



---

**Handreichung „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt  
an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen  
im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“  
(Rahmenordnung Prävention)**

*Die Handreichung wurde vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz  
am 21. Juni 2021 beschlossen. Sie ersetzt die Fassung vom 27. Januar 2014.*

**Inhalt:**

1.	Vorbemerkung .....	3
2.	Kultur des achtsamen Miteinanders (Rahmenordnung Prävention, Präambel) .....	3
3.	Förderungswürdigkeit kirchlicher Rechtsträger .....	4
4.	Neue Geistliche Gemeinschaften, kirchliche Bewegungen und Initiativen (Rahmenordnung Prävention, Präambel) .....	5
5.	Sensibilität für Vielfalt und für Unterschiede .....	5
6.	Umfassender Ansatz von Prävention (Rahmenordnung Prävention 1.1) .....	6
7.	Betroffene (Rahmenordnung Prävention 1.) .....	7
8.	Beschuldigte und Täter/Täterinnen (Rahmenordnung Prävention 1.) .....	7
9.	Peer-to-Peer-Gewalt .....	8
10.	Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Rahmenordnung Prävention 1.2) .....	8
11.	Sexualisierte Gewalt .....	8
	11.1 Grenzverletzungen .....	9
	11.2 Sexuelle Übergriffe .....	10
	11.3 Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt .....	10
12.	Sexualbezogene Straftaten nach kirchlichem Recht .....	11
13.	Zielgruppen von Prävention .....	11

13.1	Kinder.....	11
13.2	Jugendliche.....	12
13.3	Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene (Rahmenordnung Prävention 1.4).....	12
	13.3.1 Fürsorge- oder Obhutsverhältnis/Besondere Gefährdung.....	12
	13.3.2 Besondere Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse.....	13
14.	Partizipation (Rahmenordnung Prävention 2.).....	14
15.	Risiko- und Schutzfaktoren (Rahmenordnung Prävention 3.).....	14
16.	Institutionelles Schutzkonzept (Rahmenordnung Prävention 3.).....	15
	16.1 Personalauswahl und -entwicklung (Rahmenordnung Prävention 3.1).....	16
	16.2 Erweitertes Führungszeugnis (Rahmenordnung Prävention 3.1.1).....	17
	16.3 Selbstauskunftserklärung (Rahmenordnung Prävention 3.1.2).....	19
	16.4 Verhaltenskodex (Rahmenordnung Prävention 3.2).....	19
	16.5 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall (Rahmenordnung Prävention 3.4).....	22
	16.6 Qualitätsmanagement (Rahmenordnung Prävention 3.5).....	22
	16.7 Für Präventionsfragen geschulte Personen (Rahmenordnung Prävention 3.5).....	23
	16.8 Präventionsschulungen (Rahmenordnung Prävention 3.6).....	24
17.	Vernetzung.....	24
18.	Schnittstellen.....	24
	18.1 Pädagogische Konzeption.....	25
	18.2 Sexualpädagogik und sexuelle Bildung.....	25
	18.3 Risikomanagement: Arbeitsschutz/Beschwerdemanagement/ Notfallkonzeptionen/Gesundheitsmanagement.....	26

## 1. Vorbemerkung

Die deutschen Bischöfe haben am 18. November 2019 die neue „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ verabschiedet. Die folgende Handreichung enthält Erläuterungen, Beispiele und Informationen zu Internetseiten, die die Umsetzung der Rahmenordnung Prävention und die Etablierung von institutionellen Schutzkonzepten (ISK) in den Einrichtungen erleichtern sollen. Die Handreichung richtet sich insbesondere an Präventionsbeauftragte, Fachkräfte im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt sowie Leitungen von Einrichtungen und Trägern.

In dieser überarbeiteten Handreichung wurden die Neuerungen der Rahmenordnung Prävention berücksichtigt. Dabei sind u. a. Erkenntnisse aus der Präventionspraxis der (Erz-)Diözesen, Hinweise aus der MHG-Studie<sup>1</sup> von 2018 sowie das päpstliche Motu proprio *Vos estis lux mundi*<sup>2</sup> eingeflossen.

Berücksichtigt wurden insbesondere Neuerungen

- im Geltungsbereich,
- aus der Erweiterung der Zielgruppe der zu schützenden Personen,
- durch die Ausdifferenzierung von Themen und Zielgruppen,
- durch eine differenzierte Sicht auf die Ebenen der Prävention (vorbeugend, begleitend, nachsorgend),
- in der Sicht auf Sexualität und die Bedeutung sexueller Bildung und
- hinsichtlich der Bedeutung der Schnittstellen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu weiteren Bereichen der Trägerorganisation.

## 2. Kultur des achtsamen Miteinanders (Rahmenordnung Prävention, Präambel)

Als Zielbild der präventiven Arbeit im Bereich der katholischen Kirche hat sich in den letzten Jahren der Begriff „Kultur des achtsamen Miteinanders“ oder auch kurz „Kultur der Achtsamkeit“ etabliert.

Bei diesem Begriff kommen zwei Aspekte zusammen. Auf der individuellen Ebene geht es darum, dass jede/r Einzelne sich mit dem Thema Schutz gegen sexualisierte Gewalt auseinandersetzt. Eine Kultur der Achtsamkeit beginnt mit einem achtsamen Umgang mit sich selbst. Dies heißt beispielsweise, die eigenen Gefühle besser wahrzunehmen, kritische Impulse zuzulassen und offen zu äußern und im eigenen Handeln Transparenz und Partizipation umzusetzen. Zu einer Kultur der Achtsamkeit gehört, dass jede/r Einzelne sich befugt weiß, wenn nötig zu konfrontieren und helfend einzugreifen. Ziel ist es, helfendes Verhalten zu fördern: hinsehen, nicht wegschauen, handlungsfähig sein, selbst Zivilcourage zeigen und bei anderen fördern.

---

<sup>1</sup> Forschungsprojekt *Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz* (Mannheim, Heidelberg, Gießen 2018).

<sup>2</sup> Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben Motu proprio *Vos estis lux mundi* (VeL) vom 7. Mai 2019.

Professionelle Instrumente wie Supervision und Beratung sind dabei eine wichtige und notwendige Unterstützung. Sie helfen, eigene blinde Flecken zu erkennen. Eine Kultur der Achtsamkeit braucht Fachwissen und eine Feedbackkultur.

Es geht aber um mehr als nur individuelle Maßnahmen. Im Sinne einer Qualitätsentwicklung sollen Einrichtungen und Dienste insgesamt dafür Sorge tragen, dass neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam gelebt werden.

Im Begriff der Kultur der Achtsamkeit kommt weiterhin zum Ausdruck, das Umfeld, in dem mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zusammengearbeitet wird, neu zu arrangieren. Hier können Erkenntnisse aus der Kriminalitätsprävention einfließen, wie sie sich z. B. im Konzept der situativen Kriminalitätsprävention finden. Diese zeigt u. a. auf, wie Umgebungen verändert werden können, um Risiken zu senken, z. B. durch sichere Raumkonzepte. Das bedeutet nicht, jeden Rückzugsraum aufzuheben. Es kann im Gegenteil sogar bedeuten, den Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eigene Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, die andere nur nach bestimmten Regeln betreten dürfen.

Diese Form von „Territorialität“ ist ein Beispiel dafür, wie eine Kultur der Achtsamkeit auch im Design der Einrichtung sichtbar werden kann. Es geht bei einer solchen konkreten Umgestaltung darum, die individuellen und kollektiven Überzeugungen, Werte, Regeln und Maßnahmen, die das Wohl der Anvertrauten in den Mittelpunkt stellen und die Bereitschaft zu entsprechendem Verhalten fördern, sichtbar zu machen.

Jedes „Mehr“ an persönlicher und institutioneller Achtsamkeit ist ein entscheidender Beitrag zum Aufbau einer sichereren Umgebung für Kinder und Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Es lässt feinfühler dafür werden, wie die Rechte von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Mittelpunkt gestellt werden können.

### **3. Förderungswürdigkeit kirchlicher Rechtsträger**

Diesem zentralen Anliegen wird auch dadurch Rechnung getragen, dass alle kirchlichen Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, nur dann von der (Erz-)Diözese als förderungswürdig anerkannt werden sollen, wenn sie sich zur Anwendung der Rahmenordnung Prävention oder der entsprechenden einschlägigen diözesanen Regelungen verpflichtet haben. Die konkrete rechtliche Zuständigkeit, insbesondere für Ordensgemeinschaften, geistliche Gemeinschaften, kirchliche Bewegungen und Initiativen ist im Einzelfall zu klären.

