

# 3 Institutionelles Schutzkonzept

Präventionsmaßnahmen können sexualisierte Gewalt nicht völlig verhindern, die Risiken aber deutlich vermindern. Dieses Kapitel beschreibt noch einmal genauer, wie sich das Haus „Institutionelles Schutzkonzept“ aufbauen kann, geht auf häufige Bedenken ein und erläutert die Aufgaben einer Präventionsfachkraft.

## Nach diesem Kapitel sollten Sie...

- die „Bausteine“ und Bestandteile für ein Schutzkonzept kennen.
- sich mit gängigen Bedenken auseinandergesetzt haben und Risikofaktoren kennen.
- einen Überblick über notwendige Arbeitsschritte haben.
- eine Präventionsfachkraft für die Pfarrei/Einrichtung gefunden und benannt haben.



### 3.1 Was ist ein Institutionelles Schutzkonzept?

Ein Schutzkonzept hilft, den genannten institutionellen Risikofaktoren wirksam zu begegnen. Es stellt einen ganzheitlichen Ansatz dar, der auf dem Fundament des christlichen Menschenbildes von Wertschätzung, Respekt und einer Kultur der Achtsamkeit die gebündelten Anstrengungen eines Trägers um die Prävention von sexualisierter Gewalt in Beziehung zueinander bringt. Die einzelnen Maßnahmen stehen somit nicht isoliert, sondern in einem wirkungsvollen Gesamtzusammenhang.<sup>1</sup>

Die Rahmenordnung Prävention vom 01.01.2020 (siehe Kapitel 2 - Dokumente) erhebt die Entwicklung eines Schutzkonzeptes **für jeden katholischen Rechtsträger bzw. deren Einrichtungen** zur zentralen Aufgabe und nennt die dafür notwendigen Bestandteile. Diese sind in der nachfolgenden Grafik zusammengefasst:

## Institutionelles Schutzkonzept



<sup>1</sup> Vgl. Bistum Köln 2015, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 1 Grundlegende Informationen, S. 8.



Einige der Bestandteile eines Institutionellen Schutzkonzeptes werden diözesanweit für alle katholischen Träger im Bistum Dresden-Meißen gleichermaßen geregelt (z.B. Fortbildungen, Erweitertes Führungszeugnis) und sollten im Institutionellen Schutzkonzept auch genannt werden. Andere bedürfen der träger- bzw. einrichtungsspezifischen Konkretisierung (z.B. Verhaltenskodex oder Beschwerdewege), weil die Rahmenbedingungen der einzelnen Arbeitsfelder sich sehr unterscheiden.

## 3.2 Notwendigkeiten und Bedenken eines Schutzkonzeptes

Sie haben Bedenken? Vielleicht denken Sie ...<sup>2</sup>

*»Machen wir uns mit einem Schutzkonzept nicht verdächtig?«*

Ganz im Gegenteil. Mit einem Schutzkonzept unterstreichen Sie, dass Ihre Einrichtung oder Ihr Träger dem Schutz der ihr/ihm anvertrauten Kinder und Jugendlichen höchste Bedeutung beimisst. Das ist ein Qualitätsmerkmal.

*»Wir wollen niemanden unter Generalverdacht stellen.«*

Zu Recht! Die allermeisten Menschen lehnen sexualisierte Gewalt scharf ab. Und die meisten würden auch gerne etwas dagegen tun. Ein Schutzkonzept gibt ihnen die Möglichkeit, aktiv zu werden.

*»Was sollen wir denn noch alles tun?«*

Sicher, ein Schutzkonzept ist mit Arbeit verbunden. Doch auch andere Sicherheitsmaßnahmen wie Brandschutz oder Erste Hilfe bedeuten zusätzlichen Aufwand – und unterbleiben trotzdem nicht. Warum sollten Sie also beim Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt Abstriche machen?

