

Damit ist ein großer Schritt geschafft!

Nun kann die systematische Arbeit an der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes beginnen.

## Fragenkatalog zur Unterstützung der Risikoanalyse<sup>7</sup>

Im Folgenden wurden Leitfragen zur Durchführung einer umfangreichen Risiko- und Schutzfaktorenanalyse zusammengestellt. Diese dienen als Anregung und Unterstützung, müssen jedoch auf die eigene Pfarrei, Einrichtung, den eigenen Verband angepasst, d.h. ergänzt, konkretisiert, vereinfacht werden. Es gibt keine bessere Möglichkeit eventuelle Schwachstellen und Schlupflöcher für potenzielle Täterinnen und Täter zu entdecken. Die Arbeit lohnt sich! Danach haben Sie einen detaillierten Einblick in die Strukturen und Abläufe Ihrer Pfarrei, Ihrer Einrichtung oder Ihres Verbandes sowie in das Miteinander, das all diese Tätigkeitsbereiche nach Innen und Außen prägt.

### Fragen zu den Zielgruppen:

- Mit welchen Zielgruppen arbeiten wir in der Pfarrei, Einrichtung, im Verband?
- Für welche Zielgruppen gibt es in unserer Einrichtung Angebote?
- Welche Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen sind aktiv?
- In welchen Situationen sind die Schutzbefohlenen unbeaufsichtigt? Entstehen dadurch Gefährdungen?
- Wie wird die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen geschützt?
- Wie erleben Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene unsere Pfarrei, Einrichtung, unseren Verband? Wie erleben sie uns als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

### Fragen zu Risiko-Orten, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen:

- Worin sehen wir in unserer Pfarrei, Einrichtung, unserem Verband mögliche Gefährdungsmomente?
- Welche Bedingungen, Strukturen, Arbeitsabläufe könnten aus Täterinnen- und Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
- Welche räumlichen Bedingungen würden es einer potenziellen Täterin bzw. einem potenziellen Täter leicht machen?
- Haben unbekannte Besucherinnen und Besucher unkontrolliert Zugang?
- Gibt es „dunkle Ecken“, an denen sich niemand gerne aufhält?
- Bieten Privaträume auf dem Grundstück oder in der Nähe der Einrichtung besondere Risiken?
- Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind?
- Finden Übernachtungen statt? Sind Wohn- oder Fahrtsituationen vorhanden? Welche Risiken bringen diese mit sich?
- Besteht Zugang zum Internet? Gibt es Absprachen zur Nutzung?

<sup>7</sup> Eine Zusammenstellung aus den Arbeitshilfen zu Institutionellen Schutzkonzepten der (Erz-)Bistümer Aachen, Berlin, Hildesheim, Köln und Paderborn (siehe Literaturverzeichnis).



### **Fragen zu den Strukturen:**

- Welche Strukturen haben wir in unserer Pfarrei, Einrichtung, in unserem Verband?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Sind diese allen Beteiligten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen sowie deren Personensorgeberechtigten klar?
- Für welche Bereiche gibt es in unserer Pfarrei, Einrichtung, unserem Verband klare und transparente Entscheidungsstrukturen? Für welche Bereiche nicht?
- Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Leitungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar definiert, verbindlich geregelt und transparent? Wissen alle, wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Wissen Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Personensorgeberechtigte, wer was zu entscheiden hat?
- Wie ließen sich offizielle Regeln und Entscheidungswege umgehen?
- Gibt es informelle Strukturen und/ oder heimliche Hierarchien?
- Wie einsehbar, transparent wird in unserer Pfarrei, Einrichtung, in unserem Verband gearbeitet?
- Wie sichtbar ist die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter mit ihrer bzw. seiner Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen?
- Welche Verhaltensweisen sind angemessen, welche nicht?
- Findet das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt einen Platz in Kooperationen mit anderen Organisationen?

### **Fragen zur Personaleinstellung, -entwicklung und -verantwortung:**

- Wird das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?
- Ist das Thema auch Teil des Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter-/ Jahresgespräches?
- Gibt es eine Verständigung über das, was unter sexualisierter Gewalt verstanden wird?
- Gibt es Erstgespräche mit interessierten Ehrenamtlichen?
- Liegen von allen Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen sowohl die Erweiterten Führungszeugnisse (EFZ), als auch die Selbstverpflichtungserklärungen (SVE) vor? Von wem müssen sie noch eingefordert werden?
- Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht oder ist das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst überlassen (z.B. bei Übernachtungen, Privatkontakten, Geschenken)?
- Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Macht und Einfluss?
- Übernimmt die Leitung Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Hat der Schutz der Mädchen und Jungen Priorität vor der Fürsorge gegenüber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter?
- Gibt es einen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern, wahrgenommen?

### **Fragen zu Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen:**

- In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (z.B. aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/ Zuständigkeit, sozialer Abhängigkeiten)?
- In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse (z.B. Nachtdienste, Beichte, Benotungen)?
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden (z.B. duschen, Erste Hilfe, Heimwehsituation)?
- Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken (z.B. Fahrdienst, Einzelförderung)?

### **Fragen zur Gestaltung von Nähe und Distanz:**

- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überlassen?
- Wer ist an der Entwicklung von Regeln beteiligt?
- Wo entstehen Situationen, die zu Grenzverletzungen oder -überschreitungen führen können (z.B. Gruppenspiele, Körperpflegesituationen, Hilfe beim Messdienergeward an-/ ausziehen...)?
- Gibt es Regeln in Bezug auf Körperkontakte?
- Unter welchen Bedingungen sind Geschenke erlaubt?
- Gibt es Vereinbarungen zur (dienstlichen) Nutzung von sozialen Netzwerken und Kommunikationsdiensten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Facebook, WhatsApp)?

### **Fragen zur Kommunikationskultur:**

- Gibt es regelmäßige Teambesprechungen?
- Gibt es eine offene Kommunikations-, Streit- und Feedbackkultur in den Teams der Pfarrei, der Einrichtung oder des Verbandes?
- Sind die Kommunikationswege in der Pfarrei, Einrichtung oder im Verband transparent oder leicht manipulierbar?
- Wer ist darüber informiert, wer in der Pfarrei, Einrichtung, im Verband welche Aufgaben übernimmt? Wie ist die Kommunikation mit Personensorgeberechtigten oder anderen Betreuungspersonen organisiert?
- Wie viele Personen sind für die gleiche Gruppe Schutzbefohlene zuständig? Wie wird der Austausch unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährleistet?
- Wie werden Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in die Kommunikation einbezogen?
- Erfolgt eine Reaktion auf sexualisierte Sprache?

### **Fragen zum Beschwerdemanagement:**

- Gibt es transparente Beschwerdewege für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene? Wie werden sie kommuniziert?
- Wen können die Schutzbefohlenen im Beschwerdefall ansprechen?
- Sind interne und externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benannt?
- Wem ist das Beschwerdesystem bekannt?
- An wen können wir uns selbst bei Grenzverletzungen, Vermutung oder bei Bekanntwerden eines Falles wenden?

- Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert?
- Gibt es Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenn eine Vermutung ungeklärt bleibt?

### **Fragen zum Krisenmanagement:**

- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn doch etwas passiert? Wenn ja, wem ist es bekannt?
- Sind Sofort- und Schutzmaßnahmen bekannt?
- Sind diese Handlungsleitfäden in der Pfarrei, der Einrichtung, im Verband und bei deren Zielgruppen bekannt und gewährleisten Handlungssicherheit bei allen Beteiligten?
- Sind interne und externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bekannt?

### **Fragen zur Kultur der Einrichtung und Haltung der Mitarbeitenden:**

- Hat die Pfarrei, Einrichtung, der Verband ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen?
- Gibt es für den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein Regelwerk/ Verhaltenskodex? Wenn ja, welche Personengruppen sind darüber informiert (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, anvertraute Minderjährige, Personensorgeberechtigte)? Ist dieser Verhaltenskodex Thema in Einstellungsgesprächen?
- Wie positioniert sich der Träger zum Thema, für welche Aufgaben ist dieser zuständig und wie unterstützt er den weiteren Prozess?

- Gibt es Fachwissen über das Thema sexualisierte Gewalt auf allen Ebenen der Pfarrei, Einrichtung, des Verbandes? Welche Wissensdefizite müssen behoben werden?
- Gibt es eine offene und angemessene Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualität und sexualisierte Gewalt?
- Gibt es in unserer Pfarrei, Einrichtung, unserem Verband nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?
- Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
- Gibt es Präventionsansätze, die in unserer täglichen Arbeit verankert sind (z.B. Kinder und Jugendliche stark machen, Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter...)?
- Gibt es bereits ein institutionelles Schutzkonzept? Seit wann? Wer war eingebunden? Wer ist heute darüber informiert? Gab es eine Weiterentwicklung des Konzeptes?

### **Eine hilfreiche Ergänzung ist die Erstellung einer Schutzfaktorenanalyse:**

- Welche gut funktionierenden Schutzmaßnahmen gibt es schon?
- Was müssen wir zur Erhaltung und sinnvollen Weiterverbreitung tun?

## METHODEN ZUR BETEILIGENDEN ERARBEITUNG<sup>8</sup>

### Methode Fragebogen Risikoanalyse

#### Ziel:

Identifizierung von Risiken und Schwachstellen in der eigenen Institution, die für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten.

#### Dauer:

ca. 90 Minuten

#### Materialien:

Fragebogen und Stifte für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Flipchart oder Moderationskarten.

#### Ablauf:

In Einzel- oder Paararbeit werden Risiken auf dem Fragebogen notiert (ca. 20min). Anschließend werden die Ergebnisse in der Gesamtgruppe vorgestellt und diskutiert. Als Zwischenergebnis wird eine Übersicht bestehender Risiken auf einem Flipchart oder auf Moderationskarten festgehalten (ca. 30min).

Anschließend werden Möglichkeiten gesammelt, die jeweiligen Risiken wirksam zu minimieren (ca. 40min).

#### !!!

Nicht jede Gefährdungslage oder Schwachstelle lässt sich in einer Einrichtung vollständig beseitigen. Allerdings gilt es, die dabei entstehenden Risiken so weit wie möglich zu reduzieren.

Risiko	Möglichkeiten, das Risiko zu vermindern
1:1 Gespräche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tür offen stehen lassen</li> <li>• Raum, der von außen oder durch Glastür einsehbar ist</li> <li>• Transparenz über geführte Gespräche herstellen</li> <li>• Beschwerdemöglichkeiten für Kinder/Jugendliche</li> <li>• ...</li> </ul>
keine getrennten Dusch- und Waschmöglichkeiten für Mädchen und Jungen oder für Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Leitungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• getrennte Duschzeiten</li> <li>• in Badesachen duschen</li> <li>• ...</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>

<sup>8</sup> Übernommen aus der Arbeitshilfe zu Institutionellen Schutzkonzepten des Erzbistums Berlin, 2015. Seite 21-26

## Fragebogen Risikoanalyse

Welche Möglichkeiten hätte eine potenzielle Täterin oder ein potenzieller Täter, Kinder oder Jugendliche in der Pfarrei, Einrichtung oder im Verbandskontext zu missbrauchen? Welche Risiken wurden ggf. bei früheren bekannten Vorfällen deutlich?

Risikobereich und Reflexionsfrage	Welche Risiken sehen wir?
<p><b>Personalauswahl</b> Wie könnte jemand in unserer Pfarrei, Einrichtung, in unserem Verband Mitarbeiterin und Mitarbeiter werden – egal ob ehrenamtlich oder beruflich?</p>	
<p><b>Gelegenheiten</b> Wer trifft wo, warum, wann und wie lange auf wen? Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden?</p>	
<p><b>Räumliche Situation</b> Welche räumlichen Bedingungen in unserem Kontext würden es einer potenziellen Täterin bzw. einem potenziellen Täter leicht machen?</p>	
<p><b>Entscheidungsstrukturen</b> Für welche Bereiche gibt es bei uns in der Pfarrei, Einrichtung, in unserem Verband klare und transparente Entscheidungsstrukturen? Wie ließen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?</p>	

## Variante Täterperspektive

### Ziel:

Sich in die Rolle einer potenziellen Täterin bzw. eines potenziellen Täters hineinversetzen und mit deren bzw. dessen Augen Risiken und Schwachstellen in der eigenen Institution identifizieren, die für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten.

### Dauer:

ca. 90 Minuten

### Materialien:

Fragebogen und Stifte für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Flipchart oder Moderationskarten.

### Ablauf:

Wie bei der Methode Fragebogen Risikoanalyse, Beginn aber unbedingt mit Einzelarbeit. Nach Abschluss der Einzelarbeit sollte die Möglichkeit gegeben werden, die Rolle der Täterin bzw. des Täters sichtbar zu verlassen, z.B. durch aktives Abschütteln. Die Auswertung der Einzelarbeit erfolgt in der Hinsicht, welche institutionellen Schwachstellen bei den geplanten Vorgehensweisen sichtbar werden.

### !!!

Die Methode ist für die Ermittlung von Gefährdungslagen außerordentlich wirksam.

Das Hineinversetzen in die Rolle einer Täterin bzw. eines Täters kann aber inneren Widerstand auslösen und darf nur freiwillig erfolgen. Möglicher Abwehr kann mit dem Hinweis begegnet werden, dass die Täterinnen- und Täterperspektive das Nutzen von Gelegenheiten und Vorbereitungshandlungen betrifft und nicht die Vorstellung von Tathandlungen.

Ggf. können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst entscheiden, ob sie den Fragebogen der Risikoanalyse oder den der Täterperspektive nutzen wollen.

