

KATHOLISCHER KIRCHENGEMEINDEVERBAND
KREFELD - MITTE

**Institutionelles Schutzkonzept
gegen sexualisierte Gewalt
des Kirchengemeindeverbands Krefeld-Mitte
und den Kirchengemeinden Heilig Geist und Papst Johannes XXIII.**

Präambel

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von Diensten und Einrichtungen ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der von uns Betreuten in den Mittelpunkt stellt. Dies sollen die Menschen, die uns anvertraut sind, spüren.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor sexualisierter Gewalt wahrnehmen. Für die Fachkräfte ist Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns. Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trügerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass sexuelle Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, Ehrenamtlern, Angehörigen etc., aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert daraufgelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen angestoßen wird, Mitarbeitende partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt werden.

Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und uns dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag zu führen. Wir wollen, dass sich alle Personen in allen Bereichen unserer Kirche sicher fühlen können.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als ein Element zur nachhaltigen Regelung bzw. des Qualitätsmanagements zur

Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Menschen bestmöglich zu schützen.

Dazu gehören u.a.:

- aktive Umsetzung der eigenen und der Institutionellen Werthaltung in die Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten/behandelten Personen
- Fördern der Selbstkompetenzen der betreuten/behandelten Personen
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den betreuten/behandelten Personen

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unseren Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Menschen, deren Angehörige etc.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Einrichtungen und Dienste sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Qualitätsmanagement/nachhaltige Einarbeitung in die Struktur bzw. die Regelungen

Die Bestandteile „Persönliche Eignung“, „Erweitertes Führungszeugnis“ (EFZ) und „Selbstauskunftserklärung“ (SAE), „Qualitätsmanagement“ (QM) sowie die vom Bistum Aachen vorgeschriebenen Verfahrenswege gelten trägerweit bzw. für alle Einrichtungen des Kirchengemeindeverbands Krefeld-Mitte sowie der Kirchengemeinden Heilig Geist und Papst Johannes XXIII.

Für die Kinder- und Jugendarbeit, hier insbesondere die Kitas St. Stephan und St. Franziskus der Kirchengemeinde Heilig Geist sowie die Kitas Liebfrauen, St. Josef und St. Norbertus der Kirchengemeinde Papst Johannes XXIII gelten jeweils zusätzlich spezielle Verhaltenskodizes, die in gesonderte institutionelle Schutzkonzepte festgehalten werden.

§ 1 Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage des folgenden Teils der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung, den wir daher an den Beginn unseres Schutzkonzeptes stellen:

Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept

(veröffentlicht im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014)

1.

„Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.

2.

Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln.

3.

Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte Institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das Institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.

4.

Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.

5.

In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 - 10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.“

§ 2 Präventionsfachkraft

Nach § 12 der Präventionsordnung benennen wir als kirchlicher Rechtsträger eine Präventionsfachkraft.

Für unsere Institution wurden Frau Doris Wagner nach einer Ausbildung beim Bistum Aachen sowie Herr Hubert Häming als Notfallseelsorger mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt. Frau Doris Wagner und Herr Hubert Häming sind zu erreichen unter der Telefon-Nr.: 02151-24402 oder per E-Mail unter: heiliggeist@bistum-aachen.de.

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartnerin für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützt unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes;

- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger;
- berät uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und
- gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.

§ 3 Risikoanalyse

Ausgehend von den *Ausführungsbestimmungen zu § 3 PrävO* (Erstveröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014) haben wir eine Risikoanalyse erstellt.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben.

§ 3.1. Arbeitsgruppe zur Erstellung der Risikoanalyse

Vor diesem Hintergrund haben wir das Schutzkonzept aus dem Jahr 2019 überarbeitet und eine neue Arbeitsgruppe eingesetzt, die mit der Erstellung und Überprüfung der alten Risikoanalyse beauftragt war. Hinzuweisen ist, dass sich keine Kitas oder Jugendheime mehr in Trägerschaft des kgv Krefeld-Mitte oder der Kirchengemeinden Papst Johannes XXIII. und Heilig Geist Krefeld befinden. Der Arbeitsgruppe gehörten an:

- als Vertreter des Rechtsträgers und Dienstgeber Herr Pfarrer Norbert Lucht
- als qualifizierte Präventionsfachkraft Frau Doris Wagner
- sowie als weitere Präventionsfachkraft Herr Hubert Häming
- als Verwaltungsleiter Herr Cyrill Janssen

§ 3.2. Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Institution/unserer Einrichtung/unseren Diensten zu erkennen.

