Rahmenschutzkonzept IKS
Gliederung

Kapitel	Inhalt
1. Einleitung	*Wie wurde das ISK erstellt?* *Welchen Geltungsbereich hat das ISK? Welche Institutionen und Dienste sind dem ISK angeschlossen?* *Gibt es spezifische Regelungen?* *Wie wurde das ISK bekannt gemacht?*
2. Risikoanalyse	
2.1. Durchführung	*Wie wurde die Risikoanalyse durchgeführt? Wer war daran beteiligt?*
2.2. Ergebnisse	*Was resultiert aus den Ergebnissen der Risikoanalyse?* *Wo gibt es konkrete Risiken? Wo liegen Potentiale?* *Wo braucht es besondere Regelungen?*
3. Personalauswahl und –entwicklung	
3.1.Erweitertes Führungszeugnis	*Welche Personengruppen müssen alles ein EFZ einreichen?* *Wer fordert das EFZ ein?* *Wo wird die Unbedenklichkeitsbescheinigung aufbewahrt?* *Wer dokumentiert die Vorlage des EFZ und wie wird die Vorlage des EFZ auf Dauer dokumentiert?* *Wer erinnert an die Wiedervorlage nach 5 Jahren?* *Wie wird der Datenschutz gewährleistet?*
3.2. Selbstauskunftserklärung	*Welche Personengruppen müssen eine SAE unterzeichnen?* *Wer fordert die Unterzeichnung der SAE ein? Wo wird die SAE aufbewahrt?* *Wie wird dokumentiert und wer ist dafür zuständig?*
3.3. Bewerbungsverfahren	*Wie kommt das Thema sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch vor?* *Wie werden Ehrenamtliche ausgesucht?*
4. Verhaltenskodex	*Verfahren zum Verhaltenskodex > es gibt einen bindenden Verhaltenskodex für alle und dann kann jede Gemeinde diesen noch erweitern?* *Wie wurde der Verhaltenskodex erstellt?* *Wer war an der Erstellung beteiligt?* *Wie wird der Verhaltenskodex thematisiert?* *Wo und wie wird der Verhaltenskodex veröffentlicht?*

	Wie wird der Datenschutz beachtet? *Wie wird die Unterzeichnung dokumentiert?* *Wer ist zuständig dafür, dass alle den Verhaltens-kodex unterschreiben?*
5. Melde- und Beschwerdewege	
5.1. Allgemeine Beschwerden	*Wer kann sich wo Beschweren?* *Was passiert dann mit der Beschwerde? Wo werden diese bekannt gemacht?*
5.2. Grenzverletzungen	*Was ist zu tun bei Grenzverletzungen?*
5.3.Übergriffe	*Was ist zu tun bei Übergriffen?*
6. Qualitätsmanagement	*Wie wird das ISK überprüft?* *Von wem?* *In welchem Zeitabschnitt?*
7. Präventionsschulungen	*Wer muss an welcher Schulung teilnehmen?* *Tabelle die alle Personengruppe auflistet und die entsprechende Schulung benennt* *Wer ist dafür zuständig, dass die Personen geschult werden?* *Wo wird dauerhaft dokumentiert?* *Wer erinnert an die Auffrischung nach 5 Jahren?*
8. Intervention	
8.1. Handeln im Verdachtsfall	*Wie wird im Verdachtsfall gehandelt? Wie ist der konkrete Ablauf?* *Wer wird wann von wem informiert?* *Wer führt welche Gespräche?*
8.2. Zuständige Ansprechpersonen	*Wer sind die zuständigen Ansprechpersonen der ISK?* *Wer vom Bistum?* *Wer in den Gemeinden? > Bedingungen an eine PFK!*
9. Nachhaltige Aufarbeitung	*Was passiert nach einem Vorfall?* *Wie wird vor Ort der Fall aufgearbeitet? Wer hilft dabei?* *Wer ist zuständig?*
10. Maßnahmen zur Stärkung	
10.1. Minderjährige	*Welche Maßnahmen werden durchgeführt um Minderjährige zu stärken?*
10.2. Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene	*Welche Maßnahmen gibt es zur Stärkung der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen?*
11. Öffentlichkeitsarbeit	*Wo und wie wird das ISK veröffentlich? Wer ist für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig, wenn es zu einem Vorfall kam?*

1. Einleitung

Die Geschichte der Seelsorge von Gläubigen verschiedener Muttersprache hat im Erzbistum Köln eine lange Tradition. Erste muttersprachliche Seelsorge ist schon im zweiten Weltkrieg nachweisbar. Im Laufe der Jahrzehnte wuchs die Zahl der Katholiken anderer Muttersprache und mit ihnen die Anzahl der Missionen und Seelsorgestellen stark an. Inzwischen gibt es im Erzbistum Köln über 340.000 Gläubige, die in 43 verschiedenen Gemeinden ein geistliches Zuhause gefunden haben. Das sind etwa 20% aller Katholiken im Erzbistum Köln. Die Gläubigen bereichern mit ihrer Sprache, ihrer kulturellen und religiösen Identität und durch ihr Glaubenszeugnis die Kirche vor Ort, sie sind ein Teil des Erzbistums. Die Gläubigen anderer Muttersprache sind nicht nur Gäste, sondern gleichberechtigt mit den deutschen Gemeinden. Gemeinden anderer Muttersprache existieren im Erzbistum Köln als Missio cum cura animarum oder als Seelsorgeeinheit.
Jede Gemeinde von Katholiken anderer Muttersprache ist durch die Rahmenordnung „Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz" dazu verpflichtet, ein institutionelles Schutzkonzept in ihrer Sprache zu entwickeln, das von der Stabsstelle Prävention im Erzbistum Köln als zuständige Fachstelle anerkannt und zertifiziert werden muss.
Das Institutionelle Schutzkonzept wurde in einer Arbeitsgruppe der Internationalen Katholischen Seelsorge im Erzbistum Köln erstellt. Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgruppe wurde darauf geachtet, dass sowohl Leiter der Gemeinden, als auch feste Mitarbeiter im pastoralen Dienst und engagierte Laien an der Erarbeitung teilnahmen. Nach der Fertigstellung wird das Institutionelle Schutzkonzept auf der Internetseite der IKS und in den jeweiligen Gemeinden veröffentlicht.

2. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob und wo Risiken oder Schwachstellen in der IKS-Mission bestehen, die die Ausübung von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen. Die Auseinandersetzung mit vorhandenen Strukturen, dem zugrundeliegenden Konzept, den Regeln, der Organisationskultur sowie der Haltung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stehen deshalb im Vordergrund. Ziel ist es, herauszufinden, welche Maßnahmen/Wissen zur Prävention grenzverletzenden Verhaltens und sexualisierter Gewalt bereits vorhanden sind und an welchen Stellen Optimierungsbedarf besteht. Es handelt sich folglich um einen Abgleich des Ist-Soll-Zustands. Die Auswertung dieser Ergebnisse bildet die Basis für das ISK unserer IKS-Missionen.

2.1 Durchführung

Die Risikoanalyse wurde anhand eines Fragebogens durchgeführt. Der Fragebogen wurde vom Erzbistum Köln zur Verfügung gestellt und durch die Projektgruppe bearbeitet. Er beinhaltet Leitfragen, die zu unterschiedlichen Themen, Einrichtungen und Werken der Mission eine Orientierung für die Erstellung einer spezifischen Risikoanalyse bieten sollen.
Bei der Entwicklung des Bogens wurde darauf geachtet, dass die unterschiedlichen Anforderungen zwischen Haupt- und Ehrenamt berücksichtigt wurden. Im zweiten Schritt wurden die Gruppen aufgelistet, die von Kindern und Jugendlichen besucht werden bzw. die Gruppen/Einrichtungen erfasst, die mit Kindern und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen Kontakt haben. Die erstellten Fragebögen wurden an die Verantwortlichen und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Gruppen und Einrichtungen zur Beantwortung ausgeteilt. Die Inhalte mussten ihren Gegebenheiten angepasst werden, Ergänzungen und Streichungen waren somit unvermeidbar.

1.Kultur der Gemeinde /Haltung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
Gibt es Regeln für den Umgang mit Nähe und Distanz?
Gibt es Fachwissen über das Thema „sexualisierte Gewalt"?
Gibt es für den Umgang mit Schutzbefohlenen ein Regelwerk?
Wie steht die Gemeinde zum Thema „sexualisierte Gewalt"?

2. Zielgruppe
Welche Personen und wie viele sind für die Zielgruppen zuständig?
Gibt es Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?
Mit welcher Zielgruppe arbeitet die Organisation?
Wo gibt es 1:1 Betreuung?
Gibt es ein Beschwerdesystem für die Zielgruppen?

3. Strukturen
Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?
Sind die Abläufe und Aufgaben klar, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
Wissen alle, wer welche Aufgaben und Rollen hat?
Kennen alle die Strukturen?
Welche Strukturen gibt es (Organisation, Abläufe, Entscheidungen)?

4. Konzept
Gibt es schon Präventionsansätze?
Gibt es in der Gemeinde ein pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?
Wie ist die Privatsphäre von Kindern und Jugendlichen /erwachsenen Schutzbefohlenen definiert?
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darüber, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?

2.2 Ergebnisse
Sind die Schutzmaßnahmen, die das Erzbistum und IKS - Mission vorschreiben, allen bekannt?
Gibt es in der Mission hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Personen, die ihrer Tätigkeit in der Pfarrei gegen ein Entgelt nachgehen und nicht zur erstgenannten Personengruppe zählen und in der Pfarrei ehrenamtlich tätig sind?

1. *Übersicht Personen* (Auflistung der Personen)
   Welche Personen und wie viele sind für die Zielgruppen oder für Veranstaltungen zuständig?
2. *Feststellung der Zuständigkeit:* wer ist für diese Personen in Bezug auf Prävention von sexualisierter Gewalt verantwortlich (Erzbistum oder Mission)?
3. *Festlegung der erforderlichen Präventionsmaßnahmen* (EFZ, Schulung)
4. *Festlegung der Verantwortlichen in IKS-Mission*
   Jede Mission muss einen Multiplikator ernennen, der die Menschen über die Präventionsmaßnahmen informiert oder schult. Der Präventionsbeauftragte muss die Muttersprache und Deutsch beherrschen
5. *Schulungen / Informationsveranstaltungen / Klärungsgespräche in Eigenverantwortung*
   Das Konzept für die in Eigenverantwortung durchzuführenden Schulungen oder Informationsveranstaltungen zur Prävention im Sinne der Präventionsordnung muss erstellt werden. Dazu müssen Personen bestimmt werden. Ferner müssen Personen benannt werden, die diese Schulungen durchführen. Häufigkeit, Orte und Zeiten für die Schulungen / Informationsveranstaltungen sind festzulegen.

6. *Dokumentation*
   Es muss ein Dokumentationswesen aufgebaut werden, mit dessen Hilfe Präventionsmaßnahmen im Sinne der Präventionsordnung mit Personenbezug festgehalten werden und somit nachprüfbar sind.
   Für den Aufbau dieses Dokumentationswesens müssen Personen bestimmt werden. Ebenso muss eine Person benannt werden, die die Daten in das Dokumentationssystem einpflegen wird.
7. *Prozessbegleitung / Qualitätssicherung*
   Eine Person muss vom Leiter der Mission/Seelsorgestelle bestimmt werden, die die Umsetzung der Handlungsschritte begleitet und gegebenenfalls Unterstützung bietet oder Unterstützung organisiert.
   Eine regelmäßige Überprüfung der Analyse im Abstand von 3 bis 5 Jahren ist dringend erforderlich, um auf die unterschiedlichsten Veränderungsprozesse adäquat reagieren zu können.

3. Personalauswahl und -entwicklung

Im Rahmen der Erstellung des vorliegenden Schutzkonzeptes sind die Regelungen zur Personalauswahl und -entwicklung, zur Aus- und Fortbildung sowie die Rahmenbedingungen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bearbeitet worden.

3.1 Erweitertes Führungszeugnis

Ehrenamtliche Mitarbeiter sind verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) bei der Präventionsstelle des Bistums einzureichen und hierüber im Pastoralbüro den entsprechenden Nachweis zu hinterlegen, soweit die jeweilige Tätigkeit dies nach den Vorgaben der Präventionsstelle erfordert. Dieser Nachweis muss alle fünf Jahre erneut eingereicht werden. Die notwendigen Unterlagen zur kostenbefreiten Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses und zum Versand des erweiterten Führungszeugnisses an die Präventionsstelle des Bistums erhält man bei der IKS.

3.2 Selbstauskunftserklärung

Die IKS-Gemeinden sind verpflichtet, sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung von jeder in der Mission angestellten Person einzuholen. Die Personen bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass gegen sie keine Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches eingeleitet worden sind und auch keine Verurteilungen getroffen wurden. Des Weiteren verpflichtet sich der Unterzeichnende bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens die Gemeinde zu informieren. Die Pflicht zur Abgabe einer Selbstauskunftserklärung gilt nicht für ehrenamtlich Tätige. Die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung (SAE) kann unter praevention@erzbistumkoeln.de angefordert werden oder steht auf www.praevention-erzbistum-koeln.de zum Download bereit.