*»Ich bin Priester, ich bin Lehrerin ... und kein Sozialarbeiter!«*

Richtig, Sie sollen nicht die Kompetenz der Fachberatungsstellen ersetzen. Es genügt zu signalisieren, dass Sie und Ihre Einrichtung für die Problematik sensibilisiert und jederzeit ansprechbar sind und wissen, wer weiterhelfen kann.

<sup>2</sup> In enger Anlehnung an: Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: Flyer »Was sie zum Schutz von Mädchen und Jungen tun können«, Berlin 2015.



Leider zeigen Vergangenheit und Gegenwart, dass sich Täter und Täterinnen von Institutionen angezogen fühlen, vor allem wenn dort institutionelle Schutzmechanismen fehlen. Als besondere Risikofaktoren für sexuellen Missbrauch in Institutionen lassen sich in der Fachliteratur drei Ebenen unterscheiden:

- Risikofaktoren auf Träger- und Leitungsebene
- Risikofaktoren auf Ebene der Mitarbeitenden
- Risikofaktoren beim pädagogischen Konzept

## 3.2.1 Risikofaktoren auf Träger- und Leitungsebene

- Abschottung und Exklusivitätsanspruch einer Einrichtung nach Außen
- Rigider, autoritärer Leitungsstil
- Intransparente Entscheidungskriterien
- Unzureichende fachliche Kontrolle der Mitarbeitenden
- Mangelnde Wertschätzung der Arbeit der Mitarbeitenden durch die Leitung
- Fehlende regelmäßige Dienstbesprechungen, Personalentwicklungsgespräche und Stellenbeschreibungen
- Kein strukturiertes Einstellungsverfahren, in dem der Schutz vor sexualisierter Gewalt angesprochen wird
- Erweiterte Führungszeugnisse werden nicht eingesehen
- Kein systematisches Beschwerdemanagement
- Kein Raum für die gemeinsame Entwicklung pädagogischer Konzepte
- Die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird nicht gefördert
- Verzicht auf Supervision
- Kein Ablaufplan für den Umgang mit Verdachtsfällen



## 3.2.2 Risikofaktoren auf Ebene der Mitarbeitenden

- Fehlendes Wissen um Signale und Symptome sexualisierter Gewalt
- Machtanspruch und unsachgemäßes Erziehungsverständnis und grenzverletzendes Erziehungsverhalten
- Berufliche und private Kontakte werden nur unzureichend voneinander getrennt
- Private Kontakte zwischen Kindern und Betreuenden
- Es existiert eine sexualisierte Kommunikation
- Mobbing unter den Mitarbeitenden und sexuelle Übergriffe unter den Fachkräften
- Kritik gilt untereinander als unzulässig, fehlende Streitkultur
- Selbstreflexion findet nicht statt
- Persönliche Krisen, Alkoholabhängigkeit, Drogenmissbrauch o. ä.
- Kommerzielle kriminelle Interessen

## 3.2.3 Risikofaktoren beim pädagogischen Konzept

- Sexueller Missbrauch wird als Thema ausgeblendet
- Verbindliche Regeln für Fachkräfte zum Umgang mit Minderjährigen fehlen
- Vernachlässigung von Kinderrechten und Mitbestimmungsrechten
- Fehlende Beschwerdemöglichkeiten für Mädchen und Jungen
- Pädagogische Orientierung an traditionellen Geschlechterrollen
- Fehlendes sexualpädagogisches Konzept
- Gering ausgeprägte Beteiligung der Eltern bzw. Personensorgeberechtigten



## 3.3 Präventionsfachkraft

Zur Unterstützung der Leitung/des Pfarrers muss gemäß 3.5 der Rahmenordnung Prävention eine für Präventionsfragen geschulte Person zur Verfügung stehen, die bei der Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes beraten und unterstützen kann.

