

# **Handreichung zur Ordnung zur Prävention<sup>1</sup> gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Magdeburg (PrävO MD) in der Fassung vom 01.10.2015**

## **Inhalt**

### **Vorbemerkung**

#### **Weiterführende Begriffsbestimmungen**

Kultur der Achtsamkeit (RO Präv. A. I. Abs. 3)

Partizipation (RO Präv. B.)

Begriff „Opfer“

Sexualisierte Gewalt (RO Präv. A. II. Nr. 2; PräVO MD § 2 Abs. 1)

Grenzverletzungen (RO Präv. A. II. Nr. 2 Pkt. 3; PräVO MD § 2 Abs. 5)

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

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

Mitarbeiter<sup>2</sup> sowie ehrenamtlich Tätige (RO Präv. A. II. Nr. 4; PräVO MD § 2 Abs. 7)

Institutionelles Schutzkonzept (RO Präv. B. I.; PräVO MD §§ 3 bis 11)

Risikoanalyse

#### **Erläuterungen zu wichtigen Bausteinen der Präventionsordnung**

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

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

Selbstauskunftserklärung (RO Präv. B. I. Nr. 1 S. 5; PräVO MD § 5)

Verpflichtungserklärung (RO Präv. B. I., Nr. 2 PräVO MD § 5)

Verhaltenskodex (RO Präv. B. I. Nr. 2; PräVO MD § 7)

Beratungs- und Beschwerdewege (RO Präv. B. I. Nr. 4; PräVO MD § 8)

Evaluation

Nachhaltige Aufarbeitung (RO Präv. B. I. Nr. 5)

Qualitätsmanagement (RO Präv. B. I. Nr. 6; PräVO MD § 9)

Aus- und Fortbildung (RO Präv. B. I. Nr. 7; PräVO MD § 10)

Vernetzung (RO Präv. B. II. Nr. 4 Pkt. 4; PräVO MD § 12 und § 13)

---

<sup>1</sup> Die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Magdeburg (PrävO MD)“ wird im Folgenden mit PräVO MD abgekürzt, die „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“, veröffentlicht am 16. September 2013, wird mit RO Präv. abgekürzt.

<sup>2</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Handreichung mit der männlichen Form sowohl diese (z.B. Mitarbeiter) als auch die weibliche Form (z.B. Mitarbeiterin) einschliessweise bezeichnet.

## **Vorbemerkung**

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

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

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

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

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

## **Weiterführende Begriffsbestimmungen**

### **Kultur der Achtsamkeit (RO Präv. A. I. Abs. 3)**

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

Die Kultur der Achtsamkeit besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln, die in tief empfundenen Gefühlen der Billigung oder der Missbilligung verankert sind. Diese Kultur wird getragen von Fachwissen und einer Kultur der Rückkopplung. Es geht um ein anderes Handeln: Hinsehen und nicht wegschauen, handlungsfähig sein und Zivilcourage zeigen und fördern.

Im Sinne einer Qualitätsentwicklung sollen neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam gelebt werden. Zu diesem Umdenken gehört auch, dass man bewusst von gewohnten Denkmustern und Wahrnehmungsfiltern zurücktritt und eine „Weitwinkelsicht“ einnimmt; die neue Sicht kann helfen, das bisher Übersehene und noch nie Gesehene früher (also rechtzeitig) zu bemerken.

Mehr Achtsamkeit hilft, eine sicherere Umgebung für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen aufzubauen und feinfühlicher dafür zu werden, wie die Rechte von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und ihre Partizipation in den Mittelpunkt gestellt werden können.

Achtsamkeit beginnt im Umgang mit sich selbst. Sie beginnt damit, aufmerksamer mit sich selbst umzugehen - mit den eigenen Gefühlen, mit Ideen und Kritik, mit Transparenz und Zusammenarbeit. Dies bedeutet, die eigenen Gefühle besser wahrzunehmen, kritische Impulse zuzulassen und im eigenen Handeln Transparenz und Partizipation umzusetzen.

