



Amtsblatt

Nummer 8

vom 30. September 2015

Inhalt:

- Nr. 89 Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Görlitz
- Nr. 90 Handreichung zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Görlitz vom 28. September 2015
-

Nr. 89 Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Görlitz

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz schrieb am 26. August 2013 die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt aus dem Jahr 2010 fort (Amtsblatt des Bistums Görlitz Nr. 12 vom 17. Dezember 2013 lfd. Nr. 134). Auf deren Grundlage wird in Anerkennung der Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Görlitz, unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen, die folgende Präventionsordnung erlassen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Ordnung gilt für kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen, die dem Bischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere das Bistum und die Kirchengemeinden sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.
- (2) Diese Ordnung gilt auch für alle sonstigen vom Bischof als kirchlich anerkannten Rechtsträger und deren Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, karitativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich des Bistums. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-)Verbände und Stiftungen.
- (3) Diese Ordnung gilt auch für entsprechende Einrichtungen des Caritasverbandes der Diözese Görlitz e.V., dessen korporative Mitglieder und Fachverbände.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst neben strafbaren, sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.
- (2) Strafbare sexualbezogene Handlungen sind Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB.
- (3) Strafbare sexualbezogene Handlungen nach kirchlichem Recht sind solche gemäß can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), gemäß can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST und gemäß can. 1387 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).
- (4) Sonstige sexuelle Übergriffe sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen und grenzüberschreitend sind.
- (5) Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche Handlungen, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen sind.
- (6) Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Ordnung sind gebrechliche oder kranke Personen oder Menschen mit Behinderung, gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiter¹ und ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß den Absätzen 2 bis 5 besteht.
- (7) Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, beraten, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Soweit eine Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Menschen in Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

¹ In dieser Ordnung gelten Personen und Funktionsbezeichnungen jeweils in weiblicher und männlicher Form.

§ 3 Institutionelles Schutzkonzept

Jeder Träger von Einrichtungen und Diensten erstellt im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich ein institutionelles Schutzkonzept entsprechend den §§ 4 bis 11.

§ 4 Persönliche Eignung

- (1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Beratung oder Ausbildung von Minder-jährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.
- (2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.
- (3) Personen im Sinne von § 2 Absatz 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat oder nach §§ 121 bis 125, 132, 142, 144, 146, 148, 149 oder 150 des Strafgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik verurteilt worden sind.

§ 5 Erweitertes Führungszeugnis, Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung

- (1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger von Personen gemäß § 2 Absatz 7 bei der Einstellung beziehungsweise Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der zu diesem Paragraphen zu erlassenden Ausführungsbestimmungen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 BZRG vorlegen zu lassen.
- (2) Für ehrenamtlich Tätige gilt § 72a SGB VIII entsprechend.
- (3) Ebenso haben sie sich einmalig eine Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absätze 2 oder 3 und § 4 Absatz 3 oder nach §§ 121 bis 125, 132, 142, 144, 146, 148, 149 oder 150 des Strafgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik genannten Straftat verurteilt und insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus enthält die Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung die Verpflichtung, die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger unverzüglich mitzuteilen.
- (4) Die Verpflichtung nach Absatz 1 und 3 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang, insbesondere im Hinblick auf folgende Personengruppen:
 1. Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,

2. Ordensangehörige oder Mitarbeiter in einem Gestellungs- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Bischofs,
3. Gemeindereferenten und Anwärter auf diesen Beruf.

Bei in anderen (Erz-)Bistümern oder einem Orden inkardinierten Klerikern, die bereits ihrem Inkardinationsoberen ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben, reicht die Vorlage einer Kopie des jeweils aktuellen Originals. Für die in den Nummern 2 und 3 genannten Personengruppen gilt Satz 2 entsprechend.

§ 6 Verfahren

- (1) Das nach § 5 vorzulegende erweiterte Führungszeugnis ist unmittelbar nach Zugang von der für die jeweilige Einrichtung zuständigen personalverwaltenden Stelle zu prüfen und danach entsprechend den Bestimmungen des kirchlichen Datenschutzes zu verwahren. Die jeweilige personalverwaltende Stelle überwacht die Einhaltung der Fünf-Jahre-Frist des § 5 Absatz 1.
- (2) Die durch die Beantragung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind vom jeweiligen Rechtsträger zu erstatten. Dies gilt nicht, wenn das Zeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Form zu belegen.

§ 7 Verhaltenskodex

- (1) Jeder Rechtsträger gewährleistet, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen und den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen (Verhaltenskodex), im jeweiligen Arbeitsbereich unter Beteiligung der Betroffenen erstellt werden.

Der Verhaltenskodex hat den von der zuständigen Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt festgelegten Standards zu entsprechen.

- (2) Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
- (3) Der Verhaltenskodex ist von den Personen gemäß § 2 Absatz 7 durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.
- (4) Dem Rechtsträger ist unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.

§ 8 Beschwerdewege

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind Beschwerdewege für die Minderjährigen und die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, für die Eltern beziehungsweise Personensorgeberechtigten sowie den in § 2 Absatz 7 genannten Personenkreis zu beschreiben. Darüber hinaus sind interne und externe Beratungsstellen zu benennen.