Wir, die oben Genannten, haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.

Mithilfe einer Abfrage und Gespräche haben wir die Menschen, die uns anvertraut sind, einbezogen.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen.

Beachtung fanden folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

- Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) wurden einbezogen
- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über sexualisierte Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht
- Informationsmanagement (Information der Betreuten über die Struktur der Einrichtung/Regelungen, Mitarbeitenden etc.)
- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern / Fragen zur Gestaltung von Nähe und Distanz
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit
- vorhandene (enge) Betreuungsverhältnisse und Bezugsbetreuung, Beratungs- und Betreuungssituationen, insb. bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen
- räumliche Gegebenheiten
- Gestaltung von Dienst-/Arbeitsplänen
- Fragen zu Risiko-Orten, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen
- Fragen zu Krisenmanagement/Intervention
- Der Themenkomplex Umgang mit Sexualität (Sexualberatung, sexuelle Selbstbestimmung, ggf. Sexualpädagogik etc.) und Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten, Meldeverfahren fanden Berücksichtigung
- Zu prüfen war das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen der Einrichtung.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten uns auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren, die wir in unser Institutionelles Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt haben.

§ 4 Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung (§ 4 PräVO)

In unserem Kirchengemeindeverband und in den dazugehörenden Einrichtungen werden nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Schutzbefohlenen betraut, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die notwendige persönliche Eignung verfügen.

Personen, die wegen strafbarer sexualbezogener Handlungen nach dem Strafgesetzbuch oder dem kirchlichen Recht verurteilt sind, werden nicht eingesetzt.

In Vorstellungs- und Erstgesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Ehrenamtlichen wird über den Präventionsansatz in unserem Kirchengemeindeverband informiert und unsere Position dargelegt. Die Bewerber/-innen werden darauf hingewiesen, dass sie ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen, unseren Verhaltenskodex durch Unterschrift anerkennen und eine Grundschulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wahrnehmen müssen.

In Bewerbungsgesprächen sowie bei der Auswahl von Ehrenamtlichen und Praktikanten/-innen, die Aufgaben in Einrichtungen und Diensten unseres Kirchengemeindeverbands wahrnehmen wollen, überprüfen wir die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Problematik „Nähe -Distanz“ und „sexualisierte Gewalt“. Wir geben schriftliche Informationen mit allen relevanten Punkten an die Hand, die die geltenden Standards beschreiben (PrävO, die Leitlinien, Verhaltenskodex) und unsere weiteren Vorgaben (Schulung, Erweitertes Führungszeugnis etc.). Auch die schon länger bei uns Beschäftigten müssen sich an diesen Kriterien messen lassen, daher sind alle bereits in der Thematik geschult und nehmen mindestens alle fünf Jahre an entsprechenden Fortbildungen teil.

Wir halten es für notwendig, dass unser Umgang miteinander immer wieder reflektiert, überprüft und weiterentwickelt wird und Bedingungen geschaffen werden, die das Risiko von sexualisierter Gewalt minimieren. In regelmäßigen Gesprächen bzw. im jährlichen Zielvereinbarungsgespräch wird gemeinsam überprüft, welche Erfahrungen inzwischen vorliegen und ob Unterstützungsbedarf besteht.

Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

§ 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

(§ 5 PrävO und Ausführungsbestimmungen zu § 5)

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PrävO genannten Straftat verurteilt sind.

Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 PrävO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Externe Partner und Dienstleistende

Anhand der Risikoanalyse haben wir unsere externen Partner, Dienstleistende oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern auf ihren direkten Kontakt mit unseren Klienten bewertet.

Wir fordern alle externen Partner, Dienstleistende, Dienste in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Ehrenamtler sind, auf, ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen. Das ist durch den externen Dienstleistenden sicherzustellen. Diesen und anderen Dienstleistenden lassen wir Informationen über unsere Leitlinien zur Prävention vor (sexualisierter) Gewalt, z. B. in Form von mehrsprachigen Flyern, zur Belehrung ihrer Mitarbeitenden zukommen.

§ 6 Verhaltenskodex (§ 6 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 6)

In unserer Institution haben der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität. Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die punktuell Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben.

Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind deshalb notwendig.

Den Verhaltenskodex haben wir in unserer Institution in einer hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt.