### **Partizipation (RO Präv. B.)**

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

## **Begriff „Opfer“**

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

## **Sexualisierte Gewalt (RO Präv. A. II. Nr. 2; PräVO MD § 2 Abs. 1)**

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

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

Neben den strafbaren sexualbezogenen Handlungen<sup>3</sup> umfasst der Begriff „sexualisierte Gewalt“ auch Grenzverletzungen und sonstige sexuelle Übergriffe.<sup>4</sup>

## **Grenzverletzungen (RO Präv. A. II. Nr. 2 Pkt. 3; PräVO MD § 2 Abs. 5)**

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

Beispiele:

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

## **Sexuelle Übergriffe (RO Präv. A. II. Nr. 2 Pkt. 3; PräVO MD § 2 Abs. 4)**

Sexuelle Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch die Massivität und/oder Häufigkeit der nonverbalen oder verbalen Grenzüberschreitungen und können eine Folge persönlicher und/oder fachlicher Defizite sein. Sie passieren nicht zufällig, nicht aus Versehen. Abwehrende Reak-

---

<sup>3</sup> Gemäß §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB.

<sup>4</sup> Diese Verhaltensweisen erfüllen zwar häufig noch keine Tatbestände nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB), können aber durchaus in anderer Weise strafbar sein (z.B. Beleidigung § 185 StGB, Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen § 201a StGB oder bei Verbreitung eines Bildnisses ohne Einwilligung des Abgebildeten § 33 KunstUrhG).

tionen der betroffenen jungen Menschen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen werden bei Übergriffen ebenso missachtet wie Kritik von Dritten. In einigen Fällen sind sexuelle Übergriffe ein strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexuellen Missbrauchs. Sie gehören zu den typischen Strategien, mit denen insbesondere erwachsene Täter testen, inwieweit sie ihre Opfer manipulieren und gefügig machen können.

Beispiele:

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

### **Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene (PrävO MD § 2 Abs. 6)**

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

Wenn von Minderjährigen die Rede ist, sind die Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, immer mit umfasst.<sup>5</sup> Von letzteren Personen sind die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu unterscheiden. Die Personengruppen können deckungsgleich sein, müssen es aber nicht. So kann es Personen geben, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, die aber nicht in einem Fürsorge- oder Obhutsverhältnis zum Täter stehen. Ebenso gibt es schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, deren Vernunftgebrauch nicht habituell eingeschränkt ist. Straftaten an Erwachsenen sind von den Leitlinien nicht erfasst, soweit sie nicht schutz- oder hilfebedürftig sind.

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

Das deutlichste Beispiel ist die elterliche Personensorgepflicht, zu der (u.a.) Pflege und Erziehung gehören (§§ 1626 Abs. 1 und Abs. 2, 1631 Abs. 1 BGB). Obhuts- und Fürsorgepflichten können sich *aus rechtswirksamen Verhältnissen* ergeben (Vertrag, Gesetz, behördlicher Auftrag, gerichtliche Entscheidung, andere Hoheitsakte). Dies gilt zum Beispiel bei einem Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnis (vgl. § 174c StGB). Sie können aber auch bloß faktisch begründet sein. Sie müssen jedoch eine gewisse Bedeutung gewinnen, sodass bloße Gefälligkeitsverhältnisse nicht genügen.<sup>6</sup>