Supervision

Die Pastoralteams begleiten gemeinsam mit dem Vorstand der Pastoralgemeinderäte Teams und einzelne Personen, haupt- und ehrenamtlich Tätige in der Organisation und Durchführung aller Maßnahmen bezüglich der Prävention innerhalb unserer Gemeinde. Diese Supervision dient der Lösung von auftretenden Problemen und Aufgabenstellungen sowie der Veränderungen im Alltag der Gemeinde. Sie will in Zusammenhang mit dem Schutz an Kindern und Jugendlichen handeln und Belastungen verhindern.

3.3 Bewerbungsverfahren

Personalauswahl hauptamtlicher Mitarbeiter

Die Anstellung von hauptamtlichen Mitarbeitern wird in der Gemeinde folgendermaßen geregelt. Bewerber für bestimmte pastorale Dienste werden, nach einem Vorstellungsgespräch mit dem Pfarrer der Internationalen Seelsorge vorgestellt mit einer Begründung über die Notwendigkeit ihrer Anstellung. Die IKS prüft, ob die Stelle belegt werden kann und wenn ja, gibt sie ihre Zustimmung. Das Erzbistum Köln bzw. die IKS stellt die Vorgaben zum weiteren Prozedere und empfiehlt die dafür notwendigen Schulungen. Da Prävention ein fester Bestandteil der Einstellungsverfahren im Erzbistum Köln ist, wird schon vorab im Bewerbungsgespräch darauf geachtet, dass Mitarbeiter eine hohe Bereitschaft mitbringen, eine Kultur der Achtsamkeit zu pflegen und zu fördern sowie sich bereit erklären, sich im Bereich Prävention fortzubilden. Die Bewerber werden auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in unserer Gemeinde hingewiesen.

Auswahl ehrenamtlicher Mitarbeiter

Ehrenamtliche Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse direkt vom Pfarrer oder Mitarbeitern des Pastoralteams gefragt, sich im Ehrenamt innerhalb der Gemeinde zu engagieren, meistens, weil sie sich für bestimmte Tätigkeiten eignen und die nötigen Vorkenntnisse besitzen, also fachlich und persönlich hierfür geeignet sind. Auch für diese Kräfte wird eine Unterweisung/ Schulung durchgeführt und als verpflichtende Voraussetzung für das Ehrenamt mit Kindern oder Jugendlichen in den Gemeinden angeboten. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter engagieren sich auf verschiedene Art und Weise in Zusammenhang mit Kindern und Jugendlichen:

- Als Hauptamtliche in der Seelsorge
- Als Haupt- oder Nebenamtliche (Organisten, Sekretärinnen, von der Gemeinde angestellte Putzhilfen...)
- Als Ehrenamtliche in den Leitungsgremien der Gemeinde (Kirchenvorstand/ Pfarrgemeinderat)
- Als Ehrenamtliche in der Katechese und Jugendarbeit
- Als Ehrenamtliche bei den Einzelaktivitäten

Auch die ehrenamtlichen Mitarbeiter werden zu Beginn bei einem Erstgespräch zu ihrer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendpastoral in Bezug auf eine Kultur der Achtsamkeit befragt und ob sie bereit sind, die einzelnen Maßnahmen im Rahmen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt durchzuführen und eine Präventionsschulung zum Bereich „Sexueller Missbrauch" zu besuchen.

Aus- und Fortbildungen

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter erhalten Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Schulungsangeboten, sowohl in der Muttersprache als auch auf Deutsch. Sie finden in der Regel in Kooperation mit der IKS statt und mit dem Büro der Präventionsbeauftragten oder werden von den Gemeinden selbst angeboten.
Die Schulung wird laut Präventionsordnung nach fünf Jahren wieder aufgefrischt.

Inhalte sind:
o Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
o Daten und Fakten zum Bereich des sexuellen Missbrauchs
o Nähe und Distanz
o Arbeit mit Fallbeispielen
o Differenzierung von Grenzverletzungen/ Übergriffen/ sexuellem Missbrauch
o Mythen im Bereich „sexueller Missbrauch"; Täterbeschreibung und ihre Strategien
o Recht und Gesetz
o Prävention und Intervention im Erzbistum Köln

Regelungen für hauptamtliche Mitarbeiter
Alle hauptamtlichen Mitarbeiter sind verpflichtet, im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorzulegen, dessen Ausstellungsdatum nicht älter als drei Monate sein darf. Zu Beginn der Tätigkeit muss außerdem der Verhaltenskodex inklusive der Selbstauskunftserklärung unterschrieben werden. Ebenfalls sind alle hauptamtlichen Mitarbeiter verpflichtet, alle fünf Jahre die Teilnahme an einer Präventionsschulung nachzuweisen, sofern sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen haben. Der Umfang der nachzuweisenden Schulung wird gemäß den Vorgaben der Präventionsstelle des Erzbistums Köln festgelegt. Die empfohlene Schulungsdauer orientiert sich an der Intensität des Kontaktes mit Kindern und Jugendlichen.

Regelungen für ehrenamtliche Mitarbeiter
Ehrenamtlich Tätige, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen haben, sind verpflichtet, eine Präventionsschulung nachzuweisen. Der Umfang der nachzuweisenden Schulung wird gemäß den Vorgaben der Präventionsstelle des Erzbistums Köln festgelegt. Die empfohlene Schulungsdauer orientiert sich an der Intensität des Kontaktes mit Kindern und Jugendlichen. Ehrenamtliche erhalten auch am Anfang ihrer Tätigkeit eine Einweisung in den Verhaltenskodex der Gemeinden und unterzeichnen diesen.

4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex wurde erarbeitet von der der Arbeitsgruppe „Erstellung eines Rahmenschutzkonzeptes". Der erste Entwurf wurde nahezu allen pastoralen Mitarbeitern bei der Jahrestagung der Internationalen Katholischen Seelsorge vorgestellt und die Mitarbeiter konnten in Arbeitsgruppen ihre Bedenken, Anmerkungen und Veränderungswünsche vorbringen. Die Änderungsvorschläge wurden dann von der Arbeitsgruppe in dem vorliegenden Verhaltenskodex eingefügt.