### Fragebogen Täterinnen- und Täterperspektive

Versetzen Sie sich in die Rolle einer Täterin bzw. eines Täters. Wie würden Sie in der eigenen Pfarrei, Einrichtung, im eigenen Verband konkret vorgehen, um ein Kind oder Jugendlichen zu missbrauchen?

Welchen Job oder welche Aufgabe würde ich übernehmen?	
Wie könnte ich Leitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für mich einnehmen und manipulieren?	
Wie würde ich Vertrauen zu welchen Kindern aufbauen und Abhängigkeiten schaffen?	
Welche Gelegenheiten würde ich für meine Taten ausnutzen?	
Welche Orte würde ich auswählen?	

## Methode Begehbares Schaubild<sup>9</sup>

### Ziel:

Anhand der tatsächlichen räumlichen Gegebenheiten die Risiken und Schutzfaktoren der eigenen Pfarrei, Einrichtung, des eigenen Verbandes für sexualisierte Gewalt ermitteln.

### Dauer:

ca. 90 Minuten

### Materialien:

Mit Raumbezeichnungen beschriftete A4 Blätter, leere Blätter zur Ergänzung, Eddings, Flipchart.

### Ablauf:

Die mit den Örtlichkeiten ihrer Pfarrei, Einrichtung, ihres Verbandes beschrifteten Blätter werden so auf den Boden ausgelegt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Räume ihrer Organisation in Kleinformat „begehen“ können. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden gebeten, sich jeweils „in einen Raum zu stellen“, der ihrer Ansicht nach entweder

- Gefahr für sexualisierte Gewalt bietet oder
- für den bereits präventive Absprachen in der Einrichtung getroffen wurden.

Fehlende Örtlichkeiten können noch ergänzt werden.

Haben alle einen Ort gefunden, werden die Einschätzungen für die jeweiligen Räume nacheinander beschrieben und von den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei Bedarf ergänzt. Im Mittelpunkt sollte stehen, welche Atmosphäre und welche Beziehungsgestaltung am jeweiligen Ort zu einem Risiko beitragen. Die konkreten Risiken werden auf dem Blatt mit der jeweiligen Raumbezeichnung notiert.

Anschließend werden Möglichkeiten gesammelt, die ermittelten Risiken wirksam zu minimieren.

Mögliche Räume (Auswahl je nach Einrichtung anpassen):

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| • Gruppenraum/Klassenraum               | • Sakristei                        |
| • Dienstzimmer                          | • Erste-Hilfe-Station              |
| • Sportraum/ Turnhalle                  | • Waschküche                       |
| • Toiletten                             | • Dachboden                        |
| • Duschräume                            | • Garten                           |
| • Küche                                 | • Beichtstuhl/Beichtraum           |
| • Flur                                  | • Schulhof                         |
| • Computerraum                          | • Kirche                           |
| • Abstellkammer                         | • Werkstatt                        |
| • Fahrdienst                            | • Fahrstuhl                        |
| • Pausenraum                            | • Privatwohnung auf dem Grundstück |
| • Zimmer der Bewohnerinnen und Bewohner | • Umkleieräume                     |
| • Gemeinschaftsraum                     | • ...                              |
| • Keller                                |                                    |

<sup>9</sup> Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept Prävention vor sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Erzbistum Berlin, Seite 20-26.



## Methode Mit der Kamera unterwegs

### Ziel:

Kinder stellen ihre Lieblingsorte und Örtlichkeiten in der Pfarrei, Einrichtung, im Verband dar, die sie meiden und entwickeln Verbesserungsideen.

### Dauer:

ca. 75 Minuten

### Materialien:

Digitalkamera/Handy mit Kamerafunktion pro Kleingruppe

### Ablauf:

Die Gruppe teilt sich in 2er/3er Gruppen auf. Jedes Paar/ jede Gruppe bekommt eine Kamera mit dem Auftrag, Bilder von ihren Lieblingsorten und den Orten, die sie nicht mögen oder unheimlich finden, zu machen.

Anschließend werden die Bilder als Diashow gezeigt, wobei die Kinder begründen, was sie an den Orten mögen bzw. was nicht. Anschließend kann mit den Kindern überlegt werden, wie unsichere Orte sicherer oder schöner werden und welche Wünsche sie für die Örtlichkeiten der Einrichtung sonst noch haben.

Aus den Fotos mit den Wünschen können auch Plakate hergestellt werden, die anderen Gruppen der Einrichtung vorgestellt werden.

### !!!

Die Methode soll Kindern keine Angst machen und Phantasien freisetzen, wo überall Gefahren lauern, sondern die Perspektive von Kindern auf angenehme und unangenehme Örtlichkeiten sichtbar machen. Daraus kann viel Potential für Veränderungswünsche gewonnen werden, (nur) ein kleiner Teil davon wird auch für die Risikoanalyse nutzbar sein können.

# III. VERHALTENSKODEX

## Was ist ein Verhaltenskodex?<sup>10</sup>

In der Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch in katholischen Institutionen hat sich immer wieder gezeigt, dass Täterinnen und Täter ihr Vorgehen strategisch geplant und ihre Machtpositionen auch angesichts fehlender, unklarer oder nicht transparenter Regeln gezielt ausgenutzt haben.

In der Regel geht dem sexuellen Missbrauch neben der Manipulation der Betroffenen und des Umfeldes eine Reihe sich steigernder Grenzüberschreitungen voraus. Diese Grenzüberschreitungen sind für das Umfeld aufgrund fehlender Verhaltensregeln entweder kaum ersichtlich oder sie werden, wenn sie bemerkt werden, jede für sich betrachtet nicht als sonderlich problematisch angesehen oder nicht richtig gedeutet, (bspw., „die bzw. 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.

Im Verhaltenskodex werden die Regeln festgehalten, die in der Pfarrei, der Einrichtung oder im Verband den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz sowie ein achtsames Miteinander zum Ziele haben und verbindlich gelten.

Solche klaren Verhaltensregelungen sollen zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen. Sie verringern 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. Gleichzeitig gibt ein Verhaltenskodex Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und kann so auch vor falschem Verdacht schützen.

## Kultur der Achtsamkeit<sup>11</sup>

Zum Präventionsbaustein Verhaltenskodex gibt es einen zweiten inhaltlichen Zugang, der sich aus den Überlegungen der deutschen Bischöfe zu einer Kultur der Achtsamkeit ergibt.

Danach ist Ziel der präventiven Arbeit, »am Aufbau einer ›Kultur der Achtsamkeit‹ mitzuwirken. (...)

*Die Kultur der Achtsamkeit besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln, die in tief empfundenen Gefühlen der Billigung oder der Missbilligung verankert sind. Diese Kultur wird getragen von Fachwissen und einer Feedbackkultur. Es geht um ein anderes Handeln: 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 Gesehene früher (also rechtzeitig) zu bemerken.*

*Mehr Achtsamkeit hilft, eine sicherere Umgebung für Kinder und Jugendliche oder Erwachsene Schutzbefohlene aufzubauen und feinfühlicher dafür zu werden, wie die Rechte von Mädchen und Jungen, jungen Frauen*

<sup>10</sup> In enger Anlehnung an Erzbistum Berlin: Schutzkonzept Prävention, Arbeitshilfe, 2015, Seite 27-49.

<sup>11</sup> s. ebenda.

*und Männern oder Erwachsenen 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 den 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.»<sup>12</sup>*

Für einen Verhaltenskodex stellt diese Perspektive die jeweilige Kultur des Umgangs in einer Institution und die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt.

Sie setzt darauf, dass Regeln Ausdruck dieser Haltung und Kultur der Achtsamkeit sind und von den Beteiligten partizipativ erstellt werden. Übertretungen und Fehler müssen offen angesprochen und reflektiert werden können und es muss sichergestellt werden, dass ein *»einmal aufgestellter Verhaltenskodex regelmäßig daraufhin überprüft wird, ob er ein Miteinander der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung sowie den Einsatz für die Kinderrechte zu entfalten hilft«.*<sup>13</sup>

In diesem Sinne trägt ein Verhaltenskodex mit dazu bei, die Qualität der Arbeit in einer Institution zu sichern und zu verbessern.

## **Verhaltenskodex – Regelungen im Bistum Limburg**

Der Verhaltenskodex im Bistum Limburg ist ein Bestandteil eines institutionellen Schutzkonzeptes, das jeder Rechtsträger für seine Arbeitsfelder mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen erstellen soll.

Jeder Rechtsträger gewährleistet, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber Erwachsenen Schutzbefohlenen sicherstellen (Verhaltenskodex), im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt werden.

Der Verhaltenskodex orientiert sich am präventiven Standard, der in der Selbstverpflichtungserklärung des Bistums verortet ist. Die Koordinationsstelle unterstützt die Erarbeitung des Verhaltenskodex mit entsprechenden Materialien. Der Verhaltenskodex ist der Koordinationsstelle Prävention zur Prüfung und Genehmigung vorzulegen.

Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sollen vom Rechtsträger in geeigneter Weise veröffentlicht werden.

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

<sup>12</sup> Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, a.a.O., S.46f.

<sup>13</sup> Zimmer u.a., a.a.O., S.237

Sofern ein Rechtsträger Einrichtungen und Dienste in sehr unterschiedlichen Bereichen betreibt, empfiehlt es sich, für jeden einen eigenen Verhaltenskodex zu entwickeln. Es ist auch möglich, dass jede einzelne Einrichtung, in Abstimmung mit dem Rechtsträger, einen eigenen Verhaltenskodex entwickelt.<sup>14</sup>

### Ziele eines Verhaltenskodex<sup>15</sup>

Klare und transparente Regeln für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit sollen dazu beitragen

1. eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz;
2. Kinder und Jugendliche vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen;
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und vor falschem Verdacht zu schützen;
4. den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität in der Pfarrei, Einrichtung, im Verband zu verbessern;
5. das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt in einer Pfarrei, Einrichtung oder im Verband wachzuhalten.

### Dazu ist es notwendig, dass...

- a. die Regelungen im Verhaltenskodex von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam erarbeitet und getragen werden;
- b. Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und deren Sorgeberechtigte bei der Erstellung eines Verhaltenskodex einbezogen werden;
- c. die Regelungen im Verhaltenskodex konkret, verständlich und praktikabel sind und zur Institution und ihren Bedingungen und Abläufen passen;
- d. der Verhaltenskodex neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gemacht und regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin überprüft und ggf. in Abstimmung mit den Trägerverantwortlichen weiterentwickelt wird;
- e. der Verhaltenskodex allen Personen, die in der Pfarrei, in der Einrichtung, im Verband ein Angebot nutzen oder besuchen, bekannt gemacht wird;
- f. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zu jeder Zeit die Möglichkeit haben, sich über die Regelübertretungen zu beschweren.

In der pädagogischen, erzieherischen, pastoralen und pflegerischen Arbeit ist Vertrauen eine wichtige Grundvoraussetzung.

Die in diesen Arbeitsfeldern bestehende Beziehungsarbeit soll durch einen Verhaltenskodex nicht verhindert oder behindert werden. Der Verhaltenskodex dient der Unterstützung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, professionelle Beziehungen im Hinblick auf ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang persönlich und miteinander regelmäßig zu reflektieren.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Im Bistum Limburg wurde kein diözesaner Verhaltenskodex entwickelt, um den unterschiedlichen Institutionen die Möglichkeit zu geben, ihre Situation im je eigenen Verhaltenskodex abzubilden.

<sup>15</sup> Vgl. Erzbistum Berlin: Schutzkonzept Prävention. Arbeitshilfe. 2015, Seite 31.

<sup>16</sup> Vgl. Erzbistum Berlin: Schutzkonzept Prävention. Arbeitshilfe. 2015. Seite 32.

## Umgang mit Regelübertretungen

In der Realität kann es zu Überschreitungen eines Verhaltenskodex aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit heraus kommen. Wichtig ist, dass es einen offenen Umgang damit gibt. Das bedeutet, dass Übertretungen des Verhaltenskodex bei einer im Kodex festgelegten Stelle (z.B. der Einrichtungsleitung oder dem entsprechenden Team) transparent gemacht und sofern notwendig, aufgearbeitet werden. Wenn Übertretungen geheim gehalten oder von Leitungsmitgliedern oder Kolleginnen und Kollegen gedeckt werden, wird die Chance der professionellen Aufarbeitung und Qualitätssicherung vertan. Problematisch wäre so ein Vorgehen zudem mit Blick auf für Täterinnen und Täter typisches Verhalten, von dem sich alle im Sinne einer Kultur der Aufrichtigkeit und Fehleroffenheit unabhängig von Freundschaft oder Loyalität absetzen sollten. Der Gefahr der Bagatellisierung und „des nicht wahrhaben Wollens“, die solchen Situationen innewohnt, sollte aktiv entgegengewirkt werden.

Dieser beschriebene offene Umgang mit Regelübertretungen wird in der Praxis nur möglich sein, wenn er nicht automatisch und zwangsläufig mit dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Sanktionen verbunden ist.

Die Bereitschaft, ein eigenes Fehlverhalten oder das einer Kollegin oder eines Kollegen transparent zu machen, wird umso eher möglich sein, je mehr es in einer Pfarrei, einer Einrichtung oder einem Verband zur Selbstverständlichkeit gehört, sein berufliches oder ehrenamtliches Handeln transparent zu machen, sich kollegialem Feedback zu stellen und dieses einzufordern, um sich zu verbessern und die eigenen »blinden Flecken« zu überwinden.

Aus Kinderschutzperspektive ist dieser Ansatz von Fehleroffenheit in einer Einrichtung allerdings nur unter der Maßgabe von Transparenz möglich. Fehler sollen in jedem Fall ausführlich reflektiert und konstruktiv bearbeitet werden, um eine Wiederholung zu verhindern.