Die kirchlichen Rechtsträger erklären ihre Übernahme der Rahmenordnung Prävention oder der entsprechenden einschlägigen diözesanen Regelungen in schriftlicher Form gegenüber der (Erz-)Diözese. Auf Seiten der (Erz-)Diözese wird festgelegt, wer diese Erklärung entgegennimmt, dokumentiert, die Übernahme prüft und dann die Förderwürdigkeit der Einrichtungen und Dienste des Rechtsträgers bestätigt. Zur Unterstützung kirchlicher Rechtsträger können Fachberatung, die im Vorfeld abgerufen werden kann, oder konkrete Materialien (z. B. Formulierungshilfen) seitens der (Erz-)Diözese zur Verfügung gestellt werden.

#### **4. Neue Geistliche Gemeinschaften, kirchliche Bewegungen und Initiativen (Rahmenordnung Prävention, Präambel)**

In Deutschland sind derzeit weit über 100 verschiedene Neue Geistliche Gemeinschaften, kirchliche Bewegungen und Initiativen kirchlich anerkannt. Sie widmen sich unterschiedlichen Apostolaten. Viele von ihnen sind in der Kinder- und Jugendpastoral tätig.

Beinahe alle sind überdiözesan und international ausgerichtet, sei es, dass sie in einem anderen Land gegründet wurden und nun in Deutschland wirken oder sich von Deutschland aus auf andere Länder hin ausgebreitet haben. Einige Veranstaltungen tragen deshalb internationalen Charakter: Jugend-Events werden von jungen Menschen unterschiedlicher Länder besucht, internationale Wallfahrten organisiert oder Haupt- und Ehrenamtliche unterschiedlicher Nationalitäten wirken gleichermaßen bei Veranstaltungen zusammen.

Die Neuen Geistlichen Gemeinschaften, kirchlichen Bewegungen und Initiativen werden in den (Erz-)Diözesen von den jeweiligen Bischöflich-Beauftragten und für den Raum der Deutschen Bischofskonferenz von der Kommission für Geistliche Berufe und Kirchliche Dienste (IV) erfasst. Dort liegen Informationen zum jeweiligen Rechtsstatus, Charisma und zur internen Struktur vor. Die kirchlich anerkannten Gemeinschaften, Bewegungen und Initiativen unterliegen der Präventionsordnung der (Erz-)Diözese, in der sie ihren Hauptsitz haben. Sofern sie zusätzlich in einer (oder mehreren) anderen (Erz-)Diözese(n) über eine durch den Ortsbischof gegebene Berechtigung zur Ausübung ihres Apostolats verfügen, unterliegen sie den jeweiligen Rahmenordnung(en) der (Erz-)Diözese(n). Ohne eine solche Berechtigung ist eine Ausübung des Apostolats nicht möglich.

#### **5. Sensibilität für Vielfalt und für Unterschiede**

Die Arbeit mit Menschen, die durch Flucht und Migration nach Deutschland kommen, hat gezeigt, wie wichtig es ist, bei den angezielten Veränderungen auch Interkulturalität als Leitprinzip zu berücksichtigen. In einer alltäglich diversifizierten Gesellschaft ist interkulturelle Kompetenz notwendig zu entwickeln. Sie entspricht dem universellen Anspruch der katholischen Kirche. Auch der katholische Glaube ist in sehr unterschiedlichen Kulturen aufgegriffen und inkulturiert worden. In vielen Gemeinden leben Katholiken aus ganz unterschiedlichen Nationen. Dieser kulturverbindende Aspekt unserer Kirche zeigt auch den Weg, wenn es darum geht, Prävention kultursensibel anzulegen. Die Herausforderung besteht darin, den universellen Wert des Schutzes von Anvertrauten in die „Sprache“ verschiedener Kulturen zu übersetzen und so dazu beizutragen, dass je eigene Wege gefunden werden, diesen

Wert zu leben. Damit geht nichts verloren. Im Gegenteil ist davon zu erwarten, dass der Einbezug dieser Perspektive die Präventionsarbeit um Facetten bereichert, die aus anderem kulturellen Hintergrund eingetragen werden.

## **6. Umfassender Ansatz von Prävention (Rahmenordnung Prävention 1.1)**

Prävention wird in der neuen Rahmenordnung Prävention umfassend gedacht. Sie richtet sich an Betroffene, an die Einrichtungen, in denen mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, und auch an Beschuldigte/Täter/Täterinnen. Denn die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass es wichtig ist, die Präventionsarbeit mehrdimensional anzulegen.

In der fachlichen Diskussion wird dies schon lange erörtert, wobei zugleich die Differenzierung der verschiedenen Felder der Prävention wichtig ist. Dafür gibt es mehrere Ansätze, denn der fachliche Diskurs dazu ist nicht abgeschlossen. Hergeleitet vom medizinischen Präventionsbegriff ist dabei das Unterscheidungskriterium, zu welchem Zeitpunkt eine Maßnahme eingeleitet wird. Danach wird zwischen primärer (vorbeugender), sekundärer (begleitender) und tertiärer (nachsorgender) Prävention unterschieden. Diese Unterscheidung wird in der aktuellen Rahmenordnung Prävention benutzt.

Diözesan ist zu regeln, wie die Rollen und Befugnisse im gesamten Prozess von primärer, sekundärer und tertiärer Prävention und der jeweiligen Schnittstellen angelegt sind.

**Primäre Prävention** bezeichnet alle vorbeugenden Maßnahmen, die darauf zielen, vorab das Risiko sexualisierter Gewalt zu senken, sodass es nach Möglichkeit gar nicht erst dazu kommt, und zwar sowohl auf der individuellen Ebene wie auf der einer Organisation. Zielgruppe sind alle Menschen in einem bestimmten Arbeitsfeld. Schutz- und hilfebedürftige Personen werden z. B. über ihre Rechte informiert und ermutigt, entsprechende Beschwerdewege zu nutzen. Mitarbeitende identifizieren sensible Nah- und Abhängigkeitssituationen, die von potenziellen Tätern/Täterinnen ausgenutzt werden könnten, und vereinbaren grenzwahrende Regeln. Ebenso sind Eltern und Personensorgeberechtigte im Blick, damit sie die Arbeit der Einrichtungen und Dienste kritisch begleiten können. Zu primärer Prävention zählen z. B. die allgemeine Erarbeitung eines Schutzkonzeptes oder die Sensibilisierung durch Schulungsmaßnahmen. Die Einrichtung funktionierender Beratungs-, Melde- und Beschwerdewege legt die Grundlage für eine gelingende sekundäre Prävention und stellt damit die Schnittstelle zu dieser dar. Primäre Prävention hat weitere Schnittstellen z. B. zu Risikomanagement, Personalentwicklung und Qualitätsentwicklung.

**Sekundäre Prävention** soll durch frühzeitige begleitende Maßnahmen dazu beitragen, dass Folgeschäden durch ein Delikt möglichst reduziert werden. Dazu gehören z. B. schnelle Hilfen für Betroffene oder Supervision für haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende. Des Weiteren beinhalten diese Vorgehensweisen, die darauf zielen, Gefahrensituationen und Regelverstöße zu beenden. Hier gibt es eine Schnittmenge zur Intervention und es empfiehlt sich, die beiden Vorgänge zu koordinieren. Die für die Intervention geltenden Verpflichtungen, Maßnahmen, Zuständigkeiten und Hilfen sind dabei in der „Ordnung für den Umgang mit

sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“<sup>3</sup> festgelegt.

**Tertiäre Prävention** bezeichnet nachsorgende Maßnahmen, die man einsetzt, nachdem die Intervention abgeschlossen ist. Sie soll dazu beitragen, Langzeitfolgen zu minimieren und Wiederholungen zu verhindern. Strukturbezogen versucht sie auf dem Hintergrund eines konkreten Vorfalls Veränderungen vorzunehmen, die das erkannte Risiko künftig mindern. Sie hat also eine indizierte Gruppe im Blick, z. B. konkrete Einrichtungen, in denen sexualisierte Gewalt verübt wurde, und die dort tätigen Menschen. Für Betroffene kann es auf individueller Ebene um stabilisierende therapeutische Maßnahmen gehen. Bei bereits straffällig gewordenen Personen wiederum geht es z. B. um Behandlung, Begleitung und Kontrolle, die darauf zielen, das Rückfallrisiko zu senken. So ausgerichtet ist Täter-/Täterinnenarbeit dann Opferschutz. Dies erfordert zwingend den Einsatz eigens ausgebildeter Fachkräfte. Tertiäre Prävention hat zudem eine Schnittstelle zur Aufarbeitung.<sup>4</sup> In der tertiären Prävention gewonnene Erkenntnisse fließen wieder in die primäre Prävention ein.