Für folgende Bereiche haben wir gemeinsam verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt, die im Anhang unseres Schutzkonzeptes zu finden sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Disziplinarmaßnahmen
- Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Jeder Einrichtung in unserer Trägerschaft ist es unbenommen, für ihren Bereich passende, weitere Kategorien hinzuzufügen.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Unsere Personalabteilung (Verwaltungszentrum Viersen) berücksichtigt das folgende Vorgehen:

Mit allen Mitarbeitenden wird als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen individuell eine Vereinbarung getroffen. Dazu wird der Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeitende bzw. tätige Ehrenamtliche (ab Gültigkeit dieses Institutionellen Schutzkonzeptes) unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt. Der von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt.

Unser Verhaltenskodex ist Aufforderung zur ständigen Selbstprüfung, er legt Regeln fest, gibt aber auch Sicherheit. Er wird in regelmäßigen Abständen (mindestens alle 5 Jahre) durch den Koordinator überprüft.

§ 7 Beschwerdewege (§7 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 7)

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden Menschen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Zuständige Präventionsfachkräfte für unsere Institution sind:
Frau Doris Wagner und Herr Hubert Häming.

Interne Beschwerdestelle ist:

Frau Doris Wagner und Herr Hubert Häming, c/o Luisenstraße 50, 47799 Krefeld
Tel. 02151-24402

Externe Beratungs- und Beschwerdestelle sind:

- HOTLINE: Tel.: 0241 452-225
- Frau Mechtild Böltling, Telefon: 0241-452204, Mobil: 0174 2319527
E-Mail: mechtild.boeltling@bistum-aachen.de
- Hilfeportal Sexueller Missbrauch
www.hilfe-portal-missbrauch.de
Tel.: 0800 22 55 530

Auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen haben wir auf unsere Institution angepasste Melde- und Verfahrenswege für uns entwickelt, die im Anhang zu unserem Schutzkonzept zu finden sind.

Die Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege sind für Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in leichter Sprache.
Die Melde- und Verfahrenswege folgen den „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“.

§ 8 Aus- und Fortbildung (§ 9 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 9)

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenzs Schulungen- oder einer Mischung aus Online- und Präsenz-Schulungs-Angeboten (Blended Learning).

Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeitenden, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult. Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungsinhalten richten. Unsere Schulungen erfolgen mithilfe eigener bzw. externer Multiplikatorinnen/ Multiplikatoren.

§ 9 Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 10 PräVO)

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unserer Einrichtung gelten.

Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte thematisieren mit den ihnen anvertrauten Menschen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Gleichzeitig unterstützen die Fachkräfte die Betreuten darin, sich mit Themen wie z. B.: der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität), die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen), Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke zu beschäftigen.

Unsere Ideen bzw. Maßnahmen setzen wir ab Inkrafttreten des Institutionellen Schutzkonzeptes am 01.01.2019 um.

§ 10 Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 8)

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir die Bausteine unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in unsere Regelstruktur bzw. unser Qualitätsmanagement (QM) integriert.

Regelmäßig überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Vertiefung alle fünf Jahre) und die Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention vor (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Personen, sich über diese Wege zu beschweren? Ansonsten muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?
- Der Kirchengemeindeverband Krefeld-Mitte hat alle Kräfte zur Präventionsfachkraft ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstoßen und wachhalten.
- Wir informieren in unserer Einrichtung per Aushang oder in anderer geeigneter Weise, wer Präventionsfachkraft ist.

Stand 07.07.2025 (letzte Überarbeitung)

§ 11 Literaturverzeichnis

1.
Bistum Aachen - Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)
<http://praevention.kibac.de/praeventionsordnung->
2.
Bistum Aachen - Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
<http://praevention.kibac.de/praeventionsordnung->
3.
Deutsche Bischofskonferenz: LEITLINIEN für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz
<https://www.dbk.de/themen/thema-sexueller-missbrauch/normen-und-leitlinien/>
4.
Rahmenordnung PräVO DBK
http://www.praeventionkirche.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2012/2013-151b-Ueberarbeitung-Leitlinien_Rahmenordnung-Praevention_Rahmenordnung.pdf
5.
Empfehlungen DCV
<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/empfehlungen-zurpraevention-gegen-sexue>
6.
Arbeitshilfe Verhaltenskodex des Bistums Aachen
<http://praevention.kibac.de/verhaltenskodex>
7.
Curricula für Erwachsenenhilfe ab S. 40 im Mantelschutzkonzept der Bistümer NRW
<http://praevention.kibac.de/institutionelles-schutzkonzept>
8.
Schulungscurricula Kinder- und Jugendhilfe des Bistums Aachen
<http://praevention.kibac.de/schulung/>