Dennoch kann bzw. muss in einer Einrichtung mit einer Kultur von Fehleroffenheit u.U. ein Fehlverhalten, das die Dienstordnung verletzt, auch dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Unabhängig vom Verhaltenskodex besteht für hauptamtliche kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verpflichtung, bei Auffälligkeiten anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Verdacht eines sexuellen Übergriffes oder des sexuellen Missbrauchs aufkommen lassen, die zuständige Person der Leitungsebene und die beauftragte Ansprechperson für Verdachtsfälle entsprechend der Interventionsordnung des Bistums Limburg zu informieren,<sup>17</sup> „...alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst haben schnellstmöglich die Zustände Person der Leitungsebene der Institution, bei der sein beschäftigt sind, über diesbezügliche Sachverhalte und Hinweise, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Sie können sich auch direkt an die beauftragten Ansprechpersonen wenden.

*Unter Wahrung der Bestimmungen über das Beichtgeheimnis .. besteht im Rahmen von seelsorgerischen Gesprächen die Pflicht zur Weiterleitung an eine der beauftragten Ansprechpersonen immer dann, wenn Gefahr für Leib und Leben droht sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein können...“.*

<sup>17</sup> Leitlinien für den Umgang mit sex. Missbrauch Minderjähriger... im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, Amtsblatt des Bistums Limburg Nr. 121/2013, S.609. Vgl. auch Erläuterungen für SeelsorgerInnen im Bistum Limburg zu den „Leitlinien für den Umgang mit sex. Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere MitarbeiterInnen im Bereich der DBK, [www.praevention.bistumlimburg.de](http://www.praevention.bistumlimburg.de).

### **Begriffsklärung: Verdacht – Vermutung**

#### **Verdacht:**

Es liegen konkrete Hinweise auf grenzverletzendes Verhalten und/oder sexuelle Übergriffe vor.

#### **Vermutung:**

Es liegen keine konkreten Hinweise vor, der Beobachtende hat ein bestimmtes Gefühl oder Ahnung.

### **Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen**

Bei der Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen in der Erarbeitung eines Verhaltenskodex geht es darum, deren Perspektiven wahrzunehmen und angemessen zu berücksichtigen. Insbesondere bei Kindern muss aber vermieden werden, auf diesem Wege Ängste zu schüren. Dies gelingt umso eher, je mehr mit den Kindern im Vorfeld präventiv gearbeitet worden ist und sie eine Vorstellung von sexualisierter Gewalt haben.

Hier bieten sich Methoden an, die eine eher allgemeine Fragestellung aufgreifen, wie z.B. „Was brauchst du, damit du dich hier wohlfühlst?“.

Um Perspektiven von Kindern und Jugendlichen kennenzulernen, kann, insbesondere in großen Einrichtungen, die exemplarische Mitarbeit einiger Jugend- oder Verbandsgruppen, Firm- und Kommunionvorbereitungsgruppen, Gruppen in Kitas, Schulklassen o.ä. ausreichend sein. Eine Beteiligung von Kindern und Jugendlichen in den Entscheidungsgremien katholischer Einrichtungen kann in den allermeisten Bereichen z.B.

durch die Jugendsprecherinnen bzw. -sprecher im Pfarrgemeinderat, Sprecherinnen bzw. Sprecher in Kinderkonferenzen, Delegierte in Verbandsausschüssen gewährleistet werden.

Wo die Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen noch nicht ausreichend berücksichtigt ist, sollte dies, auch unabhängig von der Entwicklung eines Verhaltenskodex, baldmöglichst gewährleistet werden. Denn systematische Partizipation stärkt Kinder und Jugendliche und verringert das Machtgefälle gegenüber den Erwachsenen in den Pfarreien, Einrichtungen und Verbänden.

Zur Einbeziehung gehört weiterhin, dass alle Kinder und Jugendliche über den beschlossenen Verhaltenskodex einer Einrichtung altersangemessen informiert werden. Dabei kann es vorkommen, dass der Verhaltenskodex Regeln enthält, die Kindern und Jugendlichen nicht gefallen (z.B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen einzelnen Kindern keine privaten Geschenke“). Hier gilt es, nicht nur altersangemessen zu informieren, sondern auch Sinn und Absicht zu erläutern.

## Was ist zu tun?

1. Der Arbeitskreis diskutiert unterschiedliche Entwürfe von Verhaltenskodizes<sup>18</sup> und entwickelt daraus auf Grundlage der eigenen Risikoanalyse einen passgenauen Entwurf für die eigene Pfarrei, Einrichtung oder den eigenen Verband.
2. Der neue Entwurf wird zeitnah von den Mitgliedern des Arbeitskreises ihren jeweiligen Gruppen und Gremien vorgelegt, damit alle Beteiligten sich damit auseinandersetzen können. Ihre Rückmeldungen fließen zurück in den Arbeitskreis.
3. Dieser Entwurf wird dann im Rahmen von Pastoralteams, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen, Dienstbesprechungen, Elternabenden, Gruppenleiterinnen- und Gruppenleitertreffen oder Veranstaltungen zum Thema sexualisierte Gewalt vorgestellt. Die Rückmeldungen werden gesammelt und im Arbeitskreis besprochen.
4. Der Entwurf eines ISK ist der Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt zur Prüfung und gemeinsamen Initiierung der weiteren, erforderlichen Schritte zur Implementierung vor Ort vorzulegen. Danach wird das ISK entsprechend seiner Bestimmungen vor Ort bekannt gemacht und in Kraft gesetzt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle ehrenamtlichen Tätigen erkennen durch ihre Unterschrift den Verhaltenskodex an.
5. Der Verhaltenskodex ist vom Rechtsträger festzuhalten und in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
6. Der Arbeitskreis überlegt sich, wie der Verhaltenskodex in der Pfarrei, in der Einrichtung oder im Verband sichtbar gemacht wird (z.B. durch Plakataktionen, Pfarrbrief, Flyer, Homepage usw.), sozusagen als Visitenkarte und Verpflichtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre achtsame und grenzachtende Haltung für sichere Orte zu sorgen.
7. Die geschulte Fachkraft für Prävention oder eine andere damit beauftragte Person sorgt für eine fortwährende Überprüfung und Weiterentwicklung des Verhaltenskodex.
8. Der Arbeitskreis beschließt hierfür einen angemessenen Zeitraum zur Überarbeitung.

---

<sup>18</sup> z.B. Bistum Hildesheim (Fundgrube: Internet, Stichwort: Verhaltenskodex).



## INHALTE EINES VERHALTENSKODEX

Bevor die einzelnen Regeln im Verhaltenskodex dargestellt werden, sollten in einer Einleitung oder Präambel die Ziele des Verhaltenskodex benannt werden. Es sollte deutlich werden, dass es nicht um die Überregelung der pädagogischen oder pastoralen Arbeit geht, sondern um die Konkretisierung einer Haltung in besonders sensiblen Bereichen - als Schutz für Kinder und Jugendliche, als Sicherheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und als Qualitätsmerkmal der Einrichtungskultur.

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollten sich die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln insbesondere auf folgende Bereiche beziehen:

- Gestaltung von Nähe und Distanz,
- Angemessenheit von Körperkontakt,
- Sprache, Wortwahl und Kleidung,
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,
- Beachtung der Intimsphäre,
- Geschenke und Vergünstigungen,
- Disziplinierungsmaßnahmen,
- Veranstaltungen mit Übernachtung,
- Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex.

## ANREGUNGEN FÜR DIE ERSTELLUNG EINES VERHALTENSKODEX

Die folgenden Ausführungen sollen Anregungen geben und Hilfestellung bei der Erarbeitung eines eigenen Verhaltenskodex sein und verstehen sich nicht als Kopiervorlage. Es sollte im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich einer Pfarrei, Einrichtung oder eines Verbandes sehr genau entschieden werden, welche Regelungen anwendbar sind, welche Bereiche weniger Relevanz haben und was noch fehlt. Eine Überregulierung sollte vermieden werden.

### **Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen**

In der pädagogischen, erzieherischen, pastoralen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dabei ist darauf zu achten, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nicht bei den betreuten Minderjährigen.



### Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Ein Kind / Jugendliche/-r darf nicht besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden, es sei denn, es ist pädagogisch begründet und notwendig und im entsprechenden Team abgesprachen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bauen keine privaten Freundschaften zu betreuten Kindern oder Jugendlichen auf. Es findet keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen statt (z.B. private Treffen, private Urlaube).
- Angebote von privaten Dienstleistungen oder vergüteten Tätigkeiten durch Personensorgeberechtigte, Kinder oder Jugendliche sind abzulehnen (z.B. Babysitterdienste, zusätzliche Förderung).
- Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen/-kontakte zu betreuten Kindern oder Jugendlichen bzw. deren Familien sind offenzulegen.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert und nicht abfällig kommentiert.
- Private Sorgen und Probleme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben in der professionellen Beziehungsgestaltung nur einen Platz, wenn sie dem pädagogischen Prozess dienlich sind (z.B. als thematischer Anknüpfungspunkt).
- ...

### Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen und Nähe gehören zur pädagogischen und mitunter auch zur pastoralen Begegnung. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden. Entscheidend ist, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen ist. Sie setzen die freie und in besonderen Situationen auch die erklärte Zustimmung durch die Minderjährigen voraus, d.h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Für die Grenz-wahrung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich, auch wenn Impulse von Minderjährigen nach zu viel Nähe ausgehen sollten.

Positiv formuliert ist körperliche Nähe in Ordnung,

- wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperliche Nähe erfüllen;
- wenn die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl der Kinder und Jugendlichen zu jeder Zeit entspricht;
- wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen;
- wenn Kinder und Jugendliche weder manipuliert noch unter Druck gesetzt werden;
- wenn die Gruppe nicht unangemessen berührt oder irritiert wird,
- wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei körperlicher Nähe, auch in Vorbildfunktion, auf eigene Grenzen achten;
- wenn Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergriffen werden.

### Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht wird und sie die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.
- ...

### Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen. Jede durch Wertschätzung geprägte Form persönlicher Interaktion und Kommunikation und ein auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepasster Umgang können hingegen das Selbstbewusstsein von Kindern und Jugendlichen stärken.

### Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische Witze), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.
- Verbale und nonverbale Interaktionen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag und sind auf die jeweilige Zielgruppe angepasst.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z.B. Kleidung, die den Blick auf die Brust oder Genitalien ermöglicht / betont oder Kleidung, die Unterwäsche absichtlich hervorhebt).
- ...

### Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne des Jugendschutzes und eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

### Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Es wird respektiert, wenn Kinder oder Jugendliche nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf ihrer und der Zustimmung der Personensorgeberechtigten. Anvertraute dürfen weder in unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen...) noch in anzüglichen Posen fotografiert oder gefilmt werden.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen keine privaten Internetkontakte mit Kindern oder Jugendlichen der Einrichtung (z.B. soziale Netzwerke, Email, WhatsApp), zulässig sind lediglich dienstliche und pädagogisch begründete. Sie grenzen sich von medialen Kontaktanfragen der ihnen anvertrauten jungen Menschen grundsätzlich ab (z.B. Freundschaftsanfragen bei Facebook).

- Nutzung und Einsatz von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verboten.
- ...

### Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Kinder und Jugendlichen als auch der betreuenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen.

#### Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Vor dem Betreten von Schlafzimmern wird angeklopft.
- Sanitarräume werden nur von gleichgeschlechtlichen Bezugspersonen betreten. Reinigungspersonal, Hausmeisterinnen und Hausmeister, und sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kündigen ihr Betreten an.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Minderjährige duschen getrennt, zudem nach Geschlechtern separat.
- Bei pflegerischen Handlungen (z.B. wickeln) und medizinischer Ersthilfe sind individuelle Grenzen und die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen zu respektieren: Es wird altersentsprechend erklärt, welche Versorgungshandlung notwendig ist. Minderjährige entkleiden sich nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist und werden andernfalls gebremst. Es wird kein Zwang ausgeübt. Im Zweifelsfall sind die Personensorgeberechtigten einzubeziehen und medizinische Hilfe in Anspruch zu nehmen.
- ...

### Geschenke und Vergünstigungen

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Vielmehr können sie, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern oder Jugendlichen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit und das Gefühl fördern, „man schuldet der oder dem anderen jetzt etwas“. Dies gilt umgekehrt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Annahme von Geschenken.

#### Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Private Geldgeschäfte mit anvertrauten Kindern und Jugendlichen (z.B. Geld leihen, etwas verkaufen) sind ebenso wie Geschenke an einzelne Minderjährige, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters stehen, nicht erlaubt.
- Geschenke einzelner Kinder, Jugendlicher oder deren Angehöriger dürfen nur angenommen werden, wenn sie im Team transparent gemacht werden.
- ...

## Disziplinierungsmaßnahmen

Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist aufgrund unterschiedlicher Wirkungen gut zu durchdenken und transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf, jemanden, möglichst durch Einsicht, von einem bestimmten Verhalten abzubringen. Deswegen ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch für die von Konsequenzen betroffene Person plausibel sind.

### Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- die Nichteinhaltung von Regeln wird mit Konsequenzen sanktioniert, die in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen.
- Disziplinierungsmaßnahmen werden im entsprechenden Team transparent gemacht.
- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung oder Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt.
- etwaige Einwilligungen von Schutzbefohlenen in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug dürfen nicht beachtet werden.
- ...