#### **7. Betroffene (Rahmenordnung Prävention 1.)**

Die Rahmenordnung Prävention verwendet den Begriff Betroffene. Denn Betroffene sexuellen Missbrauchs haben die bislang verwendete Bezeichnung „Opfer“ immer wieder hinterfragt und abgelehnt. Sie wollen nicht auf den sexuellen Missbrauch in ihrer Biografie und auf den Aspekt einer passiven Opferrolle reduziert, sondern als selbstbestimmte Persönlichkeit wahrgenommen werden, die sich aktiv für ihre Rechte einsetzt. Der Begriff „Opfer“ impliziere zudem gesellschaftliche Zuschreibungen wie traumatisiert, arm, hilflos und/oder krank, die sie für sich als unpassend ablehnen.

#### **8. Beschuldigte und Täter/Täterinnen (Rahmenordnung Prävention 1.)**

Beschuldigter im Sinne der Rahmenordnung Prävention ist jemand, der im Verdacht steht, eine Tat im Sinne von Nr. 1.3 dieser Rahmenordnung Prävention begangen zu haben.

Als Täter wird die Person bezeichnet, gegen die ein strafrechtliches Verfahren durchgeführt und deren Schuld straf- oder kirchenrechtlich festgestellt wurde oder die die Beschuldigung zugegeben hat, obwohl kein straf- oder kirchenrechtliches Verfahren durchgeführt bzw. abgeschlossen wurde.

---

<sup>3</sup> *Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst*; Link: [https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse\\_downloads/dossiers\\_2019/2019-207a-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sexuellem-Missbrauch-Minderjaehriger.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207a-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sexuellem-Missbrauch-Minderjaehriger.pdf)

<sup>4</sup> Strukturen, Kriterien und Standards von Aufarbeitung finden sich in der *Gemeinsamen Erklärung über verbindliche Kriterien und Standards für eine unabhängige Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch in der katholischen Kirche in Deutschland*, unterzeichnet am 22. Juni 2020 von dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung (UBSKM) sowie dem Beauftragten der Deutschen Bischofskonferenz für Fragen des sexuellen Missbrauchs im kirchlichen Bereich und für Fragen des Kinder- und Jugendschutzes; Link: <https://www.dbk.de/presse/aktuelles/meldung/gemeinsame-erklaerung-ueber-verbindliche-kriterien-und-standards-fuer-eine-unabhaengige-aufarbeitung-se>.

Gemäß der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) werden die einschlägigen Straftaten zwar in 95 Prozent aller angezeigten Straftaten von Männern und männlichen Jugendlichen und nur in fünf Prozent von weiblichen Personen begangen. Neuere Untersuchungen deuten allerdings auf einen Anteil von zehn bis 20 Prozent hin, der von Frauen und weiblichen Jugendlichen begangen wird. Es wird davon ausgegangen, dass diese z. B. stärker tabuisiert sind, seltener angezeigt werden und dementsprechend ein größeres Dunkelfeld besteht.

## **9. Peer-to-Peer-Gewalt**

Sexualisierte Gewalt kann nicht nur von Erwachsenen, sondern auch von Kindern und Jugendlichen an Kindern und Jugendlichen verübt werden. Auch hierbei wird häufig ein Machtgefälle zwischen den Beteiligten ausgenutzt, welches unter Umständen gerade für die Gewaltausübung aufgebaut wurde.

Sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen finden überall, in allen sozialen Gruppen statt. In den letzten Jahren spielen bei diesen Taten digitale Medien eine zunehmende Rolle.

## **10. Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Rahmenordnung Prävention 1.2)**

Die Regelungen für Beschäftigte im kirchlichen Dienst gelten für:

- Hauptamtliche (z. B. Pfarrer, Pastoralreferent/-referentin, Erzieher/Erzieherin, Bildungsreferent/-referentin),
- Nebenamtliche (z. B. Organist/Organistin, Küster/Küsterin),
- Ehrenamtliche (z. B. Katechet/Katechetin, Jugendgruppenleiter/-leiterin) sowie Mandatsträger (Kirchenvorstand, Verbandsleitung)
- oder Personen, die im Auftrag Dritter im kirchlichen Bereich tätig sind (z. B. musikalische Früherziehung in der KiTa, Hausaufgabenhilfe).

Bei der Auswahl von Kooperationspartnern und dem Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern sowie bei sonstigen bei Drittunternehmen angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht der kirchlichen Präventionsordnung unterliegen, hat jeder katholische Rechtsträger daher eine größtmögliche Sorgfalt hinsichtlich des Schutzes von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu gewährleisten. Durch Absprachen bzw. vertragliche Regelungen ist, soweit rechtlich möglich, sicherzustellen, dass die Präventionsvorgaben auch unter diesen Bedingungen erfüllt werden.

## **11. Sexualisierte Gewalt**

Anders als in der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ wird in der Rahmenordnung Prävention nicht der juristische Begriff „sexueller Missbrauch“ verwendet, sondern der Begriff „sexualisierte Gewalt“ benutzt. Dieser ist in der Praxis der Präventionsarbeit gebräuchlich. Er verdeutlicht, dass es sich bei sexualisierter Gewalt nicht um eine gewalttätige Form der Sexualität, sondern um eine sexualisierte Form von Gewalt handelt. Damit weitet sich der Blick dafür, dass Aspekte von



Macht und Aggressivität, neben denen der Sexualität, in präventive Konzepte einbezogen werden müssen.

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ umfasst sowohl physische als auch psychische Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre eines Menschen verletzen. Fast immer handelt es sich dabei um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft oder sozialem Status. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität. Diese setzt sie ein, um entweder durch Belohnung (emotionale Zuneigung und/oder Geschenke) oder durch Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt) auf die andere Person einzuwirken. Im Mittelpunkt steht meist die Befriedigung eigener Machtbedürfnisse, z. B. sich auf Kosten anderer aufzuwerten. Dazu werden sexuelle Handlungen als Methode genutzt, weniger geht es um vordringlich sexuelles Verlangen.

Hilfreiche Unterscheidungen der Formen sexualisierter Gewalt  
In der Fachwelt wird folgende Differenzierung vorgenommen:

- Grenzverletzungen,
- sexuelle Übergriffe und
- strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt.

### **11.1 Grenzverletzungen**

Der Begriff „Grenzverletzung“ umschreibt ein einmaliges oder seltenes unangemessenes Verhalten, das in der Regel aus Gedankenlosigkeit, unwissentlich oder aus Versehen passiert. Dabei ist die Unangemessenheit des Verhaltens nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom subjektiven Erleben der oder des Betroffenen abhängig. Grenzverletzungen sind häufig die Folge fachlicher bzw. persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten Regeln und Strukturen.

*Beispiele für Grenzverletzungen:*

- eine nicht gewollte Umarmung
- die unbedachte Verwendung von Kosenamen wie „Schatz“ oder „Süße/Süßer“
- eine versehentliche unangenehme Berührung
- eine unbedachte verletzende Bemerkung
- unerwünschtes Betreten eines Zimmers oder des Waschrums

Von großer Wichtigkeit ist die Einordnung, ob eine Grenzüberschreitung versehentlich oder absichtlich stattgefunden hat. Dies ist von außen nicht immer eindeutig erkennbar. Einer Person muss die Unangemessenheit des eigenen Verhaltens nicht bewusst sein. Deswegen ist es notwendig, unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls zu einer entsprechenden Bewertung und entsprechenden Konsequenzen zu kommen.

Von Grenzverletzungen abzugrenzen sind durch Fachkräfte ausgeführte, fachlich begründete und notwendige Handlungen z. B. in der Pflege- und Gesundheitsversorgung, die die persönlichen und körperlichen Grenzen der Intimsphäre überschreiten können. Hier gilt es in besonderer Weise, achtsam und möglichst grenzwahrend zu sein.

## **11.2 Sexuelle Übergriffe**

Sexuelle Übergriffe sind Verletzungen der Intimsphäre eines Menschen, die nicht zufällig passieren oder aus Versehen, sondern mit Absicht, oder billigend in Kauf genommen werden.

Ein Übergriff liegt auch dann vor, wenn die oder der Betroffene den Übergriff nicht als persönliche Verletzung erlebt, entscheidend ist die hinter dem Übergriff liegende Absicht.

Abwehrende Reaktionen der Betroffenen werden bei Übergriffen ebenso missachtet wie Kritik von Dritten. In einigen Fällen sind sexuelle Übergriffe ein strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexualisierter Gewalt. Sie gehören zu den typischen Strategien, mit denen insbesondere erwachsene Täter und Täterinnen testen, inwieweit sie ihre Opfer manipulieren und gefügig machen können. Der Begriff „sexueller Übergriff“ findet auch im Strafrecht Verwendung, bezeichnet dort jedoch sexuelle Handlungen gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person (§ 177 Abs. 1 Strafgesetzbuch (StGB)). Die in der Handreichung verwendete sozialwissenschaftliche Definition meint Übergriffe unterhalb der Strafbarkeit.