§ 9 Qualitätsmanagement

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

§ 10 Aus- und Fortbildung

- (1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Absatz 7 ist.
- (2) Dies erfordert Schulungen, insbesondere zu Fragen von
 1. angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
 2. Strategien von Tätern,
 3. Psychodynamiken der Opfer,
 4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
 5. Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
 6. eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
 7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
 8. Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
 9. Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,
 10. sexualisierter Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen beziehungsweise schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

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

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

§ 12 Präventionsbeauftragter

- (1) Der Bischof bestellt einen Präventionsbeauftragten, der die diözesanen Aktivitäten unterstützt, vernetzt und steuert. Die Bestellung erfolgt für einen Zeitraum von fünf Jahren. Die Wiederbestellung ist möglich.
- (2) Der Präventionsbeauftragte des Bistums ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung insbesondere mit den Präventionsbeauftragten der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt und Magdeburg verpflichtet. Er wirkt darauf hin, dass abgestimmte, möglichst einheitliche Präventionsstandards entwickelt werden.
- (3) Der Präventionsbeauftragte nach Absatz 1 hat insbesondere folgende Aufgaben:
 1. Beratung und Abstimmung bei der Entwicklung und Umsetzung von institutionellen Schutzkonzepten,
 2. Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
 3. Vernetzung mit kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
 4. Organisation von Multiplikatoren- und Mitarbeiterschulungen,
 5. Sicherstellung der Qualifizierung und Information der für Präventionsfragen geschulten Personen,
 6. Vermittlung von Fachreferenten,
 7. Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
 8. Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
 9. Entwicklung und Information von Präventionsmaterialien und -projekten,
 10. Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der Pressestelle des Bistums,
 11. fachlicher Austausch mit den Ansprechpersonen des Bistums für Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch.

§ 13 Ausführungsbestimmungen

Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Oktober 2015 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Präventionsordnung vom 30. November 2011 (Amtsblatt des Bistums Görlitz Nr. 11 vom 20. Dezember 2011 lfd. Nr. 89) außer Kraft.

Görlitz, 28. September 2015

Az. 723/2014

L.S.

gez. + Wolfgang Ipolt

Bischof

gez. Joachim Baensch
Ordinariatskanzler

Nr. 90 Handreichung zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Görlitz² vom 28. September 2015

Inhalt

Vorbemerkung

Weiterführende Begriffsbestimmungen

Kultur der Achtsamkeit (A. I. Abs. 3 ROPräv)

Partizipation (B. ROPräv)

Begriff „Opfer“

Sexualisierte Gewalt (A. II. Nr. 2 ROPräv; § 2 Abs. 1 PräVO)

Grenzverletzungen (A. II. Nr. 2 Pkt. 3 ROPräv; § 2 Abs. 5 PräVO)

Sexuelle Übergriffe (A. II. Nr. 2 Pkt. 3 ROPräv; § 2 Abs. 4 PräVO)

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene (§ 2 Abs. 6 PräVO)

Mitarbeiter³ und ehrenamtlich Tätige (A. II. Nr. 4 ROPräv; § 2 Abs. 7 PräVO)

Institutionelles Schutzkonzept (B. I. ROPräv; §§ 3-11 PräVO)

Risikoanalyse

Erläuterungen zu wichtigen Bausteinen der Präventionsordnung

Personalauswahl und -entwicklung: Bewerbungsverfahren (B. I. Nr. 1 S. 1 ROPräv; § 4 PräVO)

Personalauswahl und -entwicklung: Erweitertes Führungszeugnis (B. I. Nr. 1 S. 3 ROPräv; §§ 5 u. 6 PräVO)

Selbstauskunftserklärung (B. I. Nr. 1 S. 5 ROPräv; § 5 Abs. 3 u. 4 PräVO)

Verpflichtungserklärung (B. I. Nr. 2 ROPräv; § 5 Abs. 3 u. 4 PräVO)

² Die *Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Görlitz* wird im folgenden mit PräVO, die *Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz* (Amtsblatt des Bistums Görlitz Nr. 12 vom 17. Dezember 2013 lfd. Nr. 134) mit ROPräv abgekürzt.

³ In dieser Handreichung gelten Personen und Funktionsbezeichnungen jeweils in weiblicher und männlicher Form.

Verhaltenskodex (B. I. Nr. 2 ROPräv; § 7 PräVO)

Beratungs- und Beschwerdewege (B. I. Nr. 4 ROPräv; § 8 PräVO)

Evaluation

Nachhaltige Aufarbeitung (B. I. Nr. 5 ROPräv)

Qualitätsmanagement (B. I. Nr. 6 ROPräv; § 9 PräVO)

Aus- und Fortbildung (B. I. Nr. 7 ROPräv; § 10 PräVO)

Vernetzung (B. II. Nr. 4 Pkt. 4 ROPräv; §§ 11 u. 12 PräVO)

Vorbemerkung

Diese Handreichung ist eine Hilfe zur Umsetzung der Präventionsordnung des Bistums Görlitz.

Oberstes Ziel der Prävention und dieser Handreichung ist das Wohl und der Schutz von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Dies entspricht auch dem Wunsch von Papst Franziskus, der seit seiner Amtseinführung immer wieder dazu aufforderte, den Kampf gegen sexuellen Missbrauch – in der von Papst Benedikt XVI. gewollten Richtung – entschieden fortzuführen und effektive Schutzmaßnahmen sowie Hilfe für die Opfer sexuellen Missbrauchs zu ergreifen.