## Veranstaltungen mit Übernachtung

Übernachtungen auf Ausflügen und Fahrten sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen, die grundsätzlicher Regeln zur Unterbringung und Übernachtung bedürfen. Es kann jedoch vorkommen, dass es aufgrund der Raumsituation oder aufgrund einer bewussten pädagogischen Entscheidung zu Abweichungen kommt (z.B. gemeinsame Übernachtung in Turnhalle oder Zelten). Hier sind im Vorfeld Transparenz und die Zustimmung der Personensorgeberechtigten notwendig.

### Mögliche Verhaltensregeln könnten sein:

- Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtung, an denen Mädchen und Jungen teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Team begleitet.
- Bei Ausflügen, Fahrten oder Ferienfreizeiten übernachten Teilnehmerinnen und Teilnehmer einerseits und Begleiterinnen und Begleiter andererseits in getrennten Räumen/ Zelten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten oder aus pädagogischen Gründen bedürfen der Zustimmung der Personensorgeberechtigten und der jeweiligen Einrichtungsleitung bzw. Trägerverantwortlichen.
- Mädchen und Jungen übernachten in unterschiedlichen Zimmern oder Zelten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten oder aus pädagogischen Gründen bedürfen der Zustimmung der Personensorgeberechtigten und der jeweiligen Einrichtungsleitung bzw. Trägerverantwortlichen.
- Kinder und Jugendliche übernachten nicht in Privatwohnungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- ...

### **Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex**

Regeln ergeben nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich von typischem Täterinnen- bzw. Täterverhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch geregelt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind, z.B. gegenüber der Einrichtungs- oder Bereichsleitung, gegenüber dem jeweiligen Team oder auch als formlose Notiz in einem Dokumentationsbuch.

#### **Mögliche Regeln könnten sein:**

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Alles, was Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sagen oder tun, darf weiter erzählt werden, es gibt darüber keine Geheimhaltung.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleginnen oder Kollegen gegenüber der Einrichtungsleitung transparent.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen und Supervision.
- ...

## METHODEN ZUR BETEILIGENDEN ERARBEITUNG<sup>19</sup>

### Methode Film „... das merk ich am Herz“

#### Ziel:

Sensibilisierung für die Perspektiven von Kindern und Jugendlichen zum Thema Nähe & Distanz und Stärkung einer Kultur der Achtsamkeit.

#### Dauer:

ca. 20 Minuten

#### Materialien:

Film „... das merk ich am Herz“ vom Katholischen Netzwerk Kinderschutz im Erzbistum Berlin, Laptop, Beamer & Boxen

#### Ablauf:

Der Film wird vorgeführt. Anschließend tauschen sich jeweils 3-4 Personen aus zu den Fragestellungen:

- Welche Szenen haben mich besonders berührt?
- Welche Botschaften geben die Kinder und Jugendlichen den Erwachsenen mit auf den Weg?

Die Hauptbotschaften des Films aus Sicht des Produktionsteams sind:

- Kinder und Jugendliche empfinden die Nähe & Distanz von Erwachsenen persönlich sehr unterschiedlich
- Kinder und Jugendliche wissen aber sehr genau, was sie angenehm finden und was nicht. Erwachsene sollen sie einfach mal fragen!
- Erwachsene sollen Kindern und Jugendlichen zuhören und ihnen Raum geben, mit ihnen zu reden

Der Film (Dauer ca. 5min) findet sich als Kleinformat unter

<http://www.katholisches-netzwerk-kinderschutz.de/jugend/kinder/netzwerk-kinderschutz/>. Ein Link zum kostenlosen Download einer Präsentationsversion kann angefragt werden beim Präventionsbeauftragten des Erzbistums Berlin, burkhard.rooss@erzbistumberlin.de.

Beim Einsatz des Films bei Kindern und Jugendlichen könnten folgende Fragestellungen mit Blick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung aufgegriffen werden:

- Was habe ich auch schon mal so erlebt?
- Was mag ich, was stört mich am Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?
- Worauf sollten die Erwachsenen in der Einrichtung besser achten?

<sup>19</sup> Übernommen aus der Arbeitshilfe zu Institutionellen Schutzkonzepten des Erzbistums Berlin. 2015, Seite 44.

## METHODE VERHALTENSAMPEL<sup>20</sup>

### Ziel:

Gespür für sensible Situationen in der professionellen Gestaltung von Beziehungen zu Kindern/ Jugendlichen und Stärkung einer Kultur der Achtsamkeit.

### Dauer:

ca. 60 Minuten

### Materialien:

Karten/ Zettel mit vorgefertigten Situationsbeschreibungen

### Ablauf:

In Kleingruppen werden die Situationsbeschreibungen nach folgenden Kategorien sortiert (ca. 20min):

- Grün = völlig in Ordnung
- Gelb = kommt darauf an
- Rot = das geht gar nicht.

Anschließend werden die Ergebnisse der Kleingruppen verglichen und ausgewertet (ca. 40min). Am spannendsten ist die Konzentration auf unterschiedliche Eingruppierungen und auf den gelben Bereich unter der Fragestellung, worauf es denn ankommt. Wann wäre die Situation völlig in Ordnung und wann ginge sie gar nicht? Auf diese Weise lassen sich wichtige Aspekte für die Entwicklung eines Verhaltenskodex in den folgenden Themenbereichen herausarbeiten:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Beachtung der Intimsphäre
- Geschenke und Vergünstigungen
- Disziplinierungsmaßnahmen
- Veranstaltungen mit Übernachtung

### !!!

Es muss nicht jede einzelne Situation einvernehmlich ausdiskutiert werden. Deutlich werden sollen aber die Gefährdungspotentiale für Kinder und Jugendliche, die sich hinter manchen Verhaltensweisen/ Situationen verbergen.

<sup>20</sup> Nach Schulungsmaterialien im Erzbistum Berlin und der Präventionsfachstelle Strohhalm e.V., Berlin, Seite 45

### Mögliche beispielhafte Situationen, die für den eigenen Arbeitsbereich angepasst werden müssen:<sup>21</sup>

- Eine Mitarbeiterin hält sich auch nach der Arbeitszeit auf dem Gelände der Einrichtung auf, weil dort immer so viel los ist.
- Der Physiklehrer trifft sich regelmäßig mit Ex-Schülern in der Kneipe.
- Ein Kind hat kein Taschengeld mit, in der Cafeteria bekommt es eine kleine Süßigkeit geschenkt.
- Kinder fragen einen Mitarbeiter, ob er ihnen die Werkstatt zeigen kann.
- Die Referentin lädt zwei Kinder in ihre Wohnung zum Kuchenessen ein.
- Die Sportlehrerin zieht sich gemeinsam mit den Mädchen in der Sammelumkleide des Schwimmbads um.
- Ein Mitarbeiter nimmt ein Kind in den Arm, das von der Schaukel gefallen ist, um es zu trösten.
- Eine Mitarbeiterin macht Fotos von den Kindern, weil die so süß sind.
- In der 8. Stunde gibt der Mathelehrer Einzel-Förderunterricht.
- Der Mitarbeiter schreit ein Kind an, um es vor dem herannahenden Auto zu warnen.
- Eine Mitarbeiterin trägt gerne Oberteile mit sehr weitem Ausschnitt.
- Der Geschichtslehrer schickt seiner Klasse Material für die Hausaufgaben über WhatsApp.
- Ein Gerüst braucht mal wieder einen neuen Anstrich, der Hausmeister unterhält sich bei der Arbeit lebhaft mit den zuschauenden Kindern.
- Die Kinder benehmen sich mal wieder unmöglich. Die Reinigungskraft ermahnt sie, dass sie endlich mit dem Unsinn aufhören sollen.
- Eine Mitarbeiterin leiht einem Kind einen Euro, weil es sich ein Eis kaufen möchte und die Taschengeldauszahlung in der Gruppe erst am nächsten Tag ist.
- Eine Lehrerin gibt einem schwachen Schüler Tipps für die kommende Klassenarbeit und sagt: „Das muss aber unter uns bleiben.“
- Die Kinder kuscheln sich beim Vorlesen eines Buches eng an die Erzieherin.
- Der Freiwilligendienstleistende spielt in der Pause gerne mit den Kindern einer Gruppe Tischtennis.
- Die Gruppenleiterinnen auf der Sommerfahrt duschen im Sanitärhaus zusammen mit den Teilnehmerinnen.
- Ein Mitarbeiter tauscht mit den Jugendlichen auf Facebook die neuesten Infos aus.
- Ein Religionslehrer engagiert sich in der Pfarrgemeinde ehrenamtlich in der Erstkommunionvorbereitung und lässt sich dort – anders als in der Schule – duzen.
- Die Kinder eines Lehrers sind an der gleichen Schule, an der er unterrichtet. Regelmäßig hat er Freundinnen seiner Tochter aus der Schule bei sich zu Hause zu Gast, die auch gerne dort übernachten.
- Die Horterzieherin überprüft auf der Ferienfahrt alle Jungen und Mädchen nach dem Duschen auf Zeckenbisse.
- Der Chemielehrer beglückwünscht seinen Schüler zur guten Note, legt den Arm um ihn und klopft ihm anerkennend auf die Schulter.
- Der Trainer kontrolliert, ob sich alle Jungs nach dem Sport unter der Dusche auch abseifen.

<sup>21</sup> In Anlehnung an Bistum Münster, Bischöfliche Präventionsbeauftragte 2012: Hinsehen und schützen, Arbeitshilfe für Präventionsschulungen im Bistum Münster, Themenbereich D, S. 25-28.



- Eine Gemeindefereferentin legt sich auf dem Erstkommunionwochenende kurz zu einer Grundschülerin ins Bett, weil das Kind Heimweh hat und sie es trösten will.
- Die Schülerinnen und Schüler werden auf der Klassenfahrt von zwei Lehrerinnen begleitet.
- Der Hausmeister soll einen tropfenden Wasserhahn reparieren. Beim Betreten des Waschraums überrascht er einen Jungen beim Duschen.
- In der Mittagspause geht eine Gruppenleiterin der Sommerfahrt die Stehtoiletten der Jungen kontrollieren, weil dort oft gespielt und Unfug gemacht wird.
- Die Klassenlehrerin spendiert einem Kind aus ihrer Klasse regelmäßig ein Mittagessen, weil es von zu Hause kein Essen mitbekommt.
- Die Erzieherin cremt das Kind nach dem Wickeln im Intimbereich ein.
- Ein Lehrer geht mit einer 15-jährigen Schülerin seiner Schule ins Kino.
- Ein Mitarbeiter macht in der Pause bei der Dienstbesprechung gerne mal einen sexistischen Witz.
- Ein Praktikant bandelt mit einer 17-jährigen aus der Wohngruppe an.
- Der Pfarrer schenkt der Oberministrantin zum Geburtstag einen 20 Euro Gutschein für Douglas.
- Beim Geräteturnen rutscht die Sportlehrerin bei der Hilfestellung ab und berührt den Schüler versehentlich zwischen den Beinen.
- Der Erzieher zieht sich mit einem einzelnen Kind in Nebenräume für spezielle Sprachförderung zurück.
- Der Firmkatechet trifft sich im Chat mit einem 15-jährigen Firmling, sie sprechen dort über sexuelle Wünsche und Phantasien.
- Die Schulsekretärin leistet einem Kind im Erste-Hilfe-Raum Gesellschaft, damit es nicht so alleine ist.
- Beim Betreten eines Jungenzimmers überrascht die Erzieherin die Jungen beim Umziehen.
- Fotos von der Erstkommunionfahrt werden auf der Homepage der Gemeinde veröffentlicht.
- Ein Schüler muss als Strafe um 7.00 Uhr den Geräteschuppen aufräumen, der Hausmeister soll auf ihn aufpassen.
- Ein Mitarbeiter organisiert und begleitet in den Ferien eigenverantwortlich Reisen für Jugendliche aus seiner Einrichtung.
- Die Erzieherin gibt einem Kind zum Mittagsschlaf einen Kuss auf die Wange.

## Methode Ampelplakat „Was dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht?“<sup>22</sup>

### Ziel:

Kinder/Jugendliche tragen zusammen, welches Verhalten sie an den erwachsenen Bezugspersonen nicht mögen.

### Dauer:

ca. 75 Minuten

### Materialien:

Blätter und Stifte, Materialien zur Plakaterstellung

### Ablauf:

Die Kinder/Jugendlichen werden gebeten, anonym auf einem Blatt aufzuschreiben, was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung ihrer Ansicht nach nicht dürfen. Die Antworten werden ausgewertet und auf die drei Kategorien verteilt:



Dieses Verhalten schadet Kindern und Jugendlichen und ist deshalb **verboten**. Betreuerinnen und Betreuer können dafür bestraft werden.

*Wir wünschen uns, dass Kinder und Jugendliche sich so schnell wie sie können jemandem anvertrauen, damit sie geschützt werden können.*



Dieses Verhalten ist nicht **o.k.** und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen schädlich.

*Wir wünschen uns, dass Kinder und Jugendliche dieses Verhalten mitteilen, damit wir es klären und ändern können.*



Dieses Verhalten ist **sinnvoll**, gefällt Kindern und Jugendlichen aber oftmals nicht.

*Wir wünschen uns, dass Kinder und Jugendliche nachfragen, wenn sie den Sinn des Verhaltens nicht verstehen.*

Die Ergebnisse werden auf einem Ampelplakat festgehalten und aufgehängt.

### !!!

Die Sortierarbeit ist nicht ganz einfach und sollte in Rücksprache mit den Kindern/ Jugendlichen geschehen. Ein Ampelplakat kann auch für eine ganze Einrichtung entwickelt werden, dies erfordert natürlich mehr Zeit und Rücksprache.