*Beispiele für sexuelle Übergriffe:*

- wiederholte, nur vermeintlich zufällige Berührungen der Brust oder der Genitalien, z. B. bei unbegründeten Pflegehandlungen, Hilfestellungen im Sport oder beim Spielen
- Hose herunterziehen, Bikini öffnen, Grapschen
- anzügliche sexualbezogene Bemerkungen – auch in sozialen Medien
- Voyeurismus
- Anleitung zu sexualisierten Spielen oder Mutproben
- aufdringliche Nähe und intimes Ausfragen

## **11.3 Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt**

Bei den Straftaten handelt es sich insbesondere um die Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB), Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174–184 StGB), Misshandlungen von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB) und Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§§ 232–236 StGB).

Strafbare sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen umfassen Handlungen, die die „sexuelle Selbstbestimmung“ eines Menschen verletzen. Straftaten sind sexuelle Handlungen, die gegen den Willen der Betroffenen vorgenommen werden, aber auch solche, bei denen der Täter oder die Täterin ein scheinbares Einvernehmen unter Ausnutzung der fehlenden Einwilligungsfähigkeit des/der Betroffenen und/oder seiner/ihrer Machtposition herbeiführt. Die strafrechtlich relevanten

Formen sexualisierter Gewalt werden im StGB unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (vgl. §§ 174–184 StGB) zusammengefasst. Sie umfassen sexuelle Handlungen mit und ohne Körperkontakt zwischen Täter/Täterin und Betroffenen. Strafbar sind alle Formen von sexuellem Missbrauch an Kindern, der sexuelle Missbrauch von Jugendlichen und von Schutzbefohlenen sowie die sexuelle Nötigung und Vergewaltigung.

*Beispiele für strafbare sexualbezogene Handlungen:*

- sexuelle Handlung eines Erwachsenen oder Jugendlichen an oder vor Kindern, auch vor laufender Kamera, in Chaträumen, per Skype o. ä.
- sexuelle Handlungen, die Erwachsene und Jugendliche von Kindern und Schutzbefohlenen an sich vornehmen lassen
- Aufnahme, Konsum oder Verbreitung von Missbrauchsdarstellungen („Kinderpornographie“)
- sexuelle Belästigung
- heimliche intime Aufnahme („Upskirting“) oder Verbreitung von sexualisiertem Bildmaterial ohne Zustimmung der Aufgenommenen, auch als Mittel zur Erpressung („Sextortion“)
- Exhibitionismus
- versuchte oder vollendete vaginale, anale oder orale Vergewaltigung

Bei Kindern unter 14 Jahren ist jede sexuelle Handlung strafbar.

Die grundsätzliche Strafbarkeit gilt auch für sexuelle Handlungen mit minderjährigen Schutzbefohlenen, also denjenigen Kindern und Jugendlichen, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Kontext anvertraut wurden und bei denen ein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Die Ausnutzung dieser Abhängigkeit ist auch dann strafbar, wenn die Initiative von einem/einer anvertrauten Minderjährigen ausgehen sollte.

Strafbar sind zudem sexuelle Handlungen von Fachkräften gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses bzw. bei Abhängigkeit, Krankheit oder Behinderung, egal ob sie mit Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der Betroffenen stattfinden.

## **12. Sexualbezogene Straftaten nach kirchlichem Recht**

Mit der am 1. Juni 2021 veröffentlichten Apostolischen Konstitution *Pascite gregem Dei* wurden die Bestimmungen des kirchlichen Strafrechts neu geregelt. Die Bestimmungen treten am 8. Dezember 2021 in Kraft. Aufgrund des Zeitpunkts der Veröffentlichung konnte eine Berücksichtigung in dieser Handreichung nicht erfolgen.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Vgl. dazu die *Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst* (vgl. Fußnote 3).

### **13. Zielgruppen von Prävention:**

#### **13.1 Kinder**

Kinder sind Personen, die noch keine 14 Jahre alt sind.

#### **13.2 Jugendliche**

Jugendliche sind Personen, die 14, aber noch keine 18 Jahre alt sind.

#### **13.3 Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene (Rahmenordnung Prävention 1.4)**

Die überarbeitete Rahmenordnung ändert hier die bisherige Begrifflichkeit. Anstelle von „erwachsenen Schutzbefohlenen“ spricht sie von „schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“, womit eine Erweiterung der Zielgruppe für die Interventions- und Präventionsarbeit verbunden wird.

Unter schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene fallen zunächst wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Personen über 18 Jahre im Sinn des § 225 Abs. 1 StGB, die

- jemandes Fürsorge oder Obhut anvertraut sind,
- dessen Hausstand angehören,
- von dem Fürsorgepflichtigen dessen Gewalt überlassen worden sind oder
- ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet sind.

Die juristische Klärung zielt dabei darauf einzuschätzen, wann ein strafrechtlich oder disziplinarrechtlich zu beanstandendes Verhalten vorliegt. Hier geht es um individuelle Verantwortlichkeit. Zu dieser Klärung sind folgende Rechtsverständnisse nötig:

##### **13.3.1 Fürsorge- oder Obhutsverhältnis/Besondere Gefährdung**

Beschäftigte im kirchlichen Dienst haben schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen gegenüber eine besondere Sorgspflicht, wenn diese Personen ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder wenn für sie aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung besteht. Die Wehrlosigkeit muss hierbei auf Krankheit oder Gebrechlichkeit beruhen.

- Die Wendung „der Fürsorge anvertraut“ meint eine – neben der bloßen Schutzpflicht zur Erhaltung des gegenwärtigen Zustandes – zusätzliche, auf Dauer angelegte Förderungspflicht („für das Opfer sorgen“), also eine Pflicht zur Verbesserung des gegenwärtigen Zustandes (§§ 1626 Abs. 1 und Abs. 2, 1631 Abs. 1 BGB).
- Die Formulierung „der Obhut anvertraut“ bedeutet, dass ein Beschäftigter eine Person in seiner Aufsicht und insoweit eine besondere Beschützergarantenpflicht hat. Fürsorge- und Obhutspflichten können sich aus rechtswirksamen Verhältnissen ergeben (Vertrag, Gesetz, behördlicher Auftrag, gerichtliche Entscheidung, andere Hoheitsakte). Sie können aber auch nur faktisch begründet sein (zum Beispiel ehrenamtlicher Besuchsdienst im Altenheim). Sie müssen jedoch eine gewisse Bedeutung gewinnen, sodass bloße Gefälligkeitsverhältnisse nicht genügen.

- Weiterhin zählen zu den wehrlosen Erwachsenen diejenigen, bei denen eine besondere Gefährdung allein aufgrund ihrer besonderen Schutz- und Hilfsbedürftigkeit vorliegt. Im Sinne der Ordnung ist Wehrlosigkeit aufgrund von Krankheit oder Gebrechlichkeit bei Personen über 18 Jahre zu unterstellen, deren Verständnis und Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegenüber der Macht des Täters – auch gelegentlich – psychisch und physisch aufgrund von Krankheit, physischer oder psychischer Beeinträchtigung oder Freiheitsentzug faktisch eingeschränkt ist. Aufgrund dessen ist die Person nicht widerstandsfähig (vgl. Art. 1 § 2b VeL).

Die Präventionsarbeit zielt hingegen nicht auf die Entscheidung über individuelle Verantwortlichkeit im Falle eines möglichen Vergehens. Stattdessen geht es um institutionelle Risikosituationen, in denen die Bedingungen vorliegen können, die dann im Falle eines Deliktes rechtlich wirksam sind. Primär geht es aber darum, das Entstehen eben dieser Situationen generell unwahrscheinlicher zu machen oder wenn möglich sogar zu verhindern. Dafür ist es wichtig, Konstellationen in Arbeitsfeldern in den Blick zu nehmen, in denen die genannten Abhängigkeiten entstehen können, aber nicht müssen. Für die Präventionsarbeit von besonderer Bedeutung, um institutionelle Verantwortung hinsichtlich sicherer Räume umzusetzen, sind im Sinne der Rahmenordnung Prävention daher auch folgende Arbeitsfelder:

- Erwachsene in Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnissen (§ 174c StGB) und damit z. B. Einrichtungen der Behindertenhilfe, Gesundheitshilfe oder Altenhilfe sowie
- Arbeitsfelder, in denen mit Erwachsenen gearbeitet wird, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, die nach Art. 6 § 1 n.1 SST kirchenrechtlich geschützt sind.

### **13.3.2 Besondere Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse**

Neben denjenigen Erwachsenen, bei denen sich eine besondere Verpflichtung zum Schutz aus einer gesetzlichen Regelung ergibt, zählen auch diejenigen zu den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, deren Schutz- oder Hilfebedürftigkeit sich aufgrund besonderer Umstände ergibt. Die Schutz- oder Hilfebedürftigkeit besteht aus der Situation heraus. Dadurch kann ein Machtgefälle zwischen zwei Personen, das auch nicht unbedingt auf Dauer angelegt ist, entstehen.

Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse bestehen insbesondere innerhalb von Anstellungsverhältnissen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, in der betrieblichen Ausbildung oder im Bereich von Bildung zwischen Lehrenden und Studierenden an einer Hochschule, in Ordensgemeinschaften, zwischen Ordinarius und Klerikern oder in der (persönlichen) Seelsorge.

Für die Intervention bedarf es der Einzelfallprüfung, inwieweit eine Person unter den Begriff der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen aufgrund eines besonderen Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisses fällt. Als Anhaltspunkt kann geprüft werden, ob das hinzutretende Kriterium das Verhältnis derart gestaltet, dass dieses Verhältnis qualitativ der fehlenden Widerstandsfähigkeit nach Art. 1 § 2b VeL entspricht oder ein Kriterium der besonderen

Verletzlichkeit, eines außerordentlichen Drucks und ähnliches hinzukommt. Außerdem kann ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis immer dann vorliegen, wenn der Zugang zu (Sozial-)Leistungen oder Hilfen im existenziellen Bereich verwaltet wird.

Für die Prävention geht es um die Prüfung der Risikofaktoren in einer Institution und der darauf bezogenen Elemente eines ISK. Die Prävention nimmt daher diejenigen Arbeitsfelder in den Blick, in denen sich besondere Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse regelmäßig zeigen, z. B. in der Ausbildung, in Schulen, Akademien oder Hochschulen aufgrund des Prüfungskontextes. Hingewiesen werden soll für diejenigen Konstellationen, in denen kein besonderes Macht- und Abhängigkeitsverhältnis vorliegt, auf die Schutzregelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das bei den Trägern entsprechende Beschwerdestellen auch für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorsieht.

#### **14. Partizipation (Rahmenordnung Prävention 2.)**

Die Rahmenordnung Prävention begreift das Prinzip der Beteiligung (Partizipation) als zentrales Konzept bei der Entwicklung und Umsetzung von ISK. Sie vertraut auf das Potenzial der Kreativität aller Beteiligten.

Partizipation wird in der Form angewendet, dass die professionell Tätigen gemeinsam mit den anvertrauten Kindern und Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Eltern bzw. Personensorgeberechtigten das ISK einer Einrichtung erarbeiten. Dabei gibt es unterschiedliche Verantwortung. Das Konzept der Partizipation erkennt an, dass die Personengruppen gemeinsam etwas erarbeiten können, wozu die professionell Tätigen allein nicht in der Lage sind. Gemeinsam erarbeitete, „maßgeschneiderte“ Schutzkonzepte sind eher praxistauglich und erhöhen damit die Wirksamkeit der präventiven Maßnahmen.

*Beispiel:* Partizipation von Kindern und Jugendlichen bei der Risikoanalyse: Mädchen und Jungen sind Experten/Expertinnen ihrer eigenen Lebenswelt, sie wissen sehr viel besser als Erwachsene, wann und wie sie in Institutionen sexualisierte Gewalt erleben. Zudem können sie in der Regel weitaus besser als Erwachsene darüber reden. Auch tauschen sie sich meist untereinander aus, ohne dass die Erwachsenen mit ihnen im Gespräch sind.

#### **15. Risiko- und Schutzfaktoren (Rahmenordnung Prävention 3.)**

Für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist es notwendig, zunächst die Gefährdungsrisiken zu identifizieren. Diese Risikoanalyse zielt auf größtmögliche Sicherheit für alle, die die Einrichtung besuchen oder in ihr leben, sowie alle, die dort arbeiten und Verantwortung tragen. Die Analyse soll herausarbeiten, wo genau die „verletzlichen“ Stellen einer Institution liegen und welche Schutzmaßnahmen funktionieren können. Es geht um eine professionelle Thematisierung und Klärung der Gefährdungsrisiken, auf die bezogen anschließend das Schutzkonzept entwickelt wird.

Diese Risikoanalyse – im strukturellen, räumlichen und persönlichen Bereich – geht u. a. folgenden Fragen nach:

- Welche Personen sind besonders gefährdet?
- Welche Situationen im Arbeitsalltag müssen hinsichtlich der Beachtung von Grenzen und Schutz vor Übergriffen besonders in den Blick genommen werden?
- Welche Situationen/Abläufe könnten von Täterinnen und Tätern zur Vorbereitung oder Umsetzung ihrer Absichten genutzt werden?
- Sind die Bewerbungs- und Auswahlverfahren so gestaltet, dass Täterinnen und Täter abgeschreckt werden?
- An welchen Orten, in welchen Räumen muss besonders auf Sicherheit für Kinder, Jugendliche bzw. schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene geachtet werden?
- Gibt es transparente Regeln im Umgang mit Nähe und Distanz?
- Gibt es ein funktionierendes Beschwerdeverfahren?
- Liegt ein Interventionskonzept vor, das rasch aktiviert werden kann?
- Welche Beteiligungsformen gibt es für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Alltag?

Zur Risikoanalyse gehört auch die Prüfung einer erhöhten Anfälligkeit bzw. des Grades der Verletzlichkeit zum Beispiel der Leitungs- und Teamstruktur (z. B. in Bezug auf das Geschlechterverhältnis im Team, Hierarchien, Leitungsverständnis, Fehlerkultur etc.). Die Hinweise aus der MHG-Studie und anderen Berichten zu typisch katholischen Risikofaktoren sind dabei zu beachten.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse bilden das Fundament für die Entwicklung eines ISK, das soweit wie möglich auf die jeweilige Einrichtung zugeschnitten ist.

### **16. Institutionelles Schutzkonzept (Rahmenordnung Prävention 3.)**

Alle kirchlichen Rechtsträger sind verpflichtet, in ihren Einrichtungen und Diensten ein ISK auf der Basis einer Risikoanalyse zu entwickeln, das die psychische und physische Integrität von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellt.

Das Schutzkonzept wird gemeinsam von der jeweiligen Leitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort erarbeitet: Kinder, Jugendliche und deren Eltern sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene bzw. deren rechtliche Betreuung werden frühzeitig in den Prozess einbezogen bzw. darüber informiert. Die Verantwortung für den Erarbeitungsprozess liegt bei der Leitung. Sie muss die Initiative ergreifen, Aktivitäten koordinieren und die Umsetzung gewährleisten. Unterstützung bietet die diözesane Koordinationsstelle. Es empfiehlt sich zudem bei der Entwicklung eines ISK, die Unterstützung durch externe Expertise zu nutzen, damit „Betriebsblindheit“ vermieden bzw. einrichtungsinterne Tabus besprochen werden können.

Hinter dem ISK steht die Idee, dass eine einzelne Maßnahme nicht dafür sorgen kann, dass anvertraute Personen in Einrichtungen einen Schutz- und Kompetenzort vorfinden. Es bedarf vieler Bausteine, die erst gemeinsam volle Wirkung entfalten können. Mit Schutzort ist gemeint, dass in der Einrichtung ein sicherer Raum des Aufwachsens und Lebens gewährleistet wird. Mit Kompetenzort ist gemeint, dass von sexualisierter Gewalt Betroffene qualifizierte

Unterstützung finden. Auch dann, wenn sie an anderen Orten von sexualisierter Gewalt betroffen sind.

Das folgende Schema verdeutlicht die Bausteine, aus denen sich ein ISK aufbaut. Es ist der Broschüre „augen auf – hinsehen und schützen!“ des Bistums Aachen entlehnt:



### 16.1 Personalauswahl und -entwicklung (Rahmenordnung Prävention 3.1)

Im Sinne einer transparenten und langfristigen Prävention ist es notwendig, die institutionellen Interventions- und Präventionsmaßnahmen den potenziellen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits im Bewerbungsgespräch vorzustellen und deren Bereitschaft sowie Eignung zu klären, diese Maßnahmen mitzutragen. Bei ehrenamtlich Tätigen obliegt dies der zuständigen Einsatzstelle.

Als sinnvolle weitere Vorgehensweise ist zu empfehlen, dass die zuständigen Personalverantwortlichen vor Unterzeichnung des Anstellungsvertrags zumindest eine schriftliche Information zum ISK und zum Beschwerdemanagement aushändigen; die Entgegen- und Kenntnisnahme ist von den zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schriftlich zu bestätigen. Dies stellt sicher, dass jede/r von den bestehenden institutionellen Regelwerken Kenntnis hat.

Insbesondere bei der Ausbildung der Priesteramtskandidaten sind Aspekte wie Umgang mit Macht, Frauen- und Männerbilder, priesterliche Lebensform, Beziehungsfähigkeit,



Kommunikation und Kritikfähigkeit sowie sexuelle Identitätsbildung verstärkt in den Blick zu nehmen.