### **Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige (RO Präv. A. II. Nr. 4; PrävO MD § 2 Abs. 7)**

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

---

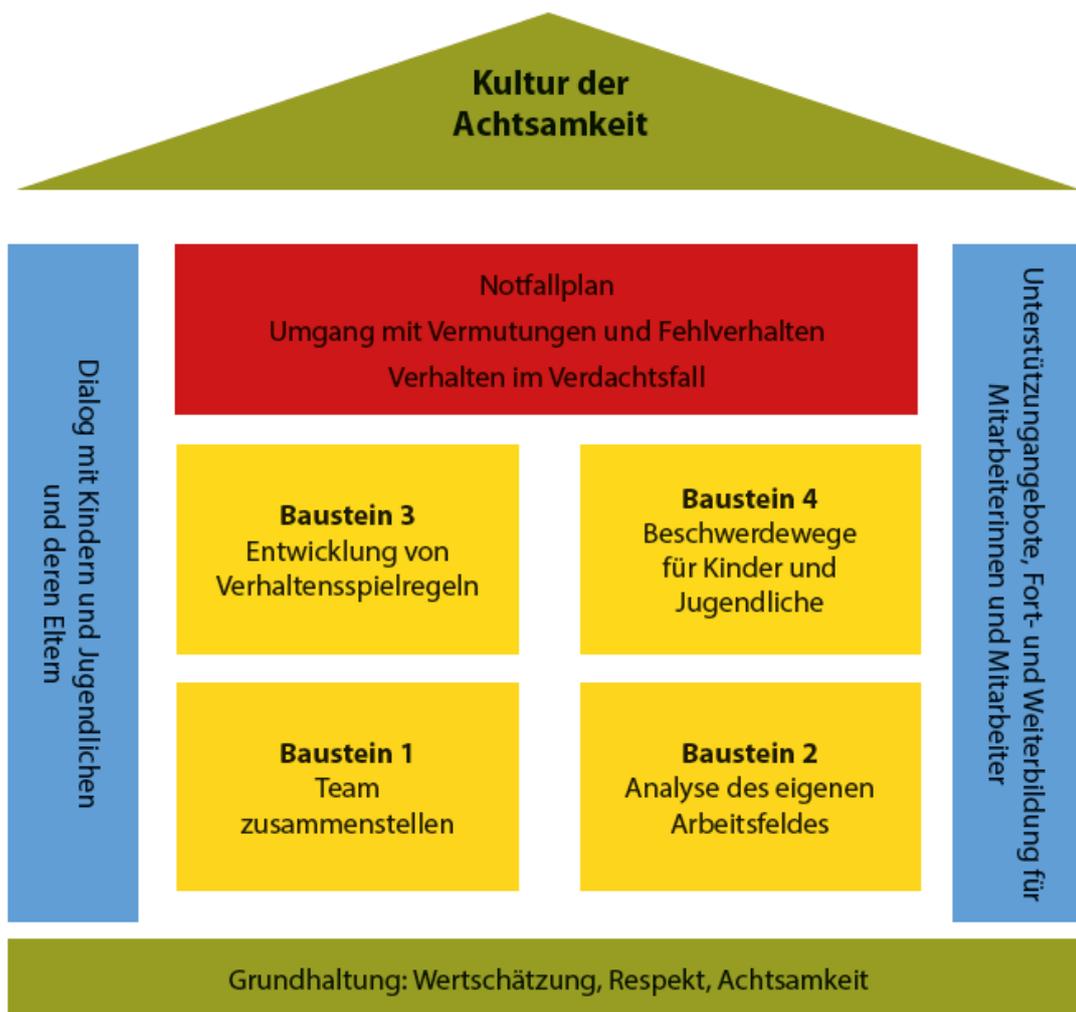
<sup>5</sup> vgl. Art. 6 § 1 n. 1 SST.

<sup>6</sup> vgl. Münchener Kommentar zum StGB/Hardtung (2. Aufl. 2012), § 225 StGB Rn. 6.

### Institutionelles Schutzkonzept (RO Präv. B. I.; PräVO MD §§ 3 - 11)

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

Ein hilfreiches Schema für ein Schutzkonzept hat das Bistum Eichstätt entwickelt<sup>7</sup>:



<sup>7</sup> Broschüre: Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit. WEIL DU ES UNS WERT BIST, Bistum Eichstätt [http://www.bistum-eichstaett.de/fileadmin/missbrauch/praeventionskonzept\\_neu.pdf](http://www.bistum-eichstaett.de/fileadmin/missbrauch/praeventionskonzept_neu.pdf)

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

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

## Risikoanalyse

Zur Entwicklung eines institutionellen Schutzkonzeptes gehört als erster Schritt eine Risikoanalyse. Dies ist eine Analyse der Gefährdungsrisiken, die in den verschiedenen Arbeitsfeldern einer kirchlichen Einrichtung auftreten können. Es geht um eine professionelle Thematisierung und Klärung der Risiken. Im Rahmen der Risikoanalyse hat Partizipation eine zentrale Bedeutung<sup>8</sup>.

Die Risikoanalyse zielt auf größtmögliche Sicherheit für alle, die die Einrichtung besuchen oder in ihr leben sowie die, die dort arbeiten und Verantwortung tragen. Zur Risikoanalyse gehört insbesondere die Prüfung einer erhöhten Anfälligkeit bzw. des Grads der Verletzlichkeit folgender Strukturen durch sexualisierte Gewalt<sup>9</sup>.