Die Methode lässt sich auch als Risikoanalyse einsetzen.

<sup>22</sup> Verhaltensampel vom Evang. Diakonieverbund Schweicheln [http://www.ejh-schweicheln.de/UeberUns/Materialien?action=download&upname=Verhaltensampel\\_2009.pdf](http://www.ejh-schweicheln.de/UeberUns/Materialien?action=download&upname=Verhaltensampel_2009.pdf), abgerufen am 25.8.2015.

# IV. BERATUNGS- & BESCHWERDEWEGE

## INTERVENTION UND NACHHALTIGE AUFARBEITUNG

### Was versteht man unter Beschwerdemanagement?

Ein gutes Beschwerdemanagement ist ein wichtiger Aspekt der Prävention. Es stellt sicher, dass Grenzüberschreitungen frühzeitig benannt und gemeldet werden. Und es bietet die Chance zur Veränderung!

„Ein Kind muss sich durchschnittlich an sieben Personen wenden, bis es auf einen Menschen trifft, der ihm zuhört, glaubt oder Hilfe anbietet. Das bedeutet, dass einige sofort Hilfe bekommen, andere sich mehrmals dazu überwinden müssen, sich jemandem anzuvertrauen. Einige geben auf.“<sup>23</sup>

Unter Beschwerdemanagement verstehen wir ein Verfahren, das Beschwerdewege für alle transparent macht und einen niedrigschwelligen Zugang ermöglicht.

Alle Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle anderen Mitglieder der Pfarreien, Einrichtungen und Verbände sollten also die Möglichkeiten und Wege kennen, Beschwerden und Kritik zu äußern und Hilfsangebote zu erhalten. Ein klarer Verfahrensablauf, wie mit den Beschwerden umgegangen wird und wie eine Rückmeldung erfolgt, ist weiterer Bestandteil des Beschwerdemanagements. Darüber hinaus beinhaltet es den Auftrag, aus den Kritikpunkten zu lernen und das Institutionelle Schutzkonzept weiterzuentwickeln.

Zu den Grundvoraussetzungen eines guten Beschwerdemanagements gehört, dass die Nutzerinnen und Nutzer der Pfarreien, Einrichtungen und Verbände ihre Rechte kennen. Um sichergehen zu können, dass Beschwerdewege auch im Hinblick auf grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt genutzt werden, bedarf es einer gelebten Kultur, in welcher Kritik und Lob

von Kindern, Jugendlichen und allen in der Kirche Tätigen gehört und ernst genommen werden.

Daher geht der Anspruch nach Beschwerdewegen in Institutionellen Schutzkonzepten katholischer Träger noch weiter und richtet sich auf ein grundsätzlich vorhandenes Beschwerdemanagement, bei dem insbesondere Kinder und Jugendliche nicht nur ihre Sorgen und Kritik loswerden, sondern einen Anspruch auf ernsthafte Auseinandersetzung und eine verlässliche Rückmeldung haben.

### Beschwerdewege

- sind in der Pfarrei, Einrichtung oder im Verband im jeweiligen Arbeitsbereich zu entwickeln und an die vorhandenen Strukturen anzupassen. Es sind verschiedene Beschwerdewege möglich, die sich auf die unterschiedlichen Gruppen und Arbeitsbereiche beziehen;
- müssen unter Mitarbeit von Kindern und Jugendlichen entwickelt werden;
- müssen alltagstauglich und für alle Arten von Lob und Kritik anwendbar sein;
- müssen für alle Menschen einer Pfarrei, Einrichtung oder eines Verbandes transparent und zugänglich gemacht werden.

<sup>23</sup> Bistum Aachen: Für eine Kultur der Achtsamkeit. Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept. 2017. S. 35.

## Aufarbeitung und Nachhaltigkeit

Wenn Hinweise auf sexualisierte Gewalt eingehen, dann müssen die Verantwortlichen daraus Konsequenzen ziehen. Eine frühzeitige und schnelle Hilfe für die Betroffenen verbessert die Heilungschancen. Für die betroffenen Bereiche, in denen es zur sexualisierten Gewalt kam, hilft sie, das betroffene System wieder zu stabilisieren und die Menschen handlungsfähig zu machen. Zudem sollen aus dem Vorfall Folgerungen für die zukünftige Verbesserung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen gezogen werden.

Bei Verdachtsfällen von sexuellem Missbrauch Minderjähriger und Erwachsener Schutzbefohler durch kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des Bistums Limburg ist das vorgeschriebene Vorgehen der Interventionsordnung zu beachten.

[www.praevention.bistumlimburg.de](http://www.praevention.bistumlimburg.de)

### Was ist zu tun?

- Bestandsaufnahme dessen, wie bisher mit Beschwerden umgegangen wird;
- Koordination der Entwicklung von Beschwerdeverfahren für alle Zielgruppen;
- Bündelung der Ergebnisse und Verknüpfung mit dem Qualitätsmanagement;
- Veröffentlichung in zielgruppengerechter Sprache und Form;
- neben internen Beschwerdewegen auch externe Möglichkeiten aufzeigen (Beratungsstellen usw.).

## Fragenkatalog zur Unterstützung der Erarbeitung des Beschwerdemanagements

1. Worüber kann ich mich beschweren?
  - a. Wie wird das bekanntgegeben? (Homepage, Pfarrbrief, Newsletter...)
  - b. Wird dazu, auch in für Kinder verständlicher Ansprache, ermutigt?
  - c. Wie gewährleisten wir eine regelmäßige Aufklärung der Kinder und Jugendlichen über ihre Rechte?
2. Bei wem kann ich mich beschweren?
  - a. Fachliche Kompetenz und Befugnis der Ansprechpartnerin bzw. des Ansprechpartners?
  - b. Wer konkret ist intern zuständig?
  - c. Welche externen Beratungsstellen können genutzt werden?
  - d. Sind die zuständigen Personen bekannt und werden sie beispielsweise auf einer Infotafel vorgestellt?
3. Wie zeigen wir, dass wir Beschwerden ernst nehmen?
  - a. Welche Beschwerdemöglichkeiten bieten wir an?
  - b. Wie verhalten wir uns gegenüber Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen, die sich beschweren?
  - c. Wie gehen wir mit Beschwerden „zwischen Tür und Angel“ um?
4. Wie ist der Beschwerdeweg?
  - a. Welche Angebote gibt es dafür (z.B. Kummerkasten, Vertrauensperson innerhalb oder außerhalb der Gruppe)?
  - b. Welche zeitliche und räumliche Ausstattung ist nötig?
  - c. Wer kümmert sich um die Bearbeitung von Hinweisen, z.B. aus dem Kummerkasten?

- d. Welche staatlichen Stellen sind gegebenenfalls zu informieren (s. Zusatzinfo zu § 8a SGB VIII)?
  - e. Gibt es einen Verfahrensplan für schnelle und angemessene Hilfe, wenn ein Übergriff oder Missbrauch benannt wird?
5. Welche Beratungs- und Unterstützungssysteme sind nutzbar?
- a. Welche Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten (Beratungsstellen, Notruf, Polizei usw.) gibt es vor Ort und im Bistum?
  - b. Wie machen wir die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten den Kindern und Jugendlichen unserer Pfarrei, Einrichtung oder unseres Verbandes bekannt?
6. Wenn über die Beratungs- und Beschwerdewege Hinweise auf sexualisierte Gewalt eingehen: Wie wird mit den Beschwerden umgegangen?
- a. Sind entsprechende Handlungsleitfäden und Ansprechpersonen bekannt?
  - b. Was ist bezogen auf den Datenschutz und die Öffentlichkeitsarbeit in einem Verdachtsfall zu beachten, und wer ist dafür zuständig (Name, Telefonnummer)?
  - c. Gibt es ein Feedback an die, die sich beschwert haben? In welcher Zeit erfolgt es?
  - d. Wie soll die Dokumentation erfolgen?
7. Wie regelmäßig soll das Beschwerdeverfahren überprüft und weiterentwickelt werden?

#### **Zusatzinfo zu § 8 a SGB VIII:**

Zahlreiche Einrichtungen des Bistums (u.a. Familienbildungsstätten, Katholische Fachstellen für Jugendarbeit, Kindertagesstätten und Schulen) arbeiten nach einem Schutzkonzept gemäß § 8a SGB VIII.

Dahinter steht das Bemühen, für jede Form von Kindeswohlgefährdungen (u.a. sexueller Missbrauch, aber auch körperliche oder psychische Gefahren) sensibilisiert zu sein, Gefahrenabschätzungen vorzunehmen und notwendige Handlungsschritte einzuleiten.

Die oben genannten Einrichtungen haben dazu Schutzkonzepte erarbeitet, die entsprechende Handlungsanleitungen enthalten.

Sie können auf der Homepage der Koordinationsstelle Prävention des Bistums abgerufen oder vor Ort erfragt werden.

Diese Konzepte müssen sinnvoll mit dem zu erstellenden Institutionellen Schutzkonzept verknüpft werden.

## METHODEN ZUR BETEILIGENDEN ERARBEITUNG<sup>24</sup>

### Methode Kinderrechte<sup>25</sup>

#### Ziel:

Kinder wissen um ihre grundsätzlichen Rechte und konkretisieren sie für die Gruppe, Veranstaltung oder Einrichtung.

#### Dauer:

ca. 60 Minuten

#### Materialien:

Vorbereitete Pantomime-Begriffe, Vorbereitete Ausdrucke Kinderrechte, A4 Blätter, Stifte, Plakat, Eddings

#### Ablauf:

1. Einstieg (ca. 5min): Das Thema Kinderrechte und das Grundanliegen „jedes Mädchen und jeder Junge hat das Recht, sich hier wohlfühlen“ wird vorgestellt. Kurzes Brainstorming, was nach Ansicht der Kinder alles dazu gehört.
2. Pantomime-Battle (ca. 15min): Es werden zwei Teams gebildet, jedes wählt zwei bis drei Personen aus, die Begriffe erraten müssen. Die Ratekinder stellen sich ihrer restlichen Gruppe gegenüber auf. Die Leitung zeigt den beiden Gruppen gleichzeitig einen auf einem DIN A4 Blatt stehenden Begriff. Die Gruppen spielen gleichzeitig den Begriff für die Ratekinder pantomimisch vor. Das Team, dessen Ratekind den Begriff zuerst erraten hat, bekommt einen Punkt. Begriffe können z.B. sein: stark, Kinderrechte, Angst, wohlfühlen, Kirche, Schlägerei, Freizeit, Hilfe holen, ärgern...
3. Erarbeitung der Kinderrechte (ca. 20min): Es werden fünf Kleingruppen gebildet, jede erhält ein Kinderrecht mit entsprechender Erklärung (siehe unten). Jede Kleingruppe überlegt, in welchen Situationen dieses Recht auf der Ferienfreizeit, in der Gruppenstunde, Wohngruppe, Schule... (je nach Kontext) eine Bedeutung hat und schreibt auf, was das konkret bedeutet. Im zweiten Schritt hat die Kleingruppe die Aufgabe, ihr Recht als Standbild darzustellen.
4. Vorstellung der Rechte in der großen Gruppe (ca. 20min): Jede Kleingruppe stellt ihr Standbild vor, die anderen Kinder müssen das entsprechende Recht (dem Sinn nach) erraten. Die darstellende Kleingruppe liest ihr Recht vor und erklärt kurz, was dieses für sie bedeutet.

#### !!!

Die Rechte und Konkretisierungen sollten auf einem Plakat festgehalten und ausgehängt werden. In manchen Kontexten kann es sinnvoll sein, dass alle auf dem Plakat unterschreiben, als Zeichen dafür, dass sie diese Rechte anerkennen.

<sup>24</sup> Übernommen aus der Arbeitshilfe zu Institutionellen Schutzkonzepten des Erzbistums Berlin. 2015, Seite 62.

<sup>25</sup> Vgl. Bischöfliches Generalvikariat Trier und BDJ Trier: Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit, Trier 2015, S. 10-22. [http://www.bistum-trier.de/fileadmin/user\\_upload/docs/broschuere\\_komplett.pdf](http://www.bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/docs/broschuere_komplett.pdf), abgerufen am 21.8.2015. Weitere Methoden und Verweise finden sich z.B. unter [http://www.meine-kinderrechte.de/\\_dl/methodenmaterial.pdf](http://www.meine-kinderrechte.de/_dl/methodenmaterial.pdf), abgerufen am 14.09.2015.

## **Du hast das Recht, dich hier wohlfühlen!**

### **Deine Idee zählt!**

Du hast das Recht, deine Meinung und deine Vorschläge einzubringen.

Du hast das Recht, dich zu beschweren.

### **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.

### **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, smsen 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 eines Mädchen und Jungen sind verletzend und zu unterlassen.

### **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.

### **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!

## V. PERSONALAUSSWAHL UND -ENTWICKLUNG

Die Präventionsordnung des Bistums legt wichtige Grundlagen für den Bereich Personalauswahl und -entwicklung fest. Dazu gehören die Notwendigkeit des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses, die Selbstverpflichtungserklärung und die Platzierung des Themas Prävention in der Personalarbeit von Anfang an. Darüber hinaus muss der Bereich auf der Ebene der Einrichtung / Pfarrei / des Verbandes hin konkretisiert und Verantwortlichkeiten abgesprochen werden.