## **16.2 Erweitertes Führungszeugnis<sup>6</sup> (Rahmenordnung Prävention 3.1.1)**

Um zu verhindern, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt wurden, weiter in Kontakt mit Minderjährigen stehen, müssen Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige, 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 vorlegen.

Die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist nach geltendem Recht außerdem im Hinblick auf den Kontakt mit volljährigen Menschen mit Behinderung verpflichtend. Darüber hinaus ist ein flächendeckendes Einholen von erweiterten Führungszeugnissen für den gesamten Bereich der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vom Gesetzgeber bisher nicht vorgesehen.

Der Einsatz von Personen, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Behinderung betraut sind oder einen vergleichbaren Kontakt haben, ist von der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses abhängig zu machen (siehe § 72a SGB VIII).

Dies betrifft alle Geistlichen, Pastoral- und Gemeindeferentinnen und -referenten, alle weiteren beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirchengemeinden, Kirchenmusik, Kinder- und Jugendarbeit, Kindertagesstätten, Schulen, Krankenhäusern, Bildungsarbeit, alle weiteren Einrichtungen und Dienste der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe und die Arbeitsfelder mit Menschen mit Behinderung. Ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen auch technische und Verwaltungsmitarbeitende, wenn sie aufgrund der örtlichen Gegebenheiten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen oder volljährigen Menschen mit Behinderung haben bzw. haben können sowie z. B. Honorarkräfte, Ehrenamtliche, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungskräfte, Praktikantinnen und Praktikanten sowie andere vergleichbar tätige Personen, die aufgrund der Art ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder mit Menschen mit Behinderung regelmäßig in Kontakt kommen.

Das erweiterte Führungszeugnis soll Arbeitgeberinnen und 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 (§§ 174 f. StGB), Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB) und Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§§ 232–236 StGB).

---

<sup>6</sup> Vgl. § 72a SGB VIII.

Entsprechendes gilt in der Behindertenhilfe (siehe Durchführungsverordnungen der Länder zum Wohn- und Teilhabegesetz (WTG)).

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. Bei der Antragstellung ist eine schriftliche Aufforderung des Anstellungsträgers vorzulegen, in der dieser bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz für die Erteilung eines solchen Führungszeugnisses vorliegen.

Es wird im Gesetz empfohlen, das erweiterte Führungszeugnis „in regelmäßigen Abständen“ einzufordern (vgl. § 72a S. 2 SGB VIII). Es bestehen dabei je nach Bundesland unterschiedliche Zeitvorgaben für die erneute Vorlage; der längste geregelte Zeitraum bisher ist eine Wiedervorlage nach fünf Jahren. Bei der Vorlage sollen die jeweiligen Vorgaben der Bundesländer beachtet werden. Beim Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses gelten ebenfalls die entsprechenden Landesvorgaben. Empfohlen wird aber, dass in keinem Fall mehr als sechs Monate seit der Ausstellung vergangen sind.

Zum Schutz der Arbeitnehmerdaten empfiehlt sich ein externes Verfahren der Einsichtnahme: Eine neutrale Person sollte für die Sichtung und Auswertung der vorgelegten Führungszeugnisse zuständig sein.

Für das weitere Verfahren gilt:

- Liegt kein Eintrag oder kein einschlägiger Eintrag vor, sollte die Einsicht nehmende Person einen entsprechenden Vermerk „kein (einschlägiger) Eintrag“ an die Personalstelle weitergeben.
- Liegt ein einschlägiger Eintrag vor, so leitet die Einsicht nehmende Person diese Information an den Rechtsträger/Dienstgeber weiter.

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

Das erweiterte Führungszeugnis wird nach Einsichtnahme dem/der Vorlegenden ausgehändigt oder vernichtet.

Seitens der (Erz-)Diözesen ist zu regeln, wie für die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis und die Dokumentation des im Sinne der Rahmenordnung Prävention relevanten Inhalts die rechtlichen Vorgaben des Datenschutzes im Sinne des Gesetzes zu erfüllen sind.

Die Kosten für die Beantragung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses trägt bei bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der jeweilige Rechtsträger. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Weise zu belegen. Eine Kostenerstattung erfolgt nicht, wenn das

Führungszeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird. Für Ehrenamtliche ist die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses mit einer entsprechenden Bescheinigung kostenlos.<sup>7</sup>

### **16.3 Selbstauskunftserklärung (Rahmenordnung Prävention 3.1.2)**

Die Selbstauskunftserklärung (auch als Straffreiheitserklärung bezeichnet) kann als ein Eignungsnachweis für den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dienen. Diözesane Regelungen können festlegen, inwieweit die Selbstauskunftserklärung verpflichtend eingeholt werden soll. Unter der Selbstauskunftserklärung ist die Versicherung zu verstehen, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII genannten Straftat 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.

Der Rechtsträger ist unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich für die Dokumentation der Abgabe der Selbstauskunftserklärung.

Um eine Umgehung der oben genannten Vorschriften auszuschließen, sollte eine analoge Anwendung auch für externe Dienstleister vorgesehen werden, z. B. in dem Fall, dass ein Busunternehmen zum dauerhaften Transport von Kindern eingesetzt wird. Dann müsste sich der Busunternehmer von seinen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen lassen.

### **16.4 Verhaltenskodex (Rahmenordnung Prävention 3.2)**

Die vorliegenden Aufarbeitungsberichte aus dem kirchlichen Bereich zeigen, dass undefinierte und nicht veröffentlichte Verhaltensregeln zu Unsicherheiten bzgl. eines angemessenen Nähe-Distanz-Verhältnisses führten. Dies erschwert es potenziellen Zeugen/Zeuginnen und Betroffenen klar zu erkennen, wann ein Fehlverhalten auftritt. Um das künftig zu verändern, besteht daher jetzt die Verpflichtung, im jeweiligen Arbeitsbereich einen Verhaltenskodex zu erstellen.

In einem solchen Verhaltenskodex (engl.: „code of conduct“) werden die Verhaltensregeln definiert, die in einer Einrichtung oder bei einem Dienst 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.

Im Verhaltenskodex müssen immer klare Vorgaben definiert sein, wie ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis und ein respektvoller Umgang zwischen den Mitarbeitenden und ihren Schutzbefohlenen in der Praxis konkret umgesetzt werden.

---

<sup>7</sup>

Musterformulare finden sich z. B. im Internet auf den diözesanen Präventionsseiten.

Solche klaren Verhaltensregelungen können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen. Sie suchen typische Täterstrategien zu durchkreuzen und erschweren auf diese Weise mögliche Anbahnungsprozesse.

Sie erhellen die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzüberschreitungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten.

Gleichzeitig gibt ein Verhaltenskodex Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und kann so auch vor falscher Beschuldigung schützen. Er bietet die Möglichkeit, den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität in einer Einrichtung zu verbessern.

Gegenüber Mitarbeitenden schafft der Verhaltenskodex zudem eine Grundlage, um auch bei Grenzverletzungen (nicht erst bei strafrechtlich relevanten Delikten) gegen unerwünschte Verhaltensweisen disziplinarisch vorgehen zu können.

Der Verhaltenskodex soll partizipativ erarbeitet werden. Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind dabei angemessen in die Entwicklung des Verhaltenskodex einzubinden. Ziel ist es jeweils, auf die Besonderheiten eines Arbeitsbereichs zugeschnittene Verhaltensregeln zu entwickeln, die konkret, verständlich und umsetzbar sind. Als Arbeitsbereich ist ein institutionell oder sachlich abgegrenztes Feld zu verstehen, in dem Beschäftigte im Nah- und Abhängigkeitsbereich von Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen tätig werden. Beispiele dafür sind eine Kindertagesstätte, eine Schule oder die Jugendarbeit in einer Pfarrei. Der Rechtsträger kann dabei auch entscheiden, dass bestimmte Arbeitsbereiche in einer Institution sich so stark durch Besonderheiten auszeichnen, dass es sinnvoll ist, hier eigene Verhaltensregeln zu entwickeln; z. B. der nachmittägliche Ganztags schulbereich einer Regelschule, in der anderes Personal tätig wird; Ferienmaßnahmen im Rahmen der Jugendarbeit einer Pfarrei, bei denen im Unterschied zu der sonstigen Arbeit viel intensivere Nähe und Abhängigkeit besteht, etwa durch das Übernachten in einem Haus.

Bei Veränderungen in Arbeitsabläufen muss überprüft werden, ob die vereinbarten Verhaltensregeln noch alle wesentlichen Bereiche zutreffend regeln. Der Verhaltenskodex soll angepasst werden, wenn dies nicht mehr der Fall ist oder neue Handlungsfelder auftauchen, wie z. B. das Verhalten im Umgang mit sozialen Medien.

Besondere Situationen (z. B. im internationalen Kontext wie beim Weltjugendtag, Lourdeswallfahrten etc.) erfordern gegebenenfalls konkrete eigene Regelungen.