Präventive Maßnahmen richten sich gegen sexualisierte Gewalt durch Erwachsene. Gleichzeitig müssen sie auch Schutz vor sexualisierter Gewalt gewähren, die von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen selbst verübt wird. Darüber hinaus gilt die Aufmerksamkeit der Verantwortlichen auch der sexualisierten Gewalt, die den Minderjährigen und den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen andernorts zugefügt wird.

Es empfiehlt sich insgesamt, auf Chancen und Risiken im Umgang mit den neuen Medien, insbesondere der Nutzung von Mobiltelefon und Internet zu achten und deren Potentiale für die Präventionsarbeit zu nutzen bzw. die neu entstehenden Risiken in der konzeptionellen Arbeit zu berücksichtigen.

In den Präventionskonzepten sollte desweiteren berücksichtigt werden, dass sexualisierte Gewalt nicht nur von Männern und männlichen Jugendlichen, sondern auch von Frauen und weiblichen Jugendlichen verübt wird. Ebenso gilt es zu beachten, dass, neben Mädchen und Frauen, auch Jungen und Männer häufig Opfer sexualisierter Gewalt werden.

Weiterführende Begriffsbestimmungen

Kultur der Achtsamkeit (A. I. Abs. 3 ROPräv)

Ziel der präventiven Arbeit ist es, am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken. Es geht um mehr als nur isolierte Maßnahmen. Es geht um ein Umdenken im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, aber auch um ein Umdenken im Umgang mit allen Verantwortlichen in unserer Kirche und mit uns selbst.

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 Kultur der Rückkopplung. 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 Wahrnehmungsfiltern 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, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen aufzubauen und feinfühler dafür zu werden, wie die Rechte von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen 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.

Partizipation (B. ROPräv)

Die Beteiligung (Partizipation) ist ein zentrales Prinzip der Entwicklung und Umsetzung institutioneller Schutzkonzepte. Diese Partizipation meint, neben der Beteiligung von Fachleuten, auch eine angemessene Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Eltern bzw. Personensorgeberechtigten.

Begriff „Opfer“

Von sexualisierter Gewalt Betroffene werden in dieser Handreichung als Opfer bezeichnet. Der Begriff „Opfer“ wird unabhängig vom Grad des gegen einen Verdächtigen bestehenden Verdachts verwendet. Er knüpft an das Ereignis der sexualisierten Gewalt an und bringt die besondere Schutzbedürftigkeit der Menschen zum Ausdruck, die sexualisierte Gewalt erleben mussten. Der Begriff betont, dass die Verantwortung für die Delikte sexualisierter Gewalt bei dem Täter liegt, nicht bei den Opfern.

Sexualisierte Gewalt (A. II. Nr. 2 ROPräv; § 2 Abs. 1 PräVO)

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ (nicht der enger gefasste juristische Begriff „sexueller Missbrauch“) verdeutlicht, dass es bei dieser um eine Variante von Gewalt geht. Damit weitet sich der Blick dafür, dass Aspekte von Macht und Aggressivität, neben denen der Sexualität in präventive Konzepte einbezogen werden müssen.

Stets handelt es sich um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft und sozialem Status. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität, die es ihr ermöglicht, den Ablauf eines sozialen Kontaktes einseitig in ihrem Interesse zu gestalten und dabei entweder mit Belohnung (emotionaler Zuneigung und/oder Geschenken) und/oder mit Bestrafung (Androhung oder Einsatz

von physischer und psychischer Gewalt) auf das jeweilige Verhalten der anderen Person zu reagieren.

Neben den strafbaren sexualbezogenen Handlungen⁴ umfasst der Begriff „sexualisierte Gewalt“ auch Grenzverletzungen und sonstige sexuelle Übergriffe.⁵

Grenzverletzungen (A. II. Nr. 2 Pkt. 3 ROPräv; § 2 Abs. 5 PrävO)

Grenzverletzungen in diesem Zusammenhang sind Handlungen, die unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit liegen. Sie beschreiben im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht. Dabei ist die Unangemessenheit des Verhaltens nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom Erleben des betroffenen Menschen abhängig. Persönliche Grenzen können sehr unterschiedlich ausgeprägt sein. Diese Unterschiedlichkeit ist zu respektieren. Grenzverletzungen sind häufig die Folge fachlicher bzw. persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten Regeln und Strukturen.

Beispiele:

- Missachtung persönlicher Grenzen
(z.B. tröstende Umarmung, obgleich dies dem Gegenüber unangenehm ist),
- Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle
(z.B. Gespräch über das eigene Sexualleben),
- Missachtung von Persönlichkeitsrechten
(z.B. Verletzung des Rechts am eigenen Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial über Mobiltelefon oder im Internet),
- Missachtung der Intimsphäre
(z.B. Umziehen in der Sammelumkleide eines Schwimmbads, obwohl sich ein Mädchen oder ein Junge nur in der Einzelkabine umziehen möchte).