### PERSONALAUSSWAHL

Die grundsätzlichen Regelungen zur Personalauswahl finden sich in den Paragraphen 4, 5 und 6 der Präventionsordnung des Bistums Limburg ([www.praevention.bistumlimburg.de](http://www.praevention.bistumlimburg.de), Amtsblatt 2010, Seite 420-424)

#### § 4 Persönliche Eignung

(1) Die aus dieser Ordnung verpflichteten Kirchlichen Rechtsträger haben dafür zu sorgen, dass die in ihren Einrichtungen beschäftigten Personen diese Ordnung kennen und danach handeln. Soweit diese Ordnung Maßnahmen der Schulung bzw. Aus- oder Fortbildungen vorschreibt, haben die Kirchlichen Rechtsträger diese durchzuführen und die Durchführung in geeigneter Form zu dokumentieren.

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

(3) Personen im Sinne von § 2 Abs. 4 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 genannten Straftat verurteilt worden sind.

#### § 5 Erweitertes Führungszeugnis

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



(2) Besteht eine sozialrechtliche Vereinbarung mit den kommunalen Leistungsträgern über die Einholung von Führungszeugnissen bei ehrenamtlich tätigen Personen, die in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden, so hat sich der kirchliche Rechtsträger abhängig von der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes dieser Person mit Kindern und Jugendlichen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Die Kosten hierfür trägt der kirchliche Rechtsträger, soweit keine Kostenübernahme durch staatliche Stellen erfolgt.

(3) Bestehen Vereinbarungen mit kommunalen Leistungsträgern über die Einholung von Führungszeugnissen bei Mitarbeitern gem. § 2 Abs. 4, die in der Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen eingesetzt werden, gelten die in diesen Vereinbarungen genannten Voraussetzungen und Fristen.

### § 6 Selbstauskunfts- und Selbstverpflichtungserklärung

(1) Alle kirchlichen Rechtsträger haben sich von den Mitarbeitern gem. § 2 Abs. 4 einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absatz 2 genannten Straftat verurteilt und auch insoweit keine Kenntnis über ein gegen sie eingeleitetes Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren hat. Diese Selbstauskunftserklärung ist Teil der zu unterzeichnenden Selbstverpflichtungserklärung des Bistums Limburg.

(2) Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

(3) Die Selbstverpflichtungserklärung hat dem vom Bistum Limburg vorgegebenen Muster gemäß der Anlage zu dieser Verordnung in der jeweils aktuellen Fassung zu entsprechen. Das Nähere kann in einer Ausführungsbestimmung geregelt werden.

(4) Die Selbstverpflichtungserklärung ist von den Personen gem. § 2 Abs. 4 durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Dies ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gem. § 2 Abs. 4 mitzuteilen.

Nähere Informationen und Handreichungen finden Sie unter [www.praevention.bistumlimburg.de](http://www.praevention.bistumlimburg.de)

### **Fragenkatalog zur Unterstützung der Erarbeitung des Bausteins Personalauswahl**

Im Institutionellen Schutzkonzept sollte auf diese allgemeinen Regelungen des Bistums Limburg (s.o.) verwiesen werden. Neben dem Verweis auf die allgemeinen Regelungen empfiehlt es sich, im Arbeitskreis zum Institutionellen Schutzkonzept in Kooperation mit der Leitung der Pfarrei / Einrichtung / des Verbandes partizipativ über folgende Impulsfragen ins Gespräch zu kommen:

- Wie wird das Thema Prävention in Vorstellungsgesprächen und Erstgesprächen mit neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Ehrenamtlichen und Praktikantinnen und Praktikanten angesprochen?
- Gibt es wiederkehrende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter- und Personalgespräche, in denen die Themen Prävention, Nähe- Distanz und Grenzverletzungen Bestandteil sein können?
- Wie wird das Thema Prävention bei externen Gruppierungen platziert, die Räumlichkeiten der Pfarrei/ Einrichtung/ des Verbandes nutzen?
- Welche haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Mitarbeitende auf Honorarbasis müssen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (EFZ) vorlegen?
- Welche Ehrenamtlichen und Praktikantinnen und Praktikanten müssen ein EFZ vorlegen?
- Gibt es ein standardisiertes Vorgehen für die Anforderungen bei Ehrenamtlichen?
- Wie wird die Dokumentation der Vorlage bei Ehrenamtlichen gewährleistet?
- Wer behält das Thema EFZ und Selbstverpflichtungserklärung bei Ehrenamtlichen im Blick?

Hinweise zum praktischen Umgang mit dem EFZ stehen auf der Homepage der Koordinationsstelle Prävention, [www.praevention.bistumlimburg.de](http://www.praevention.bistumlimburg.de), zum Download bereit.

Je nach Ergebnis der Diskussion über die oben genannten Impulsfragen, formuliert die Redaktionsgruppe des Schutzkonzeptes zusätzlich zu den allgemeinen Regelungen der Präventionsordnung die spezifischen, verhandelten Regelungen und Verantwortlichkeiten für die Institution vor Ort. Textbeispiele dazu finden sich am Ende des Kapitels.

## AUS- UND FORTBILDUNG

Der Bereich der Aus- und Fortbildung ist grundsätzlich in der Präventionsordnung des Bistums Limburg geregelt. (s. V. Personalauswahl)

### § 2 Begriffsbestimmungen

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben.

### § 10 Aus- und Fortbildung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Abs. 4 ist.

(2) Dies erfordert insbesondere den Erwerb von Kenntnissen über:

1. angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis,
2. Strategien von Täterinnen und Tätern,
3. Psychodynamiken der Opfer,
4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
5. Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen,
6. eigene emotionale und soziale Kompetenz,
7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,

8. Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
9. notwendige und angemessene Hilfen für von mittelbarer und unmittelbarer sexualisierter Gewalt Betroffene einschließlich Institutionen,
10. sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen untereinander.

Fragenkatalog zur Unterstützung der Erarbeitung des Bausteins Aus- und Fortbildung

Auf Grundlage dieser Regelungen ergeben sich Fragestellungen, die für die Pfarrei, Einrichtung und den Verband vor Ort im Arbeitskreis in Kooperation mit der Leitung behandelt werden müssen:

- Wer muss bei uns geschult werden?
  - Leitung (in der Regel verantwortet durch die Koordinationsstelle Prävention, da auch Multiplikatoren-Befähigung vermittelt werden soll),
  - haupt- und nebenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kinder- und Jugendkontakt und
  - ehrenamtlich Tätige mit Kinder- und Jugendkontakt.
- Wer kontrolliert die Liste der zu schulenden haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte, Praktikantinnen und Praktikanten und ehrenamtlich Tätigen?
- Wie oft wird diese Liste abgeglichen? (Empfehlung: mindestens jährlich)
- Wie wird sichergestellt, dass neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie neu beauftragte Ehrenamtliche an einer Schulung teilnehmen?

- Welche Inhalte sind zu vermitteln?  
(§10 Abs. 2 PräVOrdnung)  
Gibt es über die in §10 genannten Themen hinaus Fragestellungen, die speziell im Hinblick auf unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Teil der Schulung sein sollen?  
Wie wird das eigene Schutzkonzept (Ergebnis Risikoanalyse, Verhaltenskodex) in die Schulung aufgenommen?
- Wer führt die Schulungen durch?
- Wie oft finden Schulungen vor Ort statt?
- Wer lädt zu den Schulungen ein bzw. macht externe Schulungsangebote bekannt?
- Nach welcher Zeit muss die Schulung durch eine geeignete Fortbildungsmaßnahme aufgefrischt werden?
- Wer kontrolliert das?

Die regelmäßige Fortbildung und Begleitung von Leitung und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren liegt in der Verantwortung der Koordinationsstelle Prävention des Bistums Limburg.

Im Schutzkonzept werden die entsprechenden Absprachen dokumentiert und als Konkretion der Präventionsordnung auf die Pfarrei, Einrichtung oder den Verband festgehalten.

### **Was ist zu tun?**

- Die grundsätzlichen Regelungen der Präventionsordnung sind (sofern noch nicht geschehen) als Standard vor Ort einzuführen.
- Der Arbeitskreis formuliert zusätzlich zu den allgemeinen Regelungen der Präventionsordnung die spezifischen, verhandelten Regelungen und Verantwortlichkeiten für die Institution vor Ort.
- Es muss abgesprochen werden, wie das Thema Prävention bei neuen und bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angesprochen wird und wie diese zum Thema geschult werden.
- Verantwortliche Personen für die Koordination der Schulungen wie für die Dokumentation der Vorlage von EFZ und SVE müssen benannt werden.

## Einige Textbeispiele zum Bereich

### Personalauswahl und -entwicklung:

- „Das erarbeitete Schutzkonzept und vor allem der Verhaltenskodex werden in den Erstgesprächen mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern thematisiert und erläutert. Es gibt eine oder mehrere Personen, die diesen Auftrag für die verschiedenen Gruppen der Pfarrei / Einrichtung / des Verbandes im Blick hat / haben, z.B. die geschulte Fachkraft Prävention. (...)“
- „Innerhalb der Pfarrei / der Einrichtung / des Verbandes wird für alle Tätigen in der Kinder- und Jugendarbeit alle zwei Jahre ein Schultag zum Thema Prävention angeboten. Für eine inhaltliche oder finanzielle Unterstützung bei der Durchführung kann die Geschulte Fachkraft Prävention die Koordinationsstelle Prävention in Limburg kontaktieren.“
- „Alle Leitungen von externen Gruppen, die Räumlichkeiten der Pfarrei / Einrichtung / des Verbandes nutzen, bekommen das Institutionelle Schutzkonzept zur Kenntnis ausgehändigt. Die Regelungen des Verhaltenskodex gelten auch für die externen Gruppen, wenn sich diese mit Kindern und Jugendlichen in den Räumlichkeiten befinden.“
- „Für die Vorlage des EFZs bei allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen gelten die allgemeinen Regelungen des Bistums. Die allgemeine Verantwortung für die Vorlage des EFZs bei Ehrenamtlichen trägt die Leitung der Pfarrei/ Einrichtung/ des Verbandes. Die Umsetzung der Aufforderung, Vorlage und Dokumentation bei Ehrenamtlichen wird durch folgende Person/en \_\_\_\_\_ gewährleistet.“

# VI. QUALITÄTSMANAGEMENT

Die Arbeits- und Einsatzfelder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ändern sich zum Teil schnell. Wie kann sichergestellt werden, dass das Schutzkonzept an diese Veränderungen angepasst wird?

Die Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes bedarf des Engagements vieler. Wie kann sichergestellt werden, dass der Prozess der Erarbeitung des Konzeptes auch zum gewünschten Erfolg führt?

?

Ganz sicher soll das institutionelle Schutzkonzept keine „Eintagsfliege“ sein, die einmal erstellt, langsam in Vergessenheit gerät. Wie kann sichergestellt werden, dass der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt in Ihrer Pfarrei/ Ihrer Einrichtung/ Ihrem Verband dauerhaft bewusst gelebte Praxis wird?

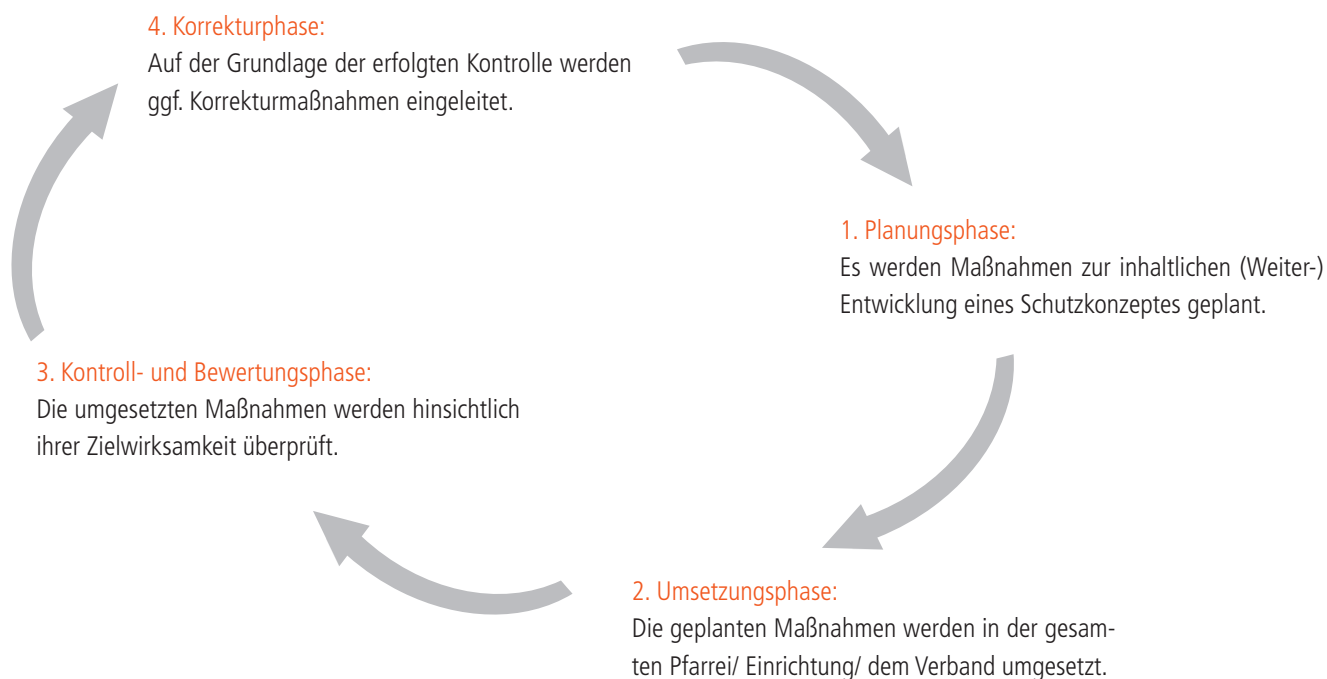
In Institutionen wie einer Pfarrei/ einer Einrichtung/ einem Verband stellt die Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Seltenheit dar. Wie kann sichergestellt werden, dass das Konzept so präsent ist, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut in die gelebte Praxis einsteigen können?

