



*Für Menschen.
Für Münster.*

**Institutionelles Schutzkonzept
(ISK) der Caritas Münster**

Prävention sexualisierter Gewalt als Querschnittsaufgabe

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 1 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

Impressum

12/2019

Caritasverband für die Stadt Münster e.V.
Josefstraße 2
48151 Münster
Telefon: 0251 53009-0
info@caritas-ms.de
www.caritas-ms.de

Vereinsregister

Der Caritasverband für die Stadt Münster e. V. ist im Vereinsregister des Amtsgerichts Münster unter der Registernummer 1873 eingetragen.

Vertreter

Der Caritasverband für die Stadt Münster e.V. wird gesetzlich vertreten durch den Vorstand Sebastian Koppers und Thomas Schlickum.

Redaktionsverantwortlicher

Carsten Feltkamp
Präventionsfachkraft Caritas Münster
Josefstraße 2
48151 Münster
Telefon: 0251 53009-344
carsten.feltkamp@caritas-ms.de

Rechtliche Hinweise zur Organisationsform

Der Caritasverband für die Stadt Münster e. V. ist die vom Bischof von Münster anerkannte Zusammenfassung und Repräsentation katholischer caritativer Einrichtungen und Dienste innerhalb der Stadt Münster. Er unterliegt der bischöflichen Aufsicht. Er ist Verband der freien Wohlfahrtspflege und eine Gliederung des Caritasverbandes für die Diözese Münster e. V. und des Deutschen Caritasverbandes. Der Verband ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisiert.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 2 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

Inhalt

Impressum	2
Vorwort	4
1. Ausgangslage	5
2. Situationsanalyse	7
3. Persönliche Eignung und Personalmanagement	9
4. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung.....	12
5. Verhaltenskodex + Verhaltensregeln	13
6. Beratungs- und Beschwerdewege.....	13
7. Intervention und Umgang mit Verdacht.....	17
8. Qualitätsmanagement.....	18
9. Aus- und Fortbildung.....	18
10. Maßnahmen zur Stärkung	20
Anlagen	22

Vorwort

Die Caritas Münster ist als katholischer Wohlfahrtsverband dafür verantwortlich, Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die in ihren Diensten und Einrichtungen auf unterschiedlichste Weise kompetent durch haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen begleitet werden, einen sicheren und geschützten Rahmen herzustellen. Dieser soll geprägt sein von einem achtsamen und wertschätzenden Umgang mit den uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen. Grundlage dafür bildet das christliche Menschenbild, nachdem der Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes ist. Seine Würde und die Unverletzlichkeit seines Lebens leiten sich daraus ab. Mit welchem Selbstverständnis wir als Caritas Münster unsere vielfältigen Aufgaben für Menschen in Münster angehen, wird dabei in den zehn Leitbildsätzen weiter verdeutlicht und unterstreicht mit Blick auf das Thema Prävention sexualisierter Gewalt nochmals deren Bedeutung. Ein paar Ausschnitte daraus:

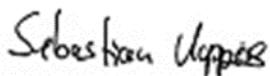
„Unser Anliegen ist das Wohlergehen der Menschen, materiell, körperlich, geistig und seelisch.“

„Wir... achten und sichern ihre Würde und Selbstbestimmung.“

„Zuverlässigkeit, Transparenz und von Vertrauen getragene Zusammenarbeit... haben für uns einen hohen Stellenwert.“

Das grundlegende Verständnis unserer Arbeit als Wohlfahrtsverband für die Menschen in Münster macht deutlich: Jegliche Form von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene hat in unserer Organisation keinen Platz. Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept unterstreicht diesen eigenen Anspruch und unsere gemeinsame Verantwortung. Es verfolgt das Ziel, die strukturellen Voraussetzungen zur effektiven Prävention sexualisierter Gewalt herzustellen und dabei den Mitarbeitenden der Caritas Münster handlungsleitende Orientierung und Sicherheit im Umgang mit diesem Thema zu geben.

Wir möchten uns an dieser Stelle herzlich bei der Impulsgruppe, bestehend aus Mitarbeitenden diverser Einrichtungen und Dienste, bedanken, die die Erstellung des ISK tatkräftig unterstützt hat und auch bei der Weiterentwicklung beteiligt sein wird. Den Prozess der Erstellung des ISK sehen wir als Beginn eines Qualitätsentwicklungsprozesses an, der nun im Vorliegen des Konzeptes sichtbar wird. Die anschließende Implementierung und ständige Evaluation der Maßnahmen und Strukturen aus dem Konzept soll diesen Prozess fortführen und dauerhaft im Qualitätsmanagement berücksichtigt werden.



Sebastian Koppers
Vorstand



Thomas Schlickum
Vorstand

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 4 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

1. Ausgangslage

Nach Bekanntwerden von Fällen sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen beschäftigte sich die Deutsche Bischofskonferenz umfassend mit der Thematik. Die Ergebnisse dieser Auseinandersetzung finden sich in der Rahmenordnung Prävention sexualisierter Gewalt der deutschen Bischofskonferenz wieder. Im Bistum Münster ist diese Rahmenordnung als Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen konkretisiert worden und soll damit allen katholischen Rechtsträgern klare Orientierung im Umgang mit dem Thema sexualisierte Gewalt bieten. Die verbindliche Vorgabe daraus besteht in der Erstellung und Implementierung eines individuellen institutionellen Schutzkonzeptes für jeden katholischen Rechtsträger. Die entsprechenden Rahmenbedingungen und inhaltlichen Bausteine sind in der Präventionsordnung und den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen vorgegeben. Darüber hinaus werden in Ergänzung dazu die Inhalte der Arbeitshilfe zum grenzachtenden Umgang für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten der Arbeitsgemeinschaft Erziehungshilfe (AGE) berücksichtigt.

Das Institutionelle Schutzkonzept

ermöglicht eine reflektierte Auseinandersetzung mit institutionellen Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen

gibt Orientierung und Sicherheit und fordert dazu auf, Verantwortung für die Sicherheit der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen zu übernehmen

dient dem Etablieren eines wertschätzenden und grenzachtenden Umgangs im Arbeitsalltag und den zahlreichen Begegnungsmöglichkeiten in den Einrichtungen

signalisiert nach außen und innen, dass mit dem Thema auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird, schafft somit Vertrauen

ist ein erkennbarer Qualitätsentwicklungsprozess mit dem Ziel, eine Kultur des Respekts, der Achtsamkeit und Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und administrativ zu implementieren

(vgl. Prävention im Bistum Essen, Leitfaden für Pfarreien, S.6)

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept der Caritas Münster soll Orientierung und Sicherheit im Umgang mit dem Thema sexualisierter Gewalt bieten und präventiv wirksam sein. Adressiert ist das ISK an alle Menschen, ob Klient:innen/Ratsuchende oder haupt-, neben- oder ehrenamtliche Mitarbeitende der Caritas Münster. Wenn in dem vorliegenden Konzept von der Caritas Münster gesprochen wird, sind damit immer sämtliche GmbHs und Beteiligungen der Caritas Münster gemeint. Neben dem Caritasverband für die Stadt Münster e.V., die Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft Münster mbH, die Caritas-Fortbildungsinstitut Münster GmbH, die gemeinnützige SKM GmbH, die Jugendausbildungszentrum JAZ GmbH und die Johannes Hospiz gGmbH.

Der Fokus des ISK der Caritas Münster liegt auf dem Schutz von Minderjährigen, die in den unterschiedlichen Diensten und Einrichtungen betreut und begleitet werden. Daher wird an dieser Stelle auf das vorliegende, eigenständige Gewaltpräventionskonzept der Caritas Altenhilfe verwiesen, das sich dem Schutz von hilfebedürftigen Erwachsenen vor unterschiedlichsten Formen von Gewalt annimmt. Dennoch finden Kapitel 3 Persönliche Eignung und Personalmanagement und Kapitel 8 Aus- und Fortbildung des ISK Anwendung für die Caritas Altenhilfe. Zunächst bestehen beide Konzepte, „Gewaltpräventionskonzept der Caritas Altenhilfe“ und „Institutionelles Schutzkonzept der Caritas Münster“ (ISK), nebeneinander. Ziel ist die Zusammenführung in ein gemeinsames Konzept.

1.1. Präventionsfachkraft

Die Caritas Münster ist als kirchlicher Rechtsträger verpflichtet, mindestens eine Präventionsfachkraft zu benennen. Die Präventionsfachkraft soll präventionspraktische Bemühungen bei der Caritas Münster befördern und die nachhaltige Umsetzung der von der

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 5 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

Präventionsordnung und den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen vorgegebenen Maßnahmen unterstützen. (vgl. §12 PräVO) Seit dem 01.06.2018 ist die Leitung der Caritas Familienhilfen als Präventionsfachkraft für die Caritas Münster benannt (unabhängig von der aktuellen Besetzung). Perspektivisch ist die Ernennung einer zweiten Präventionsfachkraft (weiblich oder männlich, je nach Besetzung der ersten Präventionskraft) vorgesehen, die als weitere Ansprechpartnerin zur Verfügung steht.

Die Präventionsfachkraft übernimmt dabei folgende Aufgaben:

Sie ist Ansprechpartner:in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen rund um das Thema Prävention sexualisierter Gewalt;

Sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätige darüber informieren;

Sie unterstützt die Caritas Münster bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes;

Sie bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien;

Sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;

Sie ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragten des Bistums und des Caritasverbandes für die Diözese Münster und gibt Weiterbildungsbedarfe an diese weiter;

(vgl. Anlage 2, Ausführungsbestimmungen zu §12 PräVO,)

1.2. Impulsgruppe

Um die Inhalte der Präventionsordnung und des ISK partizipativ zu erarbeiten wurde durch die Präventionsfachkraft eine Projektgruppe gebildet, bzw. wieder neu gebildet. Die Projektgruppe namens Impulsgruppe bestand zum aktuellen Projektzeitraum aus folgenden 10 Personen als Vertreter:innen des jeweiligen Bereiches/Dienstes:

- Carsten Feltkamp, Familienhilfen, Projektleitung ISK, Präventionsfachkraft
- Lena Greb, Gemeindec Caritas/Youngcaritas, stellvertretende Projektleitung ISK
- Petra Kreuter, Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche
- Heike Mols/Sven Kahn, Gerichtsnahe Jugendhilfe
- Christina Kleinfenn, Schulnahe Jugendhilfe
- Tanja Kohout, Kindertagesstätte "Kleines Senfkorn"
- Anne Friedrich, Kindertagesstätte "Miriam", Familienzentrum
- Katharina Quittmann, Migration
- Gaby Limbach, Familienpaten
- Ursula Von Papen, Jugendausbildungszentrum

In den Treffen der Impulsgruppe wurden die verschiedenen Bausteine des ISK inhaltlich bearbeitet und in ihrer Umsetzung auf den Kontext der beteiligten Dienste übertragen. Die aufbereiteten Ergebnisse wurden durch die Projektleitung im ISK verarbeitet und mit Feedbackschleifen versehen, bevor sie endgültig in das Konzept aufgenommen wurden.

1.3. Veröffentlichung des ISK

Das fertiggestellte ISK wurde nach Beschlussfassung durch den Vorstand der Caritas Münster dem Diözesancaritasverband Münster als Dachverband übermittelt und von dort aus den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster weitergeleitet. Allen haupt-, neben-, und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden wurde das ISK im Anschluss daran über das Qualitätsmanagement zugänglich gemacht. Verantwortlich für die Kommunikation sind die jeweiligen Abteilungs- bzw. Bereichsleitungen oder verantwortlichen Mitarbeitenden. Darüber hinaus steht das vorliegende ISK jeweils in aktueller Fassung auch auf der Internetpräsenz der Caritas Münster als PDF zum Download zur Verfügung. Die Präventionsfachkraft wird bei Bedarf die Dienste und Einrichtungen aufsuchen, das Konzept vorstellen und für Fragen bereitstehen.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 6 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

2. Situationsanalyse

2.1 Grundlage & Ziele

Den Ausführungsbestimmungen zu §3 der Präventionsordnung des Bistums Münster lässt sich unter Absatz 1 entnehmen, dass das Institutionelle Schutzkonzept ausgehend von einer Risikoanalyse, hier Situationsanalyse genannt, zu erstellen ist. Zu verstehen ist diese als Bestandsaufnahme, die einerseits bereits bestehende Stärken des Trägers benennt, und andererseits mögliche Schwächen aufdeckt, die grenzverletzendes Verhalten oder sexualisierte Gewalt begünstigen.

Ziel der Situationsanalyse ist es, den aktuellen IST-Zustand bei der Caritas Münster im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt, mit dem gewünschten Soll-Zustand abzugleichen. Der Handlungsbedarf in Strukturen, Konzepten oder Regelungen soll somit ersichtlich werden.

Die Herausarbeitung von kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen schließt sich daran an und soll so den Optimierungsbedarf nach und nach decken. Bereits während der Situationsanalyse soll durch die Auseinandersetzung mit Fragestellungen zum Thema Prävention eine erste Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen in den jeweiligen Einrichtungen und Diensten stattfinden, die durch die weitere Erarbeitung der Bausteine des ISK seine Fortführung findet.

Die Umsetzung der Situationsanalyse bei der Caritas Münster oblag den Bereichsleiter*innen bzw. Koordinator*innen oder dafür verantwortlichen Mitarbeiter*innen der jeweiligen Einrichtungen und Dienste. Handlungsleitend dafür war ein Fragenkatalog der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfe (AGE) bzw. des Bistum Münster, der dem ISK als Anlage 3 angehängt ist.

Die folgenden Einrichtungen und Fachdienste waren an der Situationsanalyse beteiligt:

- Schulnahe Jugendhilfe
- Gerichtsnahe Jugendhilfe
- Familienhilfen
- Familienpaten
- Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche
- Kindertagesstätte & Familienzentrum "Miriam"
- Kindertagesstätte "Kleines Senfkorn"
- Jugendausbildungszentrum
- Fachdienst für Integration und Migration
- Gemeindec Caritas
- Youngcaritas

Die Auswertung der Befragungen orientierte sich dabei an inhaltlichen Schwerpunkten wie der Blick auf Zielgruppen, Strukturen auf Träger- und Leitungsebene, Konzepte & Angebote, sowie der Ebene der Mitarbeitenden der Caritas Münster. Die detaillierten Ergebnisse der Situationsanalyse sind bei Bedarf bei der Präventionsfachkraft zu erfragen. Die wesentlichen Ergebnisse der Situationsanalyse sind im Folgendem zusammengefasst dargestellt. Anschließend daran werden Maßnahmen benannt, die mit dem Inkrafttreten und der Implementierung des ISK kurz-, mittel- und langfristig verfolgt und umgesetzt werden sollen.

2.2 Berücksichtigung der Lebensumstände

Bei der Auswertung der Ergebnisse wurde nochmals die große Vielfalt an Diensten und Einrichtungen deutlich, in denen die Caritas Münster eine Vielzahl von Menschen berät, begleitet und betreut. Die Vielfalt der Adressaten der Caritas Münster und ihre Lebenswirklichkeiten sind dabei beeindruckend. Verbindendes Element aller ist jedoch in der Regel ein vorliegender, individueller Hilfebedarf. Nicht selten kommt es dabei vor, dass die Adressaten aus belastenden Lebensumständen stammen oder sie traumatische Vorerfahrungen aufgrund von Gewalt, Vernachlässigung o.ä. begleiten. Die Zielgruppen und Adressaten der Caritas Münster setzen also aufgrund ihres individuellen Hilfebedarfs, verbunden mit teils belastenden Vorerfahrungen, grundsätzlich ein umsichtiges Vorgehen durch Mitarbeitende der Caritas Münster voraus. In Bezug auf das Thema Prävention sexualisierter Gewalt ist an dieser Stelle umso mehr ein grenzachtendes, sensibles und professionelles Handeln durch Mitarbeitende gefragt. Der Stellenwert der

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 7 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

grundsätzlichen Berücksichtigung der Lebensumstände der Adressat:innen im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt ist durch die Situationsanalyse nochmals deutlich geworden.

Mitarbeitende sollen dazu Hilfestellung in Form von Information, Schulung, verlässlichen Strukturen und fachlicher Beratung erhalten. Das ISK soll dazu einen wichtigen Beitrag leisten und Orientierung darstellen. Darüber hinaus wurden konkrete Stärken und Schwächen der Caritas Münster, bezogen auf präventiv wirksame Instrumente und Bedingungsfaktoren erkennbar und zeigen sich in folgenden Bereichen übergreifend von zentraler Bedeutung.

2.3 Stärken und Schwächen

Stärken wurden vorwiegend im personellen Bereich bei Mitarbeitenden und Führungskräften, sowie bei den vorhandenen Konzepten und Leistungsbeschreibungen deutlich. Es handelt sich bei den befragten und beteiligten Diensten und Einrichtungen grundsätzlich um offene und gut vernetzte Dienste, die stets auf Grundlage eines pädagogischen Konzepts, bzw. Leistungsbeschreibungen arbeiten. Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Mitarbeitenden und Führungskräften sind in der Regel klar definiert. Die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien sind dabei transparent gestaltet. Der Austausch zwischen Mitarbeitenden ist in allen befragten Diensten und Einrichtungen durch regelmäßige Teamsitzungen, kollegiale Beratungen und Supervision gewährleistet und stellt einen Qualitätsstandard dar. Aus den Ergebnissen der Befragung ist darüber hinaus eine hohe Selbstreflexion bei Mitarbeitenden festzustellen, die einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz fördert. Alle befragten Dienste und Einrichtungen bescheinigen eine offene Kommunikationskultur, die mit einer Streit- und Fehlerkultur einhergeht. Die Führungskräfte setzen einen kooperativen Führungsstil um, der transparentes Vorgehen beinhaltet und Partizipation von Mitarbeitenden fördert. Darüber hinaus wird ein reger Austausch auf Leitungsebene in diversen Gremien umgesetzt. Die fachliche Begleitung und Orientierung von haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen ist durch die jeweiligen Bereichsleitungen, bzw. Koordinator:innen oder andere verantwortliche Mitarbeiter:innen gegeben. Strukturelle Maßnahmen, wie die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, sowie das Einholen der Selbstauskunftserklärung für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe bei der Caritas Münster, werden bereits vom Bereich Personal umgesetzt.

Geht es um Prävention sexualisierter Gewalt, kommt dem Vorliegen von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen eine besondere Bedeutung zu, da diese für Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe ausgenutzt werden können. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse können dabei in Form von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, sozialen Abhängigkeiten oder in Vertrauensverhältnissen bestehen. Bei der Caritas Münster lassen sich grundsätzlich alle genannten Formen in sämtlichen Einrichtungen und Diensten in verschiedenster Ausprägung vorfinden. Diese sind dabei in erster Linie selbstverständlicher Bestandteil der täglichen pädagogischen Arbeit, haben ihre Berechtigung und Funktion. Dennoch müssen diese Formen von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden regelmäßig reflektiert und berücksichtigt werden, wenn das Ziel verfolgt wird, präventiv wirksam zu sein.

Konkrete Schwächen zum Zeitpunkt der Situationsanalyse wurden durch die Befragung vorwiegend im strukturellen Bereich der Caritas Münster deutlich. Wichtige Instrumente und Rahmenbedingungen für präventiv wirksames Arbeiten fehlen bislang in großen Teilen:

Fehlender Verhaltenskodex und Verhaltensregeln

Neben den Leitbildsätzen des Caritasverbandes für die Stadt Münster e.V., welche eine grundlegende Orientierung für Verhalten von Mitarbeitenden im Kontakt mit Adressaten darstellen, existieren zum Zeitpunkt der Situationsanalyse kein verbindlicher Verhaltenskodex und Verhaltensregeln als Orientierung für adäquates Verhalten gegenüber den Adressaten und unter Mitarbeitenden. Beides stellt jedoch im Umgang mit dem Thema Prävention ein zentrales Element dar.

Fehlendes Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt

Zwar sind in einzelnen Einrichtungen und Diensten erste Ansätze durch Fortbildungen vorhanden, jedoch besteht in der Breite nach wie vor umfangreicher Schulungsbedarf um den Mitarbeitenden Handlungssicherheit zu vermitteln und dem Thema Prävention professionell zu begegnen.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 8 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

Fehlende Beratungs- und Beschwerdewege, Interventionskonzept

Zwar existiert in einigen Einrichtungen und Diensten der Caritas Münster ein Beschwerdemanagement, jedoch ist dies bislang nicht übergreifend abgestimmt und flächendeckend der Fall. Weiter werden darin bisher die Besonderheiten im Kontext sexualisierter Gewalt nicht umfassend berücksichtigt. Transparent kommunizierte interne wie externe Verfahren und Ansprechpartner für Beratungs- und Beschwerdeanliegen liegen bislang nicht vor. Ebenso fehlt ein Interventionskonzept mit Handlungsleitfäden, die den Umgang mit Verdachtsfällen, Mitteilungen von Betroffenen und den Umgang mit Grenzverletzungen verlässlich regelt.

Maßnahmen zur Stärkung

Primärpräventive Angebote, Projekte, Kurse, o.ä. aber auch themenspezifische Materialien wie Bücher oder Medien, sind bislang nur vereinzelt und in der Regel nicht konzeptionell verankert in den Einrichtungen und Diensten vorzufinden.

Folgende kurz-, mittel- bzw. langfristigen Maßnahmen werden daher verfolgt:

Entwicklung eines Verhaltenskodex & Verhaltensregeln

- Verantwortlich: Projektleitung ISK + Impulsgruppe
- Zeitraum: Kurzfristig

Umsetzung der erforderlichen Schulungsmaßnahmen durch das Caritas Bildungszentrum

- Verantwortlich: Bildungszentrum + Präventionsfachkraft
- Zeitraum: Mittel- und Langfristig

Entwicklung und Veröffentlichung von internen und externen Beratungs- und Beschwerdewegen

- Verantwortlich: Projektleitung ISK + Impulsgruppe
- Zeitraum: Kurzfristig

Entwicklung des Beschwerdemanagementsystems hin zu einem übergreifenden und flächendeckenden, das die individuellen Ausgangslagen der Einrichtungen und Dienste und deren Zielgruppen in Bezug auf das Thema sexualisierte Gewalt berücksichtigt.

- Verantwortlich: Vorstand, Abteilungsleitung, QM-Beauftragte + Präventionsfachkraft
- Zeitraum: Mittelfristig

Entwicklung eines Interventionskonzeptes inkl. Handlungsleitfäden

- Verantwortlich: Projektleitung ISK + Impulsgruppe
- Zeitraum: Kurzfristig

Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung/Primärprävention

- Strukturierte Implementierung von primärpräventiven Maßnahmen wie Trainings, Kurse oder theaterpädagogische Projekte in den pädagogischen Konzepten der betreffenden Dienste. Darüber hinaus Zugang zu "Fördermitteln" für eben diese Maßnahmen, sowie Materialien wie Bücher, Spiele und Medien.
- Verantwortlich: Leitungskräfte der Einrichtungen und Dienste + Präventionsfachkraft
- Zeitraum: Mittel- und Langfristig

3. Persönliche Eignung und Personalmanagement

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt bei der Caritas Münster hat hohe Priorität. Als kirchlicher Rechtsträger hat die Caritas Münster dafür Sorge zu tragen, dass mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen nur Personen betraut werden, die neben ihrer fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. (vgl. §4 PräVO) Mit Verweis auf §72a SGB VIII ist damit vor allem der Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen gemeint. Bereits bei der Personal-

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 9 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	-------------------

auswahl soll das Thema Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt werden und mit Hinblick auf die persönliche Eignung von möglichen neuen haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den Blick genommen werden. Ziel ist es, die Anliegen der Caritas Münster im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt bereits an dieser Stelle zu verdeutlichen und so letztlich auch potentielle Täter:innen frühzeitig abzuschrecken.

Die folgenden Punkte sind im Einzelfall individuell aus der Sicht der Einrichtungen und Dienste zu ergänzen oder zu modifizieren.

3.1 Personalauswahl

Stellenausschreibung

Bereits in Stellenausschreibungen soll auf das institutionelle Schutzkonzept der Caritas Münster hingewiesen werden. Hier soll mit entsprechenden Formulierungen deutlich werden, dass ein grenzachtender und wertschätzender Umgang mit Klient:innen, Adressat:innen und unter Mitarbeitenden hohe Priorität hat und in einer Kultur der Achtsamkeit gelebt wird. Die Abstimmung der entsprechenden Inhalte erfolgt zwischen dem Bereich Personal und Präventionsfachkraft.

Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Nachdem bereits in den Stellenbeschreibungen auf die Kultur der Achtsamkeit und dem damit verbundenen grenzachtenden und wertschätzenden Umgang hingewiesen wurde, sind die eingehenden Bewerbungsunterlagen, neben fachlichen Aspekten, auch aus dieser Perspektive zu bewerten. Die Sichtung der Bewerbungsunterlagen ist nach Möglichkeit ebenfalls durch eine zweite Person zu ergänzen.

Folgende Auffälligkeiten weisen nicht automatisch auf problematische Situationen/Vorfälle o.ä. im Kontext sexualisierter Gewalt hin, sollten jedoch Anlass zu weiterer kritischer Betrachtung bzw. Nachfrage sein:

- Kritische Stellenwechsel z.B. „Trennung im gegenseitigen Einvernehmen“
- Vorlage von Arbeitsbescheinigungen statt qualifizierter Zeugnisse
- Fehlende Arbeitszeugnisse
- Lücken, massive Brüche oder Ungereimtheiten im Lebenslauf
- Unklare Aussagen zum Thema Nähe & Distanz
- Häufige Wohnortwechsel

Bewerbungs-/Erstgespräch

Das Bewerbungs-/Erstgespräch ist die erste Gelegenheit mit möglichen neuen haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen und sich einen persönlichen Eindruck zu verschaffen. Nach Möglichkeit sollen Bewerbungs-/Erstgespräche zu zweit durchgeführt werden. Dies birgt den Vorteil des umfassenderen Eindrucks durch zwei Personen, die sich im Anschluss über ihre Wahrnehmungen austauschen können. Darüber hinaus können verschiedene Gesprächsinhalte auf zwei Personen aufgeteilt werden. Im Gespräch selbst, soll an geeigneter Stelle deutlich gemacht werden, dass die Caritas Münster zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert ist. Ein Hinweis auf die Präventionsordnung des Bistums Münster und das vorliegende Schutzkonzept der Caritas Münster (ISK) geben den Rahmen dazu, darüber ins Gespräch zu kommen. Das Ziel der Caritas Münster zu benennen, Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen jederzeit einen vertrauensvollen und sicheren Rahmen zu bieten, kann an dieser Stelle mit dem Hinweis auf konkrete Maßnahmen wie die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses oder die Unterzeichnung des Verhaltenskodex verbunden werden. Den Bewerber:innen soll anhand angemessener, offener Fragen Gelegenheit gegeben werden, seine/ihre Einstellung zu den vorgestellten Maßnahmen zu erläutern.

Beispielfragen (ggf. zu ergänzen):

- Wie wirkt das auf Sie, was wir gerade über unser Schutzkonzept berichtet haben?

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 10 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

- Was ist Ihnen davon aus Ihrem bisherigen beruflichen Kontext bereits bekannt?
- An welchen Stellen in Ihrem möglichen neuen Arbeitsfeld finden Sie Grenzachtung besonders wichtig?

Bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden kann das fehlende formale Bewerbungsgespräch am ehesten in Form eines Vorstellungsgesprächs bzw. Kennenlerngesprächs kompensiert werden. Die jeweils verantwortlichen Mitarbeitenden können neben den oben aufgeführten Hinweisen, auf den "Leitfaden mit präventionsrelevanten Fragen für das Vorstellungs-/Kennenlerngespräch mit Ehrenamtlichen", vom Bistum Münster zurückgreifen. (Anlage 4)

Grundsätzlich bietet es sich an, die Heranführung an das Thema sexualisierte Gewalt und konkrete Fragen im Kontext von Bewerbungsgesprächen/ Vorstellungsgesprächen aufgrund der nötigen Sensibilität, aber auch Klarheit, im Team bzw. mit Kolleg:innen zu besprechen oder gar zu üben. Im weiteren Verlauf sind bei Neueintritt mit dem Arbeitsvertrag, der Honorarvereinbarung bzw. Ehrenamtlichen im Vorstellungs-/ Kennenlerngespräch folgende Unterlagen zuzusenden/ auszuhandigen:

- Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige. Weitere Information Kapitel 4.1.
- Selbstauskunftserklärung für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige. Weitere Information Kapitel 4.2.
- Die Dokumentation zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis zur Unterzeichnung. (nur Ehrenamtliche)

3.2 Personalentwicklung

Die Personalentwicklung beginnt mit dem Einstieg der neuen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen und findet ihren Prozess bis zum Ausscheiden der Mitarbeitenden. Dieser fortlaufende Prozess wird begleitet durch unregelmäßige Gespräche zwischen Leitung und Mitarbeitendem auf Grundlage alltagspraktischer, berufsbezogener Fragen, Wünschen, Anregungen o.ä. Darüber hinaus finden regelmäßige Jahresgespräche statt, die strukturell verankert sind.

Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt soll den gesamten Prozess begleiten und in beiden Formen in angemessener Art und Weise einen wiederkehrenden Platz finden.

Folgende Impulsfragen/Stichworte können in Gesprächen dafür genutzt werden:

- Kontakt zu unseren Klienten/Adressaten professionell gestalten
- Pädagogisches Handeln nach den Bedürfnissen unserer Klienten/Adressaten ausrichten
- Regeln und Konsequenzen sicher umsetzen
- Wertschätzende Grundhaltung und respektvoller Umgang
- Reflexion des eigenen Handelns
- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Fortbildungs-/Schulungsbedarf zum Thema sexualisierte Gewalt

3.3 Einarbeitung und Probezeit

Die Einarbeitungs- und Probezeit wird genutzt, sich ein umfangreiches Bild über neue Mitarbeitende zu machen. Neben fachlichen Kompetenzen sollen dabei die persönlichen Kompetenzen in der professionellen Beziehungsgestaltung mit unseren Klienten/Adressaten und Kolleg:innen fokussiert betrachtet werden. Hier ist wiederum der Austausch mit einer/m zweiten Kollegen*in sinnvoll um Eindrücke abzugleichen. Sowohl positive, wertschätzende, als auch irritierende, bedenkliche Auffälligkeiten sollen von den Dienstvorgesetzten im persönlichen Kontakt angesprochen werden. Präventionsschulungen und Vertiefungsveranstaltungen (siehe Erläuterung Kapitel 9 Aus- und Fortbildung) bilden im weiteren Verhältnis der Tätigkeit für die

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 11 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Caritas Münster eine wichtige Grundlage und sind im Zuge der Personalentwicklung und Begleitung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden wichtig und verpflichtend.

4. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

4.1 Erweitertes Führungszeugnis

Die persönliche Eignung von haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen bei der Caritas Münster im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt, wurde in Kapitel 3 beschrieben. Als wichtige Ergänzung dazu folgt im Weiteren der Baustein "Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung". Beide genannten Instrumente ergänzen den Baustein "Persönliche Eignung & Personalmanagement" und sollen sicherstellen, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bei der Caritas Münster betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. (vgl. § 4 PräVO, Anlage 1)

Grundlage dafür bildet vor allem §72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen. Demnach darf die Caritas Münster keine Personen im Bereich der Kinder und Jugendhilfe beschäftigen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171,174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches verurteilt wurden.

Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses bei der Caritas Münster ist dabei an eine vorliegende gesetzliche Verpflichtung (z.B. Bundeskinderschutzgesetz) und/oder Vereinbarung mit dem öffentlichen Träger gekoppelt. Eine aktuelle Übersicht der Dienste und Einrichtungen in denen die Notwendigkeit der Anforderung des erweiterten Führungszeugnisses und der Selbstauskunftserklärung besteht, ist bei Bedarf beim Bereich Personal zu erfragen. Bei Vorlage darf das erweiterte Führungszeugnis nicht älter als 3 Monate sein. Die Umsetzung in Form von Einfordern, Einsicht, Wiederaufforderung nach 5 Jahren, erfolgt für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden in Verantwortung des Bereichs Personal. Für alle betreffenden ehrenamtlich Tätigen, Honorarkräfte, und Praktikanten liegt die Prozessverantwortung bei den jeweiligen Bereichsleitungen, bzw. Koordinatoren oder sonstigen verantwortlichen Mitarbeitenden – eine Koordination erfolgt durch die Stabsstelle Ehrenamt. Ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird eine Aufforderung zur Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses zugesendet, mit der sie das Führungszeugnis kostenlos beantragen können.

Die Wiedervorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt im Abstand von 5 Jahren. Dazu werden die betreffenden Personen durch den Bereich Personal oder – bei Ehrenamtlichen – durch die zuständigen Mitarbeitenden angeschrieben und aufgefordert. Die entstehenden Kosten (ca. 13 €) werden bei Erstvorlage und Neueinstellung von hauptamtlichen Mitarbeitenden selbst getragen, Ehrenamtliche können es kostenlos beantragen (siehe oben). Danach werden die Kosten für die Wiedervorlage im Abstand von 5 Jahren von der Caritas Münster übernommen.

Im gesamten Prozess der Anforderung, Einsichtnahme und Rücksendung werden die Datenschutzrechtlichen Bestimmungen der DGSVO und des KDG sichergestellt.

4.2 Selbstauskunftserklärung

Die Selbstauskunftserklärung nach §5 der Präventionsordnung des Bistums Münster als Ergänzung zum erweiterten polizeilichen Führungszeugnis, wird von allen hauptamtlichen Mitarbeitenden einmalig bei Neueinstellung vorgelegt. In der Selbstauskunftserklärung versichern die Mitarbeitenden, dass sie nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt sind und auch kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde. Falls zukünftig ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wird, verpflichten sich die Mitarbeitenden dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung stellt damit eine elementare Ergänzung zum erweiterten Führungszeugnis dar und ist dementsprechend in den Prozess der Vorlage eingebunden. Die Umsetzung erfolgt

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 12 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

ebenso durch den Bereich Personal. Die Aufbewahrung der Selbstauskunftserklärung erfolgt nach Einsicht durch den Bereich Personal in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte.

5. Verhaltenskodex + Verhaltensregeln

Als zentralen Baustein des institutionellen Schutzkonzeptes sieht die Präventionsordnung des Bistum Münster unter §6 die Entwicklung und Umsetzung verbindlicher Verhaltensregeln für Mitarbeiter*innen in Diensten und Einrichtung kirchlicher Rechtsträger vor. Die Caritas Münster hat sich bewusst dazu entschlossen dabei eine Zweiteilung in den Verhaltenskodex auf der einen Seite und Verhaltensregeln auf der Anderen vorzunehmen. Der Verhaltenskodex soll dabei die Haltung beschreiben, mit der haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der Caritas Münster Minderjährigen in ihrer Arbeit begegnen. Die Verhaltensregeln sollen darüber hinaus einen klar abgegrenzten Rahmen für adäquates Verhalten geben und bei Nichteinhaltung mit Sanktionen belegt werden.

Die Kombination beider Bereiche, soll einen Orientierungsrahmen schaffen, der allen Beteiligten Sicherheit gibt und Fehlverhalten transparent machen soll. Erarbeitet wurden der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln unter intensiver Beteiligung der Impulsgruppe. Es folgten Feedbackschleifen in den jeweiligen Diensten. Darüber hinaus wurden frühzeitig die Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes für die Stadt Münster e.V., sowie der Vorstand der Caritas Münster mit einbezogen und deren Feedback berücksichtigt. Das Ergebnis ist ein umfangreiches Dokument, das in Kombination von Kodex und Regeln die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit unterstützt und weiter fokussiert. Im Weiteren folgen nun der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln, die an alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden gerichtet sind und stets gemeinsam einzusetzen sind.

Die Caritas Münster will Kindern, Jugendlichen und allen Menschen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können. Die Verantwortung für den Schutz dieser Lebensräume liegt bei den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen sowie den neben- und ehrenamtlich Tätigen, die in einem wertschätzenden Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen. Dabei finden die anvertrauten Personen in dem notwendigen Maß Unterstützung und Begleitung in allen Lebensbereichen durch die Mitarbeiter*innen.

Ziel des Verhaltenskodex ist es vor allem, hauptamtlichen Mitarbeiter*innen sowie den neben- und ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch erschwert und Möglichkeiten schafft, Sprachlosigkeit zu überwinden. Klare Regeln bezüglich eines achtsamen Umgangs mit Kindern und Jugendlichen sind notwendig, damit Prävention wirksam sein kann.

1.7_K01_SD01 Verhaltenskodex und Verhaltensregeln

Der Verhaltenskodex und die dazugehörigen Verhaltensregeln werden als Information im PDF Format auf der Internetpräsenz der Caritas Münster veröffentlicht. Perspektivisch ist dafür eine eigene Rubrik geplant, die auch weitere Bausteine der Präventionsarbeit umfasst und weiterführende Informationen zum Thema Prävention bereitstellt.

Die Ausgabe des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln an neue haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende geschieht im Rahmen der Einarbeitungsphase im persönlichen Gespräch mit den jeweiligen Dienstvorgesetzten oder verantwortlichen Mitarbeitenden. Dort soll Raum für Fragen und zum Austausch sein und mit der Unterzeichnung durch den/die neue:n Mitarbeitenden abschließen. Die zeitnahe Weitergabe des unterschriebenen Dokumentes an den Bereich Personal zur Aufbewahrung in der Personalakte, obliegt der Verantwortung der jeweiligen Dienstvorgesetzten.

6. Beratungs- und Beschwerdewege

Die Beratungs- und Beschwerdewege im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt wenden sich an die Zielgruppen Kinder, Jugendliche, Eltern und andere Personensorgeberechtigte und haupt-,

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 13 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende. Das Einrichten von Beratungs- und Beschwerdewegen verfolgt bei der Caritas Münster das Ziel, Verfahren, Regelungen, Abläufe und Zuständigkeiten für alle betreffenden Zielgruppen transparent zu machen. Kinder, Jugendliche, Eltern und andere Personensorgeberechtigte, sowie haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende sollen so die Gelegenheit gegeben werden, frühzeitig, strukturell eingebettet und damit verlässlich, auf Missstände hinweisen zu können. Dies gilt grundsätzlich für jeglichen Kontakt zur Caritas Münster und seinen Diensten, Einrichtungen und Mitarbeitende, nimmt jedoch im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt eine besondere Rolle ein. Voraussetzung dafür ist die Kenntnis über Rechte und Möglichkeiten zur Beratung und Beschwerde, sowie die dafür vorgesehenen Wege. Die haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitende der Caritas Münster sind daher aufgefordert, Minderjährige unter der Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen in den Diensten und Einrichtungen, regelmäßig und angemessen über ihre Rechte und Möglichkeiten zur Beratung und Beschwerde zu informieren. Darüber hinaus sind geeignete Maßnahmen zur Beschwerde zu entwickeln bzw. anzupassen und allen betreffenden Personen zugänglich zu machen. Dabei sind die Personen zu beteiligen, um die Wirksamkeit der Maßnahmen und Strukturen zu gewährleisten. Niedrigschwelligkeit und Alltagstauglichkeit sind dabei in besonderem Maße zu berücksichtigen.

6.1 Motivation, Ziele, Geltungsbereich

Wirksam zum Schutz der der Caritas Münster anvertrauten und sich anvertrauenden Menschen beizutragen, gelingt nur gemeinsam als Personen, Dienstgemeinschaften und Institution. In den Diensten und Einrichtungen der Caritas Münster werden die Rechte von Minderjährigen geachtet und gefördert. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet. Zentral für die Vermeidung, Beendigung und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt sind verbindliche interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege sowie zuständige Ansprechpersonen. Eine konstitutive Säule ist dabei die Beteiligung. Es ist wichtig, dass alle bereits genannten Zielgruppen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der (Weiter-) Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. Beschwerdewege müssen daher niedrigschwellig und alltagstauglich sein.

Die Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege sind für Minderjährige sowie alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitende beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in „Leichter Sprache“. Es bedarf zudem einer gelebten Kultur, in welcher Kritik und Beschwerden ernst genommen und aktiv eingefordert werden.

Ziele

- Leicht zugängliche Beschwerde- und Beratungskanäle
- Jede Beschwerde wird kompetent aufgenommen und zeitnah bearbeitet
- Der Bearbeitungsprozess von Beschwerden ist sichtbar und nachvollziehbar
- Verantwortungs- und Aufgabenbereiche sind eindeutig zugewiesen und offen kommuniziert
- Mitarbeitende sind für Beschwerden sensibilisiert sowie motiviert und befähigt, Beschwerden sachgerecht entgegenzunehmen, weiterzuleiten oder zu bearbeiten
- Eine sach- und problemgerechte Beratungs-/Beschwerdereaktion
- Den Beschwerdeführenden wird signalisiert, dass ihr/sein Anliegen ernst genommen und kompetent bearbeitet wird
- Die Beschwerdeführenden sind mit der Bearbeitung der Beschwerde zufrieden
- Das Beschwerdemanagement ist Teil des Qualitätsmanagements und wird überprüft, ausgewertet und stetig optimiert

Geltungsbereich

Die aufgeführten Beratungs- und Beschwerdewege gelten für alle Abteilungen, Dienste und Einrichtungen der Caritas Münster. Die Beschwerdekultur wird verstanden als gelebter Umgang mit Beschwerden, der auf der Grundlage von Rechten und Pflichten die Ziele des Beschwerdemanagements verfolgt.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 14 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Rechte und Pflichten sind:

- Alle Minderjährigen, haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen haben...
- Ein Recht sich zu beschweren;
- Ein Recht auf einen professionellen Umgang mit Beschwerden;
- Einen Anspruch auf eine zeitnahe Rückmeldung nach Beendigung der Bearbeitung;
- Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, die Regelungen des Beschwerdemanagements anzuwenden

6.2 Interne Beratungs- und Beschwerdewege

Sowohl Minderjährige, Eltern und Personensorgeberechtigte, als auch haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende der Caritas Münster haben im Falle einer Beschwerde, bei Unzufriedenheit mit einer Situation, dem Verhalten anderer, bei Problemen oder bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt die Möglichkeit, auf kurzen Wegen ihr Anliegen mitzuteilen. Dies kann sowohl schriftlich, per E-Mail oder postalisch, als auch telefonisch oder persönlich geschehen. Das anonyme Übermitteln einer Beschwerde ist ebenfalls möglich. Die Anliegen können intern bei haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des jeweiligen Dienstes/Bereiches angebracht werden. Die jeweiligen Mitarbeitenden oder deren Leitungskraft wird sich dann ggf. an die Präventionsfachkraft der Caritas Münster wenden. Im Anschluss wird das weitere Vorgehen gemeinsam mit dem/der Beschwerdeführer:in besprochen bzw. abgesprochen.

Es besteht zudem auch immer die Möglichkeit, bei konkreten Anliegen, als auch bei Nachfragen oder Beratungswunsch, sich direkt mit der Präventionsfachkraft in Verbindung zu setzen:

Leitung Caritas Familienhilfen/Präventionsfachkraft
Haus der Caritas Raum E 25
Josefstraße 2
48151 Münster
Telefon: 0251 53009-344
Mobil: 0151/29128940

6.3 Externe Beratungs- und Beschwerdewege

Um eine möglichst große Vielfalt von niedrigschwelligen und alltagstauglichen Beratungs- und Beschwerdewegen herzustellen, sind neben internen auch externe Beratungs- und Beschwerdewege von großer Bedeutung. Als erste externe Anlaufstelle für grundsätzliche Anliegen und Beschwerden im Bereich der Jugendhilfe und daher auch bezüglich sexualisierter Gewalt, ist hier die Ombudschaft NRW zu nennen. Ombudspersonen sind ehrenamtlich tätige, fachkundige Personen. Ihre wesentliche Aufgabe ist es, als vertrauliche Ansprechperson zur Verfügung zu stehen, um sich beraten zu lassen, eine Beschwerde und/oder einen Verdachtsfall melden zu können. An die Ombudspersonen kann sich kostenlos, direkt und ohne Einschaltung von Zwischeninstanzen gewendet werden. Mit der externen Anlaufstelle sind keineswegs die internen Beschwerdewege außer Kraft gesetzt. Die Caritas Münster versteht die externe Anlaufstelle viel mehr als Ergänzung der bestehenden Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten.

Selbstverständlich sind auch die externen Berater:innen an die Schweigepflicht sowie den (kirchlichen) Datenschutz gebunden. Grundsätzlich kann auch hier eine Beschwerde auf unterschiedlichen Wegen eingereicht werden. Die jeweilige Ombudsperson wendet sich im weiteren Prozess an die Präventionsfachkraft der Caritas Münster. Im Anschluss wird das weitere Vorgehen gemeinsam mit dem/der Beschwerdeführer:in besprochen bzw. abgesprochen.

Team der Ombudschaft Jugendhilfe NRW

Telefonisch dienstags von 10:00 bis 12:00 Uhr
und donnerstags von 13:30 bis 15:30 Uhr
Tel: 0202 – 29 53 67 76
Mobil: 0176 – 31 74 24 84
Mail: team@ombudschaft-nrw.de
Homepage: www.ombudschaft-nrw.de

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 15 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Darüber hinaus sind folgende externe Anlaufstellen für Beratungs- oder Beschwerdeanliegen kostenlos erreichbar:

Unabhängige Ansprechpersonen des Bistum Münster

Frau Bernadette Böcker-Kock
Telefon: 0151/63404738
Mail: sekr.kommission@bistum-muenster.de

Herr Bardo Schaffner
Telefon: 0151/43816695
sekr.kommission@bistum-muenster.de

Interventionsbeauftragter des Bistum Münster

Herr Peter Frings
Tel: 0251/4956031
interventionsbeauftragter@bistum-muenster.de

Bischöfliche Beauftragte zur Prävention sexualisierter Gewalt

Frau Beate Meintrup
Telefon: 0 25 1 – 495 -170 11
Mail: meintrup-b@bistum-muenster.de

Frau Ann-Kathrin Kahle
Telefon 0 25 1 – 495 -170 10
Mail: kahle@bistum-muenster.de

Fachberatungsstellen in Münster

Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Münster
Berliner Platz 33
48143 Münster
Telefon: 0251 - 4 71 80
Mail: info@kinderschutzbund-muenster.de
Homepage: kinderschutzbund-muenster.de

Zartbitter Münster e.V.
Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
für Jugendliche ab 14 Jahren und Erwachsene
Berliner Platz 8
48153 Münster
Telefon: 0251 - 4140555
Mail: info@zartbitter-muenster.de
Homepage: www.muenster.org/zart-bitter/cms/

Weitere Telefonische Beratung und Hilfe

Hilfetelefon sexueller Missbrauchs: 0800 2255530 (kostenlos und anonym)

Nummer gegen Kummer: 0800 1110333 (kostenlos und anonym)

Onlineberatung für Jugendliche

www.save-me-online.de

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 16 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Per E-Mail an beratung@hilfetelefon-missbrauch.de

7. Intervention und Umgang mit Verdacht

Das Aufkommen von einem Verdachtsfall, einer konkreten Mitteilung über sexualisierte Gewalt, oder das Auftreten von Grenzverletzungen unter Minderjährigen, stellt die haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen vor Herausforderungen, damit fachlich angemessen und professionell umzugehen. Wichtig ist der Caritas Münster, dass jeder Grenzverletzung unter Minderjährigen entschieden begegnet und jeder Vermutung und Mitteilung mit einer größtmöglichen Sorgfalt, Umsicht und Diskretion begegnet wird. Die Präventionsfachkraft ist an dieser Stelle erste Ansprechperson und kann von allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen für eine Einschätzung bei unklaren Situationen im Rahmen sexualisierter Gewalt als Fachberatung hinzugezogen werden. (siehe Kontaktdaten Seite 24) Perspektivisch ist dafür auch noch eine zweite, weibliche Fachkraft vorgesehen.

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sind dazu verpflichtet bei jedem Vermutungs-/Fall von sexualisierter Gewalt die jeweiligen unmittelbaren Dienstvorgesetzten und die Präventionsfachkraft zu informieren. Um den Prozess weiter zu unterstützen, mehr Sicherheit im Umgang damit zu schaffen und allen Beteiligten in diesem Prozess gerecht zu werden, sind Handlungsleitfäden erstellt worden.

Diese sind grundsätzlich in drei unterschiedliche Ausgangslagen unterteilt. Vermutungsfall, Mitteilung durch mögliche Betroffene und Grenzverletzungen unter Minderjährigen. Die Handlungsleitfäden sind angelehnt an die allgemeinen Handlungsleitfäden des Bistum Münster und wurden individuell an die Caritas Münster angepasst. Der vierte unten aufgelistete Handlungsleitfaden ist vom Bistum Münster herausgegeben worden und beschreibt das Vorgehen und die Verantwortlichkeiten bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende oder Ehrenamtliche.

7.1 Handlungsleitfäden

Es existieren folgende interne Handlungsleitfäden:

- ▣ *Vermutungsfall jemand ist betroffen*
- ▣ *Mitteilungsfall*
- ▣ *Grenzverletzungen unter Kindern & Jugendlichen*
- ▣ *Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende/Ehrenamtliche*

7.2 Krisenstab

Als internes Instrument zum Umgang mit einem Fall sexualisierter Gewalt bzw. einem konkreten Verdacht wird ein Krisenstab etabliert, der bedarfspezifisch einberufen wird. Ziel ist, neben dem Vorgehen, orientiert am Wohl der Betroffenen, die rechtliche Absicherung der Folgeschritte, sowie gelungene interne und externe Kommunikation zu gewährleisten. Der Krisenstab besteht aus dem zuständigen Vorstand, der Stabsstelle Verbandspolitik und Kommunikation, der Stabsstelle Justizariat, der betreffenden Abteilungsleitung, sowie der Präventionsfachkraft. Den Vorsitz hat der Vorstand inne. Einberufen werden kann der Krisenstab durch die Präventionsfachkraft und die Abteilungsleitungen, sowie Bereichsleitungen in vorheriger Absprache mit der zuständigen Abteilungsleitung, wenn sie Kenntnis bezüglich eines konkreten Verdachts oder eines Vorfalles von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter*innen der Caritas Münster erlangen. Zudem kann der Krisenstab durch weitere Mitarbeiter*innen oder externe Professionen (z.B. Fachkräfte des Bistums etc.) ergänzt werden. Jede Sitzung des Krisenstabs wird ausführlich dokumentiert. Der Krisenstab ist in seiner Funktion damit auch als Teil der Qualitätssicherung zu verstehen.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 17 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

8. Qualitätsmanagement

Mit dem Qualitätsmanagementsystem werden u.a. Festlegungen, zu Zielen und Strukturen, zu systematischen Abläufen, zu Prozessen sowie zu Überprüfungsmaßnahmen getroffen. Damit soll sowohl eine ständige Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen als auch der betrieblichen Abläufe erreicht werden. Diese Ziele und Aufgaben kommen auch bei dem Institutionellen Schutzkonzept zur Anwendung. Dies befindet sich stets in einem Prozess der Überprüfung, Ergänzung und Weiterentwicklung, da sich auch die Caritas Münster mit seinen Einrichtungen und Diensten weiterentwickelt. Das Institutionelle Schutzkonzept in seiner jeweiligen Form und Formulierung kann immer nur eine Momentaufnahme sein. Das ISK und alle mitgeltenden Dokumente finden sich im Kapitel 1.7 des QMs.

Qualitätszirkel ISK

Vor dem Hintergrund einer Kultur der Achtsamkeit und dem Ziel der Qualitätssicherung wird das Institutionelle Schutzkonzept nach der ersten Fertigstellung im Abstand von 12 Monaten in einem Qualitätszirkel reflektiert und seine praktische Weiterentwicklung begleitet. Dieses Gremium besteht zum einen aus Mitgliedern der vormaligen Impulsgruppe zur Erstellung des Schutzkonzepts, die formal bestehen bleibt, jedoch ihre Funktion ändert. Weiteres Mitglied ist die Qualitätsmanagementbeauftragte der Caritas Münster, Frau Dücker, die den Prozess begleitet und weiter mit den Qualitätsstandards des Caritas Münster abstimmt. Zudem werden zu den Treffen des Qualitätszirkels Mitglieder der Mitarbeitervertretungen eingeladen, da auch diese Ebene in den Prozess aktiv mit einbezogen werden soll. Verantwortlich für Einladung, Organisation und Umsetzung ist die Präventionsfachkraft. Ziele der Sitzungen des Qualitätszirkels sind u.a. den aktuellen Stand des Konzeptes wahrzunehmen und Veränderungen im Verband festzuhalten und im Zuge der Weiterentwicklung in das Konzept zeitnah mit einzubinden. Des Weiteren sind dabei die Evaluierung der durchgeführten Schulungen und primärpräventiven Maßnahmen, die Überprüfung der Praktikabilität und Effizienz der Beratungs- und Beschwerdewege, die Realisierbarkeit des Verhaltenskodex und der Verhaltensregeln im Alltag und die Transparenz im Umgang mit Verdachtsfällen zu reflektieren. Zudem soll auch überprüft und diskutiert werden, wie mit ggf. geschehenen Vorfällen sexualisierter Gewalt umgegangen worden ist. Über die Ergebnisse des Qualitätszirkels wird der Vorstand in Form eines Protokolls informiert. Abgesehen von diesen wiederkehrenden Überprüfungen wird das ISK selbstverständlich nach einem Vorfall sexualisierter Gewalt überprüft und ggf. abgeändert. Alle 5 Jahre ist eine umfangreiche Evaluation des Konzeptes vorgesehen, die bei Bedarf durch die Arbeitsgemeinschaft Erziehungshilfen (AGE) und die Fachstelle Prävention des Bistum Münster unterstützt wird.

9. Aus- und Fortbildung

Der Baustein "Aus- und Fortbildung" mit seinen diversen, individuellen Schulungsmaßnahmen, ist wichtiger Bestandteil einer wirksamen Prävention und damit ein weiteres zentrales Element im institutionellen Schutzkonzept der Caritas Münster. Im Folgenden wird die Art und Umsetzung ausführlich beschrieben.

Schulungsbedarfe und Informationsfluss

Die Präventionsfachkraft der Caritas Münster ist dafür zuständig, die Aus- und Fortbildungspflicht im Kontext des ISK nachzuhalten und zu dokumentieren. Perspektivisch ist dafür die Einbettung in eine Verwaltungssoftware geplant. Eine Abfrage von Schulungsbedarfen von Mitarbeitenden wird halbjährlich von der Präventionsfachkraft an alle Bereichsleitungen und Verantwortlichen im Bereich des Ehrenamtes gerichtet um eine langfristige Planung mit entsprechender Vorlaufzeit zu gewährleisten. Die Bereichsleitungen der jeweiligen Dienste und verantwortliche Ansprechpartner*innen für Ehrenamtliche sind darüber hinaus dafür verantwortlich, die Schulungsbedarfe neuer Mitarbeitenden in der Einarbeitungsphase zu erörtern und zeitnah an die Präventionsfachkraft weiterzugeben. Nur so können Schulungen effektiv organisiert und umgesetzt werden.

Die Fortbildungsmaßnahmen haben dabei nicht die reine Wissensvermittlung zum Ziel. Vielmehr geht es um eine Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualisierte Gewalt, die die eigene Haltung mit einbezieht, sensibilisiert und die Vermittlung einer Sprachfähigkeit verfolgt. Letztlich soll durch

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 18 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

die Schulungen, die auch die Vermittlung nötiger Interventionsschritte beinhalten, eine höhere Handlungssicherheit für alle Beteiligten hergestellt werden.

Die Schulungen selbst werden als Dienstleistung vom Caritas eigenen Bildungszentrum geplant, organisiert und durchgeführt. Das Bildungszentrum (ehem. CFI) hält seit 1997 eine Vielzahl von Fort- und Weiterbildungsangeboten im Sozial- und Gesundheitswesen vor und verfügt über die fachlichen und strukturellen Gegebenheiten, die Schulungsangebote im Kontext des ISK für alle betreffenden Mitarbeiter*innen in der Caritas Münster anzubieten.

Bei der Planung und Organisation der diversen Schulungsangebote zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt, arbeitet das Bildungszentrum in enger Absprache mit der Präventionsfachkraft.

Anforderungen an Referenten

Umgesetzt werden die Schulungen ausschließlich von Fachreferent*innen, die eine einschlägige Aus-/Weiterbildung und Berufs-/Erfahrung im Kontext/Umgang mit dem Thema sexualisierter Gewalt nachweisen können. Die Schulungen werden stets in einem Referententeam von zwei Fachreferent*innen, im Optimalfall paritätisch weiblich und männlich besetzt, durchgeführt. Inhaltliche Grundlage für die Schulungsformate bilden die Vorgaben der Präventionsordnung des Bistum Münster bzw. dessen Schulungscurriculum. (siehe Anlage 6)

Perspektivisch besteht die Überlegung, Caritas intern Multiplikator:innen für Schulungen und andere Veranstaltungen im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt auszubilden. Vorhandene Kompetenzen von Mitarbeitenden könnten so besser genutzt und weiterentwickelt werden. Der Zugang zu Referent:innen und die Umsetzung von Fachveranstaltungen wäre darüber hinaus flexibler. Die weitere Fokussierung der Idee erfolgt durch weitere Absprachen zwischen der Präventionsfachkraft und der Leitung des Bildungszentrums der Caritas Münster.

9.1 Schulungsformate

Hinweis: Die Schulungen im Bereich der Caritas Altenhilfe unterscheiden sich grundsätzlich von den unten genannten Schulungsformaten. Daher orientiert sich das Caritas Bildungszentrum bei der Umsetzung in diesen Bereichen am „Schulungsordner der (Erz-) Diözesen in NRW für Präventionsschulungen in Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe“.

Folgende Schulungsformate sind für die Caritas Münster vorgesehen:

Intensivschulung im Rahmen von 12 Stunden

- Hauptamtliche Mitarbeitende in Leitungsfunktion mit Personal-, Ausbildungs-, oder Organisationsverantwortung.
- Hauptamtliche Mitarbeitende mit regelmäßigem, täglich oder mehrmals wöchentlichen pädagogischen, therapeutischen oder pflegerischen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen.
- Berufs-, Fachoberschulpraktikanten und Studierende im Praxissemester

Basisschulung im Rahmen von 6 Stunden

- Neben-, oder ehrenamtliche Tätige mit regelmäßigem pädagogischen, therapeutischen oder pflegerischen Kontakt zu Kindern, Jugendlichen, sowie bei kurzzeitigem Kontakt mit Übernachtung.

Vertiefungsschulungen im Rahmen von 6 Stunden

- Hauptamtliche Mitarbeitende nach spätestens 5 Jahren

Vertiefungsschulungen im Rahmen von 3 Stunden

- Neben- und ehrenamtlich Tätige nach spätestens 5 Jahren

Ausführliche Informationen zum ISK

- Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende, die sporadisch Kontakt mit Kindern und Jugendlichen haben.

Die Information zum ISK übernimmt die jeweilige Leitungskraft, bzw. kann an andere verantwortliche Mitarbeitende delegiert werden, die auch an einer 12 Stunden Intensivschulung teilgenommen haben. Hier sollen die grundlegenden Inhalte praktisch und verständlich erläutert werden und darüber hinaus die Möglichkeit gegeben sein, Fragen zu beantworten.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 19 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Beim oben genannten Rahmen für die jeweiligen Vertiefungsschulungen, 6 Stunden für Hauptamtliche Mitarbeitende, bzw. 3 Stunden für neben- oder ehrenamtlich Tätige, orientiert sich die Caritas Münster an den Empfehlungen der Fachstelle Prävention des Bistum Münster. Gleiches gilt für die thematische Ausgestaltung (Anlage 6) Anerkennungsfähig als Vertiefungsschulung sind grundsätzlich auch Veranstaltungen/Fortbildungen außerhalb des Kontext Prävention, die einen inhaltlichen Bezug zu Präventionsaspekten herstellen.

Dies gilt, neben eigenen Schulungsangeboten des Caritas Bildungszentrums, auch für externe Angebote, an denen Mitarbeitende der Caritas Münster teilnehmen. Um die jeweilige externe Veranstaltung/Fortbildung als Vertiefungsschulung anzuerkennen, bedarf es der Rückmeldung bei der Präventionsfachkraft, die dies schriftlich festhält. Die maximale Teilnehmerzahl bei Intensiv-, Basis- und Vertiefungsschulungen durch das Bildungszentrum beträgt 25 Personen. Die entstehenden Kosten je Teilnehmer*in, werden vom jeweiligen Dienst getragen und im Anschluss an die Schulungsmaßnahme in Rechnung gestellt.

9.2 Schulungsbefreiung

Mit dem Wissen um die hohe Anzahl an Mädchen und Jungen die bis zu ihrem 18 Lebensjahr Opfer sexualisierter Gewalt werden, müssen wir davon ausgehen, dass auch bei der Caritas Münster Menschen haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätig sind, die persönliche Erfahrungen in Form von sexuellen Grenzverletzungen, bis hin zu Missbrauch erlebt haben. Um diejenigen Menschen nicht erneut mit dem Erlebten zu konfrontieren und eine mögliche Re-traumatisierung auszulösen, ist es selbstverständlich möglich sich von der Präventionsschulung befreien zu lassen. Die jeweiligen Leitungskräfte, bzw. verantwortlichen Ansprechpartner werden gebeten, neue haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende offen auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Betroffene können sich in diesem Fall entweder an die Präventionsfachkraft, den/die Schulungsreferenten/in oder eine andere Person ihres Vertrauens in der Einrichtung wenden.

10. Maßnahmen zur Stärkung

Neben den bislang genannten Instrumenten zur Prävention sexualisierter Gewalt, die vor allem Strukturen in den Blick nehmen, folgt im nächsten Schritt der Blick auf praktische Maßnahmen im pädagogischen Alltag. Die folgenden Ausführungen sollen für Mitarbeitende der Caritas Münster einen Überblick über mögliche Maßnahmen geben und Anregungen enthalten, die die weitere Implementierung von Präventionsthemen in den Diensten und Einrichtungen fördert.

10.1 Verständnis & Auftrag an Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden der Caritas Münster haben die Aufgabe, Kinder und Jugendliche in Ihren Diensten und Einrichtungen durch ihr pädagogisches Wirken in ihrer Persönlichkeit zu stärken und zu sensibilisieren und damit zu befähigen, Ihre Bedürfnisse frühzeitig anzubringen. Die Aufklärung über Ihre Rechte und Informationen zu möglichen Beratungs- und Beschwerdewegen stellen dabei die Grundlage dar. Sie sollen eine Atmosphäre fördern, die von Vertrauen, Respekt und Sicherheit geprägt ist und die Kinder und Jugendliche motiviert für Ihre Belange aktiv zu werden. Maßnahmen zur Stärkung, zu verstehen als Primärprävention, sollen flächendeckend im Vorfeld wirksam sein und verfolgen das Ziel sexualisierte Gewalt zu verhindern. Die Ausgestaltung möglicher Maßnahmen zeigt sich dabei vielfältig. Angefangen bei thematischen Büchern oder Methoden, die im pädagogischen Alltag verwandt werden, über Projekt/ Themenwochen die auf Präventionsthemen aufmerksam machen und Kinder und Jugendliche sensibilisieren, mit Informationsveranstaltungen für Eltern und andere Personensorgeberechtigte, bis hin zu Selbstbehauptungskursen oder theaterpädagogischen Projekten. Die Bandbreite an Möglichkeiten ist schier endlos.

Prävention als Querschnittsaufgabe

Der Fokus der Primärprävention bei der Caritas Münster liegt dabei jedoch darauf, Präventionsthemen wie z.B. Grenzen, Nein sagen, Gefühle, Geheimnisse oder Rechte von Kindern und Jugendlichen als Querschnittsaufgabe in den pädagogischen Alltag zu integrieren und nicht auf einzelne, aufwendige Projekte zu beschränken. So sind alle beteiligten Dienste und Einrichtungen

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 20 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

angehalten, individuell nach ihrem Bedarf und Zielgruppen, Maßnahmen zur Stärkung zu entwickeln. Die dadurch entstehenden Kosten für Materialien, Angebote, Projekte o.ä., sind als Aufwand in der jeweiligen Wirtschaftsplanung durch die Kostenstellenverantwortlichen zu berücksichtigen. Bei der Suche nach geeigneten Materialien, Methoden, Referent*innen usw. steht die Präventionsfachkraft beratend zur Verfügung.

10.2 Materialien und Informationen

Eine Auswahl an nützlichen Materialien, Informationen und Anregungen für die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sowie zur Information für Eltern und Sorgeberechtigte erhält man größtenteils kostenlos unter:

Materialien und Arbeitshilfen

www.praevention-im-bistum-muenster.de

Handlungsinformationen des Deutschen Caritasverbandes

www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/materialien

Kampagne “Kein Raum für Missbrauch”

www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/materialien/

Kampagne Trau Dich!

www.trau-dich.de

Auch in Gebärdensprache und leichter Sprache

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

www.bzga.de

Auch in Gebärdensprache und leichter Sprache

Petze Institut

www.petze-institut.de

Anlagen

Anlage 1. Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bistum Münster

Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster

(Präventionsordnung)

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz hat am 26. August 2013 die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen aus den Jahren 2002 und 2010 fortgeschrieben (KA 2013, Art. 244).

Ebenfalls am 26. August 2013 hat die Deutsche Bischofskonferenz die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt aus dem Jahr 2010 fortgeschrieben (KA 2014, Art. 129).

In Anerkennung ihrer Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben sich die (Erz-)Bischöfe der in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen auf gemeinsame Anforderungen und Vorgaben zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verständigt. Auf dieser Grundlage wird für den nordrhein-westfälischen Teil der Diözese Münster, unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen, die nachfolgende Präventionsordnung erlassen:

I. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung findet Anwendung auf kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen, die dem Bischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere die Diözese, die Kirchengemeinden, die Verbände von Kirchengemeinden und die Gemeindeverbände sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.

(2) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf alle sonstigen vom zuständigen Bischof als kirchlich anerkannten Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, caritativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich der Diözese. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-) Verbände, Stiftungen und Gesellschaften.

§ 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 nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu

Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1378 § 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).

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 22 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

(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 behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgepflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Absatz 2 bis 5 besteht.

(7) Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben.

Soweit eine Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (1-Euro-Jobber) auch Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung.

II. Institutionelles Schutzkonzept

§ 3 Institutionelles Schutzkonzept

Jeder Rechtsträger hat entsprechend den §§ 4-10 ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

§ 4 Persönliche Eignung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen 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 Abs. 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind.

§ 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

(1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger von Personen gem. § 2 Abs. 7 bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im

regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der zu diesem Paragraphen erlassenen Ausführungsbestimmung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Ebenso haben sie sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang insbesondere im Hinblick auf folgende Personengruppen:

1. Kleriker einschließlich der Kandidaten für das Weiheamt;

2. Ordensangehörige oder Mitarbeitende in einem Gestellungs- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Bischofs;

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 23 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

3. Pastoral- und Gemeindereferenten/innen sowie Anwärter/innen auf diese Berufe.

Bei in anderen Diözesen 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 Nrn. 2 und 3 genannten Personengruppen gilt Satz 2 entsprechend.

§ 6 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 sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen (Verhaltenskodex), im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ 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 gem. § 2 Abs. 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 bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.

§ 7 Beschwerdewege

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind interne und externe Beratungs-, Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewege für die Minderjährigen sowie die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sowie den im § 2 Absatz 7 genannten Personenkreis zu beschreiben.

§ 8 Qualitätsmanagement

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

§ 9 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 Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Abs. 7 ist.

(2) Dies erfordert Schulungen insbesondere zu Fragen von

1. angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
2. Strategien von Täterinnen und 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;

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 24 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

10. sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

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

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

III. Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

§ 11 Präventionsbeauftragter

(1) Der Bischof errichtet eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Aktivitäten.

(2) Als Leiter/in der diözesanen Koordinationsstelle wird ein/e Präventionsbeauftragte/r bestellt. Die Bestellung erfolgt durch den Bischof für einen Zeitraum von drei Jahren. Die Wiederbestellung ist möglich.

(3) Der/die Präventionsbeauftragte ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung mit den Präventionsbeauftragten der anderen in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen verpflichtet. Er/sie wirkt darauf hin, dass möglichst einheitliche Präventionsstandards entwickelt werden.

(4) Mehrere (Erz-)Bischöfe können eine gemeinsame Koordinationsstelle einrichten und eine/n gemeinsame/n Präventionsbeauftragte/n als Leiter/in bestellen.

(5) Die Koordinationsstelle 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 nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
4. Organisation von Multiplikatoren- und Mitarbeiterschulungen,
5. Sicherstellung der Qualifizierung und Information der Präventionsfachkräfte gem. § 12 und Einladung zur regelmäßigen Reflexion und Weiterbildung,
6. Vermittlung von Fachreferenten/innen,
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 Erstansprechpartnern für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs der Diözese.

§ 12 Präventionsfachkraft

(1) Jeder kirchliche Rechtsträger benennt eine oder mehrere für Präventionsfragen geschulte Person(en), die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt. Die Bezeichnung lautet "Präventionsfachkraft".

(2) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen.

IV. Rechtsfolgen

§ 13 Förderungsfähigkeit

Rechtsträger gem. § 1 Abs. 2, die diese Präventionsordnung nicht zur Anwendung bringen und auch kein eigenes, von der diözesanen Koordinationsstelle als gleichwertig anerkanntes Regelungswerk haben, werden bei der Vergabe diözesaner Zuschüsse nicht berücksichtigt.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 25 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

V. Schlussbestimmungen

§ 14 Ausführungsbestimmungen

Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar.

§ 15 Inkrafttreten

(1) Diese Präventionsordnung tritt zum 1. Mai 2014 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Präventionsordnung vom 1. April 2011 (KA 2011; Art. 65) außer Kraft.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 26 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Anlage 2. Ausführungsbestimmungen der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bistum Münster

Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Ausführungsbest. PräVO)

Gemäß § 14 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung – PräVO) (KA 2014, Art. 130) werden zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Präventionsordnung folgende Ausführungsbestimmungen erlassen:

I. Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept

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 Präventionsbeauftragte² 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.
6. Das erarbeitete institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 30.06.2016 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und der/dem Präventionsbeauftragten der Diözese zuzuleiten.

II. Ausführungsbestimmungen zu § 5 PräVO Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

1. Die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses enthält die Bescheinigung der beruflichen Tätigkeit, die zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt. Die anfallenden kommunalen Kosten für die Erteilung trägt der kirchliche Rechtsträger. Ausgenommen ist die Kostenübernahme bei Neueinstellungen.
2. Bei ehrenamtlich tätigen Personen, deren Tätigkeit nach Art und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen nach Einschätzung des Rechtsträgers oder gemäß einer Vereinbarung nach § 72a SGB VIII eine Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erforderlich macht, enthält die Aufforderung die Bescheinigung der ehrenamtlichen Tätigkeit, die entsprechend den jeweiligen rechtlichen Bestimmungen zu einer kostenfreien Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt.
3. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass beim Umgang mit den Daten der Führungszeugnisse (einschließlich der Dokumentation der Daten) die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz – KDO in der jeweiligen geltenden Fassung und ggf. vorrangigen bereichsspezifischen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften (vgl. § 1 Abs.3 KDO) eingehalten werden.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 27 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

4. Zur Prüfung der Art, Dauer und Intensität des Kontaktes kann der kirchliche Rechtsträger ein Prüfschema³ verwenden. Der kirchliche Rechtsträger hat das von ihm benutzte Prüfschema zu dokumentieren.

5. Kirchliche Rechtsträger fordern alle Personen gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung mit Ausnahme von allen ehrenamtlich Tätigen auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom kirchlichen Rechtsträger verwaltet und aufbewahrt.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 28 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

III. Ausführungsbestimmungen zu § 6 PräVO Verhaltenskodex

1. Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass ein Verhaltenskodex im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt, veröffentlicht und damit verbindlich wird.
2. Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sind, soweit vorhanden:
 - der kirchliche Rechtsträger oder dessen Vertreter,
 - die Mitarbeitervertretung,
 - ein Mitarbeitender in leitender Verantwortung,
 - Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige
 - Minderjährige und/oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren gesetzliche Vertreter angemessen einzubinden.

Der Rechtsträger dokumentiert, wer an der Entwicklung mitgewirkt hat.

3. Jeder kirchliche Rechtsträger gewährleistet darüber hinaus, dass der Verhaltenskodex verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen umfasst:
 - Sprache und Wortwahl bei Gesprächen,
 - adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz,
 - Angemessenheit von Körperkontakten,
 - Beachtung der Intimsphäre,
 - Zulässigkeit von Geschenken,
 - Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,
 - Disziplinierungsmaßnahmen.
4. Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen erhalten eine Ausfertigung des Verhaltenskodex, den sie durch ihre Unterschrift anzuerkennen haben.
5. Der kirchliche Rechtsträger hat Sorge dafür zu tragen, dass der unterzeichnete Verhaltenskodex unter Beachtung der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen abgelegt bzw. die Unterzeichnung von ehrenamtlich Tätigen dokumentiert wird.
6. Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.
7. Bis zur Erstellung eines Verhaltenskodex ist das bisherige Muster der Selbstverpflichtungserklärung gemäß § 6 der am 01.04.2011 in Kraft getretenen Präventionsordnung (KA 2011, Art. 65) weiterhin zu verwenden.

IV. Ausführungsbestimmungen zu § 7 PräVO Beschwerdewege

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat in seinem institutionellen Schutzkonzept Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufzuzeigen, um sicherzustellen, dass Missstände von allen Betroffenen (Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Eltern, Personensorgeberechtigten und gesetzlichen Betreuern) benannt werden können.
2. Der kirchliche Rechtsträger hat durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass alle Beteiligten, insbesondere Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, regelmäßig und angemessen über ihre Rechte und Pflichten informiert werden.
3. Der kirchliche Rechtsträger benennt im Hinblick auf eine fachkompetente Einschätzung von vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt Ansprechpersonen, die bei unklaren und uneindeutigen Situationen zur Klärung hinzugezogen werden können.
4. Der kirchliche Rechtsträger hat in seinem Zuständigkeitsbereich sicherzustellen, dass im Hinblick auf die Benennung sexualisierter Gewalt und sexueller Grenzverletzungen die beauftragten Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt der (Erz-)Diözese bekannt gemacht sind.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 29 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

5. Um die ordnungsgemäße Bearbeitung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt zu gewährleisten, veröffentlicht der kirchliche Rechtsträger in geeigneter Weise im jeweiligen Rechtsbereich Handlungsleitfäden. Diese haben sich an der diözesanen Ordnung zur Umsetzung der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (KA 2013, Art. 244) zu orientieren. Hierbei ist insbesondere auf ein transparentes Verfahren mit klarer Regelung der Abläufe und Zuständigkeiten und auf die Dokumentationspflicht Wert zu legen.

V. Ausführungsbestimmungen zu § 8 PräVO Qualitätsmanagement

1. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorge-berechtigte oder gesetzliche Betreuer über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und die Möglichkeit haben, Ideen, Kritik und Anregungen an den kirchlichen Rechtsträger weiterzugeben.
2. Sämtliche Maßnahmen zur Prävention sind mittels eines geeigneten und angemessenen Instruments (Fragebogen, Befragung, persönliche Gespräche etc.) zu evaluieren und zu überprüfen. Die Ergebnisse sind auszuwerten und sollen in die Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen und den Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ einfließen.
3. Der kirchliche Rechtsträger trägt dafür Sorge, dass das institutionelle Schutzkonzept bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.
4. Wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt in seinem Zuständigkeitsbereich gekommen ist, prüft der kirchliche Rechtsträger in Zusammenarbeit mit den Beteiligten, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Dabei ist auch zu prüfen, inwieweit geschlechtsspezifische Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne wie für Gruppen auf allen Ebenen der Institution notwendig sind.
5. Der kirchliche Rechtsträger stellt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Information der Öffentlichkeit sicher. Auf Wunsch berät die Pressestelle der Diözese oder des Spitzen- bzw. Dachverbandes den Rechtsträger in solchen Fällen.

VI. Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO Aus- und Fortbildung

1. Die Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen sind arbeitsfeldbezogen zu definieren und dienen der Sensibilisierung, der Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt und der Erarbeitung eines fachlich-adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnisses in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Die innere Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen soll durch die Auseinandersetzung mit den unter § 9 Abs. 2 Präventionsordnung genannten Themen gestärkt und weiter entwickelt werden. Das Ziel jeder Schulung ist auch die Vermittlung von nötigen Interventionsschritten, die zur Handlungssicherheit bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt beitragen.

5

2. Der kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet, alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die in ihrer Arbeit Kontakt mit Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, gründlich über die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu informieren bzw. zu schulen.
3. Der kirchliche Rechtsträger differenziert bei den unterschiedlichen Personengruppen, welche Intensität und Regelmäßigkeit in der Arbeit mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen besteht.
4. Der kirchliche Rechtsträger entscheidet anhand des arbeitsfeldspezifischen diözesanen Curriculums, welche Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in welchem Umfang geschult werden.
 - Mitarbeitende in leitender Verantwortung tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt, umgesetzt und weiter entwickelt werden kann. Die Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist nicht ausschlaggebend.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 30 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

- Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensivschulung gründlich geschult werden.
- Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basisschulung geschult werden. Ebenso sind Personen, die einen kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, im Rahmen einer Basisschulung zu schulen.

5. Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass die unterschiedlichen Personengruppen informiert oder geschult werden und in einer angemessenen Frist (mindestens alle fünf Jahre) an Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich teilnehmen.

6. Zur Durchführung der entsprechenden Schulungsmaßnahmen sind dafür ausgebildete Schulungsreferenten und Multiplikatoren berechtigt. Die Ausbildung erfolgt in speziellen Qualifizierungsmaßnahmen in Verantwortung des Präventionsbeauftragten oder in eigener Verantwortung des Rechtsträgers mit Zustimmung des Präventionsbeauftragten.

7. Auch Personen, die anderweitig ausgebildet wurden oder als Fachkräfte z.B. in Beratungsstellen gegen sexuelle Gewalt arbeiten, können als Schulungsreferenten eingesetzt werden. Die Anerkennung einer einschlägigen Qualifizierungsmaßnahme sowie evtl. entsprechende Vorerfahrungen erfolgt durch den Präventionsbeauftragten.

8. Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Koordination der Schulungsreferenten und Multiplikatoren liegt im Verantwortungsbereich des Präventionsbeauftragten.

VII. Ausführungsbestimmungen zu § 12 Präventionsordnung Präventionsfachkraft

1. Jeder kirchliche Rechtsträger benennt mindestens eine geeignete Person, die aus der Perspektive des jeweiligen Rechtsträgers eigene präventionspraktische Bemühungen befördert und die nachhaltige Umsetzung der von der Präventionsordnung und den dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen vorgegebenen Maßnahmen unterstützt. Die Person kann ein Mitarbeitender oder ehrenamtlich Tätiger sein; sie muss Einblick in die Strukturen des Rechtsträgers haben. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“. Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen. Der kirchliche Rechtsträger setzt den Präventionsbeauftragten der (Erz)Diözese über die Ernennung schriftlich in Kenntnis.

2. Als Präventionsfachkraft kommen Personen in Frage, die eine pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen haben.

3. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Präventionsfachkraft ist verpflichtend. Während der Tätigkeit lädt der Präventionsbeauftragte, in Zusammenarbeit mit Spitzen- bzw. Dachverbänden, zu Austauschtreffen und kollegialer Beratung ein. Der Rechtsträger trägt Sorge dafür, dass die Präventionsfachkraft im angemessenen und erforderlichen Rahmen an den Treffen teilnimmt.

4. Die Präventionsfachkraft übernimmt folgende Aufgaben:

- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren;
- fungiert als Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers;
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf;

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 31 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

- ist Kontaktperson vor Ort für den Präventionsbeauftragten der (Erz-)Diözese.

5. Die Durchführung der unter VI. Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO genannten Intensiv- und Basisschulungen kann zum Aufgabenbereich gehören, wenn die benannte Person an einer diözesanen Ausbildung zum Schulungsreferenten im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen hat oder eine gleichwertige Ausbildung vorweisen kann.

VIII. Inkrafttreten

Diese Ausführungsbestimmungen treten zum 1. Mai 2014 in Kraft. Die Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung in der bisher geltenden Fassung (KA 2012, Art. 143) treten zum gleichen Zeitpunkt außer Kraft.

Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster

Den Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt (Präventionsschulungen) im Verantwortungsbereich des nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münsters liegt ein verbindliches Schulungskonzept zugrunde. Die einzelnen Schulungsmaßnahmen setzen sich aus unterschiedlich intensiven, thematisch-inhaltlichen Modulen zusammen, die eine zielgruppengerechte Qualifizierung ermöglichen.

1. Ziele der Präventionsschulungen

Ziele der Präventionsschulungen mit Blick auf die Teilnehmer/innen sind:

- Die Teilnehmer/innen verfügen über rechtliches und fachliches (Basis-)Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung, speziell zu sexualisierter Gewalt.
- Die Teilnehmer/innen sind sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt. Sie wissen um die Bedeutung von Macht bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt, verhalten sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Kindern und Jugendlichen.
- Die Teilnehmer/innen kennen (institutionelle) Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen. Sie wissen um Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten.

2. Inhalte der Schulungen

Abgestimmt auf die differenzierten Schulungsbedarfe der Zielgruppen nach den § 2 Abs. 7 der Präventionsordnung sind insbesondere folgende Themenbereiche in unterschiedlicher Intensität zu behandeln:

1. Angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis,
2. Strategien von Täterinnen und Tätern,
3. Psychodynamiken der Opfer,
4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigende institutionelle Strukturen,
5. Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen,
6. Eigene soziale und emotionale Kompetenz,
7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
8. Verfahrenswege bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt,
9. Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfe für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,
10. Sexualisierte Gewalt von Kindern und Jugendlichen untereinander.

Durch die Schulungsmaßnahmen soll eine innere Haltung aufgebaut werden, die zu einem kompetenten Handeln befähigt.

Die Inhalte des Schulungskonzeptes sind in Form einer Arbeitshilfe aufbereitet. Die Arbeitshilfe kann von den Rechtsträgern nach § 1 Präventionsordnung für eigene Schulungen verwandt werden. Unter Berücksichtigung der verbindlichen inhaltlichen Mindeststandards für die zu behandelnden Themenbereiche können von den einzelnen Rechtsträgern nach Absprache mit der/dem Präventionsbeauftragten auch eigene Schulungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt werden.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 32 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

3. Umfang der Schulungen

Intensiv-Schulungen haben einen Umfang von zwölf Zeitstunden.

Mitarbeitende in leitender Verantwortung, tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt und umgesetzt werden kann. Diese Bestimmung ist unabhängig von Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensiv-Schulung gründlich geschult werden.

Basis-Schulungen haben einen Umfang von sechs Zeitstunden.

Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basis-Schulung geschult werden.

Ebenso sind Personen, die einen kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung mit Kindern und/oder Jugendlichen haben zu schulen.

Alle anderen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die sporadischen Kontakt mit Kindern und/oder Jugendlichen haben, werden gründlich über das institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers informiert. In der Regel entspricht dies einem zeitlichen Umfang von drei Stunden. Die Information über das Schutzkonzept des Rechtsträgers ist Aufgabe der Leitung. Diese kann die Aufgabe an Mitarbeitende delegieren, die an einer Intensivschulung teilgenommen haben.

Der Rechtsträger entscheidet über den Umfang der Schulungen für seine Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen anhand der folgenden Übersicht:

Intensivschulung	Basisschulung
<p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hauptamtlich-/ hauptberuflich Mitarbeitende - Mitarbeitende mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung, Ausbildungsverantwortung oder Organisationsverantwortung - Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit - Tätigkeit als Berufs- oder Fachoberschulpraktikant/in oder Praxissementler/in <p>Intensität und Dauer</p> <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiger, täglicher oder mehrmals wöchentlicher Kontakt 	<p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit/ Mitarbeit - Tätigkeit im Rahmen eines Vorpraktikums oder Orientierungs-Praktikums - Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienst (BFD), Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) - Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit <p>Intensität und Dauer</p> <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiger Kontakt (ab mindestens 3 Monaten) oder kurzzeitiger Kontakt mit Übernachtung

4. Verantwortung

Die Verantwortung, bzw. Federführung für die (regionale) Koordination, Ausgestaltung und Abstimmung der Schulungsangebote liegt bei den von den jeweiligen Schulungsanforderungen betroffenen Arbeitsbereichen (Hauptabteilungen) im Bischöflichen Generalvikariat.

5. Referenten/Referentinnen für Präventionsschulungen

Die Ausbildung der autorisierten Fachkräfte für Präventionsschulungen hat einen zeitlichen Umfang von mindestens zwölf Zeitstunden. Autorisierte Fachkräfte für Präventionsschulungen können Intensivschulungen und Basisschulungen leiten.

Ausschließlich für die Basisschulungen in der Kinder- und Jugendarbeit werden zusätzlich Teamer/innen für Präventionsschulungen ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt in der Durchführungsverantwortung der Hauptabteilungen des Bischöflichen Generalvikariats durch Fachkräfte aus der Beratungs- bzw. Präventionsarbeit oder durch erfahrene Fachkräfte für Präventionsschulungen. Sie hat einen zeitlichen Umfang von mindestens zwölf Zeitstunden.

Alle Fachkräfte für Präventionsschulungen und Teamer/innen für Präventionsschulungen müssen während ihrer Ausbildung oder vor ihrer Ausbildung an einer Präventionsschulung teilgenommen haben.

Schulungsreferenten/innen verpflichten sich vier (zwölfstündige oder sechsstündige) Schulungen innerhalb von zwei Jahren durchzuführen. Sie müssen innerhalb von zwei Jahren an einer Fortbildungsveranstaltung der Stabsstelle Prävention teilnehmen.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 34 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Anlage 3. Fragenkatalog zur Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren (AGE/Bistum Münster)

Fragestellungen für eine Analyse von Risiko- und Schutzfaktoren

1. Fragestellungen zur Zielgruppe

- Mit welcher Zielgruppe arbeiten wir?
- Bestehen Macht – und Abhängigkeitsverhältnisse?
- Welche 1:1 Situationen gibt es in der Betreuung/ Beratung?
- Wie wird der Austausch unter den MitarbeiterInnen für eine Gruppe von (gemeinsamen) Schutzbefohlenen gewährleistet?
- Entstehen besondere Vertrauensverhältnisse?
- Bestehen besondere Gefahrenmomente (z.B. besondere Altersgruppen)?
- Gibt es besondere Wohn- Transportsituationen, welche Risiken können sie beinhalten?
- Gibt es bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- Wie wird die Privatsphäre der Kinder/Jugendlichen/erwachsenen Schutzbefohlenen geschützt?
- Gibt es ein Beschwerdesystem für Kinder und Jugendliche? An wen können Sie sich bei Grenzverletzungen wenden? Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert? Wem ist es bekannt?
- Wie erleben Kinder/ Jugendliche unseren Fachdienst, unsere Einrichtung, uns als MitarbeiterInnen?

2. Fragestellungen zur Struktur

- Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeiterinnen klar definiert und verbindlich delegiert?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent?
- Übernimmt die Leitung auch bei Fehlverhalten ihre Verantwortung?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur?
- Gibt es eine offene Fehlerkultur?
- Wie einsehbar wird in der Einrichtung gearbeitet?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe können aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
- Wie sichtbar ist die einzelne MitarbeiterIn mit ihrer Arbeit für Kolleginnen und Kollegen. Welche Verhaltensweisen sind angemessen, welche nicht?
- Wie ist die Kommunikation und Kooperation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert?
- Welche Kommunikationswege gibt es in der Einrichtung, dem Fachdienst. Sind sie transparent oder leicht manipulierbar?

3. Kultur der Einrichtung/ Haltung der Mitarbeiterinnen/ Konzept

- Gibt es für den Umgang mit Kindern/Jugendlichen/Schutzbefohlenen ein Regelwerk, einen Verhaltenskodex? Wenn ja, wer ist darüber informiert?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den einzelnen Beschäftigten überlassen?
- Gibt es Fachwissen über das Thema sexualisierte Gewalt auf allen Ebenen der Organisation?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?
- Hat die Einrichtung, der Fachdienst ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern / Jugendlichen/ Schutzbefohlenen?
- Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen an die Mitarbeitenden was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht? Z. B: dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 35 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen? Wie ist die Privatsphäre von Kindern und Jugendlichen und von Mitarbeitenden definiert? Wird sexualisierte Sprache toleriert?
- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn doch etwas passiert?
- Gibt es bereits Präventionsansätze, die in der täglichen Arbeit verankert sind?

Quellen: Bistum Köln, AGE Münster

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 36 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Anlage 4. Leitfaden bei Vorstellungsgesprächen/Erstgespräch mit Ehrenamtlichen (Bistum Münster)

Persönliche Eignung

(Stand 12/2017)

präventi
im bistum münster

Leitfaden mit präventionsrelevanten Fragen für das Vorstellungsgespräch / Erstgespräch mit Ehrenamtlichen

Allgemein:

- ✓ Was gefällt Ihnen an der Arbeit mit Kindern/Jugendlichen?
- ✓ Was sind Ihre Stärken und Schwächen in Bezug auf die Arbeit mit Kindern/Jugendlichen?
- ✓ Was sind beliebte Aufgaben? Was weniger beliebte?

Einstieg in das Thema:

- ✓ Darstellung der derzeitigen Situation
 - Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen der Vergangenheit zu lernen
 - Hinweise auf die Präventionsordnung geben
 - Kindern und Jugendlichen Schutz bieten
 - Mitarbeitende übernehmen Verantwortung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- ✓ Haben Sie schon mal etwas über die Präventionsarbeit im Bistum Münster/in unserer Pfarrei gehört, sich darüber informiert oder Fragen dazu?
- ✓ Haben Sie Erfahrungen in der Präventionsarbeit oder Ideen dazu, was diese in der Arbeit/für Ihre Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen bedeuten könnte?
- ✓ Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und Distanz? Wie haben Sie diese ggf. in Ihrer vorherigen Tätigkeit gestaltet und was wäre Ihnen bezogen auf Ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld wichtig?
- ✓ Praxisbeispiele anführen, welche Ihnen z.B. die Leitungen aus den verschiedenen Tätigkeitsfeldern Ihrer Pfarrei zur Verfügung stellen (z.B. Wie würden Sie sich verhalten, wenn: ...sich zwei Kinder in der Kita schupsen und Schimpfwörter „fliegen“; ...Eltern Sie auffordern, während der Ferienfreizeit darauf zu achten, dass ihre 15jährige Tochter nicht rumknutscht; ...Sie beobachten, dass ein Kollege/eine Kollegin sich einem Kind/Jugendlichen für Ihr Empfinden unangemessen nähert.)

Institutionelles Schutzkonzept

- ✓ Information über das eigene institutionelle Schutzkonzept in Kürze
- ✓ Hinweis/Erläuterung der damit verbundenen Voraussetzungen:
 - Qualifizierung der Mitarbeitenden durch Teilnahme an einer Präventionsschulung
 - Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
 - Unterzeichnung von Selbstauskunftserklärung (Hauptamtliche) und Verhaltenskodex (Haupt- und Ehrenamtliche)
 - Bei Ehrenamtlichen die Frage nach z.B. einer Gruppenleitergrundschulung, Juleika o.ä.
 - Hinweis, dass ein Arbeitsverhältnis/eine Tätigkeit erst unter Berücksichtigung dieser Vorgaben begonnen werden kann.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 37 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Anlage 5. Schulungscurriculum Bistum Münster

Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen im Bistum Münster

Den Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt (Präventionsschulungen) im Verantwortungsbereich des nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münsters liegt ein verbindliches Schulungskonzept zugrunde. Die einzelnen Schulungsmaßnahmen setzen sich aus unterschiedlich intensiven, thematisch-inhaltlichen Modulen zusammen, die eine zielgruppengerechte Qualifizierung ermöglichen.

1. Ziele der Präventionsschulungen

Ziele der Präventionsschulungen mit Blick auf die Teilnehmer/innen sind:

- Die Teilnehmer/innen verfügen über rechtliches und fachliches (Basis-)Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung, speziell zu sexualisierter Gewalt.
- Die Teilnehmer/innen sind sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt. Sie wissen um die Bedeutung von Macht bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt, verhalten sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Kindern und Jugendlichen.
- Die Teilnehmer/innen kennen (institutionelle) Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen. Sie wissen um Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten.

2. Inhalte der Schulungen

Abgestimmt auf die differenzierten Schulungsbedarfe der Zielgruppen nach den § 2 Abs. 7 der Präventionsordnung sind insbesondere folgende Themenbereiche in unterschiedlicher Intensität zu behandeln:

1. Angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis,
2. Strategien von Täterinnen und Tätern,
3. Psychodynamiken der Opfer,
4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigende institutionelle Strukturen,
5. Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen,
6. Eigene soziale und emotionale Kompetenz,
7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
8. Verfahrenswege bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt,
9. Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfe für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,
10. Sexualisierte Gewalt von Kindern und Jugendlichen untereinander.

Durch die Schulungsmaßnahmen soll eine innere Haltung aufgebaut werden, die zu einem kompetenten Handeln befähigt.

Die Inhalte des Schulungskonzeptes sind in Form einer Arbeitshilfe aufbereitet. Die Arbeitshilfe kann von den Rechtsträgern nach § 1 Präventionsordnung für eigene Schulungen verwandt werden. Unter Berücksichtigung der verbindlichen inhaltlichen Mindeststandards für die zu behandelnden Themenbereiche können von den einzelnen Rechtsträgern nach Absprache mit der/dem Präventionsbeauftragten auch eigene Schulungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt werden.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 38 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

3. Umfang der Schulungen

Intensiv-Schulungen haben einen Umfang von zwölf Zeitstunden.

Mitarbeitende in leitender Verantwortung, tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt und umgesetzt werden kann. Diese Bestimmung ist unabhängig von Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensiv-Schulung gründlich geschult werden.

Basis-Schulungen haben einen Umfang von sechs Zeitstunden.

Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basis-Schulung geschult werden.

Ebenso sind Personen, die einen kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung mit Kindern und/oder Jugendlichen haben zu schulen.

Alle anderen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die sporadischen Kontakt mit Kindern und/oder Jugendlichen haben, werden gründlich über das institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers informiert. In der Regel entspricht dies einem zeitlichen Umfang von drei Stunden. Die Information über das Schutzkonzept des Rechtsträgers ist Aufgabe der Leitung. Diese kann die Aufgabe an Mitarbeitende delegieren, die an einer Intensivschulung teilgenommen haben.

Der Rechtsträger entscheidet über den Umfang der Schulungen für seine Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen anhand der folgenden Übersicht:

Intensivschulung	Basisschulung
<p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hauptamtlich-/ hauptberuflich Mitarbeitende - Mitarbeitende mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung, Ausbildungsverantwortung oder Organisationsverantwortung - Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit - Tätigkeit als Berufs- oder Fachoberschulpraktikant/in oder Praxissemester/in <p>Intensität und Dauer</p> <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiger, täglicher oder mehrmals wöchentlicher Kontakt 	<p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit/ Mitarbeit - Tätigkeit im Rahmen eines Vorpraktikums oder Orientierungs-Praktikums - Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienst (BFD), Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) - Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit <p>Intensität und Dauer</p> <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiger Kontakt (ab mindestens 3 Monaten) oder kurzzeitiger Kontakt mit Übernachtung

4. Verantwortung

Die Verantwortung, bzw. Federführung für die (regionale) Koordination, Ausgestaltung und Abstimmung der Schulungsangebote liegt bei den von den jeweiligen Schulungsanforderungen betroffenen Arbeitsbereichen (Hauptabteilungen) im Bischöflichen Generalvikariat.

5. Referenten/Referentinnen für Präventionsschulungen

Die Ausbildung der autorisierten Fachkräfte für Präventionsschulungen hat einen zeitlichen Umfang von mindestens zwölf Zeitstunden. Autorisierte Fachkräfte für Präventionsschulungen können Intensivschulungen und Basisschulungen leiten.

Ausschließlich für die Basisschulungen in der Kinder- und Jugendarbeit werden zusätzlich Teamer/innen für Präventionsschulungen ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt in der Durchführungsverantwortung der Hauptabteilungen des Bischöflichen Generalvikariats durch Fachkräfte aus der Beratungs- bzw. Präventionsarbeit oder durch erfahrene Fachkräfte für Präventionsschulungen. Sie hat einen zeitlichen Umfang von mindestens zwölf Zeitstunden.

Alle Fachkräfte für Präventionsschulungen und Teamer/innen für Präventionsschulungen müssen während ihrer Ausbildung oder vor ihrer Ausbildung an einer Präventionsschulung teilgenommen haben.

Schulungsreferenten/innen verpflichten sich vier (zwölfstündige oder sechsstündige) Schulungen innerhalb von zwei Jahren durchzuführen. Sie müssen innerhalb von zwei Jahren an einer Fortbildungsveranstaltung der Stabsstelle Prävention teilnehmen.

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 40 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Anlage 6. Anerkannte Themen für Vertiefungsschulungen (Bistum Münster)

Als Vertiefungsveranstaltung anerkannte Themen

Laut den Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung* bedarf es 5 Jahre nach der ersten Präventionsschulung einer Form der Fortbildung bzw. Vertiefung der Thematik.

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Themen, die im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt

von den Präventionsbeauftragten der NRW-(Erz-)Bistümer anerkannt sind.

Ob darüber hinaus Themen und Inhalte für eine Vertiefungsveranstaltung anerkannt werden, ist mit dem/der jeweiligen Präventionsbeauftragten abzustimmen.

1. Resilienz

- Kinderrechte/ Jugendrechte
- Nähe und Distanz
- Inklusion, Integration in Bezug auf das Thema sexualisierte Gewalt

2. Qualifizierter Umgang mit dem Thema Sexualität

- Sprachfähigkeit
- psychosexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
- Sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen
- Sexuelle Vielfalt

3. Kultur der Achtsamkeit

Schutz- und Präventionskonzepte: Inhalte und Umsetzung

- Interkulturelle Aspekte in der Präventionsarbeit
- Partizipation, Beteiligungsformen für unterschiedliche Zielgruppen
- Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes
- Wiederholung/Vertiefung der Grundschulungen

4. Krisenintervention und Konfliktmanagement

- Beschwerdemanagement
- Notfallplan, Handlungsleitfäden
- Verfahrenswege
- Fit fürs Erstgespräch – Gesprächsführung im Umgang mit Betroffenen

5. Team- und Organisationsentwicklung

- Teamkultur, Teamkommunikation in Bezug auf das Thema sexualisierte Gewalt
- Teamführung und Leitung in Bezug auf das Thema sexualisierte Gewalt

6. Soziale Medien

- Umgang mit Bildaufnahmen, Bild- und Persönlichkeitsrechte
- Respektvoller Umgang in den Medien
- Übergriffige Kommunikation
- (Cyber-)Mobbing, Sexting

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 41 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

7. Öffentlichkeitsarbeit

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Krisen- und Notsituationen
- ISK „...in geeigneter Weise veröffentlichen...“
- 8. Vertiefung der Grundlagen
- Macht und Gewalt, Gender
- Täter/-innen und ihre Strategien

9. Methoden

- TZI, Gesprächsführung – Elternarbeit
- Coaching, kollegiale Beratung

10. Projekte

- Ausstellungen, Theater mit pädagogischem Begleitprogramm
- VI. Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO Aus- und Fortbildung

Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass die unterschiedlichen Personengruppen informiert oder geschult werden und in einer angemessenen Frist (mindestens alle fünf Jahre) an Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich teilnehmen.

Quelle:

Fachstelle 101 – Prävention sexualisierter Gewalt, Domplatz 27, 48143 Münster, Tel.: 0251/495-6360,

Email: praevention@bistum-muenster.de, Homepage: www.praevention-im-bistum-muenster.de

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 42 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------

Anlage 7. Grundlegende Fragen und Anregungen für die alltägliche Arbeit (Arbeitshilfe ISK Bistum Münster)

Maßnahmen zur Stärkung

präventiv
im Bistum Münster

Grundlegende Fragen und Anregungen für die alltägliche Arbeit:

1. Fragen und Anregungen für die Auswahl von Methoden, Übungen, Materialien und Medien:

- Was setzen wir mit welchem Ziel/welchen Zielen ein?
- Achten wir darauf, dass sie eine positive Grundhaltung den Kindern und Jugendlichen gegenüber vermitteln und diese stärken? Wenn ja, wie stellen wir dies sicher?
- Passt die Auswahl zur Gruppe (Alter, Geschlecht, Vertrautheit) und zum Kontext, in dem ich sie einsetze (Zeitbedarf, regelmäßige Gruppenstunde oder einmaliges Treffen, verpflichtende oder freiwillige Veranstaltung ...)?
- Achten wir bei der Auswahl darauf, dass die Inhalte, Botschaften bzw. die Umsetzung grenzachtend und respektvoll sind?
- Wie ermöglichen wir Freiwilligkeit sowie die Möglichkeit des Ausstiegs mitten in der Methode/Übung auch vor dem Hintergrund von Gruppendruck, sich nicht trauen, Mehr- und Minderheiten? Ermöglichen wir alternative Aufgaben/Möglichkeiten?
- Welche Sinne sprechen wir mit unserer Auswahl an?
- Ermöglichen wir den Kindern und Jugendlichen Erlebnis- und Erfahrungsräume, in denen sie sich ausprobieren können? Wie gelingt uns das?
- Haben wir die Auswahl vorab im Team besprochen, ausprobiert, bewertet und reflektiert?
- Fühlen wir uns in der Anmoderation und Durchführung kompetent und sicher? Wenn nicht, was benötigen wir ggf.?
- Bei welchen Methoden/Übungen ist eine vorherige Durchführung als Team sinnvoll?
- Wie geben wir den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, Lob und Kritik bzw. auch unterschiedliche Meinungen zu äußern?
- Wie geben wir Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, zur Methode/Übung/zum Material/Medium eine Rückmeldung zu geben/Gefühle mitzuteilen? ...

2. Mögliche Inhalte/Botschaften für Maßnahmen zur Stärkung:

Die im Folgenden genannten Inhalte/Botschaften sind exemplarisch zu verstehen und können ggf. erweitert werden. Zentral ist, dass sie Kinder und Jugendliche stärken. Zur Umsetzung eignen sich altersgerechte Bücher, Methoden, Spiele, Filme, Internetseiten sowie Broschüren, die zum Mitmachen, Sensibilisieren, Austauschen und Reflektieren einladen.

- Vertrauen in und Umgang mit eigene(n) Gefühle(n) (lachen, weinen, traurig sein, glücklich sein ... - wie ich mich gerade fühle, weiß ich am besten)
- Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens im Miteinander
- Förderung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- gute und schlechte Geheimnisse (das ist kein Petzen)
- anderen helfen und sich Hilfe holen
- Ja und Nein sagen dürfen
- ich und mein Körper
- Liebe, Freundschaft, Sexualität
- Stärkung der Persönlichkeit/des Selbstwertes
- Förderung von Partizipation (Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht z.B. Kinderparlament, bei Programmentwicklung Wünsche einbeziehen, ...)
- Wissen um die eigenen Rechte (z.B. auf Wissen, Beschwerde, Unversehrtheit...)
- respektvoller Umgang
- ...

Managementprozesse	Ersteller: C. Feltkamp, Leitung Familienhilfen	Freigabe: T. Schlickum, S. Koppers, Vorstand Datum: 09.2021	Lfd. Nr.: 1.7_K01 Version: 03	Seite 43 von 43
---------------------------	---	--	----------------------------------	--------------------