Sexuelle Übergriffe (A. II. Nr. 2 Pkt. 3 ROPräv; § 2 Abs. 4 PrävO)

Sexuelle Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch die Massivität und/oder Häufigkeit der nonverbalen oder verbalen Grenzüberschreitungen und können eine Folge persönlicher und/oder fachlicher Defizite sein. Sie passieren nicht zufällig, nicht aus Versehen. Abwehrende Reaktionen der betroffenen jungen Menschen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen werden bei Übergriffen ebenso missachtet wie Kritik von Dritten. In einigen Fällen sind sexuelle Übergriffe ein strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexuellen Missbrauchs. Sie gehören zu den typischen Strategien,

⁴ gemäß §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB

⁵ Diese Verhaltensweisen erfüllen zwar häufig noch keine Tatbestände nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB), können aber durchaus in anderer Weise strafbar sein (z.B. Beleidigung § 185 StGB, Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen § 201a StGB oder Verbreitung eines Bildnisses ohne Einwilligung des Abgebildeten § 33 KunstUrhG).

mit denen insbesondere erwachsene Täter testen, inwieweit sie ihre Opfer manipulieren und gefügig machen können.

Beispiele:

- Einstellen von sexualisierten Fotos ins Internet und sexistisches Manipulieren von Fotos (z.B. Einfügen von Porträtaufnahmen in Fotos von nackten Körpern in sexueller Pose),
- (massive oder wiederholte,) vermeintlich zufällige Berührung der Brust oder der Genitalien (z.B. bei Pflegehandlungen, bei Hilfestellungen im Sport oder bei diversen Spielen),
- (massiv oder wiederholt) abwertende sexistische Bemerkungen über die körperliche Entwicklung junger Menschen,
- sexistische Spiele, Mutproben oder Aufnahmezerimonien (z.B. Pokern oder Flaschendreher mit Entkleiden),
- wiederholte Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (z.B. Gespräche über das eigene Sexualleben, Aufforderungen zu Zärtlichkeit).

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene (§ 2 Abs. 6 PräVO)

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind gebrechliche oder kranke Personen oder Menschen mit Behinderung, gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung besteht.

Wenn von Minderjährigen die Rede ist, sind die Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, immer mit umfasst.⁶ Von letzteren Personen sind die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu unterscheiden. Die Personengruppen können deckungsgleich sein, müssen es aber nicht. So kann es Personen geben, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, die aber nicht in einem Fürsorge- oder Obhutsverhältnis zum Täter stehen. Ebenso gibt es schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, deren Vernunftgebrauch nicht habituell eingeschränkt ist. Straftaten an Erwachsenen sind von der Rahmenordnung nicht erfasst, soweit sie nicht schutz- oder hilfebedürftig sind.

Die Formulierung „der Obhut anvertraut“ bedeutet nach staatlichem Recht, dass der Täter das Opfer „in seiner Obhut hat“; es meint also eine Beschützerantwortpflicht. Die Wendung „der Fürsorge anvertraut“ ist etwas enger, weil in ihr neben der bloßen Schutzpflicht (Pflicht zur Erhaltung des gegenwärtigen Zustandes) eine zusätzliche Förderungspflicht („für das Opfer sorgen“) anklingt, also eine Pflicht zur Verbesserung des gegenwärtigen Zustandes; die Fürsorgepflicht ist damit auf Dauer angelegt.

Das deutlichste Beispiel ist die elterliche Personensorgepflicht, zu der u.a. Pflege und Erziehung gehören (§§ 1626 Abs. 1 und Abs. 2, 1631 Abs. 1 BGB). Obhuts- und Fürsorgepflichten können sich aus rechtswirksamen Verhältnissen ergeben (Vertrag, Gesetz, behördlicher Auf-

⁶ vgl. Art. 6 § 1 n. 1 SST

trag, gerichtliche Entscheidung, andere Hoheitsakte). Dies gilt z.B. bei einem Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnis (vgl. § 174c StGB). Sie können auch bloß faktisch begründet sein. Sie müssen jedoch eine gewisse Bedeutung gewinnen, so dass bloße Gefälligkeitsverhältnisse nicht genügen.⁷

Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige (A. II. Nr. 4 ROPräv; § 2 Abs. 7 PräVO)

Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige sind alle Personen, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit im kirchlichen Bereich Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, beraten, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben.

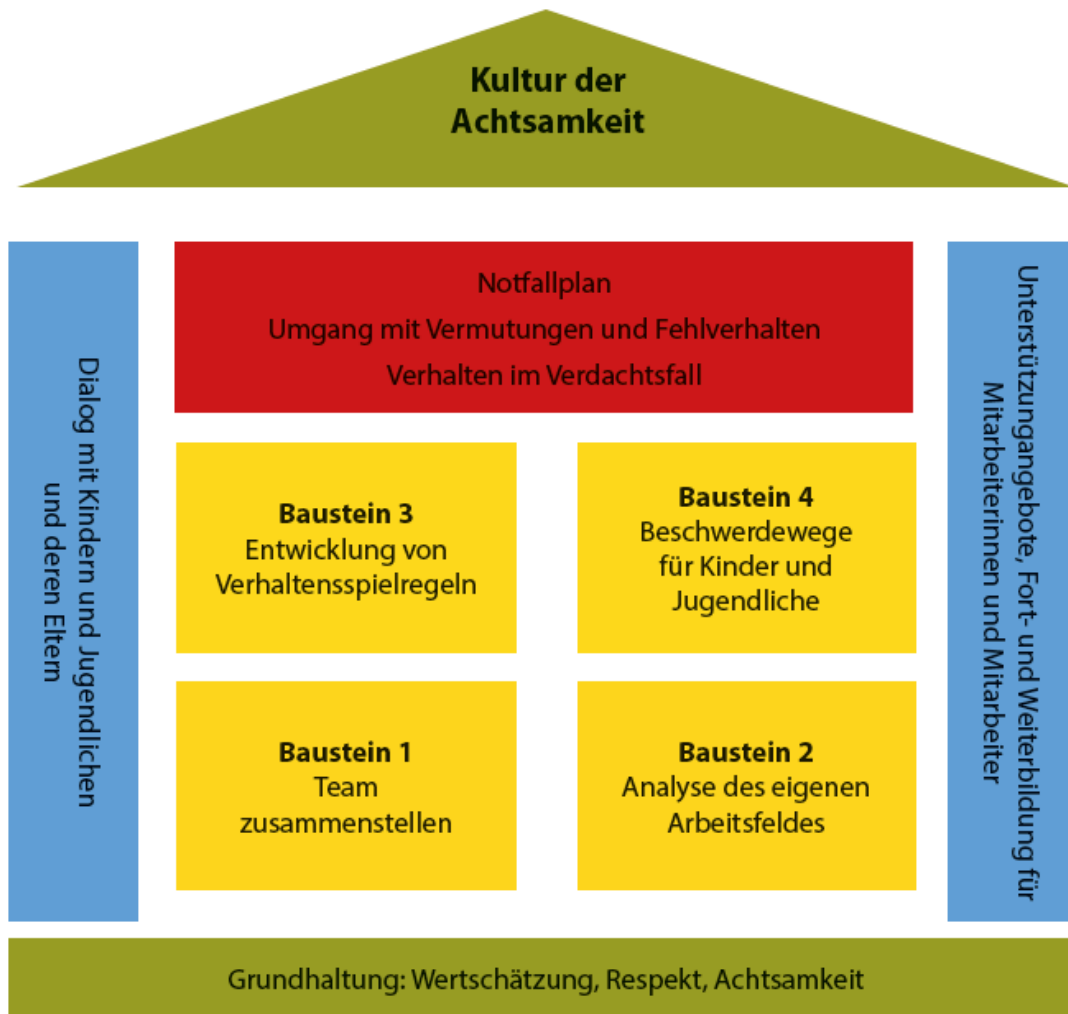
Institutionelles Schutzkonzept (B. I. ROPräv; §§ 3-11 PräVO)

Die PräVO sieht vor, dass jeder Träger von Einrichtungen und Diensten selbst aktiv wird und ein für die eigenen Strukturen und Abläufe passendes Schutzkonzept entwickelt. Nur ein solches Konzept kann den unterschiedlichen Situationen vor Ort gerecht werden. Das Schutzkonzept wird gemeinsam von der jeweiligen Leitung und den Mitarbeitern vor Ort erarbeitet. Kinder, Jugendliche und deren Eltern oder Personensorgeberechtigte sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden frühzeitig in den Prozess einbezogen bzw. darüber informiert. Die Verantwortung liegt bei der Leitung. Sie muss die Initiative ergreifen, Aktivitäten koordinieren und die Umsetzung gewährleisten. Unterstützung bietet der Präventionsbeauftragte des Bistums. Das institutionelle Schutzkonzept sorgt dafür, dass sich die einzelnen Elemente der präventiven Arbeit zu einem Gesamtkonzept zusammenfügen und auf diese Weise Transparenz hergestellt wird.

Ein hilfreiches Schema für ein Schutzkonzept hat das Bistum Eichstätt entwickelt⁸:

⁷ vgl. Münchener Kommentar zum StGB/Hardtung, 2. Aufl., München 2012, § 225 StGB Rn. 6

⁸ Broschüre: Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit. WEIL DU ES UNS WERT BIST, Bistum Eichstätt http://www.bistum-eichstaett.de/fileadmin/missbrauch/praeventionskonzept_neu.pdf



In den unterschiedlichen kirchlichen Handlungsfeldern soll eine sexualpädagogische Begleitung so angelegt sein, dass sie ein offenes Gespräch über Gefühle und Sexualität ermöglicht. Die sexualpädagogischen Angebote berücksichtigen die geschlechtsspezifischen Bedürfnisse von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern und sind in der Form konzipiert, dass sie auch Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene mit einem besonderen Förderungsbedarf erreichen. Dazu gehört auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes die Vermittlung von Normen und Werten, die auf Persönlichkeit, Partnerschaftlichkeit und gegenseitigem Respekt basieren.

Die sexualpädagogische Begleitung gibt die Chance, über die vielfältigen Formen sexualisierter Gewalt, über Risiko- und Schutzfaktoren sowie Möglichkeiten, sich Hilfe zu holen, zu informieren. Sie kann für alltägliche Sexualisierungen und Grenzverletzungen, wie sie z.B. in der Kleidungs- und Sprachkultur, in der Werbung oder in Umgangsformen zum Ausdruck kommen, sensibilisieren.

Risikoanalyse

Zur Entwicklung eines institutionellen Schutzkonzeptes gehört als erster Schritt eine Risikoanalyse. Dies ist eine Analyse der Gefährdungsrisiken, die in den verschiedenen Arbeitsfeldern einer kirchlichen Einrichtung auftreten können. Es geht um eine professionelle Thematisierung und Klärung der Risiken. Im Rahmen der Risikoanalyse hat Partizipation eine zentrale Bedeutung.⁹

Die Risikoanalyse zielt auf größtmögliche Sicherheit für alle, die die Einrichtung besuchen oder in ihr leben sowie die, die dort arbeiten und Verantwortung tragen. Zur Risikoanalyse gehört insbesondere die Prüfung einer erhöhten Anfälligkeit bzw. des Grads der Verletzlichkeit folgender Strukturen durch sexualisierte Gewalt¹⁰:

- Leitungs- und Teamstruktur,
- Regeln zum Umgang mit Nähe und Distanz,
- in- und externe Kooperationsstruktur,
- Transparenz der Beratungs- und Beschwerdewege,
- Interventionskonzept,
- Partizipationskonzept,
- Raumkonzept,
- sexualpädagogisches Konzept,
- Mädchen- und Jungenbilder/Menschenbild.

Das besondere Gefährdungspotential durch die sogenannten neuen Medien ist in der Präventionsarbeit altersangemessen zu berücksichtigen.

Erläuterungen zu wichtigen Bausteinen der Präventionsordnung

Personalauswahl und -entwicklung: Bewerbungsverfahren (B. I. Nr. 1 S. 1 ROPräv; § 4 PräVO)

Im Sinne einer transparenten und langfristigen Prävention ist es notwendig, die institutionellen Interventions- und Präventionsmaßnahmen bereits im Bewerbungsgespräch den potentiellen neuen Mitarbeitern vorzustellen und deren Bereitschaft zu klären, diese Maßnahmen mitzutragen. Bei ehrenamtlich Tätigen obliegt dies der zuständigen Stelle. Als sinnvolle weitere Vorgehensweise ist zu empfehlen, dass die zuständigen Personalverantwortlichen vor Unterzeichnung des Anstellungsvertrags eine schriftliche Information zum grenzachtenden institutionellen Regelwerk und zum Beschwerdemanagement aushändigen; die Entgegen- und Kenntnisnahme ist von den zukünftigen Mitarbeitern schriftlich zu bestätigen. Dies stellt sicher, dass jeder von den bestehenden institutionellen Regelwerken Kenntnis hat.

Personalauswahl und -entwicklung: Erweitertes Führungszeugnis (B. I. Nr. 1 S. 3 ROPräv; §§ 5 u. 6 PräVO)

⁹ s. o. unter Partizipation

¹⁰ s. auch Ursula Enders, Grenzen achten – Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis, Köln 2012

Um zu verhindern, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt wurden, weiter in Kontakt mit Minderjährigen stehen, müssen Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Beschäftigung in Kontakt mit Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern stehen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ihrem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG (Gesetz über das Zentralregister und das Erziehungsregister - Bundeszentralregistergesetz) vorlegen.

Der Einsatz von Personen, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung und Ausbildung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut sind oder einen vergleichbaren Kontakt haben, ist von der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (siehe § 72a SGB VIII) abhängig zu machen.

Dies betrifft alle Geistlichen, Gemeindeferenten, alle weiteren Mitarbeiter in Kirchengemeinden, Kirchenmusik, Kinder- und Jugendarbeit, Kindertagesstätten, Schulen, Krankenhäusern, Bildungsarbeit, alle weiteren Dienste und Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe und die Arbeitsfelder mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen auch technische und Verwaltungsmitarbeiter, wenn sie aufgrund der örtlichen Gegebenheiten Einzelkontakt zu Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben bzw. haben können, sowie Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungskräfte, Praktikanten und andere vergleichbar tätige Personen, die auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesem Personenkreis regelmäßig in Kontakt kommen. Für ehrenamtlich Tätige gilt § 72a Abs. 4 SGB VIII. Die jeweilige Ausgestaltung ist abhängig von den Vereinbarungen der kirchlichen Träger mit den öffentlichen Trägern der Jugendhilfe.

Das erweiterte Führungszeugnis soll Arbeitgebern Auskunft darüber geben, ob eine Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe als persönlich ungeeignet einzuschätzen ist, weil sie wegen Sexualdelikten an Kindern und Jugendlichen bereits vorbestraft ist (vgl. § 72a SGB VIII). Bei den im erweiterten Führungszeugnis erfassten Straftaten handelt es sich insbesondere um die Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB), Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 f. StGB), Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB) und Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§§ 232-236 StGB).

Der Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis zur Vorlage beim Arbeitgeber wird bei der zuständigen Meldebehörde gestellt. Den Antrag muss die betreffende Person persönlich unter Vorlage des Personalausweises oder des Reisepasses stellen. Es ist notwendig, eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a SGB VIII erfolgen soll. Dies geschieht durch Vorlage eines Anschreibens des Anstellungsträgers.

Für das Verfahren zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses gilt § 6 PräVO.

Das erweiterte Führungszeugnis ist in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren einzufordern (§ 5 Abs. 1 PräVO, § 72a Abs. 1 S. 2 SGB VIII).

Enthält das erweiterte Führungszeugnis Eintragungen, die nicht dem Zweck der Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen dienen, unterliegen diese Informationen einem Verwertungsverbot.

Die Kosten für die Beantragung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses trägt bei bereits beschäftigten Mitarbeitern der jeweilige Rechtsträger.

Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Weise zu belegen. Eine Kostenerstattung erfolgt nicht, wenn das erweiterte Führungszeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird. Die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses ist für Ehrenamtliche mit einer entsprechenden Bescheinigung kostenlos.

Selbstauskunftserklärung (B. I. Nr. 1 S. 5 ROPräv; § 5 Abs. 3 u. 4 Prävo)

Die Selbstauskunftserklärung kann als Eignungsnachweis für den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dienen.

Unter der Selbstauskunftserklärung ist die Versicherung zu verstehen, nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden zu sein, und dass insoweit auch kein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Damit schließt die Selbstauskunftserklärung eine Lücke, die das erweiterte Führungszeugnis nicht abdeckt, denn dieses erhält nur abgeurteilte Verfahren und berücksichtigt Löschfristen hinsichtlich der Einträge.

Verpflichtungserklärung (B. I. Nr. 2 ROPräv; § 5 Abs. 3 u. 4 Prävo)

Die Verpflichtungserklärung ist das Instrumentarium zur Umsetzung des Verhaltenskodexes. Durch die Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung bestätigen Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige, dass sie den Verhaltenskodex (bzw. die in der Verpflichtungserklärung beschriebenen Verhaltensregeln) erhalten haben, dass sie die enthaltenen Verhaltensregeln verstehen und sich verbindlich verpflichten, diese einzuhalten.

Liegt noch kein Verhaltenskodex vor, so kann eine lange Fassung einer Verpflichtungserklärung vergleichbaren Inhalts benutzt werden, die die Grundverhaltensregeln beschreibt.

Wenn ein Verhaltenskodex für den Einsatzbereich des Unterzeichnenden vorliegt, kann die Verpflichtungserklärung dergestalt erfolgen, dass die Bestätigung unterzeichnet wird, wonach man den Verhaltenskodex erhalten und verstanden hat und sich verpflichtet, ihn künftig einzuhalten.

Grundsätzlich ist die Verpflichtungserklärung zu Beginn der Tätigkeit abzugeben, d.h. vor dem ersten Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Dies gilt auch für weitere Mitarbeiter, z.B. Honorarkräfte, Praktikanten oder Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahres.

Sofern es bereichsspezifische Verhaltenskodizes gibt, kann es nötig sein, dass z.B. ein Ehrenamtlicher, der in verschiedenen Bereichen tätig ist, mehrere Verpflichtungserklärungen abgibt.

Wer dem Verhaltenskodex nicht zustimmt bzw. keine Verpflichtungserklärung abgibt, kann nicht in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen tätig werden.

Es ist arbeitsrechtlich wichtig, zu dokumentieren, dass die Mitarbeiter den Verhaltenskodex verstanden haben, um im Falle eines Verstoßes disziplinarisch oder arbeitsrechtlich reagieren zu können.

Es ist sinnvoll, im Vorfeld oder zeitnah zur Unterzeichnung des Verhaltenskodexes bzw. der Verpflichtungserklärung die Mitarbeiter zu schulen, damit das Verständnis für die Prävention sexualisierter Gewalt gefördert wird.

Die Verpflichtung zur Dokumentation liegt beim Träger. Es ist immer darauf zu achten, dass die datenschutzrechtlichen Belange gewahrt werden.

Verhaltenskodex (B. I. Nr. 2 ROPräv; § 7 PräVO)

In den bisherigen Erfahrungen der kirchlichen Aufarbeitung zeigte sich folgendes: Undefinierte und nicht veröffentlichte Verhaltensregeln führten beispielsweise zu Unsicherheiten bzgl. eines angemessenen Nähe-Distanz-Verhältnisses. Somit war für alle Beteiligten kaum ersichtlich, wenn ein Regelverstoß vorlag. Ein Verhaltenskodex führt zu mehr Klarheit und Transparenz. In einem Verhaltenskodex (engl.: „code of conduct“, auch als Ethikkodex, Instruktion von Verhaltensregeln oder Ehrenkodex bezeichnet) sind die Regeln definiert, die in einem Bereich hinsichtlich des Umgangs mit Nähe und Distanz und ggf. darüber hinaus mit weiteren schützenswerten Gütern (z.B. Umgang mit anvertrauten Werten, Verbot der Vorteilsnahme) verbindlich gelten. Solche klaren Verhaltensregelungen können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen. Sie verkleinern die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es, Betroffenen und Dritten Grenzverletzungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten. Für ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang zwischen den tätigen Personen und ihren Schutzbefohlenen müssen deshalb klare Verhaltensregeln von den Beteiligten definiert werden. Ihre Sinnhaftigkeit soll von ihnen in regelmäßigen Abständen überprüft und angepasst werden. Besondere Situationen (Freizeitmaßnahmen, Ministrantenwallfahrt usw.) erfordern ggf. konkrete Zusatzregelungen, die für alle gleichermaßen gelten. Nach der Präventionsordnung besteht die Verpflichtung, im jeweiligen Arbeitsbereich einen Verhaltenskodex zu erstellen (§ 7 Abs. 1 S. 1 PräVO; vgl. ROPräv B. I. Nr. 2 Abs. 2). Der Verhaltenskodex soll unter Beteiligung der Betroffenen erarbeitet werden, d.h. Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sollen angemessen in die Entwicklung des Verhaltenskodexes eingebunden werden. Ziel ist es jeweils, auf die Besonderheiten eines Bereichs zugeschnittene Verhaltensregeln zu haben, die konkret, verständlich und umsetzbar sind.

Der Verhaltenskodex wird den Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen, den Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie den Eltern bzw. Personensorgeberechtigten bekannt gemacht. Ziel ist es, dass so die geltenden Standards bekannt sind und bei Abweichung von diesen schneller interveniert wird, um die Abweichung zu unterbinden. Im Falle von Mitarbeitern schafft dies zudem eine Grundlage, um auch bei Grenzverletzungen (nicht erst bei strafrechtlich relevanten Delikten) gegen unerwünschte Verhaltensweisen disziplinarisch vorgehen zu können.

Wesentlich dafür ist, dass der Verhaltenskodex den Mitarbeitern und ehrenamtlich Tätigen bekannt gemacht und erläutert wird. Sodann wird von diesen der Empfang durch eine Verpflichtungserklärung bestätigt und erklärt, dass verstanden wurde, welchen Verhaltensregelungen man dienstlich unterliegt.

Beratungs- und Beschwerdewege (B. I. Nr. 4 ROPräv; § 8 PrävO)

Ziel eines institutionellen Schutzkonzepts ist es auch, im Falle von strafbaren sexualbezogenen Handlungen, Grenzverletzungen oder sonstigen sexuellen Übergriffen, diese aufzudecken und weiteren Schaden zu verhindern.

Dazu dienen verbindliche, niederschwellige Beschwerdewege mit bekannten verantwortlichen Ansprechpersonen (Präventionsbeauftragter gem. § 12 PrävO und für Präventionsfragen geschulte Personen) bzw. die Ansprechpersonen für tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Über die dazu getroffenen Regelungen müssen alle in einer Einrichtung oder einem Dienst des Bistums tätigen Personen sowie die Schutzbefohlenen und deren Eltern bzw. Personensorgeberechtigten informiert werden. Empfehlenswert ist es, neben innerkirchlichen Beschwerdewegen auch nicht kirchliche Beschwerdemöglichkeiten bekannt zu machen, damit Betroffene die Möglichkeit haben, sich auch außerhalb des kirchlichen Bereichs Hilfe zu suchen. Ehrenamtliche Mitarbeiter in den Einrichtungen sind nicht zuständig oder verantwortlich für die Klärung von Verdachtsmomenten oder gar eine Beratung von Betroffenen.

Evaluation

Präventionsarbeit betritt immer wieder „Neuland“. Das erfordert als begleitenden Prozess eine Evaluation, die die Projekte, Prozesse und Organisationselemente darauf bewertet, inwieweit sie sich als geeignet erweisen, den angestrebten Zweck des besseren Schutzes für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener zu erfüllen. Durch Evaluation sollen Arbeits- und Lernprozesse im Rahmen der Präventionsarbeit auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Es geht darum, systematisch Prozesse und Ergebnisse der Präventionsarbeit zu erfassen und nach vorher festgelegten und begründbaren Kriterien zu bewerten. Auf dieser Grundlage kann festgestellt werden, ob eine Präventionsmaßnahme greift oder ob diese neujustiert werden muss. Evaluation trägt dadurch zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der Präventionsarbeit bei.

Beispiel: Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige erhalten nach einem bestimmten Zeitraum oder bei Beendigung ihrer Tätigkeit bzw. bei Stellenwechsel zeitnah einen Fragebogen, in dem der Umgang mit der Grenzachtung in der Einrichtung abgefragt wird. Der Fragebogen kann so gestaltet sein, dass er sowohl bei der Einrichtung als auch bei einer externen Beschwerdestelle auf Bistumsebene abgegeben werden kann.

Nachhaltige Aufarbeitung (B. I. Nr. 5 ROPräv)

Mit dem Eingang von Hinweisen auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt soll geprüft werden, inwieweit Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne wie für Gruppen auf allen Ebenen der Einrichtung angeboten oder vermittelt werden.

Qualitätsmanagement (B. I. Nr. 6 ROPräv; § 9 PräVO)

Die Implementierung der neuen Präventionsordnung bedarf teilweise der Entwicklung neuer Konzeptionen. Es wird daher eine Qualitätsüberprüfung der eingesetzten Instrumente empfohlen. Diese dient vor allem der Überprüfung, ob das zentrale Ziel erreicht wird, einen Beitrag dazu zu leisten, dass Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ein sicherer Raum des Aufwachsens und Lebens in kirchlichen Einrichtungen, Diensten und Maßnahmen bereitgestellt wird.

Aus- und Fortbildung (B. I. Nr. 7 ROPräv; § 10 PräVO)

Damit Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige über die nötige Handlungssicherheit im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen verfügen und die nötige Sensibilität haben, eine mögliche Gefährdungslage erkennen und dann angemessen reagieren zu können, ist es notwendig, sich entsprechend fortzubilden.

Vernetzung (B. II. Nr. 4 Pkt. 4 ROPräv; §§ 11 u. 12 PräVO)

Es ist wichtig, dass sich alle Einrichtungen um Vernetzungen mit verschiedenen Fachdisziplinen in ihren Regionen bemühen. Hierzu sollen z.B. die für Präventionsfragen geschulten Personen der Einrichtungen bzw. des Trägers Kooperationsgespräche führen und ein Adressverzeichnis mit den entsprechenden Ansprechpersonen anlegen. Dieses Vernetzungsverzeichnis soll u.a. die Kommunikationsdaten folgender Ansprechpartner enthalten:

- insoweit erfahrene Fachkräfte nach § 8a SGB VIII in der Region,
- Beratungsstellen in der Region,
- Allgemeiner Sozialer Dienst des kommunalen Jugendamtes,
- Polizei, Kommissariat, Kriminalprävention/Opferschutz,
- Ansprechpersonen für tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Kleriker oder andere Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums,
- Präventionsbeauftragter des Bistums.



Dr. Alfred Hoffmann
Generalvikar