



Das **Netzwerk** im Ruhrbistum

Handlungsempfehlungen

zur Prävention,
Partizipation und
Intervention
bei sexuellem Missbrauch
(Novellierte Fassung)

Impressum:

© Arbeitsgemeinschaft katholischer Einrichtungen und Dienste
der Erziehungshilfe im Bistum Essen (AGkE) 2014 – 2015
in Kooperation mit der Präventionsbeauftragten im Bistum Essen

Geschäftsstelle:

Caritasverband für das Bistum Essen e.V.
Am Porscheplatz 1
45127 Essen
www.agke-essen.de



Redaktion: Reinhild Mersch (AGkE-Geschäftsführerin)

Arbeitsgruppe:

Anne Bögemann, Caritasverband Gladbeck e.V.
Monika Bormann, Neue Wege – Caritasverband für Bochum und Wattenscheid e.V.
Martin Engler, Fürstin Franziska Christine Stiftung Essen
Mechtild Hohage, Caritasverband für die Stadt Gelsenkirchen e.V.
Annegret Knubben, Caritasverband Gladbeck e.V.
Andreas Kollöchter, Caritasverband für Duisburg e.V.
Reinhild Mersch, Caritasverband für das Bistum Essen e.V.
Werner Meyer-Deters, Neue Wege – Caritasverband für Bochum und Wattenscheid e.V.
Dr. Andrea Redeker, Bischöfliche Präventionsbeauftragte im Bistum Essen
Corinna Stanioch, Caritasverband für Duisburg e.V.
Ludger Thiesmeier, Caritasverband für Duisburg e.V.

Inhalt

1.	Vorwort	3
2.	Prävention	5
2.1	Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes	7
2.1.1	Risikoanalyse	7
2.1.2	Verhaltenskodex statt Selbstverpflichtungserklärungen	18
2.1.3	Rechtliche Grundlagen	20
2.1.4	Fortbildungen von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen	20
2.1.5	Information über sexuellen Missbrauch	21
2.1.6	Klare transparente Umgangsregeln für das Miteinander unter Kindern und Jugendlichen	22
2.1.7	Die geltenden Verfahrens- und Beschwerdewege	22
2.1.8	Erweitertes Führungszeugnis	22
2.2	Prävention von sexueller Gewalt im Rahmen von Stellenneubesetzungen	23
2.2.1	Bewerbungsverfahren	23
2.2.2	Arbeitsverträge	24
2.3	Leistungs- und Mitarbeiterkultur der Achtsamkeit und Fehlerfreundlichkeit als institutionelle Prävention	24
3.	Partizipation	26
4.	Kriterien zur Strafanzeige bei sexuellem Missbrauch	31
5.	Rehabilitationsverfahren und der Umgang mit unklaren und ungeklärten Verdachtsfällen	35
6.	Öffentlichkeitsarbeit für Prävention und Partizipation – Kommunikation besonders bei einem Krisenfall	38
7.	Intervention	41
8.	Kontakte	62
8.1	Verein Ombudschaft Jugendhilfe NRW	62
8.2	Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt	63
8.3	Bischöfliche Präventionsbeauftragte im Bistum Essen	64
9.	Erläuterungen	66
9.1	Vertrauensperson	66
9.2	Insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII	66
9.3	Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt	69
9.4	Bischöfliche Präventionsbeauftragte im Bistum Essen	70
9.5	Präventionsfachkraft	71
10.	Gesprächsbeispiele zum Thema Sexualität	73
11.	Orientierungshilfen für das erste Gespräch mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen, die über sexuellen Missbrauch berichten	76
12.	Literatur und Links	78
13.	Anlagen	81

1. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

in den letzten Monaten hat sich eine Expertengruppe aus den Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft der katholischen Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe im Bistum Essen in Kooperation mit der bischöflichen Präventionsbeauftragten im Bistum Essen zusammengefunden, um die Bestimmungen der neuen Präventions- und Verfahrensordnungen im Bistum Essen aber auch des 2012 in Kraft getreten Bundeskinderschutzgesetzes in die alten Handlungsempfehlungen zur Prävention, Partizipation und Intervention bei sexuellem Missbrauch einzupflegen. Es ist erneut gelungen, eine Arbeitshilfe zu schaffen, die möglichst praktische und trotzdem differenzierte Anhaltspunkte für die Umsetzung in den vielfältigen Diensten und Einrichtungen der Erziehungshilfe in unserem Bistum enthält.

Neue Aspekte wie das institutionelle Schutzkonzept mit seiner Risikoanalyse, dem Verhaltenskodex und den Beschwerdewegen sind dazu gekommen. Die Arbeitshilfe wurde außerdem um die Themen Bewerbungsverfahren, Kriterien zur Strafanzeige, Arbeitsverträge und Rehabilitationsverfahren bei Falschanschuldigungen ist erweitert worden.

Die AGkE im Bistum Essen hofft, dass sie erneut den Einrichtungen und Diensten eine praktische Arbeitshilfe zur Verfügung stellt, um so mit dazu beizutragen, eine ‚Kultur der Achtsamkeit‘ zu schaffen, damit die Kinder, Jugendlichen und die schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen unbeschadet in unserer Obhut begleitet und betreut werden.

In diesem Sinne verbleiben wir



Andreas Meiwes
Diözesan-Caritasdirektor



Dorothe Möllenberg
Vorsitzende der AGkE

Der AGkE im Bistum Essen sind 22 katholische Träger mit ihren Mitgliedseinrichtungen und Diensten im Bistum Essen angegliedert. 9 ambulante Dienststellen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, 19 stationäre Einrichtungen, 14 Familienberatungsstellen, 7 Träger mit Angeboten der offenen Ganztagsbetreuung an Schulen und 2 Berufskollegs.

2. Prävention

Die Aufdeckung der Missbrauchsfälle im Bereich der katholischen Kirche im Jahr 2010 hat ein verstärktes Bemühen um Prävention gegen sexualisierte Gewalt im innerkirchlichen Bereich ausgelöst. Seit dem 01.04.2011 gibt es eine Präventionsordnung und eine bischöfliche Präventionsbeauftragte im Bistum Essen. Inzwischen ist seit dem 01.05.2014 die zweite Fassung dieser Präventionsordnung in Kraft getreten, die allen Rechtsträgern den Auftrag erteilt, für ihren jeweiligen Bereich ein Institutionelles Schutzkonzept zu entwickeln und in Kraft zu setzen. Der Rechtsträger kann und soll eine oder mehrere Präventionsfachkräfte benennen und qualifizieren lassen, damit diese ihn bei der Umsetzung dieser Aufgabe unterstützen.

Beziehung zwischen pädagogischer und institutioneller Prävention

Kinder und Jugendliche zu stärken ist notwendig, damit sie möglichst gut befähigt werden, über ihren Körper selber zu bestimmen und ihren Gefühlen zu trauen. Sie sollen ermutigt werden, vehement NEIN zu sagen, zwischen guten und schlechten Geheimnissen zu unterscheiden und gegebenenfalls für sich oder andere Kinder Hilfe zu holen. Sie müssen darüber informiert werden, wo es Hilfe gibt und welche Rechte sie haben. Aber dieser Empowerment-Ansatz im Kinderschutz allein ist aber völlig unzureichend, weil er Kinder und Jugendliche überfordern kann, denn er berücksichtigt nicht das Machtgefälle zwischen Kindern und Erwachsenen bzw. Opfern und Tätern.

Kein Kind kann sich alleine schützen. Die Verantwortung dafür liegt maßgeblich bei Erwachsenen und den Institutionen, die für Kinder und Jugendliche Verantwortung tragen. Dabei haben Erwachsene und Institutionen die Aufgabe, Kindern und Jugendlichen gegenüber eine konsequent wertschätzende Grundhaltung einzunehmen, mit ihnen stets grenzachtend umzugehen und ihnen sexuelle Bildung zu vermitteln. Sie haben auch die Aufgabe durch institutionelle Maßnahmen, wie sie die Präventionsordnung vorsieht, personen-, aufgaben- und institutionsbezogene Risiken zu erkennen und maximal möglich zu minimieren, indem sie ein Schutzkonzept auf der Basis der Risikoanalyse und einen Verhaltenskodex entwickeln.

Die pädagogische (Empowerment-Ansatz) und die institutionelle (Protect-Ansatz) Prävention müssen sich ergänzen und bilden die wirksamste Antwort auf Täterstrategien und tatbegünstigende Umstände.

Im Folgenden sind wichtige präventive Aspekte des institutionellen Protect-Ansatzes aufgeführt, die sich auf den Arbeitsalltag in den unterschiedlichen Fachdiensten beziehen, aber auch auf die Personalauswahl bei Neueinstellungen. Hier ist je nach Art des Fachdienstes zu berücksichtigen, dass ganz unterschiedliche Konstellationen von „Täter*innen“ und „Opfern“ denkbar sind.

Mögliche Tatkonstellationen für sexualisierte Gewalt, für die Antworten im Sinne der Prävention und Intervention gefunden werden müssen

- Mitarbeiter*innen üben sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und Heranwachsenden aus.
- Kinder oder Jugendliche üben sexualisierte Gewalt gegenüber anderen Kindern oder Jugendlichen aus.
- Außenstehende üben sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen aus.
- Jugendliche oder Heranwachsende verhalten sich gegenüber Mitarbeiter*innen übergriffig.
- Mitarbeiter*innen verhalten sich gegenüber Mitarbeiter*innen übergriffig

Prävention ist immer auch eng verbunden mit der Partizipation von Mitarbeiter*innen und Klient*innen. Aufgrund der großen Relevanz ist der Partizipation ein gesondertes Kapitel gewidmet.

Grundlegend für die Prävention ist, dass die institutionellen Strukturen transparent gestaltet sind und ein grenzachtender Umgang möglichst bereits im Leitbild verankert ist. Damit eine Umsetzung in den jeweiligen Einrichtungen gelingen und die formulierten Inhalte auch gelebt werden können, sind gewünschte Verhaltensweisen und Haltungen wichtig, die im Verhaltenskodex näher beschrieben sind. Ziel ist, die Sensibilität für Grenzwahrung und Grenzüberschreitungen dauerhaft zu erhöhen und jedwede Form von Machtmissbrauch, insbesondere (sexualisierte) Übergriffe und (Sexual)Straftaten zu ächten, möglichst zu verhindern, ggf. unverzüglich zu beenden und konsequent zu verfolgen. So soll auch festgelegt werden, wann, wie oft und wie dieses Thema für Mitarbeiter*innen, Honorarkräfte und Ehrenamtliche, aber ggf. auch für Klient*innen „aufbereitet“ wird. In den folgenden Checklisten soll eine Übersicht über die Präventionsmöglichkeiten im Arbeitsablauf der Fachdienste und im

Rahmen von Personalgewinnung gegeben werden. Hier sind u.U. Anpassungen und Ergänzungen im Hinblick auf individuelle Besonderheiten der Fachdienste vorzunehmen.

2.1 Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes

2.1.1 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein erster Schritt, um sich in der Organisation mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen. Sie ist ein Instrument, um sich Gefährdungspotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu machen.¹ Dieser Bewusstmachungsprozess ist nötig, denn man sieht nur das, was man denkt: Deshalb muss man denken können: **> Bei uns gibt es das! <** Dabei geht es nicht um einen Generalverdacht, sondern um eine Hilfe zum Schutz von Mitarbeitenden und Klienten.

Startet eine Organisation, Einrichtung oder ein Verein den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen Auseinandersetzungsprozess in der Organisation anzustoßen.

Um eine Risikoanalyse zu erhalten, muss der Rechtsträger den Prozess koordinieren und die Umsetzung gewährleisten.

¹ S. Abschlussbericht des Runden Tisches 2011, Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich, S. 127

Entscheidungen des Rechtsträgers im Vorfeld der Risikoanalyse

Welcher Person bzw. welcher Personengruppe erteilt er den Auftrag zur Erstellung der Risikoanalyse?

Trägervertreter	
Weitere Leitungsvertreter	
MAV	
Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen und verschiedenen Berufsgruppen	
Präventionsfachkraft	
Qualitätsmanager	
Externe Berater	

Welche Methoden können angewandt werden?

Welche finanziellen und zeitlichen Ressourcen werden zur Verfügung gestellt?

Wer bekommt die Ergebnisse mitgeteilt?

Wie werden die Erkenntnisse der Risikoanalyse für das zu erstellende institutionelle Schutzkonzept sichergestellt und genutzt?

Ausgehend von der Bestandsanalyse der Einrichtung und der Feststellung, dass Personen aller Zielgruppen und jeglichen Alters als Täter*in und als Betroffene/r in Frage kommen, ergeben sich folgende Fragen:

Zielgruppen

Welche Zielgruppen gibt es, die sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein können und, welche Risikofaktoren sind bedeutsam?

	Risikofaktoren	✓
Klientel	• Vorerfahrung durch Missbrauch/Misshandlung	
	• Gewaltneigung/extremes Dominanzverhalten	
	• hohe emotionale Bedürftigkeit/Verletzlichkeit	
	• Neigung zu Überanpassung/devotes Verhalten	
	• distanzlose Kinder	
	• auffällige Anforderung an Hygiene/Körper/Gesundheit	
	• sexuell verwahrlostes Verhalten	
	• Aufklärungsdefizite	
	• Behinderung	
	• Sprachentwicklungsdefizite → mangelnde Deutschkenntnisse	
	•	
	•	
	•	

	Risikofaktoren	✓
Mitarbeiter aller Hierarchieebenen	• respektlose Haltung/Zynismus/naive Idealisierung	
	• mangelnde Reflexionsfähigkeit und Bereitschaft	
	• Einzelgängertum	
	• intransparentes Verhalten	
	• mangelnde Teamfähigkeit	
	• mangelnde Affektkontrolle	
	• mangelnde Wahrhaftigkeit	
	• Neigung zur Selbstüberforderung	
	• Konfliktvermeidung	
	• symbiotisches Verhalten mit der Arbeit	
	• Negierung von Machtverhältnissen	

	• mangelnde Selbstfürsorge	
	• emotionale Erschöpfung	
	• unzureichende Trennung zwischen Privat und Beruf	
	• Tabuisierung von Unrecht	
	• Suchterkrankungen	
	• psychische Erkrankungen	
	•	
	•	
	•	
	•	

	Risikofaktoren	✓
Eltern / Bezugs- personen	• Gewaltbereitschaft	
	• häusliche Gewalt	
	• Vorstrafen	
	• mangelnde Affektkontrolle	
	• mangelnde Reflexionsfähigkeit/Kritikfähigkeit	
	• emotionale Erschöpfung	
	• mangelnde Schutzzfähigkeit	
	• Probleme mit Nähe und Distanz	
	• Drogen/Alkohol/Sucht	
	• psychische Erkrankungen	
	• repressive Erziehungshaltung	
	• sexualisiertes Verhalten/sexuelle Verwahrlosung	
	• gravierende soziale Belastungen	
	• körperliche/hygienische/gesundheitliche Verwahrlosung	
	• Behinderung	
	•	
	•	

In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?

(Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rolle, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse)

Risikoorte

An welchen Orten in der Einrichtung besteht ein besonderes Gefährdungsmoment?

		✓
Zimmer der Kinder/Jugendlichen		
Beraterzimmer		
Toiletten		
Bäder		
Funktionsräume (Spielzimmer, Bewegungsräume, Snoozleräume etc.)		
Erzieherzimmer		

Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?

(Keller, abgelegene Zimmer)

Risikozeiten

Gibt es in der Einrichtung Zeiten mit besonderem Risikopotential?

		✓
Einzeldienste		
Übergabezeiten		
Nachtdienst		
Wochenenddienst		
Freizeiten		
Emotionale Zeiten (Weihnachten, Neujahr)		
Personelle Unterbesetzung		
Krankheit der Kinder		

Bestehen besondere Gefahrenmomente?

Strukturen

Gibt es in der Struktur oder Ablauforganisation der Einrichtung Risiken?

	✓
• Standards in Bewerbungsverfahren	
• (keine) Schulungen	
• Führungszeugnisse	
• fehlender Verhaltenskodex	
• Dienstpläne	
• (un)klare Aufgabenbeschreibung	
• Standards für Nähe und Distanz	
• bauliche Bedingungen / Risikoorte	
• fehlende insoweit erfahrene Fachkraft	
• fehlende Präventionsfachkraft	
• Teamberatung und Supervision	
• Partizipationsmöglichkeit	
• Beschwerdemanagement	
• autoritäre oder verwahrloste Leitungsstruktur	
• Risikozeiten	
• Klima der Respektlosigkeit	
• mangelnde Verbindlichkeit	
• geschlossene Systeme	
• Tabuisierung von Unrecht	
•	
•	
•	
•	
•	
•	

Wie geht man in der Organisation mit Fehlern und Fehlverhalten um?

(Zugeben, Verschweigen, Sanktionen, informelle Strukturen, Macht/-missbrauch)

Kultur der Einrichtung

Wie positioniert sich der Träger der Einrichtung zum Thema?

Wie wird das Thema sexualisierte Gewalt zum Thema der Einrichtung? Wie unterstützt er den Prozess?

Gibt es auf allen Ebenen der Einrichtung ein Wissen über das Thema sexualisierte Gewalt und ein Bewusstsein darüber, dass Handlungsabläufe, Strukturen, Arbeitsabläufe sexualisierte Gewalt begünstigen können? (Was man sich nicht vorstellen kann, sieht man auch nicht.)

Gab es in der Einrichtung Vorfälle sexualisierter Gewalt und wie war der Umgang damit?

Gibt es ein Leitbild? Ja ☐ Nein ☐

Finden sich im Leitbild Anknüpfungspunkte für die Präventionsarbeit?

(Achtsamkeit, Respekt und Wertschätzung, Fortbildung, Informationsaustausch)

Gibt es klare Handlungsanweisungen, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist?

		✓
Meldewesen		
standardisierte Meldebögen		
Beschwerdewege		

Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?

		✓
Beschwerdemanagement		
MAV		
Vertrauenspersonen		
Ombudsystem		
Insoweit erfahrene Fachkraft		
Missbrauchsbeauftragte des Bistums		

Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation bei festgestelltem sexuellem Missbrauch?

2.1.2 Verhaltenskodex statt Selbstverpflichtungserklärungen

Neben der Risikoanalyse soll auch der Verhaltenskodex partizipativ für den jeweiligen Träger/die jeweilige Einrichtung gemäß der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen sowie schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen und der Ausführungsbestimmungen erstellt werden. Er muss Teil der Einstellungsvoraussetzungen sein und jedem/r Mitarbeiter*in bekannt sein. Er ist ebenfalls für Ehrenamtliche verpflichtend. Sobald der Verhaltenskodex vorliegt, entfällt die Notwendigkeit der Selbstverpflichtungserklärung.

Von den Präventionsbeauftragten der NRW-Diözesen wird empfohlen, den Verhaltenskodex des Bistums Aachen, der alle geforderten Elemente enthält und somit eine wertvolle Arbeits- bzw. Diskussionsgrundlage bietet und einen Standard setzt, der in den NRW-(Erz-)Diözesen gefordert wird, in Anwendung zu bringen. Folgende Elemente des Verhaltenskodex² sollten als gemeinsame Grundlage für alle kirchlichen Dienste, Einrichtungen und Verbände genutzt werden, um in einen gemeinsamen Diskurs über die Inhalte des träger- oder einrichtungseigenen Verhaltenskodex zu kommen. Den vollständigen Verhaltenskodex des Bistums Aachen und die dazugehörige Verpflichtungserklärung befindet sich in der Anlage.

- **Sprache und Wortwahl bei Gesprächen**

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

- **Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz**

In der pädagogischen, erzieherischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

² S. Verhaltenskodex des Bistums Aachen

- **Angemessenheit von Körperkontakten**

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d.h. der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren.

- **Beachtung der Intimsphäre**

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Insbesondere Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss.

- **Zulässigkeit von Geschenken**

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, Kinder und Jugendliche, schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- **Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

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

- **Disziplinierungsmaßnahmen**

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und für den Betroffenen plausibel sind.

2.1.3 Rechtliche Grundlagen

Grundlage bilden die UN-Kinderrechtskonvention, die UN-Behindertenrechtskonvention und die Charta der Rechte von alten und hilfsbedürftigen Menschen

Die gesetzlichen Vorschriften, die sich aus dem Bundeskinderschutzgesetz (BKISchG) und aus der Vereinbarung zur Umsetzung der Empfehlung des runden Tisches sexueller Kindesmissbrauch zwischen dem Deutschen Caritasverband e.V. und dem unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Missbrauchs (UBSKM) ergeben, gehören dazu. Zudem sind die Präventionsordnung und die Ausführungsbestimmungen des Bistums Essen vom 14. April 2014 maßgeblich.

2.1.4 Fortbildungen von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen

Fortbildungen dienen dazu, die besondere Dynamik bei Grenzverletzungen, Übergriffen und Straftaten gegen das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung in Institutionen zu erkennen und eine Sensibilität für das Thema zu entwickeln. Die Kenntnis zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und Straftaten und die jeweils gebotenen Konsequenzen sind Bestandteil der Fortbildung. Die Fortbildung bildet die Grundlage einer „Kultur der Aufmerksamkeit und Grenzachtung“. Sie muss durch die Präventionsbeauftragte anerkannt sein und soll spezifische Inhalte der verschiedenen Arbeitsfelder beinhalten. Sie soll vorzugsweise durch externe Fachreferent*innen erfolgen, auch Fachberatungsstellen können den Prozess begleiten.³

Jeder kirchliche Rechtsträger ist gehalten mindestens eine in diesem Bereich qualifizierte **Präventionsfachkraft** zu stellen. Diese Fachkraft hat die Aufgabe den Rechtsträger bei der nachhaltigen Umsetzung der Prävention zu unterstützen.

³ 04 / 2014 Curriculum für die Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen im Bistum Essen

2.1.5 Information über sexuellen Missbrauch

Auch in der Eltern- und Angehörigenarbeit soll das Thema „sexueller Missbrauch“ aufgegriffen werden.

Bei der Arbeit mit Kindern ab dem achten Lebensjahr und Jugendlichen sind Informationen zum Thema sexueller Missbrauch auf altersentsprechende Weise zu vermitteln. Wichtig: Das Schüren von Ängsten und Verbote haben keinen konstruktiven Effekt! Stattdessen: Aufklärung über verschiedene Formen von Grenzüberschreitungen, Übergriffen und Straftaten. Fokussierung auf die Rechte von Mädchen und Jungen, Aufklärung über strafrechtliche Bedeutung und Möglichkeiten der Hilfe für Opfer.

Sexualerziehung ist das Anrecht aller Kinder und Jugendlichen und Heranwachsenden als Begleitung für die Entwicklung ihrer sexuellen Persönlichkeit, unabhängig von der Prävention sexualisierter Gewalt. Sexuelle Bildung und Erziehung wirkt aber präventiv gegen sexuellen Missbrauch, weil Kinder über Sexualität informiert sind und z. B. für das Thema eine Sprache haben.

Sexualerziehung ist in erster Linie die Aufgabe der Eltern und ihr Erziehungsprivileg. Wenn das in den Familien nicht oder nur unzureichend geschieht oder geschehen kann, ist es unerlässlich, dass angemessene sexualpädagogische Angebote in pädagogischen Einrichtungen und Beratungsstellen für Kinder und Jugendliche gemacht werden. Auf sexuelle Bildung zu verzichten, birgt das Risiko, dass kindliche Neugierde und die Bedürfnisse Jugendlicher womöglich von selbstsüchtig Handelnden ausgebeutet werden könnten.

Bei der sexuellen Erziehung im Kontext von Prävention kommt es darauf an, zwischen Sexualität und sexualisierter Gewalt zu unterscheiden: Sexualität ist Teil der persönlichen Identität und Lebensfreude, der Freude am Körper, der Beziehungsgestaltung und vieles mehr. Die sexuelle Entwicklung umfasst körperliche, biologische, psycho-soziale und emotionale Aspekte. Sexualisierte Gewalt ist keine Form der Sexualität, sondern eine Form von Gewalt. Sexualisierte Gewalt ist sexuelles Verhalten im Dienste nicht-sexueller (oder nicht ausschließlich sexueller) Bedürfnisse. Sie beeinträchtigt und beschädigt die sexuelle Selbstbestimmung und kann schwerwiegende Folgen für die gesamte Persönlichkeit der Betroffenen haben (Definition: Ulli Freund).

2.1.6 Klare transparente Umgangsregeln für das Miteinander unter Kindern und Jugendlichen

Im stationären Kontext liegt es in der Verantwortung der Mitarbeiter*innen gewaltbegünstigenden Umständen und Gruppenstrukturen vorzubeugen und jedweder Form von Gewalt (psychische, körperliche und sexualisierte Gewalt) wirksam entgegenzutreten. Klare Regeln für einen fairen Umgang miteinander stärken die Mädchen und Jungen, die gewaltfrei miteinander leben wollen. Hierdurch kann ein Klima von Offenheit entstehen, welches auch hilft, Täterstrategien auszuhebeln.

Widerstandsformen müssen altersgerecht trainiert werden durch das Vermitteln und Einüben von Selbstwahrnehmung und selbstbewussten Grenzsetzungen. Aktive Einforderung von Hilfe bei anderen Jugendlichen und bei Erwachsenen gehört dazu. Dabei ist genau darauf zu achten, die Kinder und Jugendlichen keinesfalls zu überfordern. Die Verantwortlichen des Geschehens sind ausschließlich die Erwachsenen.

Keinesfalls dürfen Erwachsene Grenzüberschreitungen bagatellisieren, ignorieren oder Hilfe verweigern!

2.1.7 Die geltenden Verfahrens- und Beschwerdewege

sind sowohl den Kindern, Jugendlichen und deren Familien wie den Mitarbeiter*innen (vgl. Punkt 4 „Intervention“) zugänglich zu machen und zu erläutern.

2.1.8 Erweitertes Führungszeugnis

Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen haben in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. In der Regel alle fünf Jahre.

2.2 Prävention von sexueller Gewalt im Rahmen von Stellenneubesetzungen

2.2.1 Bewerbungsverfahren⁴

Um die Wahrscheinlichkeit zu verringern, potenziellen Täter*innen durch vakante Stellen Zugang zur Klientel zu ermöglichen, gilt grundsätzlich die „Strategie der Orientierung für die Handlungssicherheit von Bewerber*innen sowie der Abschreckung potenzieller Täter*innen“. Dazu gehört, schon im Bewerbungsgespräch/-verfahren deutlich zu machen, dass die Einrichtung sich mit der Problematik kontinuierlich auseinandersetzt und größten Wert auf präventive Strukturen, persönliche Haltung und Verhalten aller Mitarbeiter*innen legt. Dazu können folgende Vorschläge dienen:

Im Bewerbungsverfahren sollten Standards/Verfahrensregeln etc. schriftlich ausgehändigt werden.

Im Bewerbungsverfahren muss die Offenheit für die Problematik abgeklopft werden, z. B. durch situationsbezogene Fragen, wie der/die Bewerber*innen in bestimmten Situationen (s. Arbeitshilfen für Präventionsschulungen im Bistum Essen, S. 26 bis 30) handeln würde, bzw. wie er/sie über die Nähe/Distanz-Problematik denkt.

Zeit für die Personalauswahl nehmen (vorzugsweise drei Monate vor Arbeitsbeginn Gespräche führen), um nicht aus Zeitdruck nicht geeignet erscheinende Bewerber*innen einzustellen.

Eine(n) geschulte(n) Mitarbeiter*in zur Präventionsordnung für Bewerbungsverfahren ist hinzu zuziehen.

In einer Checkliste sollte jede/r beteiligte Mitarbeiter*in die eigenen Beobachtungen notieren, ohne sich vorher mit den Anderen ausgetauscht zu haben. Tauchen Zweifel an dem/der Bewerber*in auf, sollte ein zweites Gespräch geführt werden.

⁴ S. Kirchliches Amtsblatt für das Bistum Essen vom 14. April 2014

Weitere Formen des Kennenlernens nutzen, so z. B. bezahlte Mitarbeit, strukturierte Besuche der Einrichtung, Erläuterung des Arbeitseinsatzes mit anschließender Diskussion und einem Feedbackgespräch mit einem Mitglied des Auswahlteams.

2.2.2 Arbeitsverträge

Den Arbeitsverträgen sollten die Qualitätsstandards, die Verfahrensregeln und die Dienstanweisungen als Anlage hinzugefügt werden.

Ebenso sind differenzierte schriftliche Vereinbarungen mit Praktikanten*innen und Ehrenamtlichen zu treffen.

Das Führungszeugnis ist nach § 30 Abs. 5 und § 30a des Bundeszentralregistergesetzes regelmäßig vorzulegen.

Von Leitungen dürfen keine Freund*innen als Mitarbeiter*innen eingestellt werden. Die Bildung von Insidergruppen/Cliquen sollte gemildert werden, da diese ein Gefühl gegenseitiger Verpflichtung oder gar Abhängigkeiten haben und Grenzverletzungen aus Loyalitätsgründen womöglich nicht mehr ansprechbar werden.

2.3 Leitungs- und Mitarbeiterkultur der Achtsamkeit und Fehlerfreundlichkeit als institutionelle Prävention

Alle Erfahrungen zeigen, dass irritierendes Verhalten von Mitarbeiter*innen auch ein Indikator dafür sein kann, dass dahinter gravierende Probleme stehen. Die Offenlegung von Fehlern, Versäumnissen und leichten Grenzverletzungen bietet in erster Linie eine Chance für Verantwortungsübernahme, Verhaltenskorrekturen und Verbesserungen. Bekanntlich können schon kleine Fehler und Versäumnisse auf Dauer gravierende Folgen haben. Dazu muss es nicht erst kommen. Insofern ist eine institutionelle Kultur der Achtsamkeit und Fehlerfreundlichkeit ein wichtiger Baustein institutioneller Prävention, der mit dem Verhaltenskodex korrespondiert. Die Institution ist so ein „lernendes System“, weil Fehlern eine Analyse und Maßnahmen folgen, diese Fehler zukünftig bestmöglich zu verhindern.

Eine institutionelle Kultur der Achtsamkeit und Fehlerfreundlichkeit unter Mitarbeiter*innen und Mitarbeitern hat zum Ziel, wechselseitig die Motive und Absichten von irritierendem Verhalten, Versäumnissen und Grenzverletzungen verstehen zu wollen.

Das gelingt aber nur, wenn sich Mitarbeiter*innen trauen, Fehler, Versäumnisse und Grenzverletzungen, die ohne böse Absicht passiert sind, von sich aus anzusprechen oder sich darauf ansprechen zu lassen, weil sie keine Angst vor Sanktionen haben müssen. Lösungen statt Schuldzuweisungen stehen so im Zentrum. Fehler, Versäumnisse und leichte Grenzverletzungen werden dann nicht aus Angst vor negativen Konsequenzen so schnell „unter den Teppich gekehrt“.

Diese wertschätzende und fehlerfreundliche Kultur bindet Mitarbeiter*innen ein, trägt zu einer guten Arbeitsatmosphäre bei und fördert die Bereitschaft, sich mit der eigenen Persönlichkeit und den eigenen Grenzen auseinanderzusetzen und diese ernst zu nehmen. Keine Irritation und kein Problem ist zu klein, als dass es keine Aufmerksamkeit verdient.

Die Hauptverantwortung für die Kultur der Achtsamkeit und Fehlerfreundlichkeit tragen die Leitungen der Einrichtungen und Teams.

3. Partizipation

Davon ausgehend, dass in sich geschlossene Organisationskulturen und -strukturen sexuellen Missbrauch begünstige, und wohl wissend darum, dass sexueller Missbrauch nicht gänzlich ausgeschlossen und verhindert werden kann, muss es dennoch unsere Aufgabe sein, die Verantwortung zu übernehmen, alles erdenklich Mögliche zu tun, Kinder und Jugendliche vor sexuellem Missbrauch zu schützen und sie zu stärken. Deshalb ist es in unseren Einrichtungen wichtig, eine Gesprächs- und Partizipationskultur zu entwickeln, die es den Mitarbeiter*innen und den Kindern, Jugendlichen und Eltern ermöglicht eine gemeinsame Strategie zur Vermeidung sexueller Übergriffe (jeglicher Form) zu entwickeln.

Partizipation ist in erster Linie eine Haltungsfrage. Sie fordert so das bewusste, konsequente und ehrliche Infragestellen der Einrichtung, ihres Auftrages, der eigenen Person, des eigenen Welt- und Menschenbilds sowie der eigenen beruflichen Praxis: Wie sehe ich meine Betreuung/Pädagogik/Beratung/Therapie? Wie setze ich sie um? Welches Bild habe ich von den Kindern und Jugendlichen? Wie sehe ich die Eltern und die Familien? Wie gehe ich mit ihnen um? Wie ernst nehme ich sie und wo beteilige ich sie?

Diese Haltung ist Grundlage unseres Handelns auf der Basis des christlichen Menschenbildes.

Gelebte Partizipation bedeutet so, eine richtige Balance zwischen Autonomie und Kontrolle zu finden:

„Autonomie steht hierbei für alle Formen der Selbstbeteiligung, Eigenverantwortlichkeit, Entscheidungsfreiheit und Mitgestaltung.“⁵ „Kontrolle steht für eine fürsorgliche Aufsicht und begleitende Beobachtung, die als Regulativ eingesetzt wird.“⁶

„Eine solche Gesprächs- und Partizipationskultur ist geprägt von:

- Transparenz und Klarheit
- Präsenz und Achtsamkeit
- Beteiligung und Verantwortlichkeit

⁵ Annette Lentze, „Organisationskultur entwickeln – Vertrauen erneuern“ in Sonderdruck aus „engagement, Zeitschrift für Erziehung und Schule, Heft 1/2011, Prävention von sexualisierter Gewalt. Letzter Zugriff am 15.12.2011 unter <http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2011/08/engagement.pdf>

⁶ Ebd.

- Lernen und Entwickeln
- Wertschätzung und Einfühlung
- Kontinuität und Nachhaltigkeit“⁷

Gesprächs- und Partizipationskultur so verstanden und gelebt ist nicht von oben zu verordnen, sondern ein individueller und längerer Prozess in Abhängigkeit von den jeweiligen Ressourcen der Einrichtung, der Mitarbeiter*innen, der Kinder und Jugendlichen und deren Eltern und Familien.

Partizipation ist keine „Gnade“ der Pädagog*innen sondern als Recht einforderbar.⁸

Aufgabe des Trägers muss es sein, dementsprechend über die Hierarchieebenen hinweg geeignete Strukturen zu schaffen und Gremien zu installieren, die eine Beteiligung aller Gruppierungen, insbesondere der Kinder und Jugendlichen, innerhalb der Einrichtung möglich machen. Höchste Priorität bei den Beteiligungsstrukturen muss es sein, die individuellen Möglichkeiten jedes einzelnen Kindes/Jugendlichen zu berücksichtigen.

Partizipationsstrukturen und Gremien tragen dafür Sorge, „(…)

- dass Kinder und Jugendliche über ihre Rechte aufgeklärt werden müssen,
- dass ihnen im Alltag Gelegenheit gegeben wird über Themen zu sprechen, die in ihrem Leben relevant waren und sind: Beziehung, Sexualität, Gewalt, Macht,
- dass die Atmosphäre so gestaltet wird, dass sie auch über übergreifendes Verhalten durch andere Kinder/Jugendliche/Mitarbeiter*in sprechen können,
- dass sie die Möglichkeit zur Teilnahme an Selbstbehauptungskursen haben,
- dass sie Informationen über institutionelle Hierarchien und Entscheidungsfindungen bekommen,
- dass Mitspracheinstrumente initiiert werden (Gruppensprecher*in, Gruppengespräche) (vgl. Gintzel, S. 148)⁹

⁷ Vgl. ebd.

⁸ Vgl. Ursula Enders (2010): Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen, Bausteine präventiver Strukturen in Institutionen. Letzter Zugriff am 15.12.2011 unter

http://www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/6020_praevention_von_sexuellem_missbrauch_in_institutionen.pdf

⁹ Annette Haardt-Becker / Julia von Weiler: Proaktiver Umgang mit dem Thema „(sexuelle) Gewalt in Institutionen“ am Beispiel der stationären Jugendhilfe. Letzter Zugriff am 15.12.2011 unter

http://www.innocenceindanger.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Tipps_und_Ratgeber/Proaktiver_Umgang.pdf

Die Einrichtungen haben in diesem Sinne eine Informationspflicht. Die Mitarbeitenden müssen dafür Sorge tragen, dass sie in ihren Einrichtungen Wege finden, ausreichend kontext- und klientengerecht zu informieren.

Information ist somit Grundlage für funktionierende Partizipation. Partizipation so gelebt, bietet den jungen Menschen die Möglichkeit „(...) sich als freie und gleichberechtigte Subjekte an Diskussionsprozessen und Entscheidungen in Institutionen zu beteiligen und die eigenen Interessen einzubringen.“¹⁰

Zur Implementierung dieser Partizipationsstruktur kommt der Präventionsfachkraft eine besondere Bedeutung zu. Sie regt Prozesse an, unterstützt Leitung und Mitarbeiter*innen, Beispiele lebender Partizipation zu sein, und überwacht gleichzeitig die Implementierung. Auch sollte sie eine Auseinandersetzung über Haltungs- und Wertefragen in der Einrichtung anstoßen, da diese eng mit gut gelebter Partizipation zu tun haben.

Insofern ist eine unverzichtbare Ergänzung zur Partizipation die Implementierung eines verbindlichen Beschwerdesystems, da einem Recht auch die Möglichkeiten zur Einforderung an die Seite gestellt werden.

Neben den Kindern und den Jugendlichen benötigen die Eltern und Familienangehörigen und auch die Mitarbeiter*innen innerhalb und außerhalb der Einrichtungen Ansprechpartner*innen, an die sie sich im Falle von vermuteten, beobachteten oder selbst erlebten Grenzverletzungen wenden können.

Folgende Modelle haben sich hierbei als hilfreich und unterstützend erwiesen:

- Die Installierung einer „Ombudsperson“, d.h. das Zur-Verfügung-stellen einer unabhängigen, im Idealfall einer nicht der Einrichtung angehörigen Person, die die Anliegen der Kinder, der Jugendlichen sowie deren Eltern und Familien unterstützt und zu einer Klärung beiträgt.
- Das Eingehen von Kooperationsvereinbarungen mit Fachberatungsstellen, die als externe Ansprechpartner fungieren können.

¹⁰ Ursula Enders (2010): aaO.

- Die regelmäßige Durchführung von standardisierten schriftlichen Befragungen zur Zufriedenheit mit der Institution, in denen auch hinterfragt wird, wie geschützt sich die Kinder und Jugendlichen vor Grenzüberschreitungen fühlen, und die auch Raum für Verbesserungsvorschläge (z.B. zur Gestaltung von „sicheren“ Räumen) lassen.

„Beschwerdewesen als formale Übung im Rahmen von Qualitätsmanagement bleibt aber ein zahnlöser Tiger, wenn die Haltung der Mitarbeiter*innen Beteiligung nicht wirklich willkommen heißt und diese auch überall da, wo es möglich ist, lebt. Ein Beschwerdeverfahren oder eine externe Ombudsperson wird nur wirkungsvoll sein, wenn es für die Kinder und Jugendlichen im Alltag verschiedene Möglichkeiten der Einflussnahme auf Entscheidungen, die Gestaltung von Aktivitäten, Regeln, des Umgangs miteinander gibt. Partizipation und Beschwerdemanagement bedingen einander und müssen von der Institution und den Mitarbeiter*innen real willkommen geheißen werden.“¹¹

Indikatoren zum Umsetzungsstand der Beteiligungs- und Beschwerdekonzeppte¹²

1. Jeder junge Mensch kennt seine Rechte.
2. Die jungen Menschen kennen ihre Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten und können diese aktiv ausüben. Sie werden u.a. aktiv an der Vorbereitung und Durchführung der Hilfeplangespräche beteiligt.
3. Im Alltag der Einrichtung gibt es vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten. Die Einrichtung entwickelt diese kontinuierlich weiter und dokumentiert diese Prozesse.
4. Die Einrichtung verfügt über passende Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren. Es gibt verlässliche Orte und Zeiten, an denen Beteiligung und Mitbestimmung auf allen Ebenen der Einrichtung ausgeübt werden können.
5. Das Beteiligungskonzept passt zur „Einrichtungphilosophie“/zum Leitbild und differenziert zwischen verschiedenen Zielgruppen.
6. Träger und Leitung fördern das Beteiligungskonzept aktiv.

¹¹ Vgl. Iris Hölling, Dagmar Riedel-Breidenstein, Thomas Schlingmann (2010): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Letzter Zugriff am 15.12.2011 unter http://www.paritaet-berlin.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Broschueren/nr_2/broschure_sexuelle_gewalt_110215.pdf

¹² Aus: Beteiligung und Beschwerde in der stationären Kinder- und Jugendhilfe, Hinweise zu den gesetzlichen Anforderungen und Umsetzungsmöglichkeiten (LVR/LWL)

7. Das Beteiligungskonzept und Beschwerdekonzent wird mit Ressourcen und klaren Zuständigkeiten hinterlegt.
8. Die Umsetzung des Beteiligungskonzeptes (Methoden, Prozesse und Ergebnisse) wird kontinuierlich dokumentiert.
9. Die Einrichtung reflektiert die Partizipationserfahrungen regelmäßig und nutzt sie als lernende Organisation i.S. der Qualitätsentwicklung.
10. Jeder junge Mensch kann sich beschweren, kennt die Möglichkeiten und Wege, wird im Prozess der Beschwerde begleitet und das Ergebnis der Bearbeitung wird ihm zeitnah mitgeteilt.

4. Kriterien zur Strafanzeige bei sexuellem Missbrauch

Der Entscheidungsspielraum in den einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten bei strafbaren sexualbezogenen Handlungen gemäß 13. Abschnitt des StGB wird bestimmt durch

1. der § 3 Meldepflicht und Verfahren der Verfahrensordnung zum Umgang mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch des Bistums Essen,
2. die Empfehlungen zum Vorgehen bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch in den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes
3. die Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden des „Runde Tisches gegen sexuellen Kindesmissbrauch“¹³
4. die Verfasstheit des Opfers, dem eine zentrale Rolle im Strafprozess zukommt und das dieser Belastung standhalten muss. (Zu frühe, gescheiterte Prozesse verhindern einen weiteren durch das Opfer initiierten Prozess zu einem späteren Zeitpunkt.)

In dem Fall, dass ein/e Mitarbeiter*in eine Sexualstraftat zu Lasten Schutzbefohlener begeht, ist es i.d.R. unumgänglich, umgehend eine Strafanzeige von Seiten der Einrichtung zu stellen. Es besteht die Gefahr, dass der Verfassung und Bedürfnislage des Opfers nur eine nachrangige Bedeutung bekommt. Umso wichtiger ist Transparenz und sorgfältige Begleitung des Opfers und seiner Angehörigen, damit die Folgebelastungen dieser Entscheidung so weit als möglich minimiert werden. Dies ist aber auch wichtig, um die Zeugentüchtigkeit des Opfers zu fördern, auf dessen Aussage es entscheidend ankommt, damit eine Anzeige Erfolg haben kann.

In der Regel sollte eine Strafanzeige nicht ohne Zustimmung des Opfers gestellt werden!

- In jedem Fall müssen die Auswirkungen dieser Entscheidung für das Opfer beim Entscheidungsspielraum mit bedacht werden und großes Gewicht bekommen.
- Das Opfer und seine Angehörigen müssen über die Strafanzeige, ihre Begründung und möglichen Konsequenzen für sie als Betroffene umfassend informiert werden (s. unten).
- Parallel zur Strafanzeige muss wirksame Hilfe für das Opfer sichergestellt werden.

¹³ S. <https://beauftragter-missbrauch.de/>

Eine Strafanzeige, die durch die Einrichtung gestellt wird, macht deutlich, dass die Einrichtung sich parteilich für Opfer einsetzt, Interessen anderer zurückstellt und keine notwendigen Konsequenzen scheut. Sie ist also auch ein Signal der Vertrauensbildung gegenüber dem Opfer, seinen Angehörigen und gegenüber Dritten. Dieser Schritt entlastet u.U. das Opfer und seine Angehörigen, denen es aber unbenommen bleibt, ihrerseits eine Strafanzeige zu stellen.

Es ist zu bedenken: Eine Strafanzeige kann nicht gestoppt werden; die Justiz ist dann allein Herr des Verfahrens. Der Verzicht auf eine Strafanzeige wird nicht bestraft, kann aber unter Umständen als gravierendes Pflichtversäumnis gewertet werden, wenn in Folge des Verzichts auf eine Strafanzeige eine erneute Kindeswohlgefährdung eingetreten ist. Eine Strafanzeige kann zur Festnahme und Verurteilung des Täters führen und die Wiederholungsgefahr bannen, somit Opfer schützen und dem Opfer bei der Verarbeitung des Geschehens helfen. Es ist aber keinesfalls sicher, dass das mit der Strafanzeige erreicht wird!

Um die Entscheidung über eine Strafanzeige zu treffen, sind Informationen unverzichtbar. Diese können durch das Anhören und die Befragung des Opfers, von Dritten und durch andere Formen der Abklärung erreicht werden. Die Schritte über die Informationsbeschaffung zur Abklärung liegen in der Verantwortung der Leitung. Alle Details zum Tathergang müssen nicht erfragt werden, aber notwendigerweise die Fakten, die eine Einschätzung darüber erlauben, ob eine Grenzverletzung, ein sexueller Übergriff oder eine Straftat stattgefunden hat oder nicht.

Wenn die Tat angezeigt wurde, sind von Seiten der Einrichtung alle eigenen Ermittlungen zum Tathergang zu unterlassen.

Sofern auf eine Strafanzeige verzichtet bzw. die Entscheidung darüber aufgeschoben wird, sind die Gründe für den Verzicht auf eine Strafanzeige oder den Aufschub der Entscheidung zu begründen und zu dokumentieren. Diese Dokumentation muss ebenso wie die Gesprächsdokumentation der Mitarbeiter*innen präzise sein, vertraulich behandelt und gesichert aufbewahrt werden. Dabei ist unbedingt zu prüfen, ob der Verzicht auf eine Strafanzeige, bzw. der Aufschub, der zuverlässigen Gewährleistung des Kinderschutzes nicht entgegensteht.

Die Ausnahmen, die erlauben, von einer Strafanzeige abzusehen oder die Entscheidung darüber zu verschieben, beschreibt die Verfahrensordnung des Bistums.

1. Der Schutz des Opfers, wenn die Belastung durch das Strafverfahren eine nicht anders abwendbare Gefährdung der psychischen oder körperlichen Gesundheit verursachen kann. Hier kann die Prüfung durch externe Sachverständige hilfreich sein.
2. Der entgegenstehende Opferwille ist zu berücksichtigen, aber nicht verpflichtend. Die Zurückstellung der Anzeige ist möglich, wenn dadurch die Gefährdung Dritter ausgeschlossen ist.
3. Bei sexuellen Übergriffen und Sexualstraftaten durch minderjährige Schutzbefohlene, kann dann auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden verzichtet werden, wenn erzieherische und/oder therapeutische Hilfen hinreichen, um Opferschutz und Verhaltensänderung realistisch und überprüfbar zu erreichen.

Die psychischen Belastungen für die Opfer in Folge einer Strafanzeige sind bei der Entscheidung über eine Strafanzeige unbedingt zu bedenken.

Die Belastungen für das Opfer nach erstatteter Strafanzeige:

- lange Wartezeiten zwischen Strafanzeige und Gerichtsverhandlung,
- eventuelle körperliche Untersuchungen,
- Verunsicherung durch fehlendes oder falsches Wissen,
- Angst vor der Polizei, ggf. der/dem Gutachter*in, dem Gericht,
- Angst, keinen Glauben bei der Polizei, ggf. der/dem Gutachter*in und dem/der Richter*in zu finden,
- Angst, dass Drohungen der Täter*in wahr werden könnten,
- Angst, vor der Reaktion und den Erwartungen der Umgebung,
- Schuld und Verantwortungsgefühle gegenüber dem/der Beschuldigten,
- Angst vor der Öffentlichkeit.

Die Belastungen für das Opfer bei der Polizei und vor Gericht:

- keine Kontrolle über den Zeitpunkt des Erscheinens und der Aussage,
- Anspannung während der Wartezeiten,
- Belastung durch nicht kindgerecht gestaltete Atmosphäre,

- Belastung durch die Befragung durch fremde Personen,
- Angst, vor Aufregung alles vergessen zu haben oder etwas „nicht richtig“ sagen zu können,
- Angst vor dem Aufeinandertreffen mit dem/der Beschuldigten,
- Angst, durch Aussagen Bezugspersonen zu belasten,
- bei Gericht und ggf. Gutachter*in: Angst, noch einmal alles erzählen zu müssen,
- Befürchtung, dass Polizei/Gutachter*in/Gericht detaillierte Schilderungen über die sexuellen Übergriffe hören will,
- Angst vor unerwünschtem Verfahrensausgang.

Die Belastungen für das Opfer nach dem Gerichtsverfahren:

- Erschöpfung,
- unzureichendes Verständnis des Geschehenen, des Verfahrens und dessen, was weiter geschieht,
- unter Umständen Schuldgefühle gegenüber dem/der Beschuldigten,
- Enttäuschung wegen des Gefühls, dass das Geschehene nicht wiedergutzumachen ist,
- Angst vor Begegnung mit dem/der Täter*in und denen, die zu ihm/ihr halten,
- Angst, von Nahestehenden und Dritten als Opfer besonders fokussiert zu werden.

5. Rehabilitationsverfahren und der Umgang mit unklaren und ungeklärten Verdachtsfällen

Die Durchführung einer Rehabilitation muss mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt werden wie die Klärung des Verdachts bzw. die Überprüfung einer vorgebrachten Beschuldigung.

Ziele der Rehabilitation im Falle erwiesener Falschbeschuldigung:

Die Einrichtungsleitung wird alles tun, um in der Einrichtung und der Mitarbeiterschaft das Vertrauen in die Personen/Mitarbeiter*in/Kolleg*in wieder herzustellen und mögliche weitere Folgen so gut wie möglich zu mildern oder abzuwenden. Die Durchführung der Rehabilitation liegt genauso in der alleinigen Verantwortung der Leitung, wie die Verdachtsklärung und der Entscheidungen über den Umgang mit zu Recht Beschuldigungen.

- Im Falle der Falschbeschuldigung von Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen ist die Wiederherstellung ihrer persönlichen Integrität das Ziel.
- Im Falle der Falschbeschuldigung von Mitarbeiter*innen hat die Rehabilitation die Wiederherstellung ihrer persönlichen Integrität, der Vertrauensbasis des Arbeitsvertragsverhältnisses und ihre volle Arbeitsfähigkeit zum Ziel.

In jedem Fall muss die MAV einbezogen werden.

Entscheidungsvariablen für die Rehabilitation:

- Wenn sich als Ergebnis einer internen Abklärung oder eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens herausstellt, dass die Vorwürfe der sexualisierten Gewalt nicht zutreffend sind, ist immer eine sofortige Rehabilitation der falsch beschuldigten Person einzuleiten.
- Wenn ein Gericht kein Urteil mangels Beweisen fällen kann, hat das allerdings nicht automatisch zur Folge, dass Beschuldigte rehabilitiert werden. Es bleibt dann die

Entscheidung der Einrichtungsleitung, ob das notwendige Vertrauensverhältnis als gegeben oder gestört angesehen wird.

Elemente der Rehabilitation:

1. Die Leitung sucht das Gespräch mit der falsch beschuldigten Person und spricht ihm/ihr ausdrücklich ihr Vertrauen aus und spricht mit ihm/ihr ggf. weitere Schritte ab, um die negativen Folgen zu mildern oder abzuwenden.
2. Die Leitung stellt zu Unrecht Beschuldigten frei, ob er/sie an seinem/ihrer bisherigen Arbeitsplatz weiterhin tätig sein möchte oder ob eine neue Einsatz-möglichkeit gesucht werden muss.
3. Die Leitung benachrichtigt alle in der Sache informierten und befassten Stellen über die Entkräftung der Vorwürfe und begründet ihre Entscheidung über die Rehabilitation. Dazu gehören insbesondere involvierte und informierte Mitarbeiter*innen der Einrichtung, Eltern, Kinder, Vormünder und aufsichtführende Stellen.
4. Die Leitung leistet für den Fall, dass in dieser Angelegenheit Medien berichtet haben, in Abstimmung mit der zu Unrecht beschuldigten Person, geeignete Möglichkeiten der Rehabilitation.
5. Die Leitung bietet zu Unrecht beschuldigten Personen bei Bedarf die Möglichkeiten der Aufarbeitung durch Supervision und Therapie und finanziert diese Maßnahmen.
6. Alle Erkenntnisse, Entscheidungen, Begründungen und Handlungsschritte der Rehabilitation sind zu dokumentieren. Diese Dokumente sind den zu Unrecht beschuldigten Personen zugänglich, sofern keine Rechte Dritter verletzt werden.
7. Die/der bischöfliche Beauftragte des Bistums für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt ist über die Rehabilitation und ihre Begründung zu informieren.

Konsequenzen der Rehabilitation für nicht betroffene Mitarbeiter*innen:

Involvierte Mitarbeiter*innen oder beteiligte Dritte haben bei Mitteilung über die Rehabilitation und ihre Gründe die Entscheidung zu respektieren.

Wenn Mitarbeiter*innen im Dienstkontext danach dennoch die Entscheidung aktiv in Zweifel ziehen, wird dieses als Störung des Betriebsfriedens bewertet und entsprechende Maßnahmen werden eingeleitet, um den Betriebsfrieden wieder-herzustellen. Dabei sind arbeitsrechtliche Aspekte zu beachten.

Die zu Unrecht beschuldigte Person wird ggf. dabei unterstützt, rechtliche Schritte einleiten zu können, die der Wiederherstellung der Integrität bzw. der Abwehr negativer Folgen dienen.

Der Umgang mit ungeklärten Verdächtigungen:

Sofern ein Verdacht nicht geklärt werden konnte und völlig offen bleibt, ist dieses eine große Belastung für die Verdächtigten, für informierte Mitarbeiter*innen, die Einrichtungsleitung, Eltern und Kinder.

Die Leitung sollte im Zweifel eine zu begründende Entscheidung im Umgang mit der verdächtigten Person nach Maßgaben des Kinderschutzes und des Betriebsfriedens treffen. Über diese Entscheidung sollte möglichst ein Einvernehmen mit der verdächtigten Person angestrebt werden. Die Möglichkeit rechtlicher Schritte bleibt davon unberührt.

Alle dem Verdacht zu Grunde liegenden Verdachtshinweise und Handlungsschritte zur Verdachtsabklärung sind zu dokumentieren, so dass ggf. daran angeknüpft werden kann, sollten sich neue Erkenntnisse ergeben.

Sofern keine Verdachtsklärung gelingt, muss die Einstellung ihrer Abklärungs-bemühungen begründet und ebenfalls dokumentiert werden, um die Entscheidung und ihre Verhältnismäßigkeit ggf. auch von dritter Seite aus nachvollziehen zu können.

6. Öffentlichkeitsarbeit für Prävention und Partizipation – Kommunikation besonders bei einem Krisenfall

Vor dem Krisenfall ist es wichtig zu überlegen, wer an einem Krisenstab beteiligt ist und ob jede/jeder weiß, was er/sie zu tun hat. Natürlich gilt es für jeden Vorfall im Kontext sexualisierter Gewalt die genaue Prüfung, ob dies ein Krisenfall ist und in welcher Weise dieser Fall zu behandeln ist. Da gerade katholische Einrichtungen im Fokus der Öffentlichkeit standen und stehen, ist in diesen Zusammenhängen ein transparentes Agieren wichtig.

Grundsätzlich ist es immer sinnvoll, eine/n (leitende) Mitarbeiter*in für den Umgang mit der Presse zu schulen. Das nützt auch in Nicht-Krisensituationen! Wenn der Träger über keinen ausgebildeten PR-Fachkraft oder Journalisten verfügt, sollte vorab sichergestellt werden, dass im Krisenfall schnell eine professionelle Fachkraft unterstützend hinzugezogen werden kann (z. B. eine Honorarkraft).

Mitglieder des Krisenstabs:

Zum Krisenstab gehören zum Beispiel der/die Einrichtungsleiter*in, ein Mitglied des Vorstands, der/die Justiziar*in, der/die Referent*in für Öffentlichkeitsarbeit, die jeweilige Abteilungs- oder Bereichsleitung, ein/e Mitarbeitervertreter*in, evtl. der/die Leiter*in der Personalstelle. Der Krisenstab kann weitere Personen zur Beratung hinzuziehen, er sollte jedoch arbeitsfähig bleiben.

Schnelligkeit ist entscheidend:

Entscheidend in Krisensituationen ist es, schnell und aktiv zu handeln. Es gibt kein Wochenende und keinen Feierabend. Es ist dringend geboten, offensiv und aktiv an die Öffentlichkeit zu gehen.

Schritte, die vor einer konkreten Pressemeldung erfolgen sollten:

- **Sofort** mit den vorgesehenen Stellen der Einrichtung Kontakt aufnehmen (Kompetenzstelle, Leitung, Vorstand). Lage schildern. Lage abklären lassen, um angemessen reagieren zu können.

- Nächste Schritte planen, gegebenenfalls Kommunikationsspezialisten beauftragen.
- Sprecher bestimmen, damit die Medien nur aus **einer** Quelle Auskunft erhalten!
- Sicherstellen und prüfen, dass die Informationen nur über die verantwortlichen Stellen an die Öffentlichkeit gelangen.

Falls beabsichtigt ist, eine eigene Presseerklärung herauszugeben, sollten folgende Punkte beachtet werden:

- Nur gesicherte Fakten veröffentlichen.
- Geben Sie zu, wenn sie etwas nicht wissen.
- Machen Sie deutlich, was getan wird, um den Sachverhalt aufzuklären.
- Fassen Sie sich kurz
- Schreiben Sie nie mehr als eine Seite, besser nur ½- oder ¾-Seite.
- **Alle** Medien strikt gleich behandeln.
- Orientieren Sie sich dabei an dem

Raster der „sechs W“:

- Was?
- Wer?
- Warum?
- Wo?
- Wann?
- Wie?

- Drücken Sie Ihr Bedauern über die Geschehnisse aus (kein Vergebungsbitten).
Aber: Vermeiden Sie Aussagen zur Schuldfrage!
- Kurzes Profil des Trägers.
- Angabe des/der Verantwortlichen für die Pressemeldung mit Durchwahlnummer.
- Informieren Sie auch dann, wenn nichts Neues passiert ist.
- Vermeiden Sie Zeitangaben.

Zeitplan:

Innerhalb von zwei Stunden:

- Krisenstab einberufen

Innerhalb eines halben Tages:

- Pressemitteilung herausgeben (mit Hinweis, wann das konkrete Statement zu erwarten ist)
- Internetseite und Social-Media-Präsenzen aktualisieren

Innerhalb eines Tages:

- ggf. erste Pressekonferenz einberufen
- ggf. Telefonkonferenzen einrichten, um mit den Verantwortlichen weitere Absprachen zutreffen
- ggf. Interviews ermöglichen
- [Stellungnahme von Experten*innen einholen und veröffentlichen]

Innerhalb weniger Tage

- erneut Pressemitteilung zur aktuellen Sachlage veröffentlichen
- ggf. Infotouren veranstalten
- ggf. Beantwortung von Anfragen auf Social-Media-Präsenzen

Kontaktdaten der Pressestelle:

Caritasverband für das Bistum Essen e.V.
Am Porscheplatz 1
45127 Essen

Michael Kreuzfelder

Leiter der Stabsstelle Kommunikation / Pressesprecher
Tel.: 0201 81028719
Mobil: 0170 77 77 484
E-Mail: michael.kreuzfelder@caritas-essen.de

7. Intervention¹⁴

bei Beschwerden gegen berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, Honorarmitarbeiter*innen und Praktikanten*innen wegen sexuellen Missbrauchs Minderjähriger sowie schutz- oder hilfsbedürftiger Erwachsener in Dienststellen des Caritasverbandes und der angegliederten Fachverbände und Einrichtungen.

Präambel

Die Caritas im Bistum Essen und die ihr angegliederten Fachverbände und Einrichtungen nehmen Beschwerden durch die von ihnen betreuten und beratenen Menschen generell sehr ernst. In jedem Einzelfall bemühen sie sich, einen angemessenen Weg zum Umgang mit den benannten Problemen zu finden. Beschwerden werden durch die Abteilungs-/Einrichtungsleitung oder den/die bischöfliche/n Beauftragte/n entgegen genommen und von ihr/ihm verantwortlich behandelt.

Wegen der großen Brisanz bei Beschwerden wegen einer Straftat, insbesondere bei sexuellem Missbrauch, hat der Caritasverband für dieses Thema ein Standardverfahren beschrieben. Dieses Standardverfahren soll bewirken, dass Beschwerden dieser Art zur Klärung gebracht werden. Es soll sicherstellen, dass Opfer vor weiteren Taten geschützt werden und die notwendige Hilfe erhalten. Bei minderjährigen Opfern gehört das Kinderschutzverfahren nach § 8a SGB VIII dazu und damit die Beteiligung einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII. Zudem informiert der Träger den/die bischöfliche/n Beauftragte/n. Das Standard-verfahren soll aber auch dazu beitragen, dass Falschbeschuldigungen erkannt und zu Unrecht Beschuldigte rehabilitiert werden.

Zum Standardverfahren gehört, dass jeder Ortsverband, jeder Fachverband und jede selbstständige Einrichtung eine Vertrauensperson innerhalb und außerhalb des Verbandes vorhält. Die Vertrauensperson kann die Beschwerdeführenden bei allen Gesprächen begleiten. Der/die Beschwerdeführende oder das Opfer kann auch eine eigene Person des Vertrauens hinzuziehen. Die Kosten dafür trägt die Einrichtung.

Alle Gespräche werden von Seiten des Trägers mit mindestens zwei Personen geführt und dokumentiert, um Transparenz und Objektivität zu gewährleisten. Die Geschäftsführung hat zunächst die Aufgabe, selbst zu entscheiden, ob sie den Vorwurf für begründet hält. Diese Überzeugung wird die Grundlage für dienstrechtliche Maßnahmen. Für diese Entscheidungen kann sie die Hilfe qualifizierter Ansprechpartner im Verband oder von anderen Fachberatungsstellen in Anspruch nehmen. Danach muss der/die bischöfliche Beauftragte informiert werden, um möglicherweise das weitere Vorgehen abzustimmen. Der/die bischöfliche Beauftragte informiert seiner- / ihrerseits den Bischof.

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes¹⁵ und der Bischofskonferenz¹⁶ strebt der Caritasverband die Strafanzeige an. Das mutmaßliche Opfer

¹⁴ abgestimmt mit der bischöflichen Verfahrensordnung für das Bistum Essen

wird zu einer Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.
(siehe dazu: Kriterien zu Strafanzeige bei sexuellem Missbrauch, Kapitel 4)

Handlungsleitend ist dabei das Wohl der betroffenen Kinder/Jugendlichen. Wenn diese bereit und in der Lage sind, bei der Polizei eine Aussage zu machen und ein Strafverfahren zu bestehen, erstattet die Geschäftsführung Strafanzeige. In diesem Fall bietet sie den Betroffenen Unterstützung und Begleitung im Strafverfahren an. Entscheidungen gegen eine Strafanzeige werden schriftlich begründet und zu den Unterlagen genommen. Das Einverständnis des Personensorgeberechtigten ist einzuholen. Um sicherzustellen, dass die Entscheidung gegen eine Strafanzeige wirklich vor allem im Interesse des/der Betroffenen ist und nicht viel mehr die Belange des Verbandes im Blick hat, empfiehlt es sich, dass die Geschäftsführung diese Entscheidung einer externen Fachstelle zur Überprüfung vorlegt.

Die Geschäftsführung bietet Hilfe für die Opfer an oder unterstützt sie in ihrer Suche nach Hilfe, falls sie kein Vertrauen mehr zu Mitarbeiter*innen haben.

Bis zur Klärung des Sachverhalts muss sich die Geschäftsführung an der Annahme orientieren, der Missbrauch habe stattgefunden, weil sie sonst keine Maßnahmen zum Schutz der Opfer treffen kann.

Die Geschäftsführung führt das Gespräch mit dem/der Beschuldigten und bietet auch ihm/ihr Hilfe an, falls er/sie den Missbrauch zugibt. Falls der/die Beschuldigte den Vorwurf abstreitet, bleibt der Schutz möglicher Opfer handlungsleitend.

Alle Gespräche müssen unter Hinzuziehung einer weiteren Person geführt werden. (§ 8 BVerfO Missbrauch)

Alle Mitarbeiter*innen können sich selbstverständlich auch durch eine Person ihrer MAV vertreten/unterstützen lassen.

Falls sich der Vorwurf als unberechtigt herausstellt, tut sie alles in ihrer Macht Stehende, um den Beschuldigten/die Beschuldigte zu rehabilitieren.

1. Maßnahmen bei Beschwerden wegen sexuellen Missbrauchs und sexueller Übergriffe durch berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, Honorarmitarbeiter*innen und Praktikanten*innen

Wenn der Vorwurf des sexuellen Missbrauchs erhoben wird, wird durch den/die nächste/n Vorgesetzte/n und einem/r Beisitzer*in als Erstes ein Gespräch mit dem/der Beschwerdeführer*in geführt, protokolliert und von beiden Seiten unterschrieben. Für dieses Gespräch und alle weiteren erhält der/die Beschwerdeführer*in das Angebot, eine Vertrauensperson hinzuzuziehen. Der Verband hilft dabei, eine Vertrauensperson zu finden.

¹⁵ S. Schreiben des DCV vom 27. Januar 2014

¹⁶ S. Kirchliches Amtsblatt für das Bistum Essen vom 14. April 2014

Es ist zu empfehlen, dass jede Einrichtung für sich, zur Objektivierung, eine externe Beratung in Anspruch nimmt.

Die Einrichtungs-/Abteilungsleitung sorgt dafür, dass der/die Beschuldigte nicht mehr mit dem/der Betroffenen zusammen trifft und prüft weitere Schritte zum Kinderschutz gemäß § 8a SGB VIII. Dazu zieht er eine insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII hinzu.

Name der insoweit erfahrenen Fachkraft:

.....

Danach wird die Geschäftsführung informiert. Diese nimmt eine erste Bewertung der Plausibilität der Vorwürfe vor und informiert die/den bischöfliche/n Beauftragte/n und die zuständige Fachaufsicht. Bei Bedarf führt sie selbst ein Gespräch mit der/m Betroffenen, vermeidet aber unnötige Gespräche, um eine gerichtliche Beweisführung nicht zu behindern.

Name der/des bischöflichen Beauftragten

.....

Die Geschäftsführung führt das Gespräch mit dem/der Beschuldigten.
Falls sich der Verdacht nicht ausräumen lässt, wird der/die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt.

Nach Abschluss des Verfahrens wird die Dokumentation der/dem bischöflichen Beauftragte/n zur Prüfung übergeben. Die Träger erhalten von ihr/ihm eine Rückmeldung.

Siehe Formblatt 1

2. Maßnahmen bei Beobachtung sexueller Übergriffe an Kindern oder erwachsenen Schutzbefohlenen durch Mitarbeiter*innen

Wenn Mitarbeiter*innen bei Kolleg*innen ein Verhalten gegenüber Kindern oder erwachsenen Schutzbefohlenen beobachten, das ihnen unangemessen erscheint, sprechen sie den/die betreffende/n Kolleg*in direkt an.

Wenn sie den Verdacht auf sexuellen Missbrauch haben, informieren sie den/die nächste/n Vorgesetzte/n. Diese/r verantwortet das weitere Vorgehen. Er/Sie plant unter Beteiligung einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII die weiteren Schritte zur Verdachtsklärung und zum Schutz der Betroffenen gemäß § 8a SGB VIII.

Diese nimmt eine erste Bewertung der Plausibilität der Vorwürfe vor und informiert die/den bischöfliche/n Beauftragte/n und die zuständige Fachaufsicht. Bei Bedarf führt sie selbst ein Gespräch mit der/m Betroffenen, vermeidet aber unnötige Gespräche, um eine gerichtliche Beweisführung nicht zu behindern.

Name der/des bischöflichen Beauftragten

.....

Es steht jedem/r Mitarbeiter*in frei, sich zuerst selbst mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII in Verbindung zu setzen, um sich zu beraten (§ 8b SGB VIII).

Der/die **Vorgesetzte** informiert die Geschäftsführung.

Die **Geschäftsführung** koordiniert die Verdachtsklärung und die Hilfe für das Opfer. Sie informiert die zuständigen Aufsichtsbehörden und die/den bischöfliche/n Beauftragte/n. Es ist zu empfehlen, dass jede Einrichtung für sich – zur Objektivierung – eine externe Beratung in Anspruch nimmt.

Die **Geschäftsführung** spricht mit dem/der Beschuldigten und bietet auch ihm/ihr Unterstützung und Hilfe an. Sie entscheidet über die Information der Behörden und eine Strafanzeige.

Nach Abschluss des Verfahrens wird die Dokumentation der/dem bischöflichen Beauftragte/n zur Prüfung übergeben. Die Träger erhalten von ihr eine Rückmeldung.

Siehe Formblatt 2

3. Maßnahmen bei Beschwerden oder entsprechenden Beobachtungen wegen sexuellen Missbrauchs durch minderjährige Betreute

Bei Vermutungen oder Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch andere Kinder und Jugendliche in einer stationären Einrichtung, einer ambulanten Einrichtung, in Kindertageseinrichtungen, der Schulbetreuung (OGS), der Familienberatung oder bei Freizeiten, wird dieser Vermutung/Verdacht in jedem Fall ernst genommen. Mitarbeiter*innen, die diesen Vermutung/Verdacht haben, informieren zeitnah ihre/n Vorgesetzten und diese/r die Geschäftsführung.

Die Vorgesetzten schalten zur Klärung des Sachverhaltes eine insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII ein und es wird ein Verfahren nach § 8a SGB VIII eingeleitet. Sie informiert die zuständigen Aufsichtsbehörden.

Sie sorgen unabhängig davon für den unmittelbaren Schutz des betroffenen Kindes. Sie informieren die Eltern der beteiligten Kinder oder Jugendlichen. Sie stellen dem Kind/Jugendlichen, der Familie auf Wunsch eine Vertrauensperson zur Verfügung.

Mit den beteiligten Eltern oder den Personensorgeberechtigten (Vormünder) und evtl. den Aufsichtsbehörden werden die notwendigen Schutz- und Hilfemaßnahmen abgestimmt.

Bei beschuldigten Jugendlichen wird beraten, ob eine Strafanzeige sinnvoll oder notwendig ist. Sie geschieht nicht gegen den Willen des Opfers.

Siehe Formblatt 3

4. Maßnahmen bei Beschwerden wegen Mobbing oder sexueller Übergriffe durch Kolleg*innen

Die Beschwerden gegen Kolleg*innen werden, wenn sie nicht im direkten Gespräch geklärt werden können, zeitnah an die Einrichtungs-/Abteilungsleitung oder direkt an die Geschäftsführung gerichtet. Diese führt erst mit dem/der Beschwerdeführer*in ein Gespräch, das protokolliert und unterschrieben wird.

Wenn es auf Ebene der Einrichtung/Abteilung zu keiner einvernehmlichen Lösung kommt, entscheidet die Geschäftsführung über das weitere Verfahren.

Siehe Formblatt 4

5. Maßnahmen bei Beschwerden wegen sexueller Übergriffe durch Kinder, Jugendliche oder Ratsuchende

Falls Mitarbeiter*innen durch Kinder, Jugendliche oder Ratsuchende sexuelle Übergriffe oder gewalttätige Angriffe erleiden, können sie sich bei der/dem nächsten Vorgesetzten beschweren. Diese sorgt dafür, dass der/die Mitarbeiter*in diesen Übergriffen nicht mehr ausgesetzt wird.

Jede Abteilung entwickelt für ihren Verantwortungsbereich Verfahrensstandards, wie sie mit diesem Problem umgeht. Auf keinen Fall werden weitere Mitarbeiter*innen den Übergriffen ausgesetzt.

6. Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Mitarbeiter/-innen

Jeder Verband/jede Einrichtung veröffentlicht dort, wo der Verdacht bekannt geworden war, die Unschuld des/der Beschuldigten. Er unterstützt ihn/sie durch sein Vertrauen und dadurch, dass er ihm/ihr weiterhin verantwortliche Arbeit übergibt. Bei Bedarf erhalten die betroffenen Einrichtungen/Teams Unterstützung, z.B. durch Supervision. Der rehabilitierte Beschuldigte erhält Einsicht in seine Personalakte.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Die Information der Öffentlichkeit erfolgt ausschließlich über eine dafür bestimmte Person in Absprache mit der Pressestelle des Diözesancharitasverbandes. Die Persönlichkeitsrechte des Opfers und des/der Beschuldigten werden in jedem Fall gewahrt.

8. Beratungs- und Beschwerdewege

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 hilfsbedürftigen Erwachsenen sowie Eltern, Personensorgeberechtigten und gesetzlichen Vormündern und Betreuern) benannt werden können. Der kirchliche Rechtsträger hat durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass alle Beteiligten, insbesondere Minderjährige und schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene, regelmäßig und angemessen über ihre Rechte und Pflichten informiert werden.

9. Ungeklärte Verdachtsfälle

Sofern ein Verdacht nicht geklärt werden konnte, ist dieses eine große Belastung für das mutmaßliche Opfer, die verdächtige Person, für informierte Mitarbeiter*innen, die Einrichtungsleitung, Eltern und Kinder.

Die Leitung sollte eine zu begründende Entscheidung über ihren Umgang mit der verdächtigten Person nach Maßgaben des Kinderschutzes und des Betriebsfriedens treffen.

Alle dem Verdacht zu Grunde liegenden Verdachtshinweise und Handlungsschritte zur Verdachtsabklärung sind zu dokumentieren.

10. Beteiligungsrechte der MAV bei Freistellung eines Mitarbeiters

Beabsichtigt der Dienstgeber arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen einen Mitarbeiter zu ergreifen, sind grundsätzlich die Mitwirkungsrechte der MAV zu beachten.

Aber nicht in allen Fällen besteht auch tatsächlich ein Beteiligungsrecht. Die MAV ist beispielsweise nicht zu beteiligen, wenn der Dienstgeber aufgrund eines begründeten Verdachts den/die Mitarbeiter*in von der Arbeit freistellt.

Soll jedoch dem/der Mitarbeiter*in gekündigt werden, so ist vor Ausspruch der Kündigung die MAV gemäß §§ 30, 31 MAVO anzuhören.

Die MAV kann Einwendungen erheben, wenn sie Bedenken gegen die Kündigung hat, insbesondere wenn sich die Vorwürfe nicht bestätigen. Wird ein/e Mitarbeiter*in zu Unrecht beschuldigt, so kann die MAV im Rahmen des § 26 Absatz 2 Nr. 2 MAVO den/die Mitarbeiter*in beraten und unterstützen.

Maßnahmen bei Beschwerden wegen sexuellen Missbrauchs und sexueller Übergriffe durch berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, Honorarmitarbeiter*innen und Praktikant*innen

1. Annahme der Beschwerde

Wenn der Vorwurf des sexuellen Missbrauchs erhoben wird, wird durch den/die nächste/n Vorgesetzte/n und eine/n Beisitzer/in als Erstes ein Gespräch mit dem/der Beschwerdeführer*in geführt und protokolliert und von beiden Seiten unterschrieben. Für dieses Gespräch und alle weiteren erhält der/die Beschwerdeführer*in das Angebot, eine Vertrauensperson hinzuzuziehen. Der Verband hilft dabei, eine Vertrauensperson zu finden.

Es ist zu empfehlen, dass jede Einrichtung für sich – zur Objektivierung – eine externe Beratung in Anspruch nimmt.

Die Einrichtungs-/Abteilungsleitung sorgt dafür, dass der/die Beschuldigte nicht mehr mit dem/der Betroffenen zusammentrifft, und prüft weitere Schritte zum Kinderschutz gemäß § 8a SGB VIII unter Hinzuziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII.

Abteilung:

Ratsuchende/r:

Beschuldigte/r:

Datum der Beschwerde:

Inhalt der Beschwerde:

.....

.....

.....

Vereinbarte Schutzmaßnahme:

.....

.....

Unterschrift Vorgesetzte/r:

Das unterzeichnete Protokoll des Gesprächs mit dem/der Beschwerdeführer*in liegt bei.

Insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII

Name, Anschrift:

Vereinbarte Vertrauensperson:

Name, Anschrift:

2. Information an die Geschäftsführung

Der/die Vorgesetzte informiert unverzüglich die Geschäftsführung.

Datum, Unterschrift Vorgesetzte/r:

3. Gespräch der Geschäftsführung mit dem/der Betroffenen

Die Geschäftsführung führt bei Bedarf selbst ein Gespräch mit der/m Betroffenen, vermeidet aber unnötige Gespräche, um eine gerichtliche Beweisführung nicht zu behindern.

Datum:

Fazit:

.....

.....

.....

Unterschrift Geschäftsführung:

4. Gespräch der Geschäftsführung mit dem/der Beschuldigten

Die Geschäftsführung führt das Gespräch mit dem/der Beschuldigten.

Falls sich der Verdacht nicht ausräumen lässt, wird der/die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt.

Datum:

Fazit:

.....

.....

Unterschrift Geschäftsführung:

5. Information an die/den bischöfliche/n Beauftragte/n

Die Geschäftsführung informiert die/den bischöfliche/n Beauftragte/n.

Kontakt zur bischöflichen Beauftragten:

Angelika von Schenk-Wilms, Zwölfling 16, 45127 Essen, Tel.: 0151 / 57150084,

E-Mail: angelika.vonschenk-wilms@bistum-essen.de

Die/der bischöfliche Beauftragte informiert den Bischof über den Vorgang.

Datum, Unterschrift Geschäftsführung:

6. Information des Jugendamtes bzw. der Aufsicht führenden Behörde

Information an die Behörde am/durch:

Keine Information an die Behörde, weil:

7. Strafanzeige

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes und der Bischofskonferenz strebt die Geschäftsführung die Strafanzeige an. Dabei sind die Rechte des Kindes /Jugendlichen und der Wille der Personensorgeberechtigten zu berücksichtigen.

Anzeige erstattet am/durch:

Wenn nicht, weil:

.....

Entscheidung geprüft am/durch:

8. Dokumentation

Nach Abschluss des Verfahrens wird die Dokumentation der/dem bischöflichen Beauftragte/n zur Prüfung übergeben. Die Träger erhalten von ihr/ihm eine Rückmeldung.

**Maßnahmen bei Beobachtung sexueller Übergriffe an Kindern und erwachsenen
Schutzbefohlenen durch Mitarbeiter*innen**

1. Die ersten Schritte bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Wenn Mitarbeiter*innen bei Kolleg*innen ein Verhalten beobachten, das ihnen unangemessen erscheint, sprechen sie den/die betreffende/n Kolleg*in direkt an. Wenn sie den Verdacht auf sexuellen Missbrauch haben, informieren sie den/die nächste/n Vorgesetzte/n. Diese/r verantwortet das weitere Vorgehen.

Es ist zu empfehlen, dass jede Einrichtung für sich – zur Objektivierung – eine externe Beratung in Anspruch nimmt.

Er/Sie plant unter Beteiligung einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII die weiteren Schritte zur Verdachtsklärung und zum Schutz der/des Betroffenen.

Es steht jedem/r Mitarbeiter*in frei, sich zuerst selbst mit der insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8b SGB VIII in Verbindung zu setzen, um sich zu beraten.

Mitarbeiter/in:

Beschuldigte/r:

Inhalt der Beobachtung:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Datum:

Unterschrift Vorgesetzte/r:

.....

2. Der/die Vorgesetzte informiert die Geschäftsführung und diese die/den bischöfliche/n Beauftragte/n.

Kontakt zur bischöflichen Beauftragten:

Angelika von Schwenk-Wilms, Zwölfling 16, 45127 Essen, Tel.: 0151 / 57150084,

E-Mail: angelika.vonschenk-wilms@bistum-essen.de

Die/der bischöfliche Beauftragte informiert den Bischof über den Vorgang.

Information an die Geschäftsführung am:

Unterschrift Vorgesetzte/r:

Information an die bischöfliche Beauftragte am:

Unterschrift Geschäftsführung:

3. Die Geschäftsführung koordiniert die Verdachtsklärung und die Hilfe für das Opfer.

Vereinbarte Schutzmaßnahmen und Hilfen:

.....
.....

Verdacht erhärtet, weil:

Verdacht nicht erhärtet, weil:

4. Die Geschäftsführung spricht mit dem/der Beschuldigten und bietet auch ihm/ihr Unterstützung und Hilfe an.

Gespräch mit Beschuldigte/r am:

Inhalt des Gesprächs:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Anwesende:

.....

Fazit:

.....

.....

5. Entscheidung über die Information des Jugendamtes bzw. der Aufsichtsbehörde

Insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII

Name, Anschrift:

Vereinbarte Vertrauensperson:

Name, Anschrift:

Behörde informiert am/durch:

Behörde nicht informiert, weil:

6. Entscheidung über eine Strafanzeige

Anzeige erstattet am/durch:

Keine Strafanzeige, weil:

.....

Entscheidung geprüft am/durch:

Dokumentation

Nach Abschluss des Verfahrens wird die Dokumentation der/dem bischöflichen Beauftragte/n zur Prüfung übergeben. Der Träger erhalten von ihr/ihm eine Rückmeldung.

**Maßnahmen bei Beschwerden wegen sexuellen Missbrauchs durch minderjährige Betreute
oder bei entsprechenden Beobachtungen**

1. Information des/der Vorgesetzten

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch andere Kinder und Jugendliche in einer stationären Einrichtung, einer ambulanten Einrichtung, in Kindertageseinrichtungen, der Schulbetreuung (OGS), der Familienberatung oder bei Freizeiten wird dieser Verdacht in jedem Fall ernst genommen. Mitarbeiter*innen, die diesen Verdacht haben, informieren zeitnah ihre/n Vorgesetzte/n und diese/r die Geschäftsführung.

Meldende/r Mitarbeiter*in:

Datum der Beschwerde:

Beteiligte Kinder:

Betroffenes Kind 1 Adresse

.....

Betroffenes Kind 2 Adresse

.....

Beschuldigtes Kind 1 Adresse

.....

Beschuldigtes Kind 2 Adresse

.....

Inhalt der Beschwerde:

.....

.....

.....

.....

.....
.....
Information an die/den Vorgesetzte/n am:

Information an die Geschäftsführung am:

2. Die jeweiligen Vorgesetzten schalten zur Klärung des Sachverhaltes eine insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII ein.

Insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII:

.....
Informiert am/durch:

3. Die Vorgesetzten sorgen für den unmittelbaren Schutz der betroffenen Kinder.
Zusätzlich wird intern das Kinderschutzverfahren gem. § 8a SGB VIII eingeleitet.

Schutzmaßnahmen:

.....
.....
.....
.....

4. Sie informieren die Eltern/Personensorgeberechtigten der beteiligten Kinder oder Jugendlichen.
Zu diesen Gesprächen können sie erneut die insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII hinzuziehen.

Information an die Eltern 1 am:

Information an die Eltern 2 am:

Information an die Eltern 3 am:

Information an die Eltern 4 am:

5. Entscheidung über die Schutz- und Hilfemaßnahmen

Mit den beteiligten Eltern und der insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII werden die notwendigen Schutz- und Hilfemaßnahmen abgestimmt. Die Geschäftsleitung informiert die zuständigen Aufsichtsbehörden.

Schutz- und Hilfemaßnahmen:

.....

.....

.....

.....

Information des Jugendamtes am/durch:

Keine Information des Jugendamtes, weil:

.....

.....

6. Entscheidung über eine Strafanzeige bei beschuldigten Jugendlichen

Strafanzeige erstattet am/durch:

Keine Strafanzeige erstattet, weil:

.....

Entscheidung geprüft am/durch:

Eltern Kind 1:

Eltern Kind 2:

Eltern Kind 3:

Eltern Kind 4:

Maßnahmen bei Beschwerden wegen Mobbing oder sexueller Übergriffe durch Kolleg*innen

8. Information der Vorgesetzten

Die Beschwerden gegen Kolleg*innen werden, wenn sie nicht im direkten Gespräch geklärt werden können, zeitnah an die Vorgesetzten oder direkt an die Geschäftsführung gerichtet. Diese führen erst mit dem/der Beschwerdeführer*in ein Gespräch, das protokolliert und unterschrieben wird, und dann mit dem/der Beschuldigten.

Betroffene:

Datum:

Sachverhalt:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Unterschrift Beschwerdeführer/in:

Unterschrift Vorgesetzte/r:

Gespräch mit dem/der Beschuldigten am:.....

Sachverhalt:

.....
.....
.....
.....

.....
.....
Unterschrift Beschuldigte/r:

Unterschrift Vorgesetzte/r:

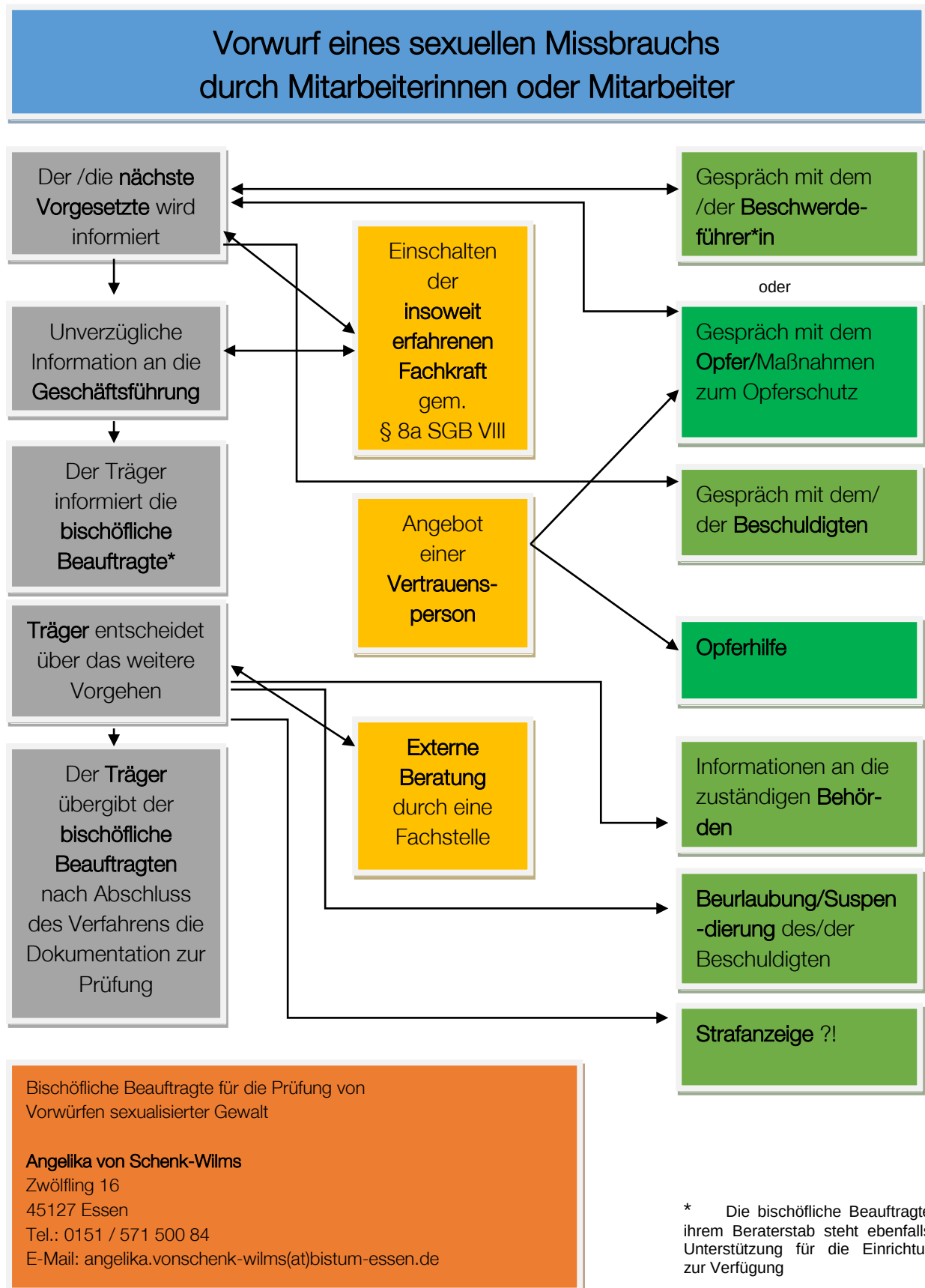
9. Wenn es auf Ebene der Einrichtung/Abteilung zu keiner einvernehmlichen Lösung kommt, entscheidet die Geschäftsführung über das weitere Verfahren.
Es ist zu empfehlen, dass jede Einrichtung für sich – zur Objektivierung – eine externe Beratung in Anspruch nimmt.

Entscheidung:

.....
.....
.....

10. Alle Mitarbeiter*innen können von ihrem Recht Gebrauch machen, sich von der Mitarbeitervertretung (MAV) beraten und begleiten zu lassen.

Verfahrensablauf der Caritas im Bistum Essen beim Vorwurf des sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeiter*innen



8. Kontakte

8.1 Verein Ombudschaft Jugendhilfe NRW



Wir sind eine unabhängige Beschwerdestelle für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB VIII haben und sich bei der Leistungsgewährung durch einen öffentlichen Jugendhilfeträger subjektiv nicht ausreichend beteiligt, beraten, betreut und beschieden fühlen oder sich während der Hilfedurchführung (z.B. in einem Heim, in einer Tagesgruppe, Betreutes Wohnen) ungerecht behandelt, nicht ausreichend beteiligt und beraten fühlen.

Bei der Unterstützung der Ratsuchenden haben Beratung, Vermittlung und Verhandlung im Sinne von **konstruktiver Konfliktlösung** Vorrang vor juristischen Schritten. Ziel der Beschwerdebearbeitung ist eine einvernehmliche Abhilfe einer Beschwerde.

Die Beratung und Unterstützung durch die Ombudschaft Jugendhilfe NRW ist für die Ratsuchenden **kostenfrei**.

Kontakt:

Das Team der Ombudschaft Jugendhilfe NRW ist

dienstags 10:00 – 13:00 Uhr und donnerstags von 13:30 – 15:30 Uhr erreichbar.

Tel.: 0202 – 29 53 67 76

Mobil: 0176 – 31 74 24 84

8.2 Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt

	Angelika von Schenk-Wilms Zwölfling 16 45127 Essen Tel.: 0151 / 571 500 84 E-Mail: angelika.vonschenk-wilms@bistum-essen.de
	Sekretariat: Michaela Meyer Zwölfling 16 45127 Essen Tel.: 0201 / 2204-230 E-Mail: michaela.meyer@bistum-essen.de

Seit dem 01.01.2015 bin ich Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt. Das ist eine komplizierte Bezeichnung, die aber mein Aufgabenfeld juristisch und sprachlich korrekt beschreibt. Im Alltag wird man wohl eher das Wort „Missbrauchsbeauftragte“ benutzen. Nach 37-jähriger Tätigkeit am B.M.V.-Gymnasium in Essen als Lehrerin für Deutsch und Geschichte, davon 16 Jahre als stellvertretende Schulleiterin, eröffnet sich für mich mit dieser ehrenamtlichen Aufgabe eine neue Herausforderung, die ich gerne annehme. In erster Linie geht es mir bei diesem Amt darum, dass alle Opfer, die sexuell missbraucht wurden, aber auch alle katholischen Institutionen, bei denen ein solcher Fall auftritt, in mir eine Ansprechpartnerin finden, die sich unabhängig und offen des Problems annimmt. Dabei werde ich unterstützt von Karl Sarholz, der seit 2011 den Stellvertreterposten bekleidet und somit viel Erfahrung mitbringt, sowie von einem Beraterstab. Dieser ist mit 13 Personen besetzt, die aus ganz unterschiedlichen Berufsbereichen kommen. Ihr Engagement und ihr Sachverstand sollen dazu beitragen, alle Vorkommnisse kompetent aufzuarbeiten. Natürlich wünsche ich mir, dass es in meiner Amtszeit möglichst wenige Fälle gibt, die aufgeklärt werden müssen. Mit dem Beraterstab zusammen werde ich mich aber bemühen, alle mir angetragenen Verfahren zügig, transparent und in einer guten Gesprächsatmosphäre abzuwickeln.

8.3 Bischöfliche Präventionsbeauftragte im Bistum Essen

	Dr. Andrea Redeker Zwölfling 16 45127 Essen Tel.: 0201 / 2204-234 E-Mail: andrea.redeker@bistum-essen.de
	Sekretariat: Michaela Meyer Zwölfling 16 45127 Essen Tel.: 0201 / 2204-230 E-Mail: michaela.meyer@bistum-essen.de Ursel Keusch Zwölfling 16 45127 Essen Tel.: 0201 / 2204-249 E-Mail: ursel.keusch@bistum-essen.de

Seit dem 01. Mai 2011 bin ich Präventionsbeauftragte im Bistum Essen. Ich bin ledig, Jahrgang 1954. In Tübingen habe ich katholische Theologie studiert und dort auch mein Studium mit der Promotion abgeschlossen. 1991 hatte ich das Glück, als gebürtige Essenerin eine Anstellung im Bistum Essen zu erhalten, und zwar als Direktorin des Essener Seminars für die Ausbildung von Gemeindereferent*innen.

Auf Wunsch von Bischof Dr. Luthe wechselte ich 1995 ins Personaldezernat und war zusammen mit dem damaligen Personaldezernenten, Herrn Prälat Pischel, zuständig für Priester. Als eigenen Aufgabenbereich hatte ich außerdem die Zuständigkeit für Pastoralreferent*innen und Ordensschwestern im pastoralen Dienst. Als stellvertretende Personaldezernentin war ich geborenes Mitglied des Arbeitsstabes, der die Tätigkeit der Missbrauchsbeauftragten zur Klärung von Vorwürfen sexuellen Missbrauchs unterstützt.

Im Jahr 2009 wurde eine große Anzahl Fälle sexualisierter Gewalt durch Priester und Ordensangehörigen im Bereich der katholischen Kirche aufgedeckt. Auch im Bistum Essen wurden gegen zumeist – bereits verstorbene – Kleriker Anschuldigungen erhoben. Als Mitglied

im Arbeitsstab war ich an der Aufklärung und Aufarbeitung beteiligt. Im Rahmen dieser Tätigkeit habe ich zum ersten Mal Gespräche mit erwachsenen Opfern und Tätern geführt, die mich zutiefst berührt haben. Es ist etwas anderes zu lesen, welche Folgen sexualisierte Gewalt haben, oder dies in Gesprächen direkt wahrnehmen zu können. Mir wurde sehr deutlich, welche Schuld nicht nur Täter, sondern auch die Institution durch Wegschauen oder falsches Agieren auf sich geladen haben, und dass hier ein radikales Umdenken, in dessen Zentrum der Opferschutz stehen muss, notwendig ist.

Im Mai 2011 hat mich Bischof Dr. Overbeck als Bischöfliche Präventionsbeauftragte im Bistum Essen eingesetzt. Meine Aufgabe als Präventionsbeauftragte ist es, die verschiedenen kirchlichen Rechtsträger bei der Umsetzung der Präventionsordnung zu unterstützen, Qualitätsstandards zu entwickeln und auf eine Vernetzung der Präventionsarbeit innerhalb des Bistums hinzuwirken. Außerdem sichere ich die Vernetzungsarbeit auf Ebene der NRW- und gesamtdeutschen Diözesen.

In den zurückliegenden drei Jahren habe ich in meiner Tätigkeit vielfältige Anknüpfungspunkte zur Caritas gefunden. Gerade bei der Caritas finde ich die Fachkompetenz, um das Arbeitsfeld „sexualisierte Gewalt“ inhaltlich gut bearbeiten zu können. Ich bin dankbar, dass Mitarbeiter/-innen des DiCV und Mitarbeiter*innen aus dem GV mit mir zusammen in einer „Arbeitsgruppe Prävention“ arbeiten. Erfahrungen mit der Umsetzung der Präventionsordnung sowie mit der Praktikabilität von Ausführungsbestimmungen werden hier aus den unterschiedlichen Bereichen eingebracht und finden Berücksichtigung bei den verschiedenen Anpassungen. Beispielsweise wurde die neue Bischöfliche Verfahrensordnung Missbrauch - BVerfO Missbrauch - in diesem Kreis entworfen.

9. Erläuterungen

9.1 Vertrauensperson

Die Vertrauensperson soll dem betroffenen Kind/Jugendlichen bzw. dem/r Mitarbeiter*in zur Seite stehe, um in der Beschwerde-, Klärungs- und Prozessphase psychische und emotionale Unterstützung und Begleitung zu gewährleisten. Das heißt sie kann bei allen Gesprächen anwesend sein und die betroffene Person in den Zwischenzeiten unterstützen. Dabei hat sie nicht die Aufgabe juristische oder therapeutische Hilfe zu leisten.

Es wäre jedoch sinnvoll, wenn diese Vertrauensperson fachliche Kenntnisse über die Psychodynamik und andere Aspekte von sexuellem Missbrauch hat und mit der zu betreuenden Altersgruppe Erfahrung aufweist.

Die Art der Vertrauensperson, die hier gemeint ist, unterscheidet sich von der Definition „Vertrauensperson“ des Deutschen Caritasverbandes¹⁷.

9.2 Insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII

Die Bezeichnung der „insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff und bezeichnet den Personenkreis, der bei der Abschätzung des Gefährdungsrisikos vom freien Träger hinzugezogen werden soll. Die Tätigkeit der insoweit erfahrenen Fachkraft setzt Berufserfahrung und Erfahrung im Kinderschutz voraus. Die Berufserfahrung sollte mindestens drei Jahre umfassen und die Arbeit mit Kinderschutzfällen enthalten. Inwieweit die jeweiligen Erfahrungen im Kinderschutz für das Einsatzgebiet ausreichen, ist im Einzelfall abzustimmen.

Die insoweit erfahrene Fachkraft sollte für ihre Beratungstätigkeit weiter über folgende Kompetenzen verfügen:

1. eine einschlägige Berufsausbildung (zum Beispiel Diplompsychologin, Diplomsozialpädagoge, Ärztin, Studium der Sozialen Arbeit)
2. (nachgewiesene) einschlägige Fortbildung

¹⁷ Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas, Überarbeitete Fassung Stand 27.01.2014

3. einschlägige Praxiserfahrung im Umgang mit Fallkonstellation von Kindeswohlgefährdung (zum Beispiel physische und psychische Kindesmisshandlung, sexueller Missbrauch, Vernachlässigung, häusliche Gewalt)
4.
 - ♦ Kompetenzen zu kollegialer (Team-)Beratung, Supervision oder Coaching
 - ♦ Kooperation mit Fachkräften öffentlicher und freier Träger der Jugendhilfe, Einrichtungen der Gesundheitshilfe, Polizei und anderen
 - ♦ Mitarbeit in den lokalen Netzwerken gem. § 3 KKG
5. Persönliche Eignung (Beurteilung anhand der Kriterien: Belastbarkeit, Urteilsfähigkeit, professionelle Distanz)
6.
 - ♦ Kenntnisse über Ursachen und Wirkungen von Gewalt in Familien und engen Beziehungen, insbesondere über Ursachen und die (familiäre) Dynamik von konflikthaften Beziehungen
 - ♦ das Erleben von familiärer Gewalt und die damit einhergehende Abwehr der Eltern
7.
 - ♦ Symptome, die auf Entwicklungsbeeinträchtigungen hinweisen
 - ♦ das innere Erleben der Kinder und deren Bindung an die Eltern
 - ♦ Risiken und Ressourcen der Familien
8. Kenntnisse des rechtlichen Rahmens von Kindeswohlgefährdung und Datenschutz
9.
 - ♦ Umgang mit der Gegenübertragung bei Gewalt in der Familie
 - ♦ Umgang mit Abwehr und Widerstand von Familien
10.
 - ♦ Fähigkeit, Schwieriges zur Sprache zu bringen
 - ♦ Kompetenz im konfrontierenden Gespräch mit den Eltern
11. Kenntnisse des Hilfesystems und der Kooperationswege

Insoweit erfahrene Fachkräfte sollten unabhängig von ihrer Berufsgruppe die oben genannten Kenntnisse und Kompetenzen nachweisen, indem sie belegen, dass sie diese in ihrer bisherigen Berufstätigkeit wahrgenommen und sich darüber hinaus zu diesen Anforderungen fortgebildet haben.

Aufgaben der insoweit erfahrenen Fachkraft¹⁸

- Die insoweit erfahrene Fachkraft gestaltet das Setting der Beratung und moderiert und strukturiert den Beratungsprozess auf der Grundlage des Dreischritts Erkennen – Beurteilen – Handeln ziel- und ergebnisorientiert.
- Die insoweit erfahrene Fachkraft stellt Transparenz über Zielsetzung und Gegenstand der Beratung, über die verschiedenen Aufträge und Rollen der Beteiligten (insoweit erfahrene Fachkraft, Ratsuchende, ggf. Träger und Leitung) her und führt eine gemeinsame Auftragsklärung herbei.
- Die insoweit erfahrene Fachkraft informiert im Beratungsprozess über Indikatoren für eine Kindeswohlgefährdung, über rechtliche Grundlagen, Verfahrensweisen und die jeweiligen Aufträge der beteiligten Institutionen zur Wahrnehmung des Schutzauftrags sowie über mögliche Hilfeangebote bzw. Schutzmaßnahmen.
- Sie strukturiert den Prozess der Gefährdungseinschätzung und berät bei der Prüfung, ob und in welchem Umfang die vorliegenden Anhaltspunkte auf eine Kindeswohlgefährdung hinweisen, und schätzt im Zusammenwirken mit den Ratsuchenden und unter Einbezug möglichst vielfältiger Informationen und Perspektiven das aktuelle Gefährdungsrisiko des Mädchens oder Jungen ab. [...]
- Sie gibt methodische Hilfestellung, wie Gespräche mit den Eltern(teilen) geführt werden und Sorgeberechtigte, Kinder und Jugendliche so einbezogen werden können, dass sie möglichst Hilfen annehmen und als Partner*innen gewonnen werden, die aktiv daran mitwirken, den Schutz der Kinder/Jugendlichen wiederherzustellen.
- Sie unterstützt die Ratsuchenden darin, den Blick auf die für die Gefährdung ursächlichen Problemlagen zu lenken, diese zu erkennen und zu bewerten und daraus Schlüsse für die notwendige und geeignete Hilfe bzw. Schutzmaßnahme abzuleiten.
- Sie wägt gemeinsam mit den Ratsuchenden die geeigneten Handlungsschritte zur weiteren Klärung des Sachverhalts und/oder zum Schutz des Kindes/Jugendlichen und deren Wirksamkeit ab und klärt die Frage, ob, wann und wie eine Hinzuziehung des Jugendamtes sinnvoll bzw. notwendig ist.

¹⁸ Aus: Grundsätze und Maßstäbe zur Bewertung der Qualität einer insoweit erfahrenen Fachkraft – Eine Orientierungshilfe für Jugendämter LWL/LVR

- Sie berät die ratsuchende Person zu einer sachgerechten Dokumentation des Prozesses und unterstützt gegebenenfalls bei einer sachgerechten Vorbereitung der Hinzuziehung des Jugendamtes.
- Sie dokumentiert und evaluiert ihre eigenen Beratungsprozesse in angemessener Weise.

9.3 Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt

Seit dem 01.01.2015 ist Frau Angelika von Schenk-Wilms die Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexuellen Missbrauchs Minderjähriger im Bistum Essen (siehe 8. Kontaktdaten der Ansprechpersonen im Bistum Essen). Sie hat einen Vertreter, Herrn Karl Sarholz. Die Verfahrensordnung¹⁹ beschreibt die Aufgaben wie folgt:

§ 5 Bischöflicher Beauftragter für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt

(1) Der Bischof beauftragt eine Person für die Prüfung von Hinweisen auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen (vgl. Begriffsbestimmungen in § 2 Abs. 1 – 7). Entsprechend ernennt der Bischof darüber hinaus mindestens einen Stellvertreter dieser Person des anderen Geschlechts. Die Beauftragungen erfolgen für die Dauer von drei Jahren. Wiederbestellung ist möglich. Der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt sowie dessen Vertreter dürfen nicht in leitender Verantwortung des Bistums und nicht in einem kirchlichen Dienstverhältnis stehen. Sie nehmen die Aufgabe ehrenamtlich wahr. [...]

(2) Richtet sich der Vorwurf gegen einen Kleriker (Priester oder Diakon), gegen einen Ordensangehörigen oder einen Mitarbeiter im pastoralen Dienst, liegt die Zuständigkeit für das Verfahren und die Gespräche im Sinne der §§ 8, 8a und 8b bei dem Bischöflichen Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt.

(3) Richtet sich der Vorwurf gegen einen Mitarbeiter oder ehrenamtlich Tätigen eines kirchlichen Rechtsträgers, informiert der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt diesen. Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen liegt beim Rechtsträger. Dem kirchlichen Rechtsträger wird empfohlen, den Bischöflichen Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt hinzuzuziehen. Hierzu zählt unter anderem die

¹⁹ Verfahrensordnung zum Umgang mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger sowie schutz- und hilfsbedürftiger Erwachsener durch Kleriker, Ordensmitglieder, Mitarbeitende und Ehrenamtliche im pastoralen oder kirchlichen Dienst des Bistums Essen (Bischöfliche Verfahrensordnung Missbrauch – BverfO Missbrauch)

Teilnahme an oder das Führen von Gesprächen, die Vermittlung fachkompetenter Unterstützung aus dem Beraterstab und gegebenenfalls die Koordination des Hilfesystems für von sexualisierter Gewalt betroffene Pfarreien.

(4) Der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt informiert über jeden ihm selbst oder durch einen anderen kirchlichen Rechtsträger ihm gemeldeten Vorfall sexualisierter Gewalt unverzüglich den Bischof. Ebenfalls informiert der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt den Bischof über den Abschluss eines bei einem kirchlichen Rechtsträger durchgeführten Verfahrens. In diesem Zusammenhang prüft er anhand der ihm zugeleiteten Unterlagen die Einhaltung der Vorschriften der BVerfO Missbrauch und teilt das Ergebnis seiner Überprüfung dem Bischof und auch dem kirchlichen Rechtsträger schriftlich mit.

(5) Außerdem ist der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt zuständig für die Entgegennahme und Bearbeitung von Anträgen auf Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde. Er bestätigt den Eingang des Antrags und leitet diesen zusammen mit einer Stellungnahme zur Plausibilität an die Zentrale Koordinierungsstelle beim „Büro für Fragen sexuellen Missbrauchs Minderjähriger im kirchlichen Bereich“ der Deutschen Bischofskonferenz weiter, deren Empfehlungen die Diözese regelmäßig folgt.

(6) Der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt erstellt jährlich eine anonymisierte statistische Auswertung der gemeldeten Fälle sexuellen Missbrauchs.

(7) Der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt bearbeitet die ihm gemeldeten Fälle entsprechend seiner Zuständigkeit selbstständig unter Hinzuziehung der Mitglieder des Beraterstabes.

9.4 Bischöfliche Präventionsbeauftragte im Bistum Essen

Die derzeitige Bischöfliche Präventionsbeauftragte im Bistum Essen ist Frau Dr. Andrea Redeker (siehe 8. Kontaktdaten der Ansprechpersonen im Bistum Essen). Ihre Aufgaben beschreibt die Präventionsordnung u.a. wie folgt:

1. „Beratung und Abstimmung bei der Entwicklung und Umsetzung von institutionellen Schutzkonzepten,
2. Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
3. Vernetzung mit kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
4. Organisation von Multiplikatoren- und Mitarbeiterschulungen,
5. Sicherstellung der Qualifizierung und Information der Präventionsfachkräfte gem. § 12 und Einladung zur regelmäßigen Reflexion und Weiterbildung,
6. Vermittlung von Fachreferent*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 Stabsabteilung Kommunikation des Bistums,
11. Fachlicher Austausch mit den beauftragten Ansprechpersonen zur Entgegennahme von Hinweisen sexualisierter Gewalt.“²⁰

9.5 Präventionsfachkraft

Die Präventionsfachkraft kann ein Mitarbeitender des Trägers sein, sie kann jedoch auch ein Ehrenamtlicher sein. Es können auch mehrere Träger eine Präventionsfachkraft haben. Sie soll den Träger unterstützen, die Präventionsordnung umzusetzen. Dafür benötigt sie umfangreiches Wissen über die Strukturen des Trägers. Der Träger ist verpflichtet, seine Präventionsfachkraft zu den entsprechenden Fortbildungen der Präventionsbeauftragten des Bistums zu schicken und Ressourcen zur Vernetzung zur Verfügung zu stellen.

Die Präventionsfachkraft übernimmt folgende Aufgaben:

- „kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Tätige darüber informieren,
- fungiert als Ansprechpartner/in für Mitarbeiter*innen sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,

²⁰ Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung PräVO) vom 01.05.2014

- unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes,
- bemüht sich um eine Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers,
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Kinder, Jugendliche und erwachsenen Schutzbefohlene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen,
- benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf,
- ist Kontaktperson vor Ort für den/die Präventionsbeauftragte/n der Diözese.“²¹

²¹ S. Kirchliches Amtsblatt für das Bistum Essen vom 14. April 2014

10. Gesprächsbeispiele zum Thema Sexualität

Mit den hier aufgeführten Arbeitshilfen sollen Beispiele aus der Praxis gegeben werden, wie man sich dem Thema mit Kindern und Jugendlichen in den verschiedenen Bereichen der Jugendhilfe nähern kann.

Sie sind nicht als unabänderliche Vorgaben zu verstehen, da jede Einrichtung für sich Instrumente und Formulierungen finden muss, die zur Klientel, zur eigenen Haltung und Tradition passen sollten. Die Beispiele sollen zudem im Rahmen der Partizipation dazu anregen, Kinder, Jugendliche und/oder Eltern bei der Erarbeitung von Umgangsformen mit Sexualität und zur Prävention vor Grenzverletzungen zu beteiligen.

Beispiel 1:

Beispiel für ein Gespräch mit Kindern in einer Jugendhilfeeinrichtung über das Thema Sexualität

Wichtige Information für Kinder:

Zwischen Männern und Frauen gibt es das wichtige Thema der Sexualität. Verschiedene Dinge, die bei der Sexualität vorkommen – wie zum Beispiel Zärtlichkeit und Liebe – werden von den Menschen als schön und angenehm empfunden. Das Wichtigste ist, dass beide – Mann und Frau, Mädchen und Jungen – es wollen und „Ja“ dazu sagen.

Leider ist es so, dass manchmal einer von beiden es möchte und der andere nicht. Dann ist es wichtig, dass man auch „Nein“ sagen kann.

Es geht dabei um Dinge wie:

wenn jemand mich einfach anschaut, wenn ich nackt bin;

wenn jemand sich mir einfach nackt zeigt;

wenn zu mir einfach jemand ins Badezimmer kommt, wenn ich darin bin;

wenn mich jemand berührt;

wenn mich jemand an Po und Scheide oder Penis anfasst;

wenn mich jemand küsst;

wenn jemand mir Bilder zeigt, auf denen andere Menschen Sex haben;

wenn ich jemand anderen an seinem Po, seiner Scheide oder seinem Penis anfassen, berühren oder streicheln soll;

Wenn ein Anderer eins von diesen Dingen mit Mir machen will, dann
sage ich sofort ganz laut „Nein“;
versuche ich wegzugehen;
wenn ich nicht weggehen kann, schreie ich laut um Hilfe;
mache ich andere Kinder oder Erwachsene auf mich aufmerksam;
sage ich es meinem Erzieher oder einem Freund/einer Freundin oder meinen Eltern.

Niemand darf die sexuellen Dinge, die wir oben genannt haben, machen, auch nicht Menschen, die wir normalerweise lieb haben und denen wir vertrauen.

Es gibt in den Gesetzbüchern auch Gesetze, in denen das deutlich aufgeschrieben ist, dass solche Dinge nicht mit dir gemacht werden dürfen.

Was außerdem noch wichtig ist:

Du kannst deinen Gefühlen vertrauen. Wenn du eine Berührung oder etwas anderes als unangenehm empfindest, darfst du das ruhig sagen.

Du weißt ja bereits, dass es gute Geheimnisse gibt und schlechte Geheimnisse. Wenn jemand trotzdem die Dinge von oben mit dir tut und dir dann verbietet, mit jemand anderem darüber zu sprechen, ist es ein schlechtes Geheimnis: Lass dich nicht dazu überreden oder dazu zwingen, ein schlechtes Geheimnis für dich zu behalten. Schlechte Geheimnisse darf man immer weitererzählen! Ganz bestimmt!

Wenn doch etwas passiert ist, was du nicht wolltest, hast du daran keine Schuld. Wenn ein Erwachsener etwas macht, was nicht richtig ist, so ist das seine Verantwortung und nicht deine. Vielleicht hast du jetzt noch eine Frage zu dem, was du hier gelesen hast. Trau dich, deine Erzieher*innen danach zu fragen. Es braucht dir nicht peinlich zu sein. Es ist in Ordnung und gut, über all diese Dinge, die wir hier aufgeschrieben haben, zu sprechen.

Und noch was:

Du hast zu Hause, in deiner Wohngruppe, aber auch in öffentlichen Einrichtungen Rechte (z.B.):

- Wenn du die Tür zu deinem Zimmer zumachst, sollten alle die rein wollen, anklopfen;
- Wenn du duschst oder zur Toilette gehst, darfst du das alleine machen;
- Wenn du dich umziehst, hast du das Recht darauf dies alleine zu tun;
- Du hast das Recht, „Nein“ zu sagen, wenn du in Ruhe gelassen werden möchtest oder dir eine Berührung zu viel ist.

Wenn du Lust hast, lass uns diese Liste bezogen auf den Umgang mit deinem Körper weiterführen!!!

Beispiel 2:

Beispiel für ein Gespräch mit Jugendlichen in einer Jugendhilfeeinrichtung über das Thema Sexualität

Jugendliche haben vielfach (aufgrund ihres Alters) ein hohes Interesse an allem, was mit Liebe und Sexualität zu tun hat. Deshalb besteht auch für sie (auch durch das Medium Internet) eine Gefahr missbraucht und/oder sexuell ausgebeutet zu werden.

Ein Gespräch mit Jugendlichen zu diesem Thema ist sicherlich nicht einfacher als mit Kindern. Dennoch benötigen auch Jugendliche ähnliche Hinweise.

Darüber hinaus sollten mit Jugendlichen im Rahmen von Partizipation Möglichkeiten besprochen werden, wie sie Sexualität gesund und sicher (er)leben können:

Fragen im stationären Bereich könnten sein:

- Darf ich mit meiner Freundin/meinem Freund alleine auf dem Zimmer sein?
- Was ist mit Partnerschaften im Rahmen der Gruppengemeinschaft?
- Wie kann ich mich vor den Blicken meiner Mitbewohner*innen schützen?
- Wie steht das Erzieherteam zum Thema Verhütung?

Und noch etwas: ein gesundes Misstrauen hilft, Missbrauchs- und Ausbeutungssituationen zu erkennen und ihnen entgegenzutreten.

11. Orientierungshilfen für das erste Gespräch mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen, die über sexuellen Missbrauch berichten

Regeln für die Gesprächsführung

Jedes Kind (jede/r Jugendliche, jede/r Erwachsene) hat sich gut überlegt, wen es anspricht, um über erlittenen sexuellen Missbrauch zu sprechen. Es hofft von ganzem Herzen, dass der/die Angesprochene versteht, was es sagen will, dass er/sie ihm glaubt und weiß, was jetzt zu tun ist. Und es hofft, dass der/die Angesprochene jetzt nicht schlecht von ihm denkt, denn es selbst fühlt sich schuldig und schämt sich.

Deshalb gilt:

- Ruhe bewahren! Zeit nehmen!
- Kein Schweigegebot akzeptieren! („Du weißt, dass ich Geheimnisse bewahren kann. Aber wenn du mir etwas erzählst, wobei ich dir helfen muss, muss ich auch Hilfe holen können.“)
- Ernst nehmen! Nicht in Frage stellen, sondern nachfragen.
 - Was ist passiert? Was hat er/sie gemacht? Was musstest du tun?
 - So lange fragen, bis Sie ungefähr verstanden haben, was passiert ist. Einzelheiten nicht erfragen. Wenn das Kind nicht mehr erzählen will, das Fragen einstellen.
 - **Wichtig:**
 - Keine geschlossenen Fragen, die eine Tat oder einen Täter*in vorgeben.
 - Keine Fragen nach dem Widerstand in der Situation. Das Kind würde das sofort als Schuldvorwurf verstehen.
 - Keine harten Aussagen gegen den/die Täter*in, weil keiner evtl. weiß, wie eng die Bindung des Kindes noch ist („Er/Sie ist manchmal ein richtiges Monster, aber manchmal auch richtig lieb“).
- Fragen Sie anschließend, wie es dem Kind jetzt geht, nachdem es erzählt hat, was es jetzt denkt.
- Misstrauen, Angst und Ambivalenz ernst nehmen! Sie sind ein Zeichen für die Gesundheit des Kindes.

- Dem Kind sagen, dass es ein tolles Kind ist! Es hat große Angst davor, dass es ablehnt wird, wenn alles bekannt wird.

Abschluss des Gespräches

Sexueller Missbrauch führt die Opfer immer in Ohnmacht und Hilflosigkeit. Darum ist es wichtig, dass sie, nachdem sie geredet haben, nicht wieder ohnmächtig einem Hilfeprozess ausgeliefert werden. Am Ende eines Gespräches wird immer mit dem Kind besprochen, was der/die Angesprochene jetzt tun wird!

Deshalb gilt:

- Erwartungen des Kindes (der Eltern/Bezugspersonen) an die Hilfe klären.
- Keine Aktionen hinter dem Rücken des Kindes! Wenn man sich entscheidet, gegen den Willen des Kindes zu handeln, erst das Kind informieren.
- Im Weiteren dafür sorgen, dass eine Person im Hilfesystem für das Kind zuständig bleibt!

12. Literatur und Links

Wenn Sie sich inhaltlich weiter mit dem Thema auseinandersetzen wollen, empfehlen wir diese Bücher:

Literatur

- Arbeitsgemeinschaft für Erziehungshilfe (Hrsg.):
Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Institutionen. Umgang mit Fehlverhalten von Fachkräften in Einrichtungen der Erziehungshilfe
Hannover 2004
- Jörg M. Fegert, Mechthild Wolff (Hrsg.):
Sexueller Missbrauch durch Professionelle in Institutionen. Prävention und Intervention - ein Werkbuch
Weinheim 2006
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren (Hrsg.):
Sexueller Missbrauch im Spannungsfeld der Institution
Köln 2001
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren (Hrsg.):
Kein Fall ist wie ein anderer. Therapeutische Hilfen für Kinder nach sexueller Misshandlung
Köln 2000
- Walter Krug / Helmut Schindler:
Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch
Katholische Jugendfürsorge Regensburg 2002
- H.Scholten:
Institutionelle Wachsamkeit. Vorwärtsverteidigung gegen Missbraucher und Grenzverletzer in pädagogischen Einrichtungen. Erfahrungen - Reaktionen – institutionalisierte Vorbeugung
In: Berner Schriftenreihe zur Kinder- und Jugendpsychiatrie, 1/2006, S. 151-160
- Johanniterjugend (Hrsg.):
Achtung! - Eine Arbeitshilfe gegen sexuellen Missbrauch im Jugendverband.
Berlin 2010
- Evangelische Jugendhilfe Ludwigsburg:
Arbeitshilfe „Und wenn es doch passiert...“?
Remseck am Neckar 2009
- Ursula Enders:
Zart war ich, bitter war's – Handbuch gegen sexuellen Missbrauch
Köln 2003
- Ursula Enders:
Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt
Köln 2007
- Ursula Enders:
Grenzen achten – Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen
Köln 2012

- Dirk Bange:
Handwörterbuch sexueller Missbrauch
Göttingen 2002
- Werner Tschan:
Missbrauchtes Vertrauen
Basel 2005
- Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.)
Kinder haben Rechte

Ausgewählte Links:

- **Online-Beratung der Caritas im Bistum Essen**

www.beratung-caritas-essen.de
- **Prävention sexualisierter Gewalt in (katholischen) Einrichtungen**

www.praevention-kirche.dbk.de

www.hilfe-missbrauch.de

www.beauftragte-missbrauch.de
- **Prävention sexualisierter Gewalt in (katholischen) Schulen, Internaten und Kindertageseinrichtungen**

www.praevention-bildung.dbk.de/

www.schulische-praevention.de
- **Zartbitter e. V.**

www.zartbitter.de
- **Wildwasser**

www.wildwasser.de
- **Tauwetter**

www.tauwetter.de
- **Donna Vita**

www.donnavita.de

- **Klick safe**

www.klicksafe.de

- **Verhaltenskodex, Merkblatt für Freizeiten und weitere Informationen
Bayerischer Jugendring**

www.bjr.de/themen/praevention-sexueller-gewalt.html

- **Informationen für Eltern zum sexuellen Missbrauch an Kindern
Bundesfamilienministerium**

www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=5810.html

- **Sexueller Missbrauch in Institutionen. Materialien, Medien, Literatur
Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz (AJS), Landesstelle NRW**

www.ajs.nrw.de/

Allgemeine Informationen:

- **Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und Vernachlässigung**

www.dgfpi.de/

- **Informationszentrum Kindesmisshandlung / Kindesvernachlässigung**

www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=53&Jump1=LINKS&Jump2=13

13. Anlagen

- Verfahrensordnung zum Umgang mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger sowie schutz- oder hilfsbedürftiger Erwachsener durch Kleriker, Ordensmitglieder, Mitarbeitende und Ehrenamtliche im pastoralen oder kirchlichen Dienst des Bistums Essen (BVerfO)
- Präventionsordnung (PrävO)
- Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung
- Verhaltenskodex des Bistums Aachen
- Verpflichtungserklärung gem. § 6 Abs. 3 der PrävO
- Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas (Überarbeitete Fassung Stand 27.01.2014)
- Checkliste Verfahrensordnung
- Checkliste zur Präventionsordnung und den Ausführungsbestimmungen

**Verfahrensordnung zum Umgang mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch
Minderjähriger sowie schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener
durch Kleriker, Ordensmitglieder, Mitarbeitende¹ und Ehrenamtliche
im pastoralen oder kirchlichen Dienst des Bistums Essen
(Bischöfliche Verfahrensordnung Missbrauch – BVerFO Missbrauch)**

Präambel

Die katholische Kirche verurteilt jeden sexuellen Missbrauch als Anwendung von Gewalt und Missbrauch von Macht. Sexueller Missbrauch ist eine Straftat und ein schweres Verbrechen an der Würde und Integrität des Menschen. Er bewirkt großes Leid bei den Opfern und bei ihren Angehörigen. Die Täter begehen eine schwere Sünde und werden schuldig. Durch solch gravierendes sexuelles Fehlverhalten von Klerikern und anderen im kirchlichen Dienst Beschäftigten wird zudem die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Botschaft nach innen und außen stark beschädigt und verdunkelt. Handelt es sich bei den Tätern um Geistliche und andere im kirchlichen Dienst Beschäftigte oder ehrenamtlich Tätige lösen solche Vergehen in deren Umfeld sowie in den Pfarreien oder kirchlichen Einrichtungen, in denen sie tätig sind oder denen sie angehören, Schmerz, Wut, Scham, Trauer und große Verunsicherungen aus.

Die Deutsche Bischofskonferenz hat die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen aus dem Jahre 2011 überarbeitet und fortgeschrieben und für die Dauer von fünf Jahren die „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ vom 26. August 2013 erlassen².

Aufgrund der neuen Leitlinien wird die nachfolgende Bischöfliche Verfahrensordnung Missbrauch - BVerFO Missbrauch erlassen:

Ziel der BVerFO Missbrauch ist, durch eine klare Regelung der Zuständigkeiten ein schnellstmögliches Reagieren bei Anschuldigungen zu erreichen, die Vorgehensweise und das Verfahren transparent darzulegen und dem seelischen Wohl des Opfers und dessen Familie besondere Beachtung zukommen zu lassen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese BVerFO Missbrauch 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 Gemeindeverbände sowie sonstige kirchliche Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Person des kanonischen Rechts.
- (2) Diese BVerFO Missbrauch findet auch Anwendung auf alle sonstigen vom Bischof als kirchlich anerkannte Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, caritativen, liturgischen und sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben und Unternehmungen der Diözese. Zu den sonstigen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-)Verbände, Stiftungen und Gesellschaften.
- (3) Diese BVerFO Missbrauch gilt in sachlicher Hinsicht für den Fall, dass tatsächliche Anhaltspunkte auf strafbare sexualbezogene Handlungen, sonstige sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen an Minderjährigen oder an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bekannt werden.

¹ Es wird die geschlechtsneutrale Formulierung verwendet. Soweit personenbezogene Bezeichnungen im Interesse der Lesbarkeit und Verständlichkeit in der männlichen Form stehen, wird diese Form verallgemeinernd verwendet und bezieht sich auf beide Geschlechter.

² KABl Essen 56 (2013), Nr. 100, S. 129-134

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Der Begriff sexueller Missbrauch im Sinne dieser BVerfO Missbrauch umfasst neben strafbaren sexualbezogenen Handlungen nach weltlichem und kirchlichem Recht auch sonstige sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen. Er betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- und hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung von sexuellem Missbrauch.
- (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)³, 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).
- (4) Sonstige sexuelle Übergriffe im Sinne dieser BVerfO Missbrauch 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 im Sinne dieser BVerfO Missbrauch 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 BVerfO Missbrauch sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeitende einschließlich ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung besteht.
- (7) Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser BVerfO Missbrauch sind alle Personen, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Dazu zählen auch Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte.
- (8) Bezüglich der im Sinne dieser BVerfO Missbrauch zu berücksichtigenden Handlungen bzw. Vorkommnisse können den beiden Rechtsbereichen des staatlichen und kirchlichen Rechts (vgl. § 2 Abs. 1 bis 3) unterschiedliche Betrachtungsweisen zugrunde liegen (zum Beispiel bzgl. des Kreises der betroffenen Personen, des Alters des Opfers oder der Verjährungsfrist). Den Bestimmungen beider Rechtsbereiche ist zu entsprechen.

³ Papst Johannes Paul II., Apostolisches Schreiben motu proprio datae *Sacramentorum sanctitatis tutela* [SST] vom 30. April 2001. Der in diesem Schreiben angekündigte normative Teil liegt in seiner geltenden Form als *Normae de gravioribus delictis* vom 21. Mai 2010 vor. [Diese Normen werden zitiert unter Nennung des entsprechenden Artikels und unter Zufügung des Kürzels für das Bezugsdokument: SST.]

§ 3 Meldepflicht und Verfahren

- (1) Jede im kirchlichen Dienst stehende Person sowie alle ehrenamtlich Tätigen sind verpflichtet, unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene des kirchlichen Rechtsträgers, bei dem sie beschäftigt bzw. ehrenamtlich tätig sind, über die Hinweise im Sinne von § 1 Abs. 3 (vgl. Begriffsbestimmungen in § 2 Abs. 2 bis 5), die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Der bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Kleriker, Ordensmitglieder, Mitarbeitende und Ehrenamtliche im pastoralen oder kirchlichen Dienst des Bistums Essen (Bischöflicher Beauftragter für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt) wird unverzüglich über den Hinweis informiert. Ebenso ist es möglich, sich bei Hinweisen direkt an den Bischöflichen Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt zu wenden, der dann wiederum den kirchlichen Rechtsträger im Sinne des § 1 Abs. 1 und 2 unverzüglich informiert.
- (2) Richtet sich der Vorwurf gegen einen Mitarbeitenden oder ehrenamtlich Tätigen eines kirchlichen Rechtsträgers, liegt die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen bei diesem. Jeder kirchliche Rechtsträger verfährt bei Hinweisen auf Handlungen nach § 1 Abs. 3 nach dem in seinem institutionellen Schutzkonzept nach § 3 der Präventionsordnung festgelegten Verfahren. Bis zur Inkraftsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes wendet der Rechtsträger diese BVerfO Missbrauch unmittelbar an. Es wird sichergestellt, dass Gespräche mit dem mutmaßlichen Opfer und dem Beschuldigten im Sinne der §§ 8, 8a und 8b geführt werden.
- (3) Richtet sich der Vorwurf gegen einen Kleriker (Priester oder Diakon), gegen einen Ordensangehörigen oder einen Mitarbeiter im pastoralen Dienst, liegt die Zuständigkeit für das Verfahren und die Gespräche im Sinne der §§ 8, 8a und 8b dieser BVerfO Missbrauch bei dem Bischöflichen Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt.
- (4) Gesetzliche Verschwiegenheitspflichten aber auch Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen Stellen (z. B. Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorsetzten sind zu beachten.
- (5) Unter Wahrung der Unverletzlichkeit des Beichtgeheimnisses besteht im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen Meldepflicht immer dann, wenn Gefahr für Leib und Leben droht sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein können.
- (6) Anonyme Anschuldigungen werden in der Regel nicht beachtet mit Ausnahme solcher, die tatsächliche Anhaltspunkte hinreichend beinhalten oder auf eine Gefahrenlage schließen lassen.

§ 4 Berücksichtigung von Zuständigkeiten

- (1) Der Ordinarius trägt Sorge dafür, dass andere informiert werden, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen: bei Klerikern, die einer anderen Diözese oder einem anderen Inkardinationsverband angehören, der Inkardinationsordinarius, bei Ordensangehörigen der zuständige Höhere Ordensobere.
- (2) Für das weitere Verfahren gelten für Kleriker die nachfolgend genannten Zuständigkeiten: Grundsätzlich sind zuständig der Ordinarius des Wohnsitzes der beschuldigten Person (vgl. can. 1408 CIC), der Ordinarius des Ortes, an dem die Straftat begangen worden ist (vgl. can. 1412 CIC) und der Inkardinationsordinarius der beschuldigten Person.
- (3) Der erstinformierte Ordinarius trägt dafür Sorge, dass unverzüglich eine Entscheidung darüber getroffen wird, wer das weitere Verfahren übernimmt.
- (4) Für Ordensangehörige, die im bischöflichen Auftrag tätig sind, ist der Diözesanbischof zuständig, der diesen Auftrag erteilt hat, unbeschadet der Verantwortung des Höheren Ordensoberen.
- (5) Soweit die Ordensangehörigen nicht mehr im bischöflichen Auftrag tätig sind, unterstützt der Diözesanbischof den Höheren Ordensoberen.

- (6) In anderen Fällen liegt die Zuständigkeit bei den jeweiligen Höheren Ordensoberen. Sie sind dringend gehalten, den örtlich betroffenen Diözesanbischof über tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in ihrem Verantwortungsbereich sowie über die eingeleiteten Schritte zu informieren.

§ 5 Bischöflicher Beauftragter für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt

- (1) Der Bischof beauftragt eine Person für die Prüfung von Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. (vgl. Begriffsbestimmungen in § 2 Abs. 1 – 7). Entsprechend ernennt der Bischof darüber hinaus mindestens einen Stellvertreter dieser Person des anderen Geschlechts. Die Beauftragungen erfolgen für die Dauer von drei Jahren. Wiederbestellung ist möglich. Der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt sowie dessen Vertreter dürfen nicht in leitender Verantwortung des Bistums und nicht in einem kirchlichen Dienstverhältnis stehen. Sie nehmen die Aufgabe ehrenamtlich wahr. Tatsächlich ihnen entstandene Kosten werden auf Nachweis erstattet. Der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt sowie dessen Vertreter werden im Amtsblatt und auf der Homepage des Bistums Essen veröffentlicht.
- (2) Richtet sich der Vorwurf gegen einen Kleriker (Priester oder Diakon), gegen einen Ordensangehörigen oder einen Mitarbeiter im pastoralen Dienst, liegt die Zuständigkeit für das Verfahren und die Gespräche im Sinne der §§ 8, 8a und 8b bei dem Bischöflichen Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt.
- (3) Richtet sich der Vorwurf gegen einen Mitarbeiter oder ehrenamtlich Tätigen eines kirchlichen Rechtsträgers, informiert der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt diesen. Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen liegt beim Rechtsträger. Dem kirchlichen Rechtsträger wird empfohlen, den Bischöflichen Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt hinzuzuziehen. Hierzu zählt unter anderem die Teilnahme an oder das Führen von Gesprächen, die Vermittlung fachkompetenter Unterstützung aus dem Beraterstab und gegebenenfalls die Koordination des Hilfesystems für von sexualisierter Gewalt betroffene Pfarreien.
- (4) Der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt informiert über jeden ihm selbst oder durch einen anderen kirchlichen Rechtsträger ihm gemeldeten Vorfall sexualisierter Gewalt unverzüglich den Bischof. Ebenfalls informiert der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt den Bischof über den Abschluss eines bei einem kirchlichen Rechtsträger durchgeführten Verfahrens. In diesem Zusammenhang prüft er anhand der ihm zugeleiteten Unterlagen die Einhaltung der Vorschriften der BVerfO Missbrauch und teilt das Ergebnis seiner Überprüfung dem Bischof und auch dem kirchlichen Rechtsträger schriftlich mit.
- (5) Außerdem ist der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt zuständig für die Entgegennahme und Bearbeitung von Anträgen auf Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde. Er bestätigt den Eingang des Antrags und leitet diesen zusammen mit einer Stellungnahme zur Plausibilität an die Zentrale Koordinierungsstelle beim „Büro für Fragen sexuellen Missbrauchs Minderjähriger im kirchlichen Bereich“ der Deutschen Bischofskonferenz weiter, deren Empfehlungen die Diözese regelmäßig folgt.
- (6) Der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt erstellt jährlich eine anonymisierte statistische Auswertung der gemeldeten Fälle sexuellen Missbrauchs.

- (7) Der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt bearbeitet die ihm gemeldeten Fälle entsprechend seiner Zuständigkeit selbstständig unter Hinzuziehung der Mitglieder des Beraterstabes.

§ 6 Beraterstab

- (1) Zur Beratung des Bischofs in Fragen zum Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger sowie schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener ist ein ständiger Beraterstab eingerichtet, den der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt leitet. Der Beraterstab unterstützt auch den Bischöflichen Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben.
- (2) Dem Beraterstab gehören neben dem Bischöflichen Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt, dessen Vertreter und dem Präventionsbeauftragten gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Essen insbesondere Frauen und Männer mit psychiatrischem, psychotherapeutischem, pastoralem sowie juristischem und kirchenrechtlichem Sachverstand und fundierter fachlicher Erfahrung und Kompetenz in der Arbeit mit minderjährigen und erwachsenen Opfern sowie Tätern sexuellen Missbrauchs an.
- (3) Die Mitglieder des Beraterstabes werden durch den Bischof für die Dauer von drei Jahren ernannt. Wiederbestellung ist möglich.

§ 7 Datenschutz

- (1) Die Regelungen des weltlichen und kirchlichen Datenschutzes sind zu beachten.
- (2) Diese BVerfO Missbrauch ist zugleich eine besondere kirchliche Rechtsvorschrift in Bezug auf personenbezogene Daten nach § 1 Abs. 3 der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO) in der jeweils geltenden Fassung, die den Vorschriften der KDO vorgeht. Soweit diese BVerfO Missbrauch datenschutzrechtlich nichts Spezifisches regelt, gilt die Anordnung über den kirchlichen Datenschutz in der jeweils geltenden Fassung.
- (3) Soweit das kanonische Recht Regelungen getroffen hat, finden diese Anwendung.
- (4) Nähere Regelungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten, die im Zuge einer Prüfung des Missbrauchsvorwurfs gegenüber Klerikern, Ordensangehörigen und Mitarbeitenden im pastoralen Dienst festgehalten werden, erlässt der Ordinarius.

§ 8 Gespräche

- (1) Alle Gespräche im Rahmen der Prüfung sind zu protokollieren, worüber zu Beginn eines jeden Gespräches zu informieren ist. Das Protokoll ist von allen Gesprächsteilnehmern zu unterzeichnen.
- (2) Sollte über den Inhalt des Protokolls kein Einvernehmen unter den Anwesenden herzustellen sein, haben alle Beteiligten das Recht zu Gegendarstellungen, die zum Vorgang zu nehmen sind.
- (3) Die Gespräche führt gemäß § 3 die zuständige Person der Leitungsebene des kirchlichen Rechtsträgers oder der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt unter Hinzuziehung mindestens einer weiteren Person.
- (4) Die Aufklärung des Sachverhalts und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden dürfen durch diese Gespräche nicht behindert werden.
- (5) Zu den Gesprächen steht es dem mutmaßlichen Opfer (ggf. seinen Eltern, Personensorgeberechtigten, seinem Betreuer) wie auch der beschuldigten Person frei, eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen. Dabei kann es sich auch um einen Rechtsbeistand handeln.

§ 8a Gespräch mit dem mutmaßlichen Opfer

- (1) Dem Schutz des mutmaßlichen Opfers und dem Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, wird besondere Beachtung beigemessen.
- (2) Auf die Verpflichtung, einen Missbrauchsverdacht nach § 10 Abs. 3 den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist zu Beginn des Gesprächs hinzuweisen. Ebenso ist in geeigneter Weise auf die Tragweite der Beschuldigung hinzuweisen.
- (3) Das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Eltern, Personensorgeberechtigten, Betreuer) wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.

§ 8b Gespräch mit der beschuldigten Person

- (1) Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit, Angaben verweigern zu können, informiert.
- (2) Auf die Verpflichtung, einen Missbrauchsverdacht gemäß § 10 Abs. 3 den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist hinzuweisen. Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.
- (3) Auch der beschuldigten Person gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Für sie gilt – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung.
- (4) Wenn Priester beschuldigt werden, sind sie darauf hinzuweisen, dass sie unter allen Umständen verpflichtet sind, das Beichtgeheimnis zu wahren (vgl. cc. 983 und 984 CIC). In den Fällen, bei denen sexueller Missbrauch mit einer Straftat gegen die Heiligkeit des Bußsakramentes (vgl. Art. 4 SST) verbunden ist, darf der Name des mutmaßlichen Opfers nur mit dessen ausdrücklicher Zustimmung der beschuldigten Person genannt werden (vgl. Art. 24 § 1 SST).
- (5) Nach Abschluss der Anhörung eines Klerikers leitet der Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt das Ergebnis der Anhörung mit einer Empfehlung zum weiteren Vorgehen dem Bischof zu. Hierunter fällt insbesondere die Feststellung aller an den Anhörungsgesprächen beteiligten Personen, ob nach ihrer Ansicht tatsächliche Anhaltspunkte auf sexuellen Missbrauchs Minderjähriger bzw. schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener vorliegen.

§ 9 Konsequenzen aus den Gesprächen

- (1) Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, hat dies in der Regel die Freistellung vom Dienst, Fernhalten vom Dienstort bzw. Arbeitsplatz, Fernhalten von Tätigkeiten, bei denen Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene gefährdet werden könnten, zur Folge.
- (2) Unter Beachtung der kirchen- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen entscheidet hierüber bei Klerikern, Ordensangehörigen oder Mitarbeitenden im pastoralen Dienst der Bischof, bei Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich Tätigen der zuständige Dienstvorgesetzte.
- (3) Über diese Konsequenzen wird das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Eltern, Personensorgeberechtigten, Betreuer) informiert.

§ 10 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden und anderen zuständigen Behörden

- (1) Kontaktperson zu den staatlichen Strafverfolgungsbehörden ist für Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeitende im pastoralen und kirchlichen Dienst des in § 1 Abs. 1 genannten kirchlichen Rechtsträgers der Justitiar des Bistums Essen.
- (2) Andere Rechtsträger sind gehalten, eine Kontaktperson zu den staatlichen Strafverfolgungsbehörden zu benennen. Auf Wunsch des kirchlichen Rechtsträgers wird der Justitiar des Bistums Essen unterstützend tätig.

- (3) Soweit tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vorliegen, leitet die Kontaktperson die Informationen an die staatliche Strafverfolgungsbehörde weiter.
- (4) Die Pflicht zur Weiterleitung entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies trotz entsprechender Belehrung dem ausdrücklichen, schriftlich dokumentierten Wunsch des mutmaßlichen Opfers entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer (ggf. seinen Eltern, Personensorgeberechtigten, Betreuer) zu unterzeichnen ist.
- (5) Die Strafverfolgungsbehörden sind in jedem Fall einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

§ 11 Kirchenrechtliche Voruntersuchung gemäß can. 1717 § 1 CIC

- (1) Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch einen Kleriker vor, leitet der Ordinarius gemäß can. 1717 § 1 CIC per Dekret eine kirchenrechtliche Voruntersuchung ein und beauftragt einen Untersuchungsrichter.
- (2) Besteht die Gefahr, dass die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden behindert wird, wird die kirchenrechtliche Voruntersuchung ausgesetzt.
- (3) Das Ergebnis der kirchenrechtlichen Voruntersuchung fasst der Untersuchungsrichter in einem Bericht an den Ordinarius zusammen. Die Voruntersuchungsakten sind gemäß can. 1719 CIC zu verwahren.
- (4) Bestätigt die kirchenrechtliche Voruntersuchung den Verdacht sexuellen Missbrauchs, informiert der Ordinarius gemäß Art. 16 SST die Kongregation für die Glaubenslehre, und zwar in allen Fällen, die nach dem 30. April 2001 zur Anzeige gebracht worden sind, und insofern der Beschuldigte noch am Leben ist, unabhängig davon, ob die kanonische Strafklage durch Verjährung erloschen ist oder nicht. Diese Information geschieht unter Verwendung eines Formblattes der Kongregation, unter Übersendung einer Kopie der Voruntersuchungsakten und unter Beifügung eines Votums des Ordinarius. Allein Sache der Kongregation ist es zu entscheiden, wie weiter vorzugehen ist: ob sie gegebenenfalls die Verjährung aufhebt (Art. 7 § 1 SST), ob sie die Sache an sich zieht (Art. 21 § 2 n. 2 SST), ob die Entscheidung mittels eines gerichtlichen (Art. 21 § 1 SST) oder eines außergerichtlichen Strafverfahrens auf dem Verwaltungswege (Art. 21 § 2 n. 1 SST) getroffen werden soll.
- (5) Bei Ordensangehörigen, unabhängig davon, ob es sich bei ihnen um Kleriker handelt, ist es Sache des Höheren Ordensoberen, das kirchenrechtliche Voruntersuchungsverfahren einzuleiten (can. 695 § 2 CIC).

§ 12 Information der Öffentlichkeit

- (1) Um zusätzlichen Schaden für die Opfer und eine ungerechtfertigte Diskriminierung der Täter zu vermeiden, wird eine Ausgewogenheit zwischen der Transparenz und dem Persönlichkeitsschutz der Beteiligten angestrebt.
- (2) Der kirchliche Rechtsträger stellt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Information der Öffentlichkeit sicher.
- (3) Auf Wunsch berät die Stabsabteilung Kommunikation des Bistums oder die Pressestelle des Spitzen- bzw. Dachverbandes den Rechtsträger in diesen Fällen.
- (4) Wird gegen einen Kleriker nach Durchführung eines entsprechenden Verfahrens rechtskräftig ein Strafdekret oder ein kirchliches Strafurteil erlassen, so werden die für den Status und die Amtsausübung relevanten Sanktionen im Amtsblatt veröffentlicht.

§ 13 Hilfen für das Opfer

- (1) Das Opfer und seine Angehörigen werden durch die Diözese bzw. den betroffenen Rechtsträger über seelsorgliche bzw. therapeutische Hilfen informiert. Auf Wunsch werden Hilfen vermittelt.
- (2) Unabhängig davon, ob die beschuldigte Person verstorben ist oder/und Verjährung eingetreten ist, kann das Opfer die Hilfe im Sinne des § 13 Abs. 1 in Anspruch nehmen oder/und „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“ über den Bischöflichen Beauftragten für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt beantragen.
- (3) Für die Entscheidung über die Gewährung von konkreten Hilfen ist der Ordinarius bzw. der Rechtsträger für je seinen Bereich zuständig.

§ 14 Konsequenzen für den Täter

- (1) Gegen Mitarbeitende im kirchlichen Dienst, die Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sexuell missbraucht haben, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen vorgegangen. Die betreffende Person wird nicht mehr in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im kirchlichen Bereich eingesetzt.
- (2) Die Rückkehr eines Klerikers in den Seelsorgedienst ist - unter Beachtung der gegen ihn verhängten Strafen - auszuschließen, wenn dieser Dienst eine Gefahr für Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene darstellt oder ein Ärgernis hervorruft.
- (3) Bei Klerikern, die Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sexuell missbraucht haben, wird zur Risikoabschätzung generell ein forensisch-psychiatrisches Gutachten eingeholt. Täter, bei denen eine behandelbare psychische Störung vorliegt, sollen sich einer Therapie unterziehen.
- (4) Es obliegt dem Ordinarius, dafür Sorge zu tragen, dass die von ihm verfügten Beschränkungen oder Auflagen eingehalten werden. Das gilt bei Klerikern auch für die Zeit des Ruhestands.
- (5) Bei einem des sexuellen Missbrauchs gemäß can. 1395 § 2 CIC überführten Mitglied einer Ordensgemeinschaft ist gemäß can. 695 § 1 CIC der Höhere Ordensobere zuständig.
- (6) Wird ein Kleriker oder Ordensangehöriger, der strafbare sexualbezogene Handlungen im Sinne von § 3 begangen hat, innerhalb der Diözese versetzt und erhält er einen neuen Vorgesetzten, wird dieser über die besondere Problematik und eventuelle Auflagen unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften schriftlich informiert. Bei Versetzung oder Verlegung des Wohnsitzes in eine andere Diözese wird der Diözesanbischof, in dessen Jurisdiktionsbereich der Täter sich künftig aufhält, entsprechend der vorstehenden Regelung in Kenntnis gesetzt. Gleiches gilt für Ruhestandsgeistliche.
- (7) Bei Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst, die ihren Arbeitsbereich beim selben Rechtsträger wechseln, ist der neue Fachvorgesetzte unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften in geeigneter Weise zu informieren.
- (8) Diese Informationspflicht gilt auch für die nicht strafbaren sexualbezogenen Handlungen, die in § 2 Abs. 3 und 4 genannt sind.

§ 15 Falsche Verdächtigung oder Anklage

Im Falle einer erwiesenen falschen Verdächtigung oder Anklage werden die Freistellung vom Dienst und gegebenenfalls weitere Auflagen durch den Bischof bzw. den Rechtsträger sofort aufgehoben. Mit der betroffenen Person ist zu klären, in welcher Form die Rehabilitation erfolgen kann und in welcher Form dabei die Öffentlichkeit informiert wird.

§ 16 Spezielle präventive Maßnahmen

Die Bestimmungen der Präventionsordnung gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen im Bistum Essen in ihrer jeweiligen Fassung sind vollumfänglich zu beachten.

§ 17 Inkrafttreten

Diese BVerfO Missbrauch tritt hiermit befristet für die Dauer von fünf Jahren in Kraft. Sie wird vor Verlängerung ihrer Geltungsdauer einer Überprüfung unterzogen. Gleichzeitig tritt hiermit die Verfahrensordnung bei sexuellem Missbrauch Minderjähriger durch Geistliche, Ordensmitglieder im Gestellungs- oder Beauftragungsverhältnis, Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sowie durch im kirchlichen Bereich ehrenamtlich tätige Personen im Bistum Essen vom 3. Dezember 2010 (KABl Essen 53 (2010) Nr. 160, S. 208-213) außer Kraft.

Essen, den 1. Oktober 2014

+ 
+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen



Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung PräVO)

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 (KABI Essen 56 (2013) Nr. 100, S. 129-134).

Ebenfalls am 26. August 2013 hat die Deutsche Bischofskonferenz die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt aus dem Jahr 2010 fortgeschrieben (KABI Essen 56 (2013) Nr. 101, S. 135ff).

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 die Diözese Essen, 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).

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

Bei in anderen (Erz-)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 Beschwerdewege für die Minderjährigen sowie die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, für die Eltern bzw. Personensor-

3/6

geberechtigten sowie den im § 2 Absatz 7 genannten Personenkreis zu beschreiben. Darüber hinaus sind interne und externe Beratungsstellen zu benennen.

§ 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,
 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 hilfebedürftigen Erwachsenen (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 Stabsabteilung Kommunikation des Bistums,
11. Fachlicher Austausch mit den beauftragten Ansprechpersonen zur Entgegennahme von Hinweisen sexualisierter Gewalt.

§ 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.

V. Schlussbestimmungen

§ 14 Ausführungsbestimmungen

Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar.

§ 15

5/5

Inkrafttreten

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

(2) Gleichzeitig tritt die Präventionsordnung vom 21. März 2011 (KABl Essen 54 (2011) Nr. 43, S.51-54) außer Kraft.

Essen, den 14. April 2014

+ 

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen



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 (Ausführungsbest. PräVO)

Gemäß § 14 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung – PräVO) (KABl Essen 57 (2014), Nr. 41, S. 59) werden zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Präventionsordnung folgende Ausführungsbestimmungen erlassen:

I. Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept¹

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 dem Präventionsbeauftragten der Diözese zuzuleiten.

II. Ausführungsbestimmungen zu § 5 PräVO erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

¹ Seitens der Präventionsbeauftragten in den nordrhein-westfälischen (Erz-)Diözesen werden für die verschiedenen Arbeitsfelder Modelle von institutionellen Schutzkonzepten unter Einbeziehung von Spitzen- bzw. Dachverbänden entwickelt und den kirchlichen Rechtsträgern zur Unterstützung ihrer eigenen Entwicklungsmaßnahmen als Orientierung zur Verfügung gestellt werden. Diese beinhalten auch Arbeitshilfen für die Risikoanalyse. Die Modelle müssen auf die jeweilige Situation hin entsprechend angepasst werden.

² Soweit personenbezogenen Bezeichnungen im Interesse der Lesbarkeit und Verständlichkeit im Folgenden in der männlichen Form stehen, wird diese Form verallgemeinernd verwendet und bezieht sich auf beide Geschlechter.

1. Die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses enthält die Bescheinigung der beruflichen Tätigkeit, die zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt. Die anfallenden 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.
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.

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.

³ Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für nebenberuflich und ehrenamtlich tätige Personen in: Empfehlungen der Landesjugendämter Westfalen Lippe und Rheinland, der kommunalen Spitzenverbände NRW und des landeszentralen Arbeitskreises der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit (G 5) zu den Vereinbarungen zwischen den Trägern der freien und öffentlichen Jugendhilfe in NRW zu den Führungszeugnissen gemäß § 72a SGB VIII bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendförderung;
 Prüfraster als Empfehlung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei Jugendverbänden – Enthalten als Anlage 2 in der Arbeitshilfe zum Einsatz und Umgang mit Erweiterten Führungszeugnissen des BDKJ NRW. Entsprechende Prüfschemata sind auf der Homepage www.praevention.bistum-essen.de hinterlegt.

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 (KABl Essen 54 (2011) Nr. 43, S. 55) 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 der Diözese zur Entgegennahme von Hinweisen sexualisierter Gewalt bekannt gemacht sind.
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 Verfahrensordnung zum Umgang mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch

Minderjähriger sowie schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Geistliche, Ordensmitglieder, Mitarbeitende und Ehrenamtliche im pastoralen oder kirchlichen Dienst des Bistums Essen (Verfahrensordnung Missbrauch – VerfO Missbrauch) in ihrer jeweiligen Fassung 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. Personensorgeberechtigte 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 Stabsabteilung Kommunikation der Diözese oder die Pressestelle 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.
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.
 - 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 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;
 - ist Kontaktperson vor Ort für den Präventionsbeauftragten der 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 zu §§ 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 und 13 der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen (Präventionsordnung) in der bisher geltenden Fassung (KABl Essen 54 (2011) Nr. 105, S. 156; KABl Essen 55 (2012) Nr. 46, S. 70-73 und Nr. 109, S. 196f treten zum gleichen Zeitpunkt außer Kraft.

Essen, den 14. April 2014



Klaus Pfeffer
Generalvikar

Aus dem Bistum Aachen liegt ein Verhaltenskodex vor, der alle geforderten Elemente enthält und somit eine wertvolle Arbeits- bzw. Diskussionsgrundlage bietet und einen Standard setzt, der in den NRW-(Erz-)Diözesen von den Bischöflichen Präventionsbeauftragten gegen sexualisierte Gewalt gefordert wird.

Verhaltenskodex Bistum Aachen

Das Bistum Aachen bietet Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Wissen und der Schaffung von kurzen Beschwerdewegen. Vor allem aber gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner für das Bistum Aachen, meines Verbandes oder meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
6. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Auf der Basis dieser Grundhaltung sollen konkrete Verhaltensregeln für die jeweiligen Arbeitsbereiche festgelegt werden. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent sein.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können.

Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d.h. der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Verbale Interaktion soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können eine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung nicht ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, um Kinder und Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zu teil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

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

Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und für den Betroffenen plausibel sind.

Verpflichtungserklärung
gemäß § 7 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen
und
schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Aachen

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden

Name, Vorname

Anschrift

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit:

Erklärung

Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten.

Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

_____, den _____

Unterschrift

Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch¹ sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas

Überarbeitete Fassung Stand 27.01.2014

- I. Empfehlungen zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch**
- II. Empfehlungen zum Vorgehen bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch**
- III. Empfehlungen zum Umgang mit länger zurückliegenden Fällen**

Einführung

Der Deutsche Caritasverband (DCV) unterstützt die Dienste und Einrichtungen der Caritas in ihrer Verantwortung, dass die ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und jungen Männer sowie die erwachsenen Schutzbefohlenen in ihrer Würde und ihrem Wohl geachtet und geschützt werden. Dazu gehört auch der Schutz vor sexuellem Missbrauch. Sexueller Missbrauch verletzt die Integrität und Menschenwürde der Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen schwer und gefährdet ihre gesunde leibliche und seelische Entwicklung. Für die Betroffenen und ihre Angehörigen hat er oft massive Folgeproblematiken – insbesondere wenn sie in dieser Situation nicht geschützt werden und keine Unterstützung bei der Aufarbeitung der Missbrauchserfahrungen erhalten. Kinder und Jugendliche sollen in den Diensten und

¹ In Anlehnung an das Strafgesetzbuch (13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“) wird im Folgenden der (Ober-)Begriff „sexueller Missbrauch“ benutzt. Dabei ist dem DCV bewusst, dass im Fachdiskurs auch andere (Ober-)Begriffe verwendet werden.

Herausgegeben von
Deutscher Caritasverband e.V.
Vorstand

Kontakt:
Marianne Schmidle, Referat Kinder, Jugend, Familie, Generationen, Telefon 0761 200-222, marianne.schmidle@caritas.de

Einrichtungen der Caritas „vorbildliche“ Menschen antreffen, denen sie vertrauen können und von denen sie als Persönlichkeiten respektiert und unterstützt werden. Menschen, die sexuellen Missbrauch erlebt haben, müssen Schutz erfahren, bei der Aufarbeitung unterstützt und auf dem Weg der Heilung begleitet werden.

Die hiermit vorliegenden Empfehlungen konkretisieren die „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ sowie die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ für die Caritas und ihre Einrichtungen und Dienste. Die Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes gelten für alle Träger caritativer Dienste und Einrichtungen. Sie sind Ausdruck des spezifischen Blickwinkels der verbandlichen Caritas. Sie sollen den Leitungspersonen und Mitarbeiter(inne)n eine Orientierung bieten, um ihrer Verantwortung für die Prävention gegen und die Interventionen bei sexuellem Missbrauch gerecht werden zu können.² Die Leitlinien und Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz gelten als Grundlage ebenfalls für alle caritativen Rechtsträger.

Prävention gegen sexuellen Missbrauch in den Diensten und Einrichtungen der Caritas muss bedeuten, eine Kultur des Hinsehens, des Respekts, der Wertschätzung und der Achtung von Nähe und Distanz bzw. persönlicher Grenzen zu schaffen, zu bewahren und zu fördern. Ziel der präventiven Arbeit ist es, am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken. Dabei geht es um mehr als nur isolierte Maßnahmen: es geht um ein Umdenken im Umgang mit Kindern und Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, aber auch um ein Umdenken im Umgang mit allen Verantwortlichen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas.

Präventive Maßnahmen richten sich zum einen gegen sexuellen Missbrauch Minderjähriger und anderer Schutzbefohlener durch Mitarbeiter(innen) der Dienste und Einrichtungen. Gleichzeitig muss die Aufmerksamkeit der verantwortlichen Mitarbeiter(innen) auch solchen sexuellen Übergriffen gelten, die von anderen Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen ausgehen.³ Darüber hinaus müssen die Mitarbeiter(innen) der Dienste und Einrichtungen auch die Gewalt in den Blick nehmen, die Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen von Dritten andernorts - wie zum Beispiel im familiären Umfeld - zugefügt wird. Das Gefährdungspotential durch die neuen Medien ist in der Präventionsarbeit altersangemessen zu berücksichtigen.

Um sexuellem Missbrauch vorzubeugen, braucht es Strukturen und Regeln. Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein. Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören auch die Kinder und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen selbst. Der Träger von Einrichtungen und Diensten erstellt im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich ein einrichtungsspezifisches Präventionskonzept. Die Ausgestaltung eines sol-

² Weitführendes Material zum Thema finden Sie unter: <http://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellemissbrauch/>

³ Der DCV regt an, dass hierzu eigene Empfehlungen von den einschlägigen Fachverbänden des DCV erarbeitet werden.

chen Präventionskonzepts soll in Abstimmung mit den Präventionsbeauftragten des (Erz-) Bistums erfolgen. Die Träger sind dafür verantwortlich, dass umfassende Konzepte zur Prävention (weiter-)entwickelt und durch geeignete Maßnahmen umgesetzt werden, so dass präventive Strukturen entstehen und ausgebaut werden.

Unabdingbar sind Schulungen und die besondere Qualifizierung von Mitarbeiter(innen). Wissensvermittlung und die Stärkung von Handlungskompetenzen sind Voraussetzungen dafür, dass sie ihren Aufgaben und Pflichten nachkommen und die ihnen anvertrauten Menschen - soweit möglich - vor sexuellem Missbrauch schützen können.

Begrifflichkeit

Die Empfehlungen beziehen sich auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt („Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB) soweit sie an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen (z.B. Menschen mit Behinderungen) begangen werden. Sie beziehen sich auch auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im erzieherischen sowie im betreuenden, pflegerischen oder im medizinischen Umgang mit Schutzbefohlenen eine Grenzüberschreitung darstellen.

Dies betrifft alle sexuellen Handlungen an Kindern unter 14 Jahren sowie sexuelle Handlungen an Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der Schutzbefohlenen erfolgen. Stets handelt es sich um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft sowie sozialem Status. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität, die es ihr gestattet, den Ablauf eines sozialen Kontaktes einseitig in ihrem Interesse zu gestalten und dabei zum Beispiel mit Belohnung (emotionaler Zuneigung und/oder Geschenken) oder mit Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt) auf das jeweilige Verhalten der anderen Person zu reagieren.

In einigen Fällen sind sexuelle Übergriffe ein systematisches Vorgehen zur Vorbereitung weiterer Formen sexuellen Missbrauchs („Grooming“). Sie gehören dann zu den typischen Strategien, mit denen insbesondere erwachsene Täter und Täterinnen testen, inwieweit sie ihre Opfer und/oder deren familiäres, soziales oder berufliches Umfeld manipulieren und gefügig machen können. Sexuell übergriffige Menschen handeln nicht zufällig oder aus Versehen, sondern gezielt. Ihre sexuellen Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch die Massivität und/oder Häufigkeit der nonverbalen oder verbalen Grenzüberschreitungen.

Die Betroffenen sind aufgrund des bestehenden Machtgefälles meist nicht in der Lage, ohne Unterstützung für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten. Erschwerend kommen häufig eigene Scham- und Schuldgefühle und oftmals ein bestehendes Vertrauensverhältnis zur Person des Täters bzw. der Täterin hinzu. Handelt es sich bei dem Täter oder der Täterin um eine(n) angesehene(n) und/oder beliebte(n) Mitarbeiter(in) oder Kollegen/Kollegin, schwächt dies die unterlegene Position des Betroffenen noch zusätzlich. Die Verantwortung für den Schutz von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen liegt deshalb bei den Mitarbeiter(inne)n.

Erwachsene Schutzbefohlene im Sinne dieser Empfehlungen sind gebrechliche oder kranke Personen sowie Menschen mit Behinderung, gegenüber denen Mitarbeiter(innen) eine besondere Sorgepflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung für sexuelle Übergriffe besteht.

I. Empfehlungen zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch

Risikoanalyse

Um ein stimmiges einrichtungsspezifisches Präventionskonzept erarbeiten zu können, ist zunächst eine Risikoanalyse durchzuführen. Die Risikoanalyse ist ein Instrument, sich über Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu werden. Sie bildet die Grundlage für die Entwicklung bzw. Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen oder strukturellen Veränderungen. Träger setzen sich mit ihren eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander. Im Sinne einer Bestandsaufnahme wird überprüft, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die sexuellen Missbrauch ermöglichen oder sogar begünstigen.

Einrichtungsspezifisches Präventionskonzept

Alle Dienste und Einrichtungen müssen sich mit der Problematik sexuellen Missbrauchs befassen, um den bestehenden Risiken von sexuellen Übergriffen durch berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter(innen) oder Personen, die in engem täglichen Kontakt mit den Schutzbefohlenen stehen, vorzubeugen.

Es ist Teil einer wirksamen Präventionsarbeit, wenn sich Mitarbeiter(innen) und Rechtsträger der Dienste und Einrichtungen selbst mit dem Thema und mit strukturell bedingten Gefährdungsmomenten auseinandersetzen, um gemeinsam mit allen Beteiligten zu verbindlichen Haltungen und Standards gegenüber sexuellem Missbrauch zu kommen und ein geeignetes einrichtungsspezifisches Präventionskonzept zu erarbeiten. Bei der Erstellung eines Präventionskonzeptes ist vor Ort Kontakt zu Fachberatungsstellen oder Experten aufzunehmen, die schwerpunktmäßig zum Thema sexueller Missbrauch arbeiten und die den Prozess professionell begleiten können. Es sollte eng mit den Präventionsbeauftragten des (Erz-)Bistums zusammengearbeitet werden.

Zudem ist das einrichtungsspezifische Präventionskonzept partizipativ zu entwickeln. Dafür ist neben der Beteiligung von Fachleuten auch eine angemessene Beteiligung von Kindern und Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen sowie Eltern bzw. Personensorgeberechtigten notwendig. Zur Partizipation und Prävention gehört auch, das Thema „Sexueller Missbrauch“ in der Eltern- und Angehörigenarbeit aufzugreifen.

Im Präventionskonzept der Dienste und Einrichtungen ist zu verdeutlichen, dass auf der Grundlage der UN-Kinderrechtskonvention, der UN-Behindertenrechtskonvention sowie der Charta der Rechte von alten und hilfebedürftigen Menschen gehandelt wird.

Insbesondere in der Kinder- und Jugendhilfe ist es sinnvoll, dass das Präventionskonzept auch ein an der Prävention und an aktivem Kinder- und Jugendschutz orientiertes Konzept der Sexualpädagogik umfasst. Dabei ist wichtig, dass Sexualität nicht erstmalig oder ausschließlich im Zusammenhang mit sexuellem Missbrauch thematisiert wird. Kinder und Jugendliche sind so zu fördern und zu stärken, dass sie sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen als Unrecht erkennen und sich leichter mitteilen können, wenn sie sexuellen Missbrauch erlebt haben.

Zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen sind geeignete Verfahren der Beteiligung und der Beschwerde sowie ein beteiligungs- und beschwerdefreundliches Klima mit internen und externen Beschwerdemöglichkeiten zu entwickeln.

Der Träger und die Einrichtungsleitung sind verantwortlich für die Aufnahme der Prävention in das Qualitätsmanagement der Einrichtung.

I.a) Personalakquise, Personalentwicklung, Personalführung

1. Der Träger und die Einrichtungsleitung stellen sicher, dass die Prävention gegen und der Umgang mit sexuellem Missbrauch in ihren Konzeptionen zum Personalmanagement berücksichtigt werden.
2. Der Träger und die Einrichtungsleitung tragen für ein Klima Sorge, in dem Machtstrukturen reflektiert, die Grenzen Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener geachtet und Grenzüberschreitungen ohne Angst vor emotionalen oder anderen Sanktionen angesprochen werden können. Die Mitarbeiter(innen) sollen Fragen und Wahrnehmungen zu sexuellem Missbrauch offen bei Teambesprechungen thematisieren können. Bei Wahrnehmungen hinsichtlich auffälligen Verhaltens von Kolleg(inn)en ist allerdings eine Thematisierung im Team nicht angebracht. In dieser Situation ist die Leitung bzw. die zuständige von der Einrichtung benannte interne Vertrauensperson oder eine externe Ansprechperson einzubeziehen.
3. Im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in weiterführenden Mitarbeitergesprächen sind die dienstlichen Vorgaben zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und die Sanktionen bei Verstößen anzusprechen. Auf Verhaltensregeln (Verhaltenskodex) der Einrichtung sowie das interne und externe Beschwerdemanagement muss hingewiesen werden. Es muss klargestellt werden, dass beobachtete Grenzverletzungen zu melden sind.
4. Die Einarbeitung muss so gestaltet sein, dass den Mitarbeiter(inne)n die Standards des Dienstes oder der Einrichtung und die Verhaltensregeln zum professionellen Handeln in der Einrichtung bekannt sind.
5. Die Träger der Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe tragen die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen beauftragt werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Personen, die im Rahmen ihrer haupt- und nebenamtlichen oder eh-

renamtlichen Tätigkeit Kinder und Jugendliche betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben können, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden sind.

6. Bei der Einstellung von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter(inne)n, die in direktem Kontakt mit Minderjährigen stehen und von Führungskräften ist ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen. Für den Einsatz von freien Mitarbeiter(inne)n, Ehrenamtlichen und Kurzzeitpraktikanten wird je nach Aufgabe und Einsatz im Einzelfall durch die Einrichtungsleitung geprüft, ob ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis oder eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt werden muss. Hierbei sind Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen zu berücksichtigen. Die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses ist bei Personen, die im Rahmen ihrer haupt- und nebenamtlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit erwachsene Schutzbefohlene betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben, aufgrund der Gesetzeslage zurzeit nicht möglich. In diesen Fällen sollte eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt werden.
7. Fortbildungen, die befähigen, verschiedene Formen des sexuellen Missbrauchs frühzeitig wahrzunehmen und adäquate Handlungsschritte zu ergreifen, sind für alle Ebenen verpflichtend.

I.b) Organisation und Struktur

1. Der Träger und die Einrichtungsleitung sind dafür verantwortlich, dass in der Einrichtung Strukturen bestehen, die Gefährdungsmomente minimieren (z.B. Partizipationsformen, Schutz der Intimsphäre, Verfahren zum Umgang mit tatsächlichen Anhaltspunkten eines Missbrauchs).
2. Klare Verhaltensregeln müssen für den jeweiligen Arbeitsbereich definiert sein, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur zwischen den Mitarbeiter(inne)n und den Betreuten sicherstellen. Diese Verhaltensregeln werden kontinuierlich überprüft und verbessert. Die Verhaltensregeln sind im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ zu erstellen. Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sollen angemessen in die Entwicklung der Verhaltensregeln eingebunden werden. Die Verhaltensregeln werden von Mitarbeiter(inne)n sowie ehrenamtlich Tätigen durch Unterzeichnung anerkannt. Die Unterzeichnung der Verhaltensregeln ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Allen Mitarbeiter(inne)n sind die Sanktionen bei Nichteinhaltung bekannt zu machen. Darüber hinaus sind die Verhaltensregeln vom Träger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
3. Die Dienste und Einrichtungen bauen spezielle interne Vertrauenspersonen zur Präven-

tion gegen und Intervention bei sexuellen/m Missbrauch auf. Diese werden für diese Aufgabe geschult. Die internen Vertrauenspersonen sind in den Einrichtungen und Diensten Ansprechpartner(innen) im Rahmen des internen Beschwerdemanagements. Zudem schaffen sie in der Einrichtung eine Sensibilität und Kommunikationskultur zu dem Thema sexueller Missbrauch. Sie unterstützen die Einrichtungsleitung bei der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung des Präventionskonzeptes sowie bei der Qualitätsentwicklung in diesem Themenbereich. Mehrere Dienste und Einrichtungen können gemeinsam eine Vertrauensperson benennen. Die praktische Umsetzung hängt von der jeweiligen Struktur der Organisation ab. Es ist sicherzustellen, dass sowohl eine Frau als auch ein Mann als Vertrauenspersonen benannt werden. Name und Anschrift der Vertrauenspersonen werden auf geeignete Weise bekannt gemacht, beispielsweise auf der Internetseite der Dienste und Einrichtungen.

4. Grundsätzlich sollen die Dienste und Einrichtungen sowohl ein internes als auch ein externes Beschwerdemanagement vorhalten. Über das interne als auch das externe Beschwerdemanagement sind alle Schutzbefohlenen, deren Personensorgeberechtigte sowie die Mitarbeiter(innen) zu informieren. Die Gesamtverantwortung für das Beschwerdemanagement liegt bei der Leitungsebene. Im Rahmen des internen Beschwerdemanagements haben die internen Vertrauenspersonen die Aufgabe, Hinweise zu sexuellen Übergriffen von Betroffenen und Mitarbeiter(inne)n entgegenzunehmen und das in der Einrichtung vorgesehene Verfahren einzuleiten. Sie sind Ansprechpartner(innen) für Minderjährige und ihre Sorgeberechtigten, für erwachsene Schutzbefohlene sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vor, informiert die interne Vertrauensperson unverzüglich eine zuständige Person der Leitungsebene.
5. Neben den internen Vertrauenspersonen sind externe Ansprechpersonen zu benennen. Sie nehmen ebenfalls Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen durch Betroffene oder Mitarbeiter(innen) entgegen. Sie sind keine Mitarbeiter(innen) der Einrichtung im aktiven Dienst und damit unabhängig von der Weisungsbefugnis der Einrichtungsleitung. Dadurch sind sie insbesondere geeignete Ansprechpartner(innen), wenn das Vertrauen der Betroffenen zur Einrichtung zerrüttet ist, oder die Einrichtungsleitung unter Verdacht steht. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vor, informiert die externe Ansprechperson unverzüglich eine geeignete Person aus der Leitungsebene. Sowohl ein Mann als auch eine Frau müssen als externe Ansprechpersonen benannt werden. Name und Anschrift der Ansprechpersonen sind auf geeignete Weise bekannt zu machen, beispielsweise auf der Internetseite der Dienste und Einrichtungen. In allen (Erz-)Diözesen sind durch das (Erz-)Bistum Ansprechpersonen benannt. Gegebenenfalls können diese auch für die Dienste und Einrichtungen zuständig sein. Es empfiehlt sich, hierzu Absprachen mit den Präventionsbeauftragten des (Erz-)Bistums zu treffen.
6. Der Träger und die Einrichtungsleitung sind dafür verantwortlich, Fragen des sexuellen Missbrauchs kontinuierlich in die einrichtungsöffentliche Diskussion zu bringen und so

die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter(innen) für diese Fragen wach zu halten. Handlungsleitlinien, die sich aus Vereinbarungen auf der örtlichen Ebene ergeben, sind zu berücksichtigen (z.B. Vereinbarungen gem. § 8a Sozialgesetzbuch (SGB) VIII).

II. Empfehlungen zum Vorgehen bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuellen Missbrauch muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen werden. Alle Mitarbeiter(innen) in den Diensten und Einrichtungen haben schnellstmöglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, über diesbezügliche Sachverhalte und Hinweise, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Sie können sich aber auch direkt an die beauftragten internen Vertrauenspersonen beziehungsweise an die externen Ansprechpersonen wenden.

Bei der zunächst institutionsinternen Beobachtung und Sondierung ist größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Diskretion geboten. In einer ersten Plausibilitätsprüfung werden Fakten zugunsten und zulasten von Beschuldigten zusammengetragen. Dies ist unter gebührender Wahrung des Grundsatzes der Vertraulichkeit und des guten Rufs der beteiligten Personen durchzuführen. Die Person, die Hinweise meldet, muss mit Respekt behandelt werden. Der Schutz von möglicherweise betroffenen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen ist auch in dieser ersten Phase der Verdachtsabklärung sicherzustellen.

Bei sich daraus ergebenden tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch ist ein umsichtiges Krisenmanagement gefragt. Die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten müssen in jeder Phase gewahrt werden.

II.a) Aufgaben und Verantwortung der Leitung von Diensten und Einrichtungen

1. In Diensten und Einrichtungen hat die Leitungsebene die Gesamtverantwortung für Fragen in Bezug auf sexuellen Missbrauch.
2. Die Leitungsebene ist dafür verantwortlich, dass in Abstimmung mit dem Träger in den Diensten und Einrichtungen ein Verfahren zum Umgang mit sexuellem Missbrauch entwickelt und den Mitarbeiter(inne)n entsprechend bekannt gemacht wird. Dieses Verfahren beschreibt Wege zur Einbeziehung interner Vertrauenspersonen und externer unabhängiger Ansprechpersonen sowie zur Einbeziehung der Präventionsbeauftragten des (Erz-)Bistums.
3. Es empfiehlt sich eine Zusammenarbeit mit den Präventionsbeauftragten des (Erz-)Bistums und/oder mit anderen spezialisierten Einrichtungen.
4. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vor, hat die Leitungsebene dafür Sorge zu tragen, dass die direkten Vorgesetzten der beschuldigten Person informiert werden. Zudem informiert die Leitungsebene die Strafverfolgungsbe-

hören. Darüber hinaus sind die im (Erz-)Bistum geltenden Mitteilungspflichten zu befolgen.

II.b) Mitarbeiter(innen), externe Fachkraft

1. Mitarbeiter(innen), denen Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch vorliegen, sind verpflichtet, dies dem Vorgesetzten oder der internen Vertrauensperson beziehungsweise der externen Ansprechperson auf der Grundlage der einrichtungsinternen Verfahren mitzuteilen. Die Leitungsebenen der Einrichtung wie des Trägers sind zu informieren (dies schließt ehrenamtliche Führungsebenen ein).
2. Die Mitarbeiter(innen) sind bei entsprechender Kenntnis aufgefordert, die eigene Wahrnehmung zu reflektieren.
3. Zur weiteren Beratung und Begleitung der Einrichtungsleitung ist eine einrichtungsexterne geeignete Fachkraft hinzuzuziehen. In einem Gespräch, in dem sich die beschuldigte Person zu den Vorwürfen äußern kann, ist die Hinzuziehung verpflichtend.

II.c) Begleitung und Unterstützung mutmaßlicher Opfer und deren Angehöriger

1. Das mutmaßliche Opfer hat das Recht auf Begleitung und Unterstützung durch eine interne Vertrauensperson oder externe Ansprechperson der eigenen Wahl. Es ist ihm zu empfehlen, sofort eine interne Vertrauensperson/externe Ansprechperson hinzuzuziehen. Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch wird dem mutmaßlichen Opfer und seinen Angehörigen Unterstützung und psychologische Begleitung angeboten und vermittelt.
2. Bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch innerhalb eines Dienstes oder einer Einrichtung sind bei Kindern und Jugendlichen die Personensorgeberechtigten, zu informieren. Das mutmaßliche Opfer und die Personensorgeberechtigten sind über das weitere Vorgehen des Dienstes oder der Einrichtung aufzuklären. Bei erwachsenen Schutzbefohlenen muss im Einzelfall und nach Rücksprache mit dem betroffenen Menschen geprüft werden, wer zu informieren ist, beispielsweise Angehörige oder der gesetzliche Betreuer.
3. Wenn ein mutmaßliches Opfer (ggf. die Personensorgeberechtigten oder Angehörigen oder eine weitere Person) die Leitung über einen Verdacht des sexuellen Missbrauchs informiert, wird das Gespräch protokolliert. Die Personalien sind möglichst vollständig aufzunehmen. Das Protokoll ist von allen Anwesenden zu unterzeichnen.
4. Dem Schutz des mutmaßlichen Opfers und dem Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, wird besondere Beachtung beigemessen.
5. Der/die Schutzbefohlene erhält die Möglichkeit, sich über das weitere Verbleiben in der

Einrichtung bzw. die weitere Nutzung des Hilfeangebots zu äußern. Es wird eine an der Lebenssituation und der Entwicklung des mutmaßlichen Opfers orientierte verantwortbare Lösung erarbeitet.

II.d) Unterstützung des Personals und weiterer Beteiligter

1. Der Träger ist verantwortlich für die Information sowie die Unterstützung und Begleitung des Personals wie ggf. weiterer Beteiligter bei der Aufarbeitung der Missbrauchsvorfälle. Er stellt entsprechende Hilfen bereit, insbesondere Supervision für Menschen, die mit Tätern und Opfern zu tun haben. Die Menschen, die mit den Tätern und Opfern zu tun haben, und die zuständigen Personen der betroffenen Einrichtungen werden von dem Träger informiert. Die Betroffenen können Unterstützung erhalten, damit sie die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen besser bewältigen können.
2. Begleitende Maßnahmen sowie Nachsorge bei einem aufgetretenen Vorfall sind Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit. Im einrichtungsspezifischen Präventionskonzept sind entsprechende Maßnahmen zu beschreiben.
3. Es wird empfohlen, sich auch an die/den Präventionsbeauftragte(n) des (Erz-)Bistums oder an die durch das (Erz-)Bistum beauftragten Ansprechpersonen zu wenden.

II.e) Beschuldigte Person

1. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch vor, muss der Träger für die sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und dem mutmaßlichen Opfer bis zur Klärung des Verdachts und Aufklärung der Sachlage sorgen.
2. Sofern dadurch die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, führt ein Vertreter des Dienstgebers – in Anwesenheit einer einrichtungsexternen geeigneten Fachkraft – ein Gespräch mit der beschuldigten Person. Der Schutz des mutmaßlichen Opfers muss in jedem Fall sichergestellt sein, bevor das Gespräch stattfindet. In dem Gespräch wird die beschuldigte Person mit dem Vorwurf oder Verdacht konfrontiert, und es wird ihr Gelegenheit gegeben, sich dazu zu äußern. Die beschuldigte Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll soll von allen Anwesenden unterzeichnet werden. Der Vertreter/die Vertreterin des Dienstgebers kann zu dem Gespräch eine einrichtungsexterne Fachkraft hinzuziehen, die die Gesprächsführung übernimmt.
3. Der Träger wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.
4. Soweit es die Sachlage, insbesondere der Schutz des/der potentiellen Opfer erfordert, ist der Träger verpflichtet, die beschuldigte Person von der Arbeit freizustellen und wei-

tere arbeitsrechtliche Interventionen zu prüfen. Dabei sind die Rechte der Mitarbeitervertretung zu wahren.

5. Gegenüber der beschuldigten Person besteht weiterhin die Fürsorgepflicht. Für sie gilt - unbeschadet der vorsorglich zu ergreifenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen - die Unschuldsumutung, solange Handlungen nach dem 13. Abschnitt sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB) nicht nachgewiesen wurden.

II. f) Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden

1. Bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch ist die Strafverfolgungsbehörde grundsätzlich zu informieren, soweit dies der Schweigepflicht von Berufsheimnisträgern⁴ im konkreten Einzelfall nicht widerspricht. Entgegenstehende Interessen der Dienste oder Einrichtungen oder der verdächtigten Mitarbeiter(innen) sind unbeachtlich. Das mutmaßliche Opfer und seine Personensorgeberechtigten sind vor der Information der Strafverfolgungsbehörden in Kenntnis zu setzen.
2. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des mutmaßlichen Opfers (bzw. dessen Eltern oder Personensorgeberechtigten) entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.
3. Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer (ggf. seinen Eltern beziehungsweise Personensorgeberechtigten) zu unterzeichnen ist.
4. Bei einer Gefahr für das Leben des mutmaßlichen Opfers muss von der Information der Strafverfolgungsbehörde für die Dauer der Gefährdung abgesehen werden.

⁴ Nach § 203 StGB haben bestimmte Personengruppen, wie beispielsweise Diplom-Psychologen oder deren Hilfskräfte eine berufliche Schweigepflicht. Diese Berufsheimnisträger können sich grundsätzlich nach § 203 StGB strafbar machen, wenn sie ein Geheimnis, das ihnen in ihrer Funktion als Geheimnisträger bekannt geworden ist, gegen den Willen des mutmaßlichen Opfers offenbaren. Mitarbeitende in Einrichtungen der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe sind Berufsheimnisträger, wenn sie als Jugendberater einer staatlich anerkannten Beratungsstelle tätig sind oder wenn sie staatlich anerkannte Sozialarbeiter oder -pädagogen sind.

Trotzdem kann die Information der Strafverfolgungsbehörde in diesen Fällen erforderlich und für den Berufsheimnisträger gerechtfertigt sein, denn auch der Berufsheimnisträger hat als Mitarbeiter in einer Einrichtung der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe eine Garantenpflicht gegenüber dem mutmaßlichen Opfer und den anderen ihm anvertrauten Kindern und Jugendlichen.

Die Garantenpflicht verlangt, dass die Mitarbeitenden die Kinder und Jugendlichen vor sexuellen Übergriffen bewahren. Sie verpflichtet den Mitarbeitenden, die zumutbaren Maßnahmen zur Verhinderung des sexuellen Missbrauchs zu treffen.

Der Berufsheimnisträger hat nach der Notstandsregel in § 34 StGB eine Abwägung zwischen den bestehenden Rechtspflichten vorzunehmen. Dabei hat das nach der Schweigepflicht zu schützende Rechtsgut - das Vertrauen des mutmaßlichen Opfers in die Mitarbeitenden der Einrichtung der Kinder- Jugend- oder Behindertenhilfe - in der Regel weniger Gewicht als das Rechtsgut Gesundheit von akut von sexuellem Missbrauch bedrohter Kinder und Jugendlichen. Die Rechtsprechung (OLG Frankfurt, Beschluss vom 08.07.1999, Az. 8 U 67/99) nimmt an, dass die Garantenpflicht, als Pflicht zur Verhinderung einer Straftat den Vorrang vor der Schweigepflicht hat, wenn es um den Schutz von Leben und Gesundheit geht. Jedoch muss immer eine konkrete Abwägung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls erfolgen.

5. Das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Personensorgeberechtigten) wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.

II.g) Einbeziehung von Fach- und Aufsichtsbehörden

1. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs vor, ist der Träger verpflichtet, die jeweiligen Aufsichtsbehörden zu informieren und mit den Behörden zusammenzuarbeiten.
2. Bei bestehenden Vereinbarungen im Sinne des § 8a Abs. 4 Satz 2 SGB VIII ist das Jugendamt zu informieren, wenn die Mitarbeiter(innen) der Einrichtungen der Kinder-, Jugend- oder Behindertenhilfe auf andere Art den Schutz der Kinder vor sexuellen Übergriffen nicht gewährleisten können.
3. In den Fällen, in denen es nach § 45 SGB VIII einer Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung von einer Aufsichtsstelle bedarf, wird diese Erlaubnis teilweise mit Nebenbestimmungen oder nachträglichen Auflagen versehen. Eine dieser möglichen Nebenbestimmungen oder nachträglichen Auflagen ist, dass jeder Vorfall, bei dem ein Kind oder Jugendlicher in einer Einrichtung oder einem Dienst möglicherweise Opfer eines Deliktes geworden ist, der Aufsichtsbehörde unverzüglich schriftlich anzuzeigen ist. Da es sich um eine Nebenpflicht aus einer Erlaubniserteilung handelt, ist diese Informationsweitergabe an die Aufsichtsstelle (z. B. Landesjugendamt, Ministerien, Heimaufsicht) notwendig, andernfalls kann die Erlaubnis für den Betrieb der Einrichtung wegen persönlicher Unzuverlässigkeit des/der Betreibers/Betreiberin widerrufen werden. Auf diesen Sachverhalt sind die mutmaßlichen Opfer in jedem Falle nach Bekanntwerden und Erheben der Vorwürfe gegen bestimmte Personen hinzuweisen.
4. Ob und in welchen Fällen die Aufsichtsbehörde von sich aus diesen Sachverhalt der Strafverfolgungsbehörde mitteilt, obliegt der Aufsichtsbehörde und deren Verantwortung.

II.h) Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation und Analyse

1. Der Träger ist für eine Verständigung mit allen Beteiligten über eine angemessene Information der Öffentlichkeit zuständig. Er klärt die Verantwortlichkeiten. In der Regel wird eine Person benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist. Mitarbeiter(innen) verweisen bei Anfragen auf den mit der Kommunikation Betrauten. Der Träger prüft das Erfordernis der Weitergabe der Informationen an die Pressestellen des Diözesan-Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes.
2. Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe im Zusammenhang mit sexuellem Missbrauch sind in der Einrichtung sorgfältig zu dokumentieren.
3. Der Träger ist verpflichtet, den vorliegenden Fall auszuwerten und Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prävention zu ziehen und diese umzusetzen.

III. Empfehlungen zum Umgang mit länger zurückliegenden Fällen

Der Forderung nach Klarheit und Wahrheit bei der Aufklärung der Fälle ist unbedingt zu entsprechen. Die Träger der betroffenen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft verpflichten sich, sich aktiv in der Aufarbeitung der Vergangenheit der Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren. Dies gilt auch bei Fällen sexuellen Missbrauchs in Institutionen, die staatlich nicht mehr verfolgbar sind (z.B. wegen Verjährung oder Tod der beschuldigten Person).

1. Die Träger sind aufgefordert, die Geschichte ihrer Einrichtung und Dienste unter dem Blickwinkel des sexuellen Missbrauchs zu betrachten.
2. Träger, denen ein Fall sexuellen Missbrauchs bekannt wird, sind aufgefordert, ihre Dialogbereitschaft mit ehemaligen Betroffenen/Opfern beispielsweise über ihre Öffentlichkeitsarbeit aktiv mitzuteilen, im Namen der Institution um Vergebung zu bitten und ggf. weitere Unterstützung und psychologische Begleitung anzubieten und zu vermitteln.
3. Der Träger ist für eine Verständigung mit allen Beteiligten über eine angemessene Information der Öffentlichkeit zuständig; er klärt die Verantwortlichkeiten. In der Regel wird eine Person benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist. Mitarbeiter(innen) verweisen bei Anfragen auf den mit der Kommunikation Betrauten. Der Träger prüft das Erfordernis der Weitergabe der Informationen an die Pressestellen des Diözesan-Caritasverbandes und des Deutschen Caritasverbandes.

Freiburg, 27.01.2014

Deutscher Caritasverband e.V.
Vorstand

Prälat Dr. Peter Neher
Präsident

Checkliste - Verfahrensordnung zum Umgang mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger sowie schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker, Ordensmitglieder, Mitarbeitende und Ehrenamtliche im pastoralen oder kirchlichen Dienst des Bistums Essen

Quelle	Thema	Zuständigkeiten	Zielgruppe	Ansprechpartner/ Kooperation	Bemerkung	Entscheidung • Verantwortlicher • Frist
§ 3 (1)	Meldepflicht	alle MA/ zuständige Person auf Leitungsebene/ (ggf. Bischöfliche/r Beauftragte/r zur Prüfung (BBP)...))	alle MA/ggf. ehrenamtlich Tätige	Bischöfliche/r Beauftragte/r zur Prüfung (BBP)...		
§ 3 (2 f)	Verfahren	Leitung Rechtsträger			Verfahren analog des Institutionellen Schutzkonzepts des Rechtsträgers Siehe § 3 (2) gesetzliche Verschwiegenheits-/ und auch Mitteilungspflichten sind zu beachten.	

					Siehe § 3 (4)	
§ 5	Auftrag und Rolle des/der Bischöflichen Beauftragten zur Prüfung von Vorwürfen...(BBP) – Zusammenarbeit Rechtsträger - BBP	Leitung Rechtsträger		Koop. mit Bischöfliche/r Beauftragte/r zur Prüfung (BBP) <u>wird empfohlen</u>	BBP informiert <u>den Rechtsträger</u> über ihn betreffende Fälle und <u>den Bischof</u> über alle bekannt gewordenen Fälle	
§ 7	Datenschutz	Leitung Rechtsträger			Die Regelungen des kirchlichen und weltlichen Datenschutzes sind zu beachten	
§ 8	Gespräche	Leitung Rechtsträger	zuständige Person auf Leitungsebene/Opfer/Täter/	(ggf. BBP)	Protokoll + Unterschriften verpflichtend	
§ 9	Konsequenzen aus den Gesprächen	Leitung Rechtsträger		Justitiare des DiCV		

§ 10	Zusammenarbeit mit den staatlichen Behörden § 10 (2) Benennung einer Kontaktperson § 10 (4) Weiterleitung der Informationen an Strafverfolgungsbehörden	Leitung Rechtsträger	Benannte Kontaktperson	Justitiar des DiCV + des Bistums	§10 (2) Benennung wird empfohlen § 10 (4) Sensible Prüfung des Einzelfalls und Abstimmung mit dem Opfer sind unverzichtbar	
§ 12	Information der Öffentlichkeit	Leitung Rechtsträger		Stabsstelle Kommunikation des DiCV und (bei Bedarf) des Bistums	Beratung auf Wunsch	
§ 13	Hilfen für das Opfer	Leitung Rechtsträger		BBP bei „Leistungen in Anerkennung des Leids...“		
§ 14	Konsequenzen für den Täter § 14 (1) Arbeitsrechtliche Konsequenzen § 14 (7) Wechsel des Arbeitsbereichs beim gleichen Rechtsträger	Leitung Rechtsträger	Dienstvorgesetzte	Justitiare	§ 14 (7) Verpflichtung zur Mitteilung an den zukünftigen Fachvorgesetzten	

Checkliste - Ordnung zur Prävention gegen sexualisiert Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung PräVO)

Quelle	Thema	Zuständig- keiten	Zielgruppe	Ansprechpartner/ Kooperation	Bemerkung	Entscheidung • Verantwortlicher • Frist
				•		
II. §§ 3 - 10	Erstellung: Institutionelles Schutzkonzept • Persönliche Eignung • Erweitertes Führungszeugnis • Selbstauskunft • Verhaltenskodex • Beschwerdewege • Qualitätsmanagement • Aus- und Fortbildung • Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche	• Präventionsbeauftragte des Bistums • Präventionsfachkraft des Trägers		
III. § 11	Information über die/den Präventionsbeauftragte/n	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche			
III. § 12	Information über die Präventionsfachkraft	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche			
IV. § 13	Beachtung der Förderungsfähigkeit	Träger				
V. § 14	Beachtung der Ausführungsbestimmungen*	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche		Siehe II. Ausführungsbestimmungen	

Checkliste - Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisiert Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen (Ausführungsbest. PräVO)

Quelle	Thema	Zuständig- keiten	Zielgruppe	Ansprechpartner/ Kooperation	Bemerkung	Entscheidung • Verantwortlicher • Frist
I. Ziffer 1. – 6.	Institutionelles Schutzkonzept • Risikoanalyse • Einrichtungsinterner Prozess • Fertigstellung zum 30.06.2016 • Veröffentlichung • Information der Präventionsbeauftragten	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche	• Präventionsbeauf- tragte des Bistums • Präventionsfachkraft des Trägers		
II. Ziffer 1.– 5.	Erweitertes Führungszeugnis • Hauptamtliche • Ehrenamtliche • Datenschutz/Aufbewahrung • Prüfung der Intensität des Kontaktes	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche		Alle fünf Jahre	
	Selbstauskunftserklärung • Einmalig • Hauptamtliche • Datenschutz/Aufbewahrung	Träger	Alle MA			
III. Ziffer 1.-7.	Verhaltenskodex • Partizipative Erstellung* • Verbindlichkeit • Veröffentlichung • Unterschrift aller MA • Datenschutz/Aufbewahrung • Aufgabe der Leitungskräfte	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche	• Präventionsbeauf- tragte des Bistums • Präventionsfachkraft des Trägers	*Teilnehmer: siehe III Ziffer 2. der Ausführungs- bestimmungen	

	• Übergangsregelungen**				**Selbstverpflichtungserklärung	
	Verbindliche Verhaltensregeln*	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche		*siehe III Ziffer 3. der Ausführungs- bestimmungen	
IV. Ziffer 1.-5.	Beschwerdewege • Interne und externe Beschwerde- wege • Interne und externe Beratungsstellen • Information über Rechte und Pflichten • Sicherstellung von (externer) fachlicher Beratung bei Verdachtsfällen • Meldung von (Verdachts-)fällen bei der beauftragten Ansprechperson der Diözese • Handlungsleitfäden gem. der BVerfO- Missbrauch • Dokumentationspflicht	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche	• Präventionsbeauf- tragte des Bistums • Präventionsfachkraft des Trägers		
V. Ziffer 1.-5.	Qualitätsmanagement • Information an alle Zielgruppen • Seriöse Rückmeldeschleife • Evaluationsinstrumente entwickeln und anwenden ➤ Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen • Überprüfung des institutionellen Schutzkonzeptes bei Veränderungen bzw. alle 5 Jahre	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche	• Präventionsbeauf- tragte des Bistums • Präventionsfachkraft des Trägers		

	Bereitstellung von Unterstützungsmöglichkeiten für • die Opfer • die Institution	Träger		Präventionsfachkraft des Trägers		
	Abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit (unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte und des Datenschutzes)	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche	Präventionsfachkraft des Trägers		
VI. Ziffer 1.-8.	Aus- und Fortbildung • Differenzierung der MA-Gruppen* • Differenzierung der Ehrenamtlichen-Gruppen* • Erneuerung nach 5 Jahren • Berechtigung zur Durchführung der Schulungen**	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche	Präventionsfachkraft des Trägers	*siehe VI Ziffer 3. + 4. der Ausführungs- bestimmungen ** siehe VI Ziffer 8. der Ausführungs- bestimmungen	
VII. Ziffer 1.-5.	Präventionsfachkraft • Aufgaben der Präventionsfachkraft* • Eignung der Präventionsfachkraft • Qualifizierung der Präventionsfachkraft • Information an die Präventionsbeauftragte des Bistums • Freistellung für die Kooperation mit der Präventionsbeauftragten des Bistums	Träger	Alle MA/ Ehrenamtliche	Präventionsbeauftragte des Bistums	Aufgaben: *siehe VII Ziffer 1. + 4. der Ausführungs- bestimmungen	