In § 7 der Ausführungsbestimmungen werden die Aufgaben dieser Präventionsfachkraft etwas genauer beschrieben:

### § 7 Für Präventionsfragen geschulte Personen – Die Präventionsfachkraft

- (1) Für Präventionsfragen geschulte Personen nach 3.5 Rahmenordnung Prävention fördern die nachhaltige Umsetzung der vorgegebenen Präventionsmaßnahmen innerhalb eines Trägers oder einer Einrichtung. Ihre Bezeichnung lautet „**Präventionsfachkraft**“. Die Aufgaben sind insbesondere:
  - Ansprechperson für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention von sexualisierter Gewalt,
  - Förderung der Umsetzung der Präventionsmaßnahmen,
  - Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers bzw. der Einrichtung,
  - Unterstützung des Rechtsträgers bzw. der Einrichtungsleitung bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes,
  - Kenntnis interner und externer Beratungsstellen und Auskunft über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen,
  - Kontaktperson vor Ort für die/ den Präventionsbeauftragte/n des Bistums.
- (2) Soweit die Aufgaben nicht von der Leitung wahrgenommen werden, benennt der Rechtsträger eine oder mehrere Präventionsfachkräfte. Die Beauftragung setzt eine entsprechende Qualifizierung bzw. entsprechende nachgewiesene Vorerfahrungen voraus. Der kirchliche Rechtsträger setzt die/den Präventionsbeauftragten des Bistums über die Ernennung schriftlich in Kenntnis.

Von der Präventionsstelle des Bistums werden regelmäßig Qualifizierungsveranstaltungen für Präventionsfachkräfte angeboten. Auch die Begleitung, Beratung und Fortbildung (z.B. in Form von Vernetzungstreffen stärken deren Kompetenz und Sicherheit und werden ebenfalls regelmäßig angeboten.

## 3.4 Checkliste Institutionelles Schutzkonzept

Wenn Sie sich an den nachfolgenden Schritten orientieren, können Sie zu einem gut überlegten und für Ihren Bereich tragfähigen Schutzkonzept kommen:

- Arbeitsgruppe suchen (Pfarrer, Präventionsfachkraft, pastorale Mitarbeitende der Kinder- und Jugendarbeit, Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Eltern, interessierte Personen...)
  - Präventionsfachkraft benennen
  - eigenes Arbeitsfeld analysieren (Risiko- und Schutzfaktoren, Kapitel 4)
  - Unterschriften unter Gemeinsame Schutzklärung einholen (Vorlage in Kapitel 5)
  - Verhaltenskodex partizipativ erstellen (siehe Kapitel 6)
  - Regelungen für Einholung des Erweiterten Führungszeugnisses festlegen (Personenkreis feststellen, zur Einsichtnahme befugte Person benennen, Dokumentation, Erneuerung nach der angegebenen Frist) – Kapitel 5
  - für regelmäßige Aus- und Fortbildung sorgen: Schulungen, Personenkreis festlegen, Dokumentation, erneute Fortbildung innerhalb der vorgeschriebenen Fristen (siehe Kapitel 7)
  - Beratungs- und Beschwerdewege beschreiben und bekanntmachen (Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb der Kirche), Aushang oder andere frei zugängliche Form (siehe Kapitel 8)
  - Ansprechpersonen im Handlungsleitfaden im Falle des Verdachts auf
  - Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt benennen und einarbeiten – Kapitel 9
- fertiges Schutzkonzept haben 😊
- das Schutzkonzept an den Präventionsbeauftragten des Bistums Dresden-Meißen zur Kenntnis schicken
  - Inkraftsetzen des Institutionellen Schutzkonzeptes durch den kirchlichen Rechtsträger
- 

Am Ende dieser Checkliste erinnern wir Sie daran, dass das Schutzkonzept kein statisches Konzept sein soll. Wir bitten Sie in bestimmten Zeitabständen zu schauen, ob die Regelungen noch aktuell sind oder **an veränderte Verhältnisse angepasst** werden müssen.