Die Gemeinden sollen Orte sein, an denen sich jeder angenommen und sicher fühlt, in ganz besonderem Maße Kinder, Jugendliche und Schutzbedürftige. Es gilt, Verhaltensgrundsätze zu erstellen, an die sich alle, Haupt- und Ehrenamtliche, halten und diese unterzeichnen müssen. Diese Verhaltensgrundsätze gelten für folgende Bereiche:

1. Sprache und Wortwahl
a) Wir sind uns in unserer Rolle als Vorbild bei Sprache und Wortwahl bewusst und gehen altersgerecht und dem Kontext entsprechend damit um.
b) Sexualisierte Sprache in Form von Bemerkungen, Anspielungen, abfällige Bemerkungen, Bloßstellungen und allgemein vulgäre Ausdrücke werden nicht geduldet, auch unter den Kindern und Jugendlichen. Es wird bei sprachlichen Grenzverletzungen jeglicher Art sofort gehandelt.
c) Wir vermeiden im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen jegliche Ironie und Zweideutigkeiten.
d) Bei der Kommunikation untereinander, sei es zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen oder zwischen Kindern und Jugendlichen, werden keine unangemessenen Ausdrucksweisen wie Kraftausdrücke, abwertende Sprache oder Beleidigungen geduldet.
e) Wir achten darauf, dass jedem zugehört wird, keiner bloßgestellt wird, jeder zu Wort kommt und ausreden darf.
f) Wir sprechen Kinder und Jugendliche mit ihrem Namen an, es sei denn, sie wünschen ausdrücklich andere Ansprachen (Es wird gefragt, wie sie genannt werden möchten).
g) Wir vermitteln unseren Kindern und Jugendlichen eine pflegliche Behandlung von Räumen, Einrichtungen und Materialien als Respekt gegenüber den Mitmenschen.

2. Nähe und Distanz

a) Wir sind respektvoll, achtsam und haben einen altersangemessenen Umgang miteinander.

b) Das Arbeiten, Spielen, Zusammentreffen etc. mit Kindern und Jugendlichen findet in den Räumlichkeiten der Gemeinde oder an einem anderen öffentlichen Ort statt. Dabei bleibt der Raum stets zugänglich bzw. wird nicht abgeschlossen.

c) Wir handeln nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen untereinander werden transparent gehalten. Wir vermeiden jegliche Abhängigkeit untereinander.

d) Wir gehen offen und ehrlich mit Beziehungen um und vermeiden intime Kontakte zu Kindern und Jugendlichen.

e) Was uns anvertraut wird, wird nicht weitererzählt und wir stellen keinen öffentlich bloß. Wir pflegen mit Kindern und Jugendlichen keine Geheimnisse.

3. Angemessenheit von Körperkontakt

In der Kinder- und Jugendpastoral gehört es unter Umständen dazu, dass es zu körperlichen Berührungen kommen kann. Es geht nicht darum, Körperkontakte grundsätzlich zum Problem zu erklären oder den Körperkontakt komplett zu vermeiden oder zu verbieten. Entscheidend ist, dass der Körperkontakt altersgerecht und dem jeweiligen Anlass angemessen ist.

Es setzt die freie und in besonderen Situationen auch die erklärte Zustimmung durch die Schutzbefohlenen voraus. Eine signalisierte Ablehnung oder Zurückhaltung von Minderjährigen ist zu respektieren.

Für die Einhaltung der Grenzen sind die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich, auch dann, wenn von den zu betreuenden Minderjährigen Impulse nach mehr oder zu viel Nähe ausgehen.

Daher gelten folgende Verhaltensregeln:

a) Die körperliche Nähe muss den Bedürfnissen und dem Wohl der Kinder und Jugendlichen, Behinderten oder Kranken zu jeder Zeit entsprechen, z. B. beim Trösten in Heimwehsituationen, bei Verletzungen, bei Geburtstagsgratulationen und ähnlichem.

b) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sollten angemessen mit der Situation und den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen umgehen.

c) Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene dürfen weder manipuliert noch unter Druck gesetzt werden.

d) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter müssen bei körperlicher Nähe, auch in Vorbildfunktion, auf eigene Grenzen achten.

e) Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und/oder Schutzbefohlene dürfen sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen.

f) Maßnahmen zum Selbst – oder Fremdschutz sollten ergriffen werden, z. B., wenn Kinder in Konfliktsituationen aufeinander zugehen.

g) Benötigen Kinder und Jugendliche Hilfe beim Ankleiden (z. B. von liturgischen Gewändern), müssen diese vorher um Erlaubnis gefragt werden.

h) Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind, wenn das Kind oder der Jugendliche das deutlich gesagt hat, nicht erlaubt.

i) Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen müssen derart gestaltet sein, dass sie bei den Minderjährigen keine Angst auslösen. Die Schutzbefohlenen müssen immer die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie diese nicht möchten und zu jeder Zeit auch Nein dazu zu sagen.

j) Minderjährigen, die Trost suchen, sollte so geholfen werden, wie die Kinder es wünschen und zum Ausdruck bringen.

4. Zulssigkeit von Geschenken

a) Geschenke und Belohnungen an Kinder und Jugendliche sind transparent, situationsgerecht und in einem angemessenen Rahmen zu halten. Sie dürfen nicht zu Abhängigkeiten führen und an Bedingungen geknüpft sein.

b) Wir bevorzugen niemanden und schaffen keine emotionalen Bindungen durch unser Verhalten.

c) Geschenke und Belohnungen sind niemals mit einer privaten Gegenleistung verbunden.

5. Recht am Bild und Umgang mit Medien/sozialen Netzwerken

Wir achten das Recht am Bild und tragen dafür Sorge, dass Heranwachsende nur mit altersgerechten Medien in Kontakt kommen.

Wir holen uns von den Eltern bei geplanter Veröffentlichung von Bildern oder Videos vorab eine schriftliche Zustimmung ein.

a) Im Umgang mit Medien beachten wir die geltenden Datenschutzbestimmungen.

b) Medien, die wir Kindern und Jugendlichen zugänglich machen, sind pädagogisch und altersangemessen.

c) Sollte beobachtet werden, dass Kinder und Jugendliche unangemessene Medien zur Verfügung haben, thematisieren wir dies und finden gemeinsame Regelungen mit dem Jugendlichen oder den Erziehungsberechtigten.

d) Wir achten darauf, dass Kinder und Jugendliche selbst gut und angemessen mit Medien Dritter umgehen.

e) Wenn jemand generell oder in einer bestimmten Situation nicht fotografiert (oder gefilmt) werden möchte, ist dies zu respektieren.

f) Wenn Fotos oder Bildmaterial, auf denen Kinder/ Jugendliche eindeutig erkennbar sind, in den Medien der Pfarrei veröffentlicht werden, muss ausnahmslos vorab das schriftliche Einverständnis der Eltern eingeholt werden.

g) Wenn Fotos kommentiert werden, achten wir auf eine respektvolle Ausdrucksweise.

h) Die sozialen Medien der Pfarrei dürfen nicht für private Zwecke genutzt werden. Es gelten die Datenschutzbestimmungen.

6. Disziplinarmaßnahmen bzw. achtsamer Umgang mit Fehlern

a) Regeln werden klar und unmissverständlich allen Teilnehmenden vermittelt.

b) Fehlverhalten und Vorfälle sollen so früh wie möglich angesprochen werden.

c) Wir als Verantwortliche müssen bei Fehlverhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen fair, transparent, nachvollziehbar und situationsbedingt handeln

d) Das Fehlverhalten wird zeitnah, angemessen und altersgemäß behandelt.

e) Wir nutzen keine Gewalt bei der Lösung von Konflikten, weder verbal noch non-verbal, sondern weisen in Gesprächen auf das falsche Verhalten von Kindern und Jugendlichen hin.

f) Sanktionen werden im Team oder mit dem Verantwortlichen abgesprochen, damit eine Gleichbehandlung gewährleistet wird.

g) Je nach Fehlverhalten und anschließender Sanktion wird auch das Gespräch mit den Erziehungsberechtigten gesucht.

h) Bei Konflikten werden beide Seiten gehört.

i) Konsequenzen müssen im direkten Bezug zu einem Regelverstoß stehen, angemessen und dürfen nicht demütigend sein.

Grundsätzlich gilt, dass:

- alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Pfarrgemeinde den Verhaltenskodex unterschreiben.
- festgelegt wird, wer die Verantwortung übernimmt, dass auch alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen innerhalb der Pfarrgemeinde den Verhaltenskodex unterschreiben.
- festgelegt wird, wo die unterzeichneten Verhaltenskodizies innerhalb des Pfarrbüros aufbewahrt werden
- festgelegt wird, wie auf Dauer dokumentiert wird, wer den Verhaltenskodex unterzeuchnet hat.
- im Pfarrbüro, zusammen mit dem Schutzkonzept auch eine Liste aufbewahrt wird, in der aufgegliedert wird, dass jeder Unterzeichnender an einem Präventionskurs teilgenommen hat (Datum), eine Selbstverpflichtungserklärung sowie ein Erweitertes Führungszeugnis abgegeben hat (Datum).
- festgelegt wird auf welche Weise und in welcher Form das Schutzkonzept öffentlich gemacht wird.

Auf allen Veranstaltungen der IKS, an der Kinder und Jugendliche teilnehmen, muss sichergestellt werden, dass alle Leitungen den Verhaltenskodex kennen und unterzeichnet haben. Die Leitungen müssen sicherstellen, dass alle Betreuungspersonen den Verhaltenskodex unterzeichnet haben.

5. Melde- und Beschwerdewege

5.1 Allgemeine Beschwerden

Ein wirksamer Schutz vor grenzverletzendem Verhalten kann nur erfolgen, wenn in unseren Einrichtungen und im Miteinander eine offene Kultur existiert, in der Lob und Kritik gehört und ernst genommen wird. Daher ist es unser erklärtes Ziel dies zu gewährleisten.

Beschwerdewege sollen grundsätzlich so einfach und so offen wie möglich gehalten werden. Es ist wichtig, dass die hier aufgeführten Wege problemlos zugänglich sind, damit Beschwerden, Anregungen, Lob und Kritik Beachtung finden und innerhalb der Kirchengemeinde transparent und effizient sind. Hierbei wollen wir alle ermutigen, eine Kultur zu leben, in welcher Lob und Kritik von Schutzbefohlenen und allen in der Kirche Tätigen gehört und ernstgenommen wird.

Niemand soll Angst haben müssen Feedback oder Beschwerden einzubringen. Es besteht eine verbindliche Vorgehensweise, wie bei sexuellen Übergriffen vorgegangen wird. Die sogenannten Beschwerdewege sind so formuliert, dass sowohl Kinder und Jugendliche als auch Erwachsene schnell erfassen können, welche interne und externe Beratungs-, Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewege es in unseren Pfarreien gibt.

Es muss sich jeder aufgenommen, angenommen und ernstgenommen fühlen und wissen. Grundsätzlich sind alle in der Arbeit mit Schutzbefohlenen verantwortlichen Personen in Gruppenleiterkursen, Präventionskursen oder ähnlichen Veranstaltungen zum Umgang mit Feedback angeleitet worden.

Somit ist bei Beschwerden der jeweilige direkte Gruppenleiter erster Ansprechpartner. Weiterhin kann die Beschwerde auch an den jeweiligen Verantwortlichen für die gesamte Gruppe (Leiter oder Sprecher etc.) gerichtet werden. Jeder Zeit kann ein Feedback an den Leiter der Mission/Seelsorgestelle aus dem Seelsorgeteam adressiert werden.

5.2 Grenzverletzungen

Die Umsetzung in den jeweiligen Gruppen wird im Rahmen der Einzelvereinbarungen mit den verschiedenen Gruppierungen und dem Präventionsteam erörtert und verbindlich festgelegt.
Bei Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt sind verlässliche Ansprechpartner, aber auch klare Handlungsempfehlungen zwingend erforderlich.

Grundsätzlich sind alle Beschwerden und Verdachtsfälle im Bereich von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt der Präventionsfachkraft vor Ort bzw. dem Ansprechpartner aus dem Präventionsteam vorzustellen.

Gemeinschaftlich wird dann das weitere Vorgehen bzgl. jedes Einzelfalles individuell erörtert und festgelegt, ob und welche weiteren Maßnahmen eingeleitet werden (müssen).
Die Einbindung des leitenden Pfarrers erfolgt grundsätzlich und durch die Präventionsfachkraft gegebenenfalls durch das Präventionsteam.

5.3 Übergriffe

Bei Beschwerden von Kindern und Jugendlichen, die im Bereich Übergriffigkeit und Missbrauch durch haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende der katholischen Kirche liegen, sieht das Erzbistum Köln offizielle Beschwerdewege vor. Wenn also ein Minderjähriger von sexualisierter Gewalt oder Vernachlässigung durch Mitarbeitende berichtet oder man die Vermutung hat, dass ein Kind oder Jugendlicher Opfer sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende geworden ist, sind folgende unabhängige Ansprechpersonen vom Erzbistum Köln zuständig und müssen benachrichtigt werden.

https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/

6. Qualitätsmanagement

Der Rechtsträger (Erzbistum Köln) hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden. Für jede Einrichtung, für jeden Verband oder für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen muss eine Präventionskraft benannt werden, die bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts beraten und unterstützen kann. Als Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit ist im Rahmen der Auswertung eines Verdachts oder Vorfalls das Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen (PrevO §8).
Um die Umsetzung und Qualität des Institutionellen Schutzkonzeptes zu gewährleisten und Neuerungen einzuarbeiten wird dieses in regelmäßigen Abständen (spätestens nach fünf Jahren) auf seine Aktualität überprüft (einer erneuten Risikoanalyse in den Gruppen und Einrichtungen), oder nach einem gemeldeten Vorfall hin. Die IKS Mission verpflichtet sich, zur Überprüfung des gesamten Institutionellen Schutzkonzeptes eine Arbeitsgruppe zu bilden.
Bei der Überprüfung sollen folgende Punkte besonders berücksichtigt werden:
Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus?
Wie ist ihre Qualität und werden sie wirklich genutzt und angenommen?
Trauen sich die Kinder/ Jugendlichen/ Eltern, sich über diese Wege zu beschweren?

Sollte es hier Auffälligkeiten geben muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.

7. Präventionsschulungen

(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 Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen sowie Mandatsträger/-innen ist.
(2) Leitende Mitarbeitende tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über das Grundlagenwissen hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche intensiv qualifiziert werden.
(3) Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen an einer Intensivschulung teilnehmen.
(4) Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen an einer Basisplusschulung teilnehmen. Ebenso gilt dies für Personen, die an Veranstaltungen teilnehmen, bei denen Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Übernachtungsmöglichkeiten angeboten werden.
(5) Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige mit sporadischem Kontakt zu Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen an einer Basisschulung teilnehmen.
www.praevention-erzbistum-koeln.de
(6) Alle Personen gemäß § 2 Abs. 2 und 3, die nicht unter die vorstehenden Abs. 2 bis 5 fallen, sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt hinzuweisen.
(7) Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass die unterschiedlichen Personengruppen in einer angemessenen Frist (mindestens alle fünf Jahre) an Vertiefungsveranstaltungen teilnehmen.
(8) Die Teilnahme ist vom kirchlichen Rechtsträger dauerhaft zu dokumentieren.

	EFZ	BASIS	INTESIV	Persönlich Gespräch	Zuständig
Hauptamtlich	+		+		**Erzbistum**
Ehrenamtlich	+	+			**Missionsleiter**
Engagierte bei Veranstaltungen				+	**Missionsleiter**
Aufsicht Übernachtung (eine Nacht)		+ (eine)		+ (weitere Aufsichtpersone)	**Missionsleiter**
Aufsichtspersonen bei Übernachtungsaktionen mit Kindern und Jugendlichen (Erstkommunion, Firmung, Kindergarten, Messdienerarbeit o.ä.)		+			**Missionsleiter**
Leitungs- und Betreuungstätigkeit im mit gemeinsamen Übernachtungen.	+				
Gruppenleiter/in; regelmäßige, dauerhafte Treffen mit fester Gruppe	+				

Einmal jährlich werden die präventionsrelevanten Dokumente der IKS Mission auf Ihre Gültigkeit hin überprüft.

8. Intervention

Allgemein bedeutet Intervention „Eingriff" (pädagogisch) oder „Maßnahme" (Krisenintervention).
Ein Eingreifen bzw. das Durchführen einer Maßnahme sind notwendig, wenn Folgendes in einem aufsteigenden Schweregrad festgestellt werden kann:
- Grenzverletzung,
- sexueller Übergriff,
- strafbar sexualbezogene Straftat.

Als allererstes sollte man bei einer beobachteten Grenzverletzung, sexuellen Übergriffen oder strafbaren sexualbezogenen Straftaten darauf achten, dass eine möglichst vollständige Dokumentation vom ersten Moment an erstellt wird.
Für diese oben angegebenen verschiedenen Situationen haben wurden „Handlungsleitfäden" erarbeitet.

8.1 Handeln im Verdachtsfall

Bei begründetem Verdacht verhalte ich mich wie folgt:
Ich verpflichte mich, bei Verdacht von übergriffigem Verhalten oder Missbrauch durch Personen, die meiner Gemeinde angehören oder einen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter der IKS-Mission bzw. Seelsorgestelle eine der **beauftragten Ansprechpersonen des Erzbistums Köln** zu informieren:

Name:
Telefon:
E-Mail:

Wichtig ist, dass ich den Betroffenen altersgerecht in mein Handeln einbeziehe und die Handlungsschritte vorab erkläre.

8.2 Zuständige Ansprechpersonen

Die genannten Ansprechpersonen sind unabhängige Ansprechpersonen, die vom Erzbistum Köln beauftragt sind, eine erste fachliche Einschätzung vorzunehmen und dann ggf. die weiteren Schritte in Zusammenarbeit mit dem Generalvikariat – in Person des Interventionsbeauftragten – einzuleiten.
Der genaue Verfahrensablauf ist auf der Internetseite der Präventionsstelle nachlesbar: https://www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/index.html

HANDLUNGSLEITFADEN

Was tun bei...

GRENZVERLETZUNG UNTER TEILNEHMERN

bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen

Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren! „Dazwischen gehen" und Grenzverletzung unterbinden. Grenzverletzung präzise benennen und stoppen.
Situation klären!
Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten!
Vorfall im Verantwortlichenteam ansprechen! Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist. Konsequenzen für die Urheber beraten.
Information der Eltern bei erheblichen Grenzverletzungen!
Eventuell zur Vorbereitung auf das Elterngespräch Kontakt zu einer Fachberatungs- stelle aufnehmen!
Weiterarbeit mit der Gruppe bzw. mit den Teilnehmern: Grundsätzliche Umgangsre- geln überprüfen und (weiter)-entwickeln. Präventionsarbeit verstärken!

Was tun, wenn ...
ein Kind, ein Jugendlicher von verbaler oder sexueller Gewalt unter Gleichaltrigen bzw. Minderjährigen berichtet?

JA		NEIN
Ruhe bewahren! Betroffener Person Glauben schenken Zuhören und ermutigen Abklären was die betroffene Person will		**nicht drängen!** Kein Verhör. Kein Forscherdrang. Keine überstürzten Aktionen
Leitung informieren		keine „Warum"-Fragen oder logische Erklärungen einfordern
Gespräch mit übergriffiger Person führen		keinen Druck ausüben
Übergriffige Person nach Hause schicken		keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben!
ggf. Beratung durch Fachberatungsstelle einholen		keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.
am nächsten Werktag Leitung u. Stabsstelle Prävention informieren		
Weitere Maßnahmen in Absprache mit Stabsstelle Intervention **Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren!**		

Was tun, wenn ...

ein Kind, eine Jugendlicher von verbaler oder
sexueller Gewalt durch einen Mitarbeiter (haupt- oder ehrenamtlicher) der IKS-Gemeinde/Seelsorgestelle berichtet?

JA		NEIN
Ruhe bewahren! Betroffener Person Glauben schenken Zuhören und ermutigen Abklären was die betroffene Person will		**nicht drängen!** Kein Verhör. Kein Forscherdrang. Keine überstürzten Aktionen
Leitung informieren		keine „Warum"-Fragen oder logische Erklärungen einfordern
Gespräch mit Beschuldigten führen		keinen Druck ausüben
Freistellung der Beschuldigten Person		**keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben!**
Meldung an Eltern der betroffenen Person (Kind/Jugendlicher)		keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.
Meldung an IKS zwecks Weiterleitung an entsprechender Stelle		
Meldung bei Intervention		

Was tun, wenn ...

ein Kind, ein Jugendlicher von verbaler oder sexueller Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung durch ein Familienmitglied oder einer fremden Person, die nicht der IKS- Gemeinde/Seelsorgestelle angehört, berichtet?

JA		NEIN
Ruhe bewahren! **Keine überstürzten Aktionen.**		**Nichts auf eigene Faust unternehmen!**
Überlegen, woher die Vermutung kommt. **Verhalten des potenziell betroffenen jungen Menschen beobachten!** Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen. **– Vermutungstagebuch –**		**Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!** Keine Konfrontation/eigene Befragung des vermutlichen Täters! Er könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen. **– Verdunklungsgefahr –**
Sich selber Hilfe holen!		**Keine eigene Befragung** des jungen Menschen! **-Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen**
Keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit dem Verdacht! **Keine Information an den vermutlichen Täter!**		**Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine „insofern erfahrene Fachkraft" nach § 8b Abs. 1 SGB VIII (z. B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.**

VERMUTUNGSTAGEBUCH

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

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

DOKUMENTATIONSBOGEN

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

2. Geht es um einen	
Mitteilungsfall?	
Vermutungsfall?	

3. Betrifft der Fall eine	
interne Situation?	
externe Situation?	

4. Um wen geht es?	
Name	
Gruppe	
Alter	
Geschlecht	

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

6. Was wurde getan bzw. gesagt?

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

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

9. Nachhaltige Aufarbeitung

Umgang der Institution mit dem Geschehenen:
Im Rahmen der Aufarbeitung eines Übergriffs oder Missbrauchs geht es darum, die präventiven Maßnahmen und Organisationsstrukturen der Pfarrei auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und zu überarbeiten.
In Abstimmung mit der Koordinationsstelle Prävention, mit der Fachberatung oder dem Supervisor wird daran zu arbeiten sein, wie das Vorgefallene in die Identität der Pfarrei bzw. des jeweiligen Teams integriert werden kann ohne in Resignation oder Lähmung zu verfallen und vor allem durch die Erfahrung zu lernen und dem vorausschauend entgegenzuwirken.
Wichtig ist, dass die Pfarrei trotz des vermuteten oder nachgewiesenen Missbrauchs arbeitsfähig bleibt. Schließlich ist die Frage zu bearbeiten, mit welchen Maßnahmen verlorengegangenes Vertrauen zurückgewonnen werden kann und mit welchen Maßnahmen mögliche neue Vorfälle zu vermeiden sind.

10. Maßnahmen zur Stärkung

10.1 Minderjährige
Kinder und Jugendliche sollten darüber informiert werden, was zu tun ist, wenn sie sich sexuell belästigt fühlen oder den Verdacht haben, sexuell belästigt zu werden. Sie sollten wissen, an wen sie sich im Falle einer unangenehmen Situation wenden können. Klare Vorgehensweise bei Verdachts- oder Beschwerdefall sind in Kapitel 5 festgelegt.
Kinder und Jugendliche sollen soweit sensibilisiert werden, dass sie Zeichen und Sprache erkennen, auf die sie achten müssen, sowie mögliche gefährliche Situationen einzuschätzen. Kinder und Jugendliche wird der Verhaltenskodex zugänglich gemacht.
Nach Möglichkeit soll es vor Ort Angebote in Form von Seminaren und Workshops im Bereich der Prävention für Kinder und Jugendliche geben z.B. „Wie kann ich "Nein" sagen?“.

10.2 Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
Hilfebedürftige Erwachsene werden dazu ermutigt, sich aktiv am Hilfeprozess zu beteiligen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten sowie über die geltenden Verfahrensregeln in unseren Missionen und Seelsorgestellen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begegnen den anvertrauten Menschen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Grundhaltung. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig
Thema in Team- und Mitarbeitergesprächen. Alle Maßnahmen sollen darauf hinwirken, dass schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in der Lage sind, Grenzüberschreitungen zu erkennen.

11. Öffentlichkeitsarbeit

Das institutionelle Rahmenschutzkonzept der IKS ist mit einer Arbeitsgruppe unter der Leitung von Frau Katharina Hülsken und Herrn Mühe erarbeitet worden. Jede IKS Gemeinde bzw. Mission ist verpflichtet laut diesem Muster ein sogenanntes Institutionelles Schutzkonzept zu erstellen. Das ISK wird auf der jeweiligen Webseite von IKS Gemeinden veröffentlicht. Informationen über Vorfälle sexualisierter Gewalt gegen Minderjährige bzw. schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden ausschließlich über die Ansprechpersonen der Gemeinde an die Stabstelle Intervention des Erzbistums Köln gegeben. Professionelle Beratung in Fragen von sexueller Gewalt bekommen Sie bei folgenden erfahrenen Einrichtungen und Diensten im kirchlichen und außerkirchlichen Bereich:
https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/

Weihbischof Dr. Dominikus Schwaderlapp

Köln, 14.08.2024

Institution: Internationale katholische Mission (Gemeinde
ISK in Kraft gesetzt am:
gelesen von: Petra Tschunitsch
Datum: 19.07.2024

präventi n
im erzbistum köln

1. ISK	Ja/Nein	Bemerkung
Einrichtungsspezifische Risikoanalyse ist erstellt	Ja	
Risikoanalyse ist partizipativ erstellt	Ja	
Bereiche Kinder, Jugend und schutz-oder hilfebedürftige Erwachsene sind explezit benannt	Ja	
Konsequenzen aus der Risikoanalyse im ISK gezogen	Ja	
Regelmäßige Risikoanalyse geplant	Ja	
Potenzialanalyse ist erstellt		
Beschreibung des Geltungsbereichs (territorial) liegt vor	Ja	
Einzelne Institutionen/Dienste sind aufgeführt / aufgelistet		Mantel - darum hier nicht notwendig
Einrichtungsspezifische Regelungen		Mantel - darum hier nicht notwendig
ISK ist bekannt gemacht (Wie ist es bekannt gemacht?)	Ja	
Unterschriften der Verantwortlichen/Rechtsträgers liegen vor		wird empfohlen
2. PFK		
Präventionsfachkraft (PFK) ist benannt		Mantel darauf wir unter dem Punkt 6 Qualitätsmanagemnt hingewiesen und muss von jeder IKS gestellt werden
PFK ist ausgebildet		
PFK ist hauptamtlich tätig		
PFK ist ehrenamtlich tätig		
PFK ist bekannt gemacht (Wie und wo zu sehen?)		
Konkrete Aufgabenbeschreibung liegt vor		
3. Persönliche Eignung MA/ EFZ/ SAE (§4 PrävO)		
Thema „sexualisierte Gewalt" wird im Vorstellungsgespräch thematisiert	Ja	
Auflistung aller Personen mit EFZ-Verpflichtung liegt vor	Ja	
Abgabe im max. 5-Jahres-Rhythmus ist vereinbart	Ja	
Verfahren zur Einsicht des EFZ ist festgelegt	Ja	
Datenschutz ist beachtet	Ja	
Verfahren Dokumentation ist festgelegt	Ja	
Verantwortliche/Zuständigkeit ist benannt	Ja	
Selbstauskunftserklärung (SAE) von allen MA werden eingefordert	Ja	
Dokumentation der Selbstauskunftserklärung ist geregelt	Ja	
4. VK (§6 PrävO)		
Verhaltenskodex (VK) liegt vor	Ja	
Verhaltenskodex wurde partizipativ erarbeitet	Ja	
An der Erstellung Beteiligte sind benannt	Ja	
Die (alte) Selbstverpflichtungserklärung wird noch eingefordert	Ja	
VK wird mit allen MA/EA besprochen	Ja	
VK wird von allen MA/EA unterschrieben	Ja	
Verbindliche Regelungen zu allen relevanten Schwerpunkten (lt. PrävO) sind aufgestellt: - Sprache, Wortwahl bei Gesprächen - Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz - Angemessenheit von Körperkontakt - Beachtung der Intimsphäre - Zulässigkeit von Geschenken - Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken - Umgang mit Fotos - Erzieherische Maßnahmen - Rehabilitation (Vorgang beschreiben) - Sonstiges	Ja	
Verhaltenskodex ist veröffentlicht	Ja	
Art der Veröffentlichung	Ja	Homepage der IKS Gemeinden
Datenschutz ist beachtet	Ja	
Verfahren Dokumentation ist festgelegt	Ja	

Verantwortliche sind benannt/Zuständigkeit ist bekannt	Ja	
Aufgabe der Leitungskräfte ist klar definiert	Ja	
Für unterschiedliche Organisationsformen (Kita, OT, Seniorenheim ...) sind unterschiedliche/passgenaue Kodices erstellt	Ja	
5. Beschwerdewege (§ 7 PrävO)		
Beschwerdewege sind benannt	Ja	Mantel - darum sehr allgemein
Beschwerdewege sind bekannt gemacht	Ja	
Regelverstöße werden konsequent und transparent sanktioniert	Ja	
6. Umgang bei Verdacht		
Ansprechpartner/-innen sind bekannt gemacht	Ja	
Verfahren beim Umgang mit Verdachtsfällen ist beschrieben	Ja	
Passgenaue Handlungsleitfäden sind erarbeitet	Ja	
Handlungsleitfäden vom Bistum sind übernommen	Ja	
Dokumentationspflicht / Dokumentationsnotwendigkeit	Ja	
Einrichtungsspezifischer Notfallplan ist erarbeitet		Mantel - darum sehr allgemein
Notfallplan enthält Regelungen für den Umgang mit Medien	Nein	
Konsequente Sanktionsmaßnahmen nach Verstößen sind benannt und transparent		Mantel - darum sehr allgemein
7. Nachhaltige Aufarbeitung		
Nach einer Irritation/einem Vorfall erhalten auch die betroffenen MA/Teams Unterstützung	Ja	
8. Aus- und Fortbildung (§ 9 PrävO)		
WER, WIE und in welchem Umfang wird geschult ? Ggf Anlegen einer Tabelle	Ja	
Regelmäßiger Turnus ist vereinbart (5 Jahre)	Ja	
Es gibt festgelegte Orte für regelmäßige Diskussion zur Prävention von sexualisierter Gewalt (Mitarbeiter/-innengespräche,Teamsitzungen...)	Ja	
Aus- und Fortbildungen werden dokumentiert	Ja	
Zuständigkeiten für den Aus- und Fortbildungsprozess sind festgelegt	Ja	
Nachweis der Schulung aller MA/EA liegt vor	Ja	
9. Maßnahmen zur Stärkung (§ 10 PrävO)		
Konkrete Maßnahmen sind benannt	Ja	
Regelmäßige Information AN Kinder; Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene über Rechte und Pflichten ist vereinbart	Ja	
Maßnahmen zur Stärkung sind adressatengerecht aufgestellt	Ja	
Maßnahmen zur Stärkung sind transparent und veröffentlicht	Ja	
10. ÖA		
Das ISK ist auf der Homepage der Institution veröffentlicht	Ja	
11. QM (§ 8 PrävO)		
Überarbeitung des ISK bei Vorfall ist festgelegt	Ja	
Wiedervorlage nach max. 5 Jahren ist festgelegt	Ja	
Liste der Ansprechpartner/-innen ist bekannt und veröffentlicht	Ja	

präventi on
im erzbistum köln

Fazit zum einrichtungsbezogenen Schutzkonzept	
Grundsätzliche Einschätzung	Empfehlung Überarbeitung
Das Rahmenschutzkonzept der IKS ist vollständig und ich empfehle es in Kraft zu setzen. Zwei kleine Empfehlungen würde ich aussprechen: 1. Die Unterschrift des Verantwortlichen/Rechtsträgers einzupflegen 2. Unter Punkt 6 (Qualitätsmanagemnt steht "*... für jeden Verband oder für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Ein-richtungen muss eine für Präventionsfragen geschulte Person zur Verfügung stehen, die bei der Um-setzung des institutionellen Schutzkonzepts beraten und unterstützen kann..*" Meine Empfehlung wäre, deutlich zu benennen, dass eine Präventionsfachkraft benannt werden muss.	-