Qualitätsmanagement stellt ein gutes Instrument zur Sicherung von gewünschten Arbeitsergebnissen dar.

## Was versteht man unter Qualitätsmanagement?

Unter Qualitätsmanagement (QM) versteht man ein Führungsinstrument zur Definition, Sicherung, regelmäßigen Überprüfung und kontinuierlichen Weiterentwicklung einer Qualität von Prozessen, Abläufen, Leistungen und Angeboten. Vereinfacht kann man sagen, dass Qualitätsmanagement in vier Phasen verläuft und dann wieder in die erste Phase mündet.

Bezogen auf die Erstellung und kontinuierliche Weiterentwicklung eines institutionellen Schutzkonzeptes könnte dieser Zyklus so aussehen:



Um ein Konzept langfristig lebendig zu halten, braucht es mindestens eine Person, die sich hierfür verantwortlich fühlt. Es empfiehlt sich Jemanden einzusetzen, der sich mit dem Thema verbunden fühlt und auch über einen längeren Zeitraum zur Verfügung steht.

### Was ist zu tun?

- ✓ Regeln Sie klar, wer die Federführung für den Prozess der Erstellung und kontinuierlichen Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes übernehmen soll.
- ✓ Beauftragen Sie die Prozessverantwortliche bzw. den Prozessverantwortlichen mit der Gründung eines Arbeitskreises zur Erstellung des institutionellen Schutzkonzeptes. Legen Sie Wert darauf, dass alle Einrichtungen, Dienste und Gruppen vertreten sind.
- ✓ Beauftragen Sie die Prozessverantwortliche bzw. den Prozessverantwortlichen auch mit der Entwicklung und Etablierung von Überprüfungs-routinen für Risikoanalyse, Verhaltenskodex, Beratungs- und Beschwerdewege, Personalauswahl und -entwicklung, die die Basis für eine kontinuierliche Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes darstellen.
- ✓ Entwickeln Sie Konsequenzen, die bei Verstößen gegen das Schutzkonzept greifen.
- ✓ Im Krisenfall: Sorgen Sie für eine nachhaltige Aufarbeitung.



## V. ABSCHLUSS – WOHIN JETZT MIT DEM SCHLUSSKONZEPT?

### **Schritt 1: Vorlage des Schutzkonzeptes**

Da ein Institutionelles Schutzkonzept verschiedene personalrechtliche Fragen berührt, ist eine Überprüfung durch die Koordinationsstelle Prävention und die jeweils zuständigen Mitarbeitervertretungen notwendig.

### **Schritt 2: Gemeinsame Arbeit feiern**

Zunächst einmal feiern Sie Ihren Erfolg. Sie haben einen gemeinsamen Prozess der Beteiligung in Ihrer Pfarrei, Einrichtung, Ihrem Verband abgeschlossen. Nehmen Sie sich Zeit, in einem angemessenen Rahmen alle einzuladen, die an der Erstellung des Schutzkonzeptes beteiligt waren. Und zwar explizit nur diese. Lassen Sie dieses besondere Engagement nicht neben den sonstigen Engagierten Ihrer Pfarrei, Einrichtung, Ihres Verbandes verschwinden, sondern nehmen Sie sich aktiv Zeit, Ihre Prozessbeteiligten, Ihre zukünftigen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wertzuschätzen.

### **Schritt 3: Veröffentlichung, Verteilung und Auslage**

Sie sollten auf das von Ihnen erstellte Instrument als Teil und Beweis einer qualitativ hochwertigen Kinder- und Jugendarbeit stolz sein. Betten Sie es mindestens in die Homepage Ihrer Pfarrei, Einrichtung oder Ihres Verbandes ein und verweisen Sie an zentraler Stelle darauf. Weisen Sie in jedem Fall in sozialen Medien, im Newsletter und Gemeindebrief auf das Institutionelle Schutzkonzept hin.

Publizieren Sie das ISK: Entwickeln Sie ein zu Ihrem Öffentlichkeitsauftritt passendes Design und lassen Sie das Schutzkonzept professionell drucken. Geben Sie ihm damit einen hohen Stellenwert und die Wichtigkeit, die ihm zusteht. Diese von Ihnen erstellte, angepasste

und wertige Publikation kann auf verschiedene Arten und Weisen verwendet werden, auf die wir im Folgenden hinweisen werden.

Außerdem empfehlen wir unbedingt die Auslage des Konzeptes an Orten, an denen Kinder- und Jugendarbeit in Ihrer Pfarrei, Einrichtung und Ihrem Verband stattfindet, sodass man bei Bedarf jederzeit darauf zugreifen kann.

### **Schritt 4: Öffentlichkeitsarbeit**

„Man zündet auch nicht ein Licht an und setzt es unter einen Scheffel, sondern auf einen Leuchter!“ (Mt 5,15) So lautet das vielleicht bekannteste Zitat der Bibel zum Thema Öffentlichkeitsarbeit. Auch in diesem Fall hat es uneingeschränkte Bedeutung für Ihre Arbeit zum Thema Prävention. Schreiben Sie einen Presseartikel. Vielleicht veranstalten Sie sogar eine Pressekonferenz zum Thema „Achtsamer Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen“ in Ihrer Pfarrei, Einrichtung oder Ihrem Verband.

Vermelden Sie die Fertigstellung im Gottesdienst, bei Kursen, Veranstaltungen etc., weisen Sie auf Ihre Publikation hin und laden Sie die Menschen in Ihrem Kontext, insbesondere die Kinder, Jugendlichen und Eltern zu einer Präsentation des Themenkomplexes ein. Überlegen Sie sich, ob Sie gezielte Angebote für passende Altersgruppen machen möchten. Gehen Sie aktiv damit um. Vielleicht bietet sich auch im Rahmen eines Festes ein jährlich wiederkehrender Infostand oder ein kleiner Vortrag zu dem Thema an?

Fest steht: Sie haben etwas geschaffen, was Sie aus Ihrer Verantwortung gegenüber den Ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen für wichtig und gut heißen. Sie setzen sich aktiv für den Schutz von Kindern,

Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt ein.

Seien Sie stolz darauf und reden Sie darüber!

Schweigen schadet in diesem Themenkomplex immer!

### **Schritt 5: Information sicherstellen**

Stellen Sie sicher, dass alle, die das Thema betrifft, darüber informiert sind. Das betrifft neben den haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die Zielgruppe, die geschützt werden soll. Dazu möchten wir folgende Maßnahmen vorschlagen:

- Verfassen Sie Elternbriefe zu dem Thema.
- Weisen Sie in Ausschreibungen für Kinder- und Jugendveranstaltungen aktiv auf Ihren Verhaltenskodex und das gesamte ISK hin.
- Stellen Sie sicher, dass nicht nur die am Prozess Beteiligten, sondern auch alle anderen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen informiert, sensibilisiert und in der sicheren Anwendung des Schutzkonzeptes geschult sind. Es ist in Ihrer Verantwortung als Träger von Kinder- und Jugendmaßnahmen, aktiv und kontinuierlich Angebote der Qualifizierung sicherzustellen.

Verpassen Sie nicht das Thema auch aktiv in Ihrer inhaltlichen Arbeit zu fokussieren. Prävention bedeutet neben den strukturellen Mechanismen, die Sie mit dem ISK abdecken wollen, auch eine Stärkung der Kinder und Jugendlichen in Ihrer Pfarrei, Einrichtung oder Ihrem Verband. Nachweislich können nur selbstbewusste Kinder und Jugendliche, die sich ihrer Rechte und Möglichkeiten bewusst sind, aktiv gegen Täterinnen- und Täterstrategien vorgehen.

Halten Sie das Thema von ihnen nicht fern, sondern rücken Sie es in ihr Bewusstsein!

### **Schritt 6: Einbetten in das Folgende und Bestehende**

Präventive Kinder- und Jugendarbeit hört nicht mit der Erstellung des ISKs auf. Es ist der Anfang eines kontinuierlichen Prozesses, der Sie als Träger auszeichnet und der sicherstellt, dass eine wirkliche Kultur der Achtsamkeit in der Pfarrei, der Einrichtung oder dem Verband etabliert wird.

Betten Sie das ISK selbstverständlich in die Abläufe Ihrer Institution ein. Verknüpfen Sie es mit der gesetzlichen und diözesanen Pflicht zur Abgabe von Selbstverpflichtungserklärungen und Vorlage von erweiterten polizeilichen Führungszeugnissen.

Vielleicht haben Sie einen Leitfaden für Ehrenamtliche der Kinder- und Jugendarbeit? Sehr gut! Ergänzen Sie das Schutzkonzept in diesem Leitfaden und weisen Sie neben den anderen wichtigen Inhalten stets darauf hin. Vernetzen Sie sich zu dem Thema aktiv in Ihrem Umfeld. Kooperationsstrukturen und das Wissen um Angebote des Kinder- und Jugendschutzes verbessern Ihre Arbeit weiter. Nehmen Sie sich die Zeit die Veranstaltungen der Koordinationsstelle Prävention zu besuchen und bilden Sie sich fort.

Beachten Sie das Qualitätsmanagement. Die Arbeit am ISK ist ein stetiger Prozess und braucht regelmäßige Überarbeitung und Anpassung an die neuen Situationen, mit denen Sie in ihrer Arbeit konfrontiert sind.

Sie möchten weiterdenken? Gibt es andere Themen in der Pfarrei, Einrichtung oder dem Verband, die Sie unter der Denkweise des Kinder- und Jugendschutzes bearbeiten möchten? Gibt es andere Themenfelder, die zu Ihrem erfolgreichen Vorgehen und dem Umgang mit

diesem Thema eine ähnliche Fürsorge benötigen? Ein Schutzkonzept kann viel weiter gehen- bis hin zu einem ganzheitlichen Kinder- und Jugendschutz in der eigenen Institution.

Dieser Schutz erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen. Das Fundament bildet eine klare Haltung aller Akteure um entsprechend unserem christlichen Menschenbild die Begegnung mit Kindern und Jugendlichen in einer Kultur der Achtsamkeit zu gestalten.

Nehmen Sie das Thema aus dem Dunkeln heraus!  
Gehen Sie aktiv damit voran!  
Werden Sie Vorreiter!

## VIII. SUPPORT, DANK UND HERAUSGEBER

Die hier vorgelegte Handreichung unterstützt Sie bei der Entwicklung und Einführung von Institutionellen Schutzkonzepten vor Ort. Sie erhalten mit dieser Handreichung Arbeitsvorlagen, methodische Vorschläge und Anregungen, vor Ort Ihr eigenes, passgenaues Institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

Weitere Arbeitsmaterialien zur Erarbeitung und Implementierung finden Sie auf der Homepage zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, [www.praevention.bistumlimburg.de](http://www.praevention.bistumlimburg.de).

Darüber hinaus steht Ihnen gerne auch die Koordinationsstelle der Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bischöflichen Ordinariat beratend und helfend zur Verfügung.

An dieser Arbeitshilfe haben Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit mitgearbeitet. Vertreten waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Pastoral in den Pfarreien, den Jugendeinrichtungen, der Abteilung Kindertageseinrichtungen, Jugendberatungsstellen, der Jugendverbände, der Koordinationsstelle Prävention, der Schulpastoral, der Tagungshäuser und der Familienbildung.

Ganz herzlich danken wir

Klaus Bach,  
Lena Böhlert,  
Katharina Döring,  
Jutta Fechtig-Weinert,  
Sebastian Frei,  
Manuel Flügel,  
Annika Frey,  
Melanie Gossmann,  
Ilona Hetzel,  
Heidi Krüger-Herden,  
Alexandra Kunz,  
Barbara Lecht,  
Nadja Reimann,  
Ralf Reitz,  
Susanna Schüller,  
Peter Schwaderlapp,  
Mariska van Dijk,  
Michael Wieczorek

für ihr großes Engagement im Rahmen unserer gemeinsamen Bemühungen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt auch in unserem Bistum

### **Impressum**

Herausgeber  
Bischöfliches Ordinariat  
Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt  
Roßmarkt 10  
65549 Limburg

Stand: April 2018

## IX. LITERATURVERZEICHNIS

Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept, Aachen, Für eine Kultur der Achtsamkeit, 2017, S. 35.

Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen des Erzbistums Berlin, Berlin / 2015.

Arbeitshilfe ISK Köln, [http://www.erzbistumkoeln.de/thema/praevention/stabsstelle/kinder\\_und\\_jugendschutz/institutionelle\\_schutzkonzepte\\_mustervorlagen/](http://www.erzbistumkoeln.de/thema/praevention/stabsstelle/kinder_und_jugendschutz/institutionelle_schutzkonzepte_mustervorlagen/)

Arbeitshilfe ISK Paderborn, <http://www.praevention-erzbistum-paderborn.de>

Bistum Hildesheim: Institutionelles Schutzkonzept für Einrichtungen und Pfarreien. Arbeitshilfe. 2016. Seite 12f.

Bischöfliches Generalvikariat Trier und BDKJ Trier: Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit, Trier 2015, S. 10-22. [http://www.bistum-trier.de/fileadmin/user\\_upload/docs/broschu-ere\\_komplett.pdf](http://www.bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/docs/broschu-ere_komplett.pdf)

Bistum Limburg, Prävention vor sexualisierter Gewalt, Paragraphen 4, 5 und 6 der Präventionsordnung des Bistums Limburg ([www.praevention.bistumlimburg.de](http://www.praevention.bistumlimburg.de), Amtsblatt 2010, Seite 420-424) und

Leitlinien für den Umgang mit sex. Missbrauch Minderjähriger... im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, Amtsblatt des Bistums Limburg Nr. 121/2013, S.609. Vgl. auch Erläuterungen für SeelsorgerInnen im Bistum Limburg zu den „Leitlinien für den Umgang mit sex. Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere MitarbeiterInnen im Bereich der DBK, [www.praevention.bistumlimburg.de](http://www.praevention.bistumlimburg.de).

Bistum Münster, Bischöfliche Präventionsbeauftragte 2012: Hinsehen und schützen, Arbeitshilfe für Präventionsschulungen im Bistum Münster, Themenbereich D, S. 25-28.

Fachberatungsstelle Kind im Zentrum, Berlin, [www.kind-im-zentrum.de](http://www.kind-im-zentrum.de), Broschüre. „Perspektive des Kindes - Texte zu Therapie und Beratung bei sexuellem Missbrauch“ ...

Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch UBSKM (Unabhängig Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs in der Bundesrepublik Deutschland)

Institutionelle Schutzkonzepte für Einrichtungen und Pfarreien, Arbeitshilfe, Hildesheim / 2016.

Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlener im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, Würzburg 08 /2013.

Präventionsfachstelle Strohalm e.V., Berlin, [www.strohalm-ev.de](http://www.strohalm-ev.de).

Verhaltensampel vom Evang. Diakonieverbund Schweicheln [http://www.ejh-sweicheln.de/UeberUns/Materialien?action=download&upname=Verhaltensampel\\_2009.pdf](http://www.ejh-sweicheln.de/UeberUns/Materialien?action=download&upname=Verhaltensampel_2009.pdf), abgerufen am 25.8.2015.

# ANHANG

## **INTERNE ANSPRECHPARTNER BEI FRAGEN ZU SOWIE VERMUTUNG UND VERDACHT VON SEXUALISIERTER GEWALT**

### **Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt und Missbrauch**

Stephan Menne

Silke Arnold

Roßmarkt 10, 65549 Limburg

Telefon: 06431 / 295 -180 oder 06431/ 295 -315

Mobil: 0151 1754 2390

praevention@bistumlimburg.de

s.menne@bistumlimburg.de

s.arnold@bistumlimburg.de

www.praevention.bistumlimburg.de

### **Missbrauchsbeauftragte im Bistum Limburg**

Roman Dembczyk

Dr. Walter Pietsch

Domplatz 3, 60311 Frankfurt

Telefon: 0172 / 30 05 57 8 oder 0175 / 63 22 11 2

beauftragter@bistumlimburg.de

stv.beauftragter@bistumlimburg.de

## **Externe Beratungsstellen bei Fragen zu sowie Vermutung und Verdacht von sexualisierter Gewalt**

### **Limburg-Weilburg**

Gegen unseren Willen e.V.

Beratungs- und Präventionsstelle  
zu sexueller Gewalt

Werner-Senger-Straße 19, 65549 Limburg

Telefon: 06431 / 923 43

kontakt@gegen-unseren-willen.de

www.gegen-unseren-willen.de

Beratungsstelle für Eltern,

Kinder und Jugendliche Limburg

Caritasverband für den Bezirk Limburg e.V.

Schiede 73, 65549 Limburg

Telefon: 06431 / 2005 30

eb.limburg@caritas-limburg.de

www.caritaslimburg.de

Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche

Caritasverband für den Bezirk Limburg e. V.

Außenstelle Bad Camberg, Eichbornstraße 2

65520 Bad Camberg

Telefon: 06431 / 2005 30

www.caritaslimburg.de

Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche

Caritasverband für den Bezirk Limburg e. V.

Nebenstelle Weilburg, Kruppstraße 4

35781 Weilburg

Telefon: 06471 / 303 58

eb.weilburg@caritas-limburg.de

www.caritaslimburg.de

Deutscher Kinderschutzbund  
 Kreisverband Limburg-Weilburg e.V.  
 Badehausweg 1, 65520 Bad Camberg  
 Telefon: 06424 / 4028716  
 kontakt@dksb-lm.de  
 www.dksb-lm.de

### Westerwald / Rhein-Lahn

Familienberatung Montabaur  
 Eltern-, Jugend-, Ehe- und Lebensberatung  
 Caritasverband Westerwald - Rhein-Lahn e.V.  
 Philipp-Gehling-Straße 4, 56410 Montabaur  
 Telefon: 02602/16 06 22  
 familienberatung-ww@cv-ww-rl.de  
 www.cv-ww-rl.de

Familienberatung Lahnstein  
 Ehe-, Familien-, Lebensberatung  
 Caritasverband Westerwald - Rhein-Lahn e.V.  
 Gutenbergstraße 8, 56112 Lahnstein  
 Telefon: 02621 / 92 08 60  
 familienberatung-rl@cv-ww-rl.de  
 www.cv-ww-rl.de

Kinderschutzbund Rhein-Lahn  
 Gutenbergstr. 8, 56112 Lahnstein  
 Telefon: 02621 / 92 08 -67 oder -68  
 Mail: kinderschutzbund-rl@cv-ww-rl.de  
 www.cv-ww-rl.de

Kinderschutzbund Westerwald  
 Steinebacher Str. 11, 57627 Hachenburg  
 Telefon: 02662 / 969746-0  
 Fax: 02662 / 969746 -94  
 ksd@lv-rlp.drk.de

### Lahn-Dill-Eder/Wetzlar

Beratungsstelle für Familien-, Erziehungs-,  
 Ehe- und Lebensfragen e. V.  
 Brühlsbachstraße 27, 35576 Wetzlar  
 Telefon: 06441 / 449 102-0  
 sekretariat@beratungsstellewetzlar.de  
 www.beratungsstellewetzlar.de

Deutscher Kinderschutzbund Lahn-Dill/Wetzlar e. V.  
 Erziehungs- und Familienberatungsstelle  
 Niedergirmeser Weg 1, 35576 Wetzlar  
 Telefon: 06441 33666  
 info@kinderschutzbund-wetzlar.de  
 www.kinderschutzbund-wetzlar.de

### Marburg- Biedenkopf

Deutscher Kinderschutzbund e. V.  
 Orts- und Kreisverband Marburg-Biedenkopf  
 Familienberatungsstelle  
 Universitätsstraße 29, 35037 Marburg  
 Telefon: 06421 / 671 19  
 info@kinderschutzbund-marburg.de  
 www.kinderschutzbund-marburg.de

Wildwasser Marburg e.V.  
 Wilhelmstr. 40, 35037 Marburg  
 Telefon: 06421 / 144 66  
 info@wildwasser-marburg.de  
 www.wildwasser-marburg.de

## Wiesbaden

Caritasverband Wiesbaden - Rheingau-Taunus e. V.  
Beratungsstelle im Roncalli-Haus Wiesbaden  
für Familien, Paare und Einzelne  
Friedrichstraße 26-28, 65185 Wiesbaden  
Telefon: 0611 / 174 186  
beratungsstelle@caritas-WiRT.de  
www.cvwiesbaden.caritas.de

### Wildwasser Wiesbaden e.V.

Dostojewskistraße 10, 65187 Wiesbaden  
Telefon: 06 11 / 80 86 19  
info@wildwasser-wiesbaden.de  
www.wildwasser-wiesbaden.de

## Rheingau-Taunus

Deutscher Kinderschutzbund  
Regionalverband Rheingau e. V.  
Beratungszentrum und Geschäftsstelle  
Neustraße 5,  
und Beratungsstelle in der Emely-Salzig-Schule,  
Winkeler Straße 87, 65366 Geisenheim  
Telefon.: 06722 / 5515  
info@kinderschutzbund-rheingau.de  
www.kinderschutzbund-rheingau.de

Jugend- und Familienberatung Rüdesheim  
Erziehungsberatungsstelle  
Am Eibinger Tor 16, 65385 Rüdesheim a. R.  
Telefon: 06722 / 470 9143  
eb-r@rheingau-taunus.de  
www.rheingau-taunus.de/jugend/  
erziehungsberatungssshystellen

### Jugend- und Familienberatung Idstein Erziehungsberatungsstelle

Veitenmühlweg 5, 65510 Idstein  
Telefon: 06126 / 959 57-7921  
eb-i@rheingau-taunus.de  
www.rheingau-taunus.de/jugend/  
erziehungsberatungssshystellen

## Hochtaunus

Beratungsstelle der Stadt Bad Homburg  
Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche  
Ludwig-Erhard-Anlage 1-5, 61352 Bad Homburg  
Haus 5, 5. Stock  
Tel.: 06172 / 999 3900  
ebbadhomburg@hochtaunuskreis.de  
www.hochtaunuskreis.de

### Beratungsstelle Königstein

Falkensteiner Straße 16, 61462 Königstein  
Tel.: 06174 / 47 83 oder 75 36  
ebkoenigstein@hochtaunuskreis.de  
www.hochtaunuskreis.de

### Beratungsstelle Usingen

Hattsteiner Allee 33, 61250 Usingen  
Tel.: 06081 / 58 56 310  
ebusingen@hochtaunuskreis.de  
www.hochtaunuskreis.de



## Main-Taunus

Erziehungsberatung Caritas Main-Taunus  
Beratung für Kinder, Jugendliche,  
junge Erwachsene und Eltern  
Grabenstraße 40, 65439 Flörsheim  
Telefon: 06145 / 50 37 40  
erziehungsberatung@caritas-main-taunus.de  
www.caritas-main-taunus.de

Erziehungsberatungsstelle des MTK (Mitte-Nord)  
Frankenstraße 46, 65824 Schwalbach a. T.  
Telefon: 06196 / 659 2360  
erziehungsberatung@mtk.org  
www.mtk.org

## Frankfurt

Erziehungsberatung Frankfurt am Main  
Haus der Volksarbeit e.V.  
Zentrum für Beratung, Erziehung und Bildung  
Eschenheimer Anlage 21, 60318 Frankfurt a. M.  
Telefon: 069 / 15 01 125  
erziehungsberatung@hdv-ffm.de  
www.hdv-ffm.de

Internationales Familienzentrum e.V.  
Düsseldorfer Str. 1-7, 60329 Frankfurt a. M.  
Telefon: 069 / 26 48 62 - 0  
Fax: 069 / 26 48 62 -140  
www.infoifz-ev.de

Eltern- und Jugendberatung Stadtmitte  
Frankfurt am Main  
Caritasverband Frankfurt e. V.  
Alte Mainzer Gasse 21, 60311 Frankfurt a. M.  
Telefon: 069 / 29 86 301  
eb.stadtmitte@caritas-frankfurt.de  
www.caritas-frankfurt.de

Eltern- und Jugendberatung  
Nordweststadt Frankfurt am Main  
Caritasverband Frankfurt e.V.  
Ernst-Kahnstraße 49a, 60439 Frankfurt a. M.  
Telefon: 069 / 95 82 17 0  
eb.nordweststadt@caritas-frankfurt.de  
www.caritas-frankfurt.de

Deutscher Kinderschutzbund  
Bezirksverband Frankfurt e. V.  
Comeniusstraße 37, 60389 Frankfurt am Main  
Telefon: 069 / 97 09 01 10  
Fax: 069 / 97 09 01 30  
dksb@kinderschutzbund-frankfurt.de

Wildwasser Frankfurt e.V.  
Böttgerstr. 22, 60389 Frankfurt a. M.  
Telefon: 069 / 95 50 29 10  
kontakt@wildwasser-frankfurt.de  
www.wildwasser-frankfurt.de

Frauennotruf Frankfurt  
Kasseler Str. 1a, 60486 Frankfurt a.M.  
Telefon: 069 / 709494  
www.frauennotruf-frankfurt.de  
www.soforthilfe-nach-vergewaltigung.de

### Trägerverbund Erziehungsberatung in Frankfurt

[www.ebfffm.de](http://www.ebfffm.de)

(Übersicht Kontakte zu allen Erziehungsberatungsstellen in Frankfurt a. M.)

### Bundesweit

#### Ökumenische Telefonseelsorge

Telefon: 0800 / 1110 -111 oder -222

(gebührenfrei und anonym)

Mail und Chatberatung: [www.telefonseelsorge.de](http://www.telefonseelsorge.de)

#### Elterntelefon

Telefon: 0800 / 1110 550

Mo.-Fr.: 9-11 Uhr / Di. & Do.: 17-19 Uhr

(gebührenfrei und anonym)

[www.nummergegenkummer.de](http://www.nummergegenkummer.de)

#### Kinder- und Jugendtelefon

Telefon: 116 111 oder 0800 / 1110 333

Mo.-Sa.: 14-20 Uhr

(gebührenfrei und anonym)

[www.nummergegenkummer.de](http://www.nummergegenkummer.de)

### N.I.N.A

#### Online- und Telefonberatung bei sexuellem Missbrauch

Telefon: 0800 / 225 5530

(gebührenfrei und anonym)

[www.nina-info.de](http://www.nina-info.de)

[www.kein-raum-fuer-missbrauch.de](http://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de)

#### Online-Beratung des SkF

#### (Sozialdienst katholischer Frauen)

Für Mädchen und Frauen ab 12 Jahren,  
die häusliche Gewalt erleben

[www.gewaltlos.de](http://www.gewaltlos.de)

### LIEBIGneun

#### Beratungsstelle für sexuell übergriffige Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene

Liebigstraße 9, 35390 Gießen

Tel.: 0641-79 70 958

Fax: 0641-79 70 959

[kontakt@liebig9.de](mailto:kontakt@liebig9.de)

[www.liebig9.de](http://www.liebig9.de)