Damit der Verhaltenskodex seinen Zweck erfüllen kann, muss er veröffentlicht werden. Er wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen, den Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie den Eltern bzw.

Personensorgeberechtigten bekannt gemacht. Ziel ist es, auf diese Weise die geltenden Standards für alle sichtbar zu machen und schneller intervenieren zu können, wenn jemand davon abweicht.

Der Verhaltenskodex versteht sich als einrichtungsbezogenes Instrument zur Förderung einer Kultur der Achtsamkeit und von Transparenz, auf die sich Mitarbeitende verpflichten. Eine Möglichkeit dies umzusetzen besteht darin, dass ermutigt wird, eigene Regelübertretungen auf eine festgelegte Weise in der Einrichtung transparent zu machen, damit diese professionell bearbeitet und – sofern notwendig – aufgearbeitet werden können.

Wenn eine arbeitsrechtliche Wirksamkeit des Verhaltenskodex erreicht werden soll, muss der Träger einer Einrichtung den Verhaltenskodex als Dienstanweisung in Kraft setzen. Die bei einem solchen Vorgang nötigen MAVO-Verfahren sind zu beachten.

Seitens der Mitarbeitenden wird der Verhaltenskodex durch Unterschrift anerkannt.

Durch die Unterzeichnung bestätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige, dass sie den Verhaltenskodex (bzw. die in einer Verpflichtungserklärung beschriebenen Verhaltensregeln) erhalten haben, dass ihnen die enthaltenen Verhaltensregeln erläutert wurden und sie sich verbindlich verpflichten, diese einzuhalten. Im Fall, dass der Verhaltenskodex in dieser Weise als Dienstanweisung gesetzt wird, hat die Unterschrift lediglich den Charakter einer Empfangsbestätigung.

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

Sofern es Verhaltenskodizes für unterschiedliche Tätigkeitsfelder gibt, die bereichsspezifische Besonderheiten regeln, kann es nötig sein, dass z. B. Ehrenamtliche, die in verschiedenen Bereichen tätig sind, mehrere Verpflichtungserklärungen abgeben. Dies wäre z. B. der Fall, wenn in einem Bereich Maßnahmen mit Übernachtungen durchgeführt werden, die eigenen Regelungen unterliegen.

Die Rahmenordnung Prävention sieht vor, dass die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex eine verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist.

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

Die Verpflichtung zur Dokumentation liegt beim Rechtsträger. Die Beachtung der Kirchlichen Datenschutzverordnung ist dabei obligatorisch.

### **16.5 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall (Rahmenordnung Prävention 3.4)**

Zum ISK gehört die Vorbereitung darauf, wie im Falle von strafbaren sexualbezogenen Handlungen, Grenzverletzungen oder sonstigen sexuellen Übergriffen diese schnell benannt werden und weiterer Schaden verhindert werden kann. Grundlegend dafür ist, dass alle in einer Einrichtung oder einem Dienst der (Erz-)Diözese tätigen Personen sowie die Schutzbefohlenen und deren Eltern bzw. Personensorgeberechtigten über die entsprechend der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ getroffenen Regelungen informiert werden.

Darüber hinaus haben sich verbindliche, niederschwellige Meldewege bewährt. Empfehlenswert ist es, dafür mehrere Kommunikationskanäle zu öffnen (z. B. direktes Gespräch oder digitale Eingabe). Zudem sollten neben den innerkirchlichen auch nichtkirchliche Beschwerdemöglichkeiten ermöglicht werden. Ein professioneller Umgang mit Verdachtsmomenten ist auch dann wichtig, wenn diese sich nicht bestätigen. Der erste Schritt zu einer Rehabilitierung eines/einer Beschuldigten in einem solchen Fall besteht darin, zu Anfang sachlich und diskret mit Hinweisen umzugehen und eine Vorverurteilung zu vermeiden. Auch dem dienen geklärte Beschwerdewege.

### **16.6 Qualitätsmanagement (Rahmenordnung Prävention 3.5)**

Die Implementierung einer „Kultur der Achtsamkeit“ in bestehende kirchliche Organisationsstrukturen und Einrichtungen ist ein Prozess, der vom jeweiligen Leitungspersonal verantwortet und gesteuert wird. Großes Augenmerk in einem Qualitätsmanagement (QM) wird dabei auf die kontinuierliche und nachhaltige Verbesserung der Prozesse und deren Abläufe gelegt. Die Erfahrungen daraus fließen zurück, sodass ein **Qualitätskreislauf** entsteht, der vier Säulen umfasst:

1. **Qualitätsplanung:** auf der Grundlage der Analyse des IST-Zustandes werden die Rahmenbedingungen des QM definiert und Maßnahmen und Abläufe zur Umsetzung erarbeitet.
2. **Qualitätslenkung:** die Umsetzung der in der Planung erarbeiteten Konzepte erfolgt nach zuvor festgelegten Abläufen.
3. **Qualitätssicherung:** qualitative und quantitative Informationen zur Umsetzung der Maßnahmen werden erhoben und ausgewertet.
4. **Qualitätsgewinn:** aus vorheriger Phase gewonnene Informationen werden für Strukturverbesserungsmaßnahmen und Prozessoptimierung eingesetzt. Erfolge und Ergebnisse werden kommuniziert.

Zur Implementierung und Entwicklung von (Mindest-)Standards in der kirchlichen Präventionsarbeit kann vielfach auf bestehende QM-Systeme in kirchlichen Einrichtungen zurückgegriffen werden.

Alle Maßnahmen des Qualitätsmanagements dienen dem Ziel, dass Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene einen sicheren Raum des Aufwachsens und Lebens in kirchlichen Einrichtungen, Diensten und Maßnahmen wahrnehmbar vorfinden.

Sofern in Einrichtungen kein Qualitätsmanagement eingeführt wurde, müssen die Maßnahmen zur Prävention evaluiert werden. Eine solche Evaluation bewertet die Projekte, Prozesse und Organisationselemente daraufhin, inwieweit sie sich als geeignet erweisen, den angestrebten Zweck des besseren Schutzes für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu erfüllen.

Evaluation überprüft die angewendeten Arbeits- und Lernprozesse auf ihre Wirksamkeit hin. Prozesse und Ergebnisse der Präventionsarbeit werden systematisch erfasst.

Die dabei zugrunde gelegten Evaluationskriterien sollen möglichst systematisch und standardisiert sein sowie auf die Ziele der Präventionsmaßnahmen, die evaluiert werden, abgestimmt werden. Auf Grundlage der erfassten Daten kann festgestellt werden, ob und in welchem Umfang die angestrebten Ziele erreicht wurden. Evaluation trägt dadurch zur Qualitätssicherung und zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung der Präventionsarbeit bei.

Evaluation ist somit als fester Bestandteil einer Kultur der Achtsamkeit und Partizipation vorzusehen: Alle im System Beteiligten, z. B. Mitarbeitende, Eltern, Klienten/Klientinnen etc. werden durch die Evaluation an der Gestaltung von Prozessen und Maßnahmen beteiligt. Eine Feedback-Kultur wird implementiert. Ziele werden transparent und überprüfbar formuliert und Bedarfe identifiziert.

### **16.7 Für Präventionsfragen geschulte Personen (Rahmenordnung Prävention 3.5)**

Für Präventionsfragen geschulte Personen fördern die nachhaltige Umsetzung der in der Rahmenordnung Prävention vorgegebenen Präventionsmaßnahmen innerhalb eines Trägers oder einer Einrichtung. Die Bezeichnung ist in den (Erz-)Diözesen unterschiedlich, weit verbreitet ist die Bezeichnung „Präventionsfachkraft“. Zu den Aufgaben gehören meist:

- Unterstützung des Rechtsträgers bzw. der Einrichtungsleitung bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des ISK,
- Förderung der Umsetzung der Präventionsmaßnahmen,
- Ansprechperson sein für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention von sexualisierter Gewalt,
- Kenntnis interner und externer Beratungsstellen und Auskunft über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen,
- Kontaktperson sein vor Ort für diözesane Präventionsbeauftragte.

Die diözesanen Präventionsbeauftragten bieten eigene Qualifizierungskurse und anschließende fachliche Begleitung und Vernetzung an.

### **16.8 Präventionsschulungen (Rahmenordnung Prävention 3.6)**

Damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige über die nötige Handlungssicherheit im Umgang mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen verfügen und die nötige Sensibilität haben, eine mögliche Gefährdungslage zu erkennen und dann angemessen reagieren zu können, ist entsprechende Aus- und Fortbildung notwendig. Für in leitender Verantwortung Tätige sollen eigene Schulungen angeboten werden, damit diese ihrer Verantwortung gerecht werden können. Des Weiteren sollen Regelungen für Schulungen, Auffrischungs- bzw. Vertiefungsschulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige, die in ihrer Arbeit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, verbindlich festgelegt werden.

Der Rechtsträger ist unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich für die Dokumentation der Teilnahmenachweise an Schulungen.

### **17. Vernetzung**

Zur Durchführung einer verantwortungsvollen und umfassenden Präventionsarbeit sind Kompetenzen aus verschiedenen Fachbereichen erforderlich, z. B. aus der (Sozial)Pädagogik, der Psychologie, der Medizin und den Rechtswissenschaften. Jede Berufsgruppe und Institution hat spezifische Aufgaben, Handlungsmöglichkeiten und Grenzen, die erst in abgestimmter Kooperation optimale Präventionsarbeit ermöglichen. Es ist daher wichtig, dass sich alle Einrichtungen um Vernetzungen mit diesen 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 Verzeichnis mit den entsprechenden Kontaktdaten angelegt werden. Es sollte die Kontaktdaten folgender Personen und Institutionen enthalten:

- Beratungsstellen in der Region
- erfahrene Fachkräfte nach § 8a SGB VIII in der Region
- Allgemeiner Sozialer Dienst des kommunalen Jugendamtes
- Polizei, Kommissariat, Kriminalprävention/Opferschutz
- Ansprechpersonen für Hinweise auf sexualisierte Gewalt
- diözesane Präventionsbeauftragte oder Interventionsverantwortliche
- externe Fachberatungsstellen

### **18. Schnittstellen**

Die Prävention sexualisierter Gewalt berührt viele weitere Arbeitsbereiche in der Einrichtung/der Organisation. Es entstehen Schnittstellen, etwa zur Intervention oder zur Aufarbeitung. Die Verantwortlichkeiten innerhalb dieser Schnittstellen sind von den Rechtsträgern klar zu benennen.



Um die Wirksamkeit von Prävention sexualisierter Gewalt zu erhöhen, empfiehlt es sich, daneben die Schnittstellen zu den folgenden Bereichen zu beachten. Für Einrichtungen, die qualitätsmanagementbasiert arbeiten, sind bei der Erstellung von ISK diesbezügliche Querverweise zu ergänzen.

### **18.1 Pädagogische Konzeption**

Schon bisher gab es eine deutliche Schnittstelle zur Frage des pädagogischen Konzeptes, das in der Arbeit für Minderjährige zugrunde gelegt wird. Durch die neue Rahmenordnung Prävention kommt neben den Minderjährigen nochmals verstärkt der Bereich der Erwachsenenarbeit und -seelsorge in den Blick. Hinsichtlich entsprechender Schnittstellen empfiehlt es sich daher, die Konzeption insgesamt in den Blick zu nehmen, so wie es auch bisher schon im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bzw. der Kinder- und Jugendpastoral der Fall war.

Zur erforderlichen Qualitätssicherung in der Präventionsarbeit gehört die Überprüfung der pädagogischen Gesamtqualität. Grundlage für eine qualitätsorientierte pädagogische Arbeit ist eine verbindliche Konzeption als schriftlich dokumentierte Orientierungshilfe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu betreuende Personen, deren Personensorgeberechtigte, Angehörige oder andere Beteiligte im System. Die pädagogische Konzeption gibt Auskunft über die Art und Weise, wie in der Einrichtung gearbeitet wird und hat zum Ziel, die Qualität der Arbeit sicherzustellen.

### **18.2 Sexualpädagogik und sexuelle Bildung**

Reflexion und Umgang mit Sexualität sind Teil der Persönlichkeitsentwicklung und somit auch Teil von Erziehung und Bildung. Die aktuelle Rahmenordnung Prävention verweist dabei auf die Notwendigkeit eines spezifisch ausgerichteten Konzeptes von Sexualpädagogik in pädagogischen Einrichtungen und Diensten, die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten: „In allen pädagogischen Einrichtungen soll eine Sexualpädagogik vermittelt werden, die Selbstbestimmung und Selbstschutz stärkt.“ Die Maßstäbe für Sexualpädagogik im Sinne der Rahmenordnung Prävention sind also Selbstbestimmung und eigenverantwortetes Handeln.

Eine so verstandene Sexualpädagogik bzw. sexuelle Bildung soll Menschen bestärken, eigene Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Sie befähigt Menschen, ihre eigene Sexualität zu ergründen, die eigenen sexuellen Beziehungen selbst zu wählen und achtsam zu sein, sowohl im Hinblick auf die eigene Person als auch und gerade im Hinblick auf ihr Gegenüber. Eine entsprechende Sexualpädagogik trägt dazu bei, andere nicht in ihren Persönlichkeitsrechten einzuschränken oder zu verletzen. Sie leistet damit einen wichtigen Beitrag zu selbstbestimmter Lebensgestaltung und einem gelingenden Leben. Eine Sexualpädagogik, die Selbstbestimmung und den Schutz der eigenen Intimität stärkt, trägt darüber hinaus zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt bei.

Sexualpädagogik bzw. sexuelle Bildung kann Kinder, Jugendliche und Erwachsene im Blick haben. Sie kann sich an die jeweilige Klientel oder aber an Fachkräfte richten und umfasst mehr als Aufklärung. Wo in den Konzeptionen von pädagogischen Einrichtungen Bausteine von

Sexualpädagogik bzw. sexueller Bildung fehlen, sind diese zu erarbeiten. Aus präventiver Sicht ist darauf hinzuweisen, dass die Sprachfähigkeit in sexualitätsbezogenen Themen sowie fachliche Kenntnisse über die psychosexuelle Entwicklung in den verschiedenen Lebensaltern von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Voraussetzungen dafür sind, Grenzverletzungen, Übergriffe und sexuellen Missbrauch zu erkennen und ins Wort zu bringen. Zur Implementierung entsprechender Konzeptionen gehört die Stärkung der Leitungs- und Teamkompetenz im Umgang mit sexualitätsbezogenen Themen durch die Personal- und Organisationsentwicklung.

Sexualpädagogik bzw. sexuelle Bildung und Prävention gegen sexualisierte Gewalt haben eine Schnittmenge von zu bearbeitenden Themen, die für beide Bereiche relevant sind und ohne die beide Ansätze unvollständig bleiben. Hier sind die Konzepte aufeinander abzustimmen. Diese Themen sind im ISK und im Schulungskonzept des Trägers angemessen zu berücksichtigen. Exemplarisch gehören dazu: ein ganzheitliches Menschen- und positives Sexualitätsbild, eine achtsame Sprache (Wortwahl und Semantik), Selbstbestimmung, Selbstbeherrschung, Grenzen, Verletzlichkeit, Achtsamkeit oder Umgang mit Aggression und Machtfragen sowie die kritische Auseinandersetzung mit normativen gesellschaftlichen Bildern, wie zum Beispiel Darstellungen banalisierter Sexualität in den sozialen Medien.

### **18.3 Risikomanagement: Arbeitsschutz/Beschwerdemanagement/Notfallkonzeptionen/ Gesundheitsmanagement**

Als Bestandteil des Risikomanagements einer Einrichtung gibt es Schnittstellen zwischen der präventiven Arbeit und anderen Instrumentarien, die ebenfalls dort angesiedelt sind und der Reduzierung von anderen Risiken dienen. Einige Beispiele für die sich hier ergebenden Schnittstellen:

- In den Arbeitsfeldern einer Organisation/einer Einrichtung treten weitere Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen auf. Der Arbeitsschutz beschreibt gesetzlich geregelte Maßnahmen, Instrumente und Methoden, die diesen Gefährdungslagen entgegenwirken oder diese minimieren. Ein Instrument des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungseinschätzung/Risikoanalyse. In Einrichtungen, die diese Arbeitsschutzmaßnahme durchführen, sollten Querverweise zur Präventionsordnung und Risikoanalyse im Kontext der Erstellung von ISK eingefügt werden. So kann man Irritationen durch zwei scheinbar unverbundene Risikoanalysen vermeiden, aber auch Zuständigkeiten klären und ggf. Synergien nutzen.
- Bei der Festlegung des Beratungs- und Beschwerdeweges sollten bereits bestehende Prozessbeschreibungen im Kontext eines Beschwerdemanagements berücksichtigt werden. Es geht um weitere Kommunikationskanäle, nicht um konkurrierende Systeme.
- Bei der Erstellung eines Interventionsplans sollen vorhandene Konzepte zu Notfall-/Krisenmanagement Berücksichtigung finden bzw. mitgedacht werden.
- Im betrieblichen Gesundheitsmanagement werden Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten beschrieben. Hier sind ggf. Schnittstellen zu Maßnahmen der Sekundär- bzw. Tertiärprävention zu berücksichtigen, etwa in der Begleitung von Tätern und Täterinnen nach Bestätigung eines Verdachts oder in Maßnahmen zur Entwicklung von Selbstachtsamkeit.