



Katholischer Seelsorgebereich
Köln Ehrenfeld

St. Joseph · St. Mechtern
St. Peter · St. Anna · St. Barbara



Katholisches
Familienzentrum

Köln-Ehrenfeld

ST. JOSEPH | ST. MECHTERN | ST. BARBARA | ST. ANNA | ST. PETER

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

Katholischer Seelsorgebereich Köln-Ehrenfeld

Katholisches Familienzentrum Köln-Ehrenfeld

März 2018

Inhaltsverzeichnis

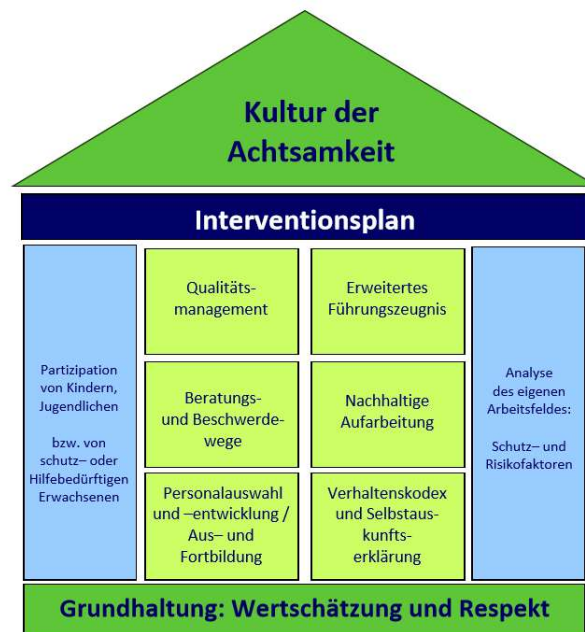
1. Kultur der Achtsamkeit	3
2. Risikoanalyse	4
3. Verhaltenskodex	6
4. Beschwerdemanagement	8
5. Prävention stärken	
5.1. Intervention bei Grenzverletzungen	9
5.2. Intervention bei Übergriffen	10
5.3. Intervention, wenn Minderjährige von sexualisierter Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung berichten	11
6. Personalauswahl und -entwicklung	
6.1. Personalauswahl	12
6.2. Persönliche Eignung	13
6.3. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	13
6.4. Selbstauskunftserklärung	14
6.5. Personalentwicklung	14
6.6. Aus- und Fortbildung	15
7. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	
7.1. Maßnahmen im pädagogischen Alltag	15
7.2. Maßnahmen für Eltern	16
8. Qualitätsmanagement	16
9. Abschließende Gedanken	16

1. Kultur der Achtsamkeit

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten und betreuen Kinder und Jugendliche in verschiedenen Bereichen unseres Kirchengemeindeverbandes. Die einzelnen Einrichtungen und Gruppierungen sorgen verantwortungsbewusst für das körperliche, geistige und seelische Wohl der Kinder und Jugendlichen und schützen sie vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt. Hierbei bedarf es einer klaren Grundhaltung, einer Kultur der Achtsamkeit, jedes Einzelnen.

Diese besagt:

- Wir begegnen Kindern und Jugendlichen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen!
- Wir achten ihre Rechte und individuellen Bedürfnisse!
- Wir stärken ihre Persönlichkeit!
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die heranwachsende Menschen bewegen!
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen!
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um!



Das institutionelle Schutzkonzept sieht diese „Kultur der Achtsamkeit“ als Dach vor. Zwischen dem Grundstein „Wertschätzung und Respekt“ sammeln sich

alle präventiven Maßnahmen und werden in Beziehung zueinander gesetzt. Die in der Präventionsordnung aufgeführten Maßnahmen stehen somit nicht isoliert, sondern in einem Gesamtzusammenhang.

Träger des Schutzkonzeptes und damit auch zuständig für die Umsetzung ist der Vorstand des Kirchengemeindeverbandes Köln- Ehrenfeld.

Das Schutzkonzept ist in 6 Kapitel unterteilt, wo es zunächst darum geht die bestehenden Risikosituationen zu benennen, den Verhaltenskodex, den jede Erzieherin und jeder Erzieher unterschreibt anzuführen, die Wege aufzuzeigen, wie Missstände vermieden werden können, wie Prävention gestärkt wird und vor allem die Schutzbefohlenen in ihren Rechten & Meinungen unterstützt werden.

2. Risikoanalyse

- Risiko 1 – Informationslöcher

Pro Gruppe sind in den Einrichtungen 2-3 Fachkräfte für die Kinder verantwortlich. Durch Krankheit, Fortbildung, Urlaub etc. kann es jedoch vorkommen, dass ein personeller Engpass entsteht. Eine Lösung hier könnte das Zurückgreifen auf Springerkräfte sein.

Ein Austausch innerhalb des pädagogischen Teams findet täglich in den Morgenrunden und in wöchentlich stattfindenden Dienstbesprechungen, in Dienstplänen, spontan, durch einen Mitteilungsordner, Kleinteamvorbereitungszeit, persönliche Übergabe oder durch Informationen, die von Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden statt.

Trotzdem kann es vorkommen, dass Informationen nicht alle MitarbeiterInnen erreichen. So entstehen an einigen Stellen Informationslöcher, die durch den Einsatz von Mitteilungsordnern und der Anfertigung von Protokolle der DBs versucht werden zu verringern.

- Risiko 2 – Rückzugsorte & Verstecke der Kinder nicht immer gut einsehbar

Jede Kita hat ihre eigenen spezifischen baulichen Gegebenheiten, die Risiken bergen bzw. nicht immer einsehbar sind, aber dennoch alle Bereiche sind, wo Kinder alleine spielen können und dürfen.

- Risiko 3 – 1:1 Situationen

1:1 Situationen entstehen beim Wickeln, bei der Entwicklungsdokumentation, bei der Einzelförderung, wenn ein Kind verletzt ist oder Trost braucht, beim Schlafen, beim Aufwecken, bei der Hilfe beim Toilettengang oder beim Wechseln der Kleidung. Diese Situationen bedürfen klarer Regeln und Absprachen. In allen Situationen ist eine klare Kommunikation unerlässlich.

- Kommunikation – wie & