

HANDLUNGSLEITFADEN

GRENZVERLETZUNG

unter Teilnehmer/innen

Was tun ...

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



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

Situation klären!

Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes,
gewalttätiges und sexistisches Verhalten!

Vorfall im Verantwortlchenteam ansprechen!
Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer
Teilgruppe sinnvoll ist. Konsequenzen für die Urheber/innen beraten.

Information der Eltern ...
bei erheblichen Grenzverletzungen!

Eventuell zur Vorbereitung auf das Elterngespräch
Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen!

Weiterarbeit mit der Gruppe bzw. mit den Teilnehmer/innen:
Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und
(weiter)-entwickeln.
Präventionsarbeit verstärken!

HANDLUNGSLEITFADEN

MITTEILUNGSFALL

Was tun ...

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



IM MOMENT DER MITTEILUNG

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

Keine „Warum“-Fragen verwenden!

Keine logischen Erklärungen einfordern!

Keinen Druck ausüben!

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



IM MOMENT DER MITTEILUNG

Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

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

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen respektieren!

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

Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird!

„Ich entscheide nicht über Deinen Kopf.“
- aber auch erklären -
„Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!



NACH DER MITTEILUNG

Nichts auf eigene Faust unternehmen!

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

Keine eigenen Ermittlungen
zum Tathergang!

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

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

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

¹ siehe Leitlinien DBK, Punkt 11



NACH DER MITTEILUNG

Gespräch, Fakten und Situation
dokumentieren!

Sich selber Hilfe holen!

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

Nach Absprache muss der Träger:

Weiterleitung an die beauftragte
Ansprechperson des Bistums
bzw. an das örtliche Jugendamt!

- Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).

Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.

Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

HANDLUNGSLEITFADEN

VERMUTUNGSFALL

jemand ist Opfer

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



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

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

Keine eigene Befragung des jungen Menschen!
- Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen -

Keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit der Vermutung!

Keine Information an den/die vermutlichen Täter/in!



Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

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

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

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

Nach Absprache muss der Träger:

- Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!
- Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).

Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.

Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

¹ siehe Leitlinien DBK, Punkt 11

HANDLUNGSLEITFADEN

VERMUTUNGSFALL

jemand ist Täter oder Täterin

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



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

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

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

Keine Konfrontation der Eltern mit der Vermutung!



Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

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

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!

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

¹ siehe Leitlinien DBK, Punkt 11

Nach Absprache muss der Träger:

Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!

- Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).

Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.

Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

VERMUTUNGSTAGEBUCH

Ein Vermutungstagebuch hilft, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten.
Es sollte eine genaue Dokumentation des Verhaltens und der Beobachtung, die zur Vermutung führt, enthalten.

Wer hat etwas beobachtet?	
Um welches Kind/Jugendlichen geht es? (vorsichtig mit Namen umgehen ...)	
Gruppe	
Alter	
Geschlecht	
Was wurde beobachtet? Was genau erschien seltsam, beunruhigend, verdächtig? (Hier nur Fakten notieren, keine eigene Wertung)	
Wann - Datum - Uhrzeit?	
Wer war involviert?	
Wie war die Gesamtsituation?	
Wie sind deine Gefühle - deine Gedanken dazu?	
Mit wem wurde bisher darüber gesprochen?	
Was ist als Nächstes geplant?	
Sonstige Anmerkungen	

Checkliste zur Selbstreflexion

im Umgang mit Fehlverhalten oder bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Die Checkliste dient dazu eigene Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Sollte es zu der Einschätzung kommen, dass es sich um einen Verdacht handelt, ist der Dokumentationsbogen¹ hinzuzuziehen.

1. Persönliche Daten des/r Betroffenen (Vorname, Alter...)
(aus Datenschutzgründen nur Abkürzungen benutzen)
2. Name der/s verdächtigten Person/Personen/Ehren- oder Hauptamtlichen
(aus Datenschutzgründen nur Abkürzungen benutzen)
3. Was habe ich beobachtet, was ist mir aufgefallen?
(z.B. Andeutungen auf Fehlverhalten/Missbrauch, körperliche Symptome, verändertes Verhalten)
4. Habe ich den Eindruck, dass der/die Mitarbeitende/Ehrenamtliche seine/ihre professionelle Rolle klar hat? Ist das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu den Kindern und Jugendlichen stimmig?
5. Hat mir jemand anderes Beobachtungen mitgeteilt (z.B. Andeutungen auf Fehlverhalten/Missbrauch, körperliche Symptome, verändertes Verhalten)? Welche, wann und wie (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?
6. Welche Informationen, Beobachtungen und/oder Aussagen von Kindern/Jugendlichen habe ich? Sammeln und Dokumentieren (Auf keinen Fall Kinder/Jugendliche befragen!)
7. Was lösen diese Beobachtungen und Informationen bei mir aus?

¹ siehe Arbeitsmaterialien für Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen, S.10ff., Abteilung Kinder, Jugendliche und Junge Erwachsene des Bistums Münster 2017
Entnommen aus: Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen - Eine Arbeitshilfe; Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW 2012

8. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb und außerhalb der Pfarrei) mit der ich meine Beobachtungen und Gefühle austauschen kann?

(Es ist hilfreich, in einem ersten Schritt auszusprechen, was Sie beschäftigt und beunruhigt und in einem zweiten Schritt eine Trennung tatsächlicher Beobachtungen und Vermutungen von Interpretationen und Phantasien vorzunehmen.)

Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?

9. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten des Kindes/Jugendlichen?

10. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich das Kind/der Jugendliche entwickelt, wenn alles so bleibt, wie es ist?

11. Welche Veränderungen wünsche ich mir für das Kind/den Jugendlichen?

12. Wer im Umfeld des Kindes/Jugendlichen ist mir als unterstützend bekannt? Hat das Kind/der Jugendliche überhaupt jemanden, an den es/er sich zur Unterstützung wenden könnte?

13. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen des Beschwerdeweges/Handlungsleitfadens? Wann werde ich wie weitergehen (z.B. Kolleg/innen ansprechen)?

Übersicht über Verdachtsstufen bei sexuellem Missbrauch

Verdachtsstufen	Beschreibung	Beispiele	Bemerkungen zum Vorgehen
unbegründeter Verdacht	Die Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen.	Die Äußerungen des Kindes/ des Jugendlichen sind missverstanden worden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne Grenzüberschreitung.	Das Ergebnis ist sorgfältig zu dokumentieren.
vager Verdacht	Es gibt Verdachtsmomente, die (auch) an sexuellen Missbrauch denken lassen.	<ul style="list-style-type: none"> – sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit – verbale Äußerungen des Kindes/ des Jugendlichen, die als missbräuchlich gedeutet werden können – weitere Anhaltspunkte, die einen Anfangsverdacht begründen 	Es sind zunächst weitere Maßnahmen zur Abklärung und Einschätzung notwendig.
begründeter Verdacht	Die vorliegenden Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel.	<ul style="list-style-type: none"> – ein vierjähriges Kind berichtet detailliert von sexuellen Handlungen eines Erwachsenen – konkretes Einordnen von eindeutigen, nicht altersentsprechenden sexuellen Handlungen 	Bewertung der vorliegenden Information und Entwicklung geeigneter Maßnahmen im Zusammenwirken der Fachkräfte.
erhärteter oder erwiesener Verdacht	Es gibt direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel.	<ul style="list-style-type: none"> – Täter/in wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet (z.B. Hand in der Hose des Kindes/Jugendlichen) – Täter/in hat sexuelle Grenzüberschreitung selbst eingeräumt – Fotos oder Videos zeigen sexuelle Handlungen – sexuelles Wissen und sexualisiertes Verhalten, dass nur durch altersunangemessene Erfahrungen entstanden sein kann 	<ul style="list-style-type: none"> – Maßnahmen, um den Schutz des Kindes/ Jugendlichen aktuell und langfristig sicherzustellen – Kontaktaufnahme mit Fachberatungsstelle (bei Vermutungen) – Informationsgespräch mit Eltern, wenn Missbrauch seitens der Eltern ausgeschlossen werden kann – bei direkter Beobachtung Strafverfolgungsbehörden informieren

Alle Zwischenereignisse und Ergebnisse sind in jeder Stufe sorgfältig zu dokumentieren. Kinder und Jugendliche sind angemessen in den Prozess mit einzubeziehen.

DOKUMENTATIONSBOGEN

1. Wer hat etwas erzählt?	
(Name), Funktion, Adresse, Telefon, E-Mail etc.	
Datum der Meldung	

2. Geht es um einen	
Mitteilungsfall?	
Vermutungsfall?	

3. Betrifft der Fall eine	
interne Situation	
externe Situation	

4. Um wen geht es?	
Name	
Gruppe	
Alter	
Geschlecht	

5. Was wurde über den Fall mitgeteilt? Was wurde wahrgenommen? (Bitte nur Fakten dokumentieren, keine eigene Wertung!)

6. Was wurde getan bzw. gesagt?

7. Wurde über die Beobachtung/die Mitarbeiter/innen, dem Träger, Fachber	Mitteilung schon mit anderen Leiter/innen, atungsstellen, Polizei etc. gesprochen?
Wenn ja, mit wem?	
Name, Institution/Funktion	

8. Absprache	
Wann soll wieder Kontakt aufgenommen werden? Ist das nötig?	
Was soll bis dahin von wem geklärt sein?	
Wurden konkrete Schritte vereinbart, wenn ja, welche?	

Empfehlungen für die Auswahl, Einführung und Begleitung von Haupt- und Ehrenamtlichen in einer Pfarrei im Bistum Münster

Zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen¹ in Einrichtungen und Diensten katholischer Rechtsträger im Bistum Münster sollen im Bewerbungsverfahren und im Erstgespräch mit möglichen neuen Haupt- und Ehrenamtlichen

1. das Anliegen der Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt deutlich gemacht werden und
2. potentielle Täter/innen abgeschreckt werden.

Grundsätzlich

Es ist hilfreich, ein Bewerbungs- bzw. Erstgespräch nicht alleine zu führen. Darüber hinaus sollten sie mit einer Standard-Frageliste strukturiert werden, um Vergleiche zwischen Bewerbenden/Interessierten anstellen und Besonderheiten feststellen zu können. Da es für Ehrenamtliche in der Regel kein Bewerbungsverfahren gibt, sind Sie zumeist auf Ihren Eindruck im Erstgespräch und mögliche Einschätzungen Dritter angewiesen. Vor allem die Heranführung an das Thema grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt und damit verbundene Fragen sollten vorab im Team geübt werden, um diese mit der nötigen Sensibilität aber auch Klarheit zu stellen.

Die angeführten Aspekte lassen nicht unmittelbar auf potentielle Täter/innen schließen, denn für alle Punkte kann es auch plausible Begründungen geben. Auffälligkeiten/Irritationen sollten Sie aber dennoch ansprechen, um einen bestmöglichen Eindruck zu bekommen.

Innerhalb von Bewerbungsverfahren bzw. Erstgesprächen mit möglichen Haupt- bzw. Ehrenamtlichen ist an unterschiedlichen Stellen das Präventionsanliegen zu integrieren.

1. Bewerbungsunterlagen:

Die Bewerbungsunterlagen können beispielsweise auf folgende Auffälligkeiten hin untersucht werden:

- Analyse der Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel
- „Trennung im gegenseitigen Einvernehmen“
- Arbeitsbescheinigung statt qualifiziertem Zeugnis
- Fehlende Zeugnisse
- Lücken oder massive Brüche im Lebenslauf

2. Bewerbungs-/Erstgespräch:

Im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch sollten Sie deutlich machen, dass Ihre Pfarrei in Fragen von sexualisierter Gewalt und Prävention sensibilisiert ist.

Nach einem Einstieg in das Thema sind auf die Präventionsordnung des Bistums Münster und die damit verbundenen Auflagen/Voraussetzungen hinzuweisen. Auch können Sie neben standardisierten Fragen und Informationen die Position der Bewerberin/des Bewerbers bzw. des/der Ehrenamtlichen erfragen. Weitere Informationen und Anregungen finden Sie im Leitfaden auf der letzten Seite dieses Dokumentes.

¹In der Pfarrei wird das ISK mit dem Blick auf Kinder und Jugendliche erstellt. Die schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sind in der Regel in Institutionen anzutreffen, die nicht in der Trägerschaft einer Pfarrei sondern eines Caritasverbandes o.ä. sind.

3. Arbeitsvertrag / Einsatzbeginn:

Folgende Materialien sollten mit den Unterlagen zum Arbeitsvertrag zugesendet, bzw. Ehrenamtlichen im Erstgespräch ausgehändigt werden:

Institutionelles Schutzkonzept der Pfarrei/Einrichtung inkl. der folgenden Dokumente:

- Selbstauskunftserklärung (Hauptamtliche)
- Verhaltenskodex (Haupt- und Ehrenamtliche)
- Aufforderungsschreiben zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses (Haupt- und Ehrenamtliche)
- Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (Ehrenamtliche) zum Unterzeichnen vorlegen

4. Probezeit:

Nutzen Sie die Probezeit, um sich ein Bild von den fachlichen und persönlichen Kompetenzen neuer Mitarbeitenden in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen und sprechen Sie Auffälligkeiten (sowohl positive/wertschätzende wie irritierende/bedenkliche) an.

5. Personalgespräche:

Auch in Personalgesprächen sollten die Inhalte des pfarreispezifischen institutionellen Schutzkonzeptes und die Erfahrungen mit den Bausteinen in der praktischen Arbeit thematisiert werden.

Beispiele hierzu sind:

- Professionelle Gestaltung des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen (angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis)
- Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen erkennen und das pädagogische Handeln danach ausrichten
- Konsequenzen setzen und Regeln sicher umsetzen
- Zuverlässig sein für Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte (z.B. Absprachen einhalten)
- Wertschätzende Grundhaltung und respektvoller Umgang
- Reflexionsfähigkeit des eigenen Handelns
- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Fortbildungsbedarf zum Thema

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.

Empfehlung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Hinweis: Diese Empfehlung dient der Orientierung und bedarf einer Überprüfung durch die Pfarrei. Das Einfordern eines erweiterten Führungszeugnisses (eFZ) hängt von der Art und Intensität des Kontaktes mit Kinder und Jugendlichen sowie der Dauer der Tätigkeit / Maßnahme ab.

Tätigkeit/ Angebot/ Maßnahme der Kinder- und Jugendarbeit	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlung für ein eFZ	Begründung
Kinder- und Jugendgruppenleiter/in	Gruppenleiter/in; regelmäßige, dauerhafte Treffen mit fester Gruppe (Altersunterschied zwischen Leitung und Gruppenmitgliedern mehr als 2 Jahre)	Ja	Auf Grund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu.
Tätigkeiten im Rahmen von Ferien- und Wochenendfreizeiten mit Übernachtung	Leitungs- und Betreuungstätigkeit im Rahmen von Ferienfreizeiten mit gemeinsamen Übernachtungen. Neben der Mitarbeit in einem Leitungsteam werden auch weitere Tätigkeiten in einer Funktion auf die Gruppe hin ausgeführt, die ebenfalls ein besonderes Vertrauensverhältnis zu Kindern und Jugendlichen begünstigen. Dies können zum Beispiel Lagerköche und Lagerköchinnen sein.	Ja	Dauerhafter Kontakt zu Kindern und Jugendlichen während einer Freizeit, der den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses begünstigt; Diese Tätigkeiten müssen im Einzelfall beschrieben werden. In der Vereinbarung zwischen Jugendamt und Jugendverband ist zu regeln, ob von der Vorlagepflicht neben dem Leitungsteam der Ferienfreizeit weitere Personen betroffen sind, die in Bezug auf die Gruppe eine Funktion und Aufgabe haben.
Ferienaktion, Ferienspiele, Stadtranderholung ohne gemeinsame Übernachtung	Leitungsfunktion in einer zeitlich befristeten Gruppe	Nein	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Die Maßnahmen finden in der Regel im öffentlichen Raum statt, mit oft wechselnden Teilnehmenden.
Tätigkeiten im Rahmen von Bildungsmaßnahmen mit gemeinsamer Übernachtung	Leitung mehrtägiger Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Minderjährige mit gemeinsamer Übernachtung	Ja	Auf Grund der gemeinsamen Übernachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontakts zu Minderjährigen ausgegangen werden. Die leitende Position begünstigt hierüber hinaus ein Hierarchieverhältnis.

(Aus-) Hilfsgruppenleiter/in	Spontane Tätigkeit als Gruppenleiter/in, keine Regelmäßigkeit	Nein	Maßnahmen und Aktivitäten sollen nicht daran scheitern, dass für die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses keine Zeit war, da ein/e Leiter/in spontan für einen anderen eingesprungen ist.
Kurzzeitige, zeitlich befristete Projektarbeit	Regelmäßiger Kontakt zu fester Gruppe über einen begrenzten Zeitraum	Nein	Art (keine Leitungstätigkeit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.
Vorstand eines Orts-, Bezirks-, Kreis-, Landes- oder Diözesanverbandes ohne gleichzeitige Gruppenleitung, Mitglied im Pfarreirat, Kirchenvorstand	Keine Gruppenarbeit, keine dauerhaften Kontakte mit Schutzbefohlenen, reine Vorstandstätigkeit	Nein	Es handelt sich hierbei um eine rein administrative, organisatorische und steuernde Funktion. Ein Hierarchieverhältnis wird nicht begünstigt, ein besonderes Vertrauensverhältnis zu Kindern und Jugendlichen ist unwahrscheinlich.
Jugendhilfeausschuss-Vertreter/innen	Reine Vertretungsarbeit	Nein	Die Vertretungsarbeit im Jugendhilfeausschuss dient nicht zu einer unmittelbaren Entwicklung eines Macht- und Hierarchieverhältnisses zu Kindern und Jugendlichen.
Kassenwart, Material- und Zeltwart, Homepageverantwortliche, etc.	Reine Verwaltungs- oder organisatorische Tätigkeit	Nein	Diese Tätigkeiten erfordern kein Vertrauensverhältnis, da diese Art von Kontakt zu Kindern und Jugendlichen weder von Intensität noch von Dauer ist.
Mitarbeiter/innen bei Aktionen und Projekten wie z.B. 72-Stunden-Aktion ohne Übermacht, Kameval, Disko etc.	Beschränkung auf einen kurzen Zeitraum, keine regelmäßige Gruppenarbeit	Nein	Die Tätigkeit ist auf Grund von Dauer und Art nicht zur Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses und des Entwickelns fester Machtverhältnisse geeignet.
Ehrenamtliche Betreuer/innen, Mitarbeiter/innen, Leiter/innen in offenen Jugendeinrichtungen	Regelmäßige dauerhafte Betreuungs-/Leitungstätigkeit in einer offenen Einrichtung	Ja	Auf Grund der Tätigkeit liegt ein Macht- und Hierarchieverhältnis vor. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis zu.
Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen bei Bildungsmaßnahmen sowie bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen	Kein dauerhafter Kontakt zur Gruppe, Maßnahme wird im Team durchgeführt	Nein	Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.

Leiter/in von Eltern-Kind-Gruppen	Tätigkeit wird in der Gruppe im Beisein der Eltern ausgeübt, in der Regel kein besonderes Vertrauensverhältnis zu einzelnen Kindern möglich	Nein	Die Tätigkeit ist auf Grund von Art und Intensität nicht zur Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses und des Entwickelns fester Machtverhältnisse geeignet.
Betreuer/in bei Kinder-Bibel-Tagen, Einsatz bei Katechese-Tages-Veranstaltungen	Tätigkeit wird mit anderen zusammen ausgeübt, kein dauerhafter Kontakt zur Gruppe	Nein	Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.
Betreuer/in von Einzelmaßnahmen wie Hausaufgabenbetreuung, Einzelpatenschaften	Tätigkeit wird vor allem alleine wahrgenommen, Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses ist gewünscht, regelmäßiger Kontakt über einen längeren Zeitraum, in der Regel handelt es sich um besonders bedürftige Kinder/Jugendliche	Ja	Dauer, Art und Intensität lassen ein besonderes Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis zu; es besteht ein Hierarchie- Machtverhältnis.

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

I. Personalien der/des Erklärenden

Name, Vorname	
Geburtsdatum, -ort	
Anschrift	

II. Tätigkeit der/des Erklärenden

Einrichtung, Dienstort	
Dienstbezeichnung	

III. Erklärung

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹ rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

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

_____, den _____
Ort Datum

Unterschrift

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

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

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

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 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.