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

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

## Erläuterungen zu wichtigen Bausteinen der Präventionsordnung

### Personalauswahl und -entwicklung: Bewerbungsverfahren (RO Präv. B. I. Nr. 1 S. 1; PräVO MD § 4)

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

---

<sup>8</sup> siehe oben unter Partizipation.

<sup>9</sup> siehe auch Ursula Enders, Grenzen achten: Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen, 2012.

### **Personalauswahl und -entwicklung: Erweitertes Führungszeugnis<sup>10</sup> (RO Präv. B. I. Nr. 1 S. 3; PräVO MD § 5 und § 6)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>10</sup> vgl. § 72a SGB VIII.

### **Selbstauskunftserklärung (RO Präv. B. I. Nr. 1 S. 5; PräVO MD § 5)**

Die Selbstauskunftserklärung kann als Eignungsnachweis für den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dienen. Für das Verfahren zur Vorlage der Selbstauskunftserklärung gilt PräVO MD § 5 Abs. 1 S. 2 u. 3.

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

### **Verhaltenskodex (RO Präv. B. I. Nr. 2; PräVO MD § 7)**

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

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

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

### **Verpflichtungserklärung (RO Präv. B. I. Nr. 2; PräVO MD § 5)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Beratungs- und Beschwerdewege (RO Präv. B. I. Nr. 4; PräVO MD § 8)**

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

Dazu dienen verbindliche, niederschwellige Beschwerdewege mit bekannten verantwortlichen Ansprechpersonen (Präventionsfachkräfte, vgl. PräVO MD § 13) beziehungsweise die Missbrauchsbeauftragten (gemäß Leitlinien Ziffer 4). Über die dazu in den Diözesen getroffenen Regelungen müssen alle in einer Einrichtung oder einem Dienst der Diözese tätigen Personen sowie die Schutzbefohlenen und deren Eltern bzw. Personensorgeberechtigten informiert werden. Empfehlenswert ist es, neben innerkirchlichen Beschwerdewegen auch nicht kirchliche Beschwerdemöglichkeiten bekannt zu machen, damit Betroffene die Möglichkeit haben, sich auch außerhalb des kirchlichen Bereichs Hilfe zu suchen. Ehrenamtliche Mitarbeiter in den Einrichtungen sind nicht zuständig oder verantwortlich für die Klärung von Verdachtsmomenten oder gar eine Beratung von Betroffenen.

### **Evaluation**

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

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

### **Nachhaltige Aufarbeitung (RO Präv. B. I. Nr. 5)**

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

### **Qualitätsmanagement (RO Präv. B. I. Nr. 6; PräVO MD § 9)**

Die Implementierung der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Magdeburg (PräVO MD)“ bedarf derzeit vielfach der Entwicklung neuer Konzeptionen. Es wird daher eine Qualitätsüberprüfung der eingesetzten Instrumente empfohlen. Diese dient vor allem der Überprüfung, ob das zentrale Ziel erreicht wird, einen Beitrag dazu zu leisten, dass Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ein sicherer Raum des Aufwachsens und Lebens in kirchlichen Einrichtungen, Diensten und Maßnahmen bereitgestellt wird.

### **Aus- und Fortbildung (RO Präv. B. I. Nr. 7; PräVO MD § 10)**

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

### **Vernetzung (RO Präv. B. II. Nr. 4 Pkt. 4; PräVO MD § 12 und § 13)**

Es ist wichtig, dass sich alle Einrichtungen um Vernetzungen mit verschiedenen Fachdisziplinen in ihren Regionen bemühen. Hierzu sollten z.B. von der für Präventionsfragen geschulten Person der Einrichtungen bzw. des Trägers Kooperationsgespräche geführt und ein Adressverzeichnis mit den entsprechenden Ansprechpersonen angelegt werden. Dieses Vernetzungsverzeichnis sollte unter anderem die Kommunikationsdaten folgender Ansprechpartner beinhalten:

- insoweit erfahrene Fachkräfte nach § 8a SGB VIII in der Region
- Beratungsstellen in der Region
- Allgemeiner Sozialer Dienst des kommunalen Jugendamtes
- Polizei, Kommissariat, Kriminalprävention / Opferschutz
- diözesane Ansprechpersonen für tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Missbrauchsbeauftragte)
- diözesane Präventionsbeauftragte im Bereich des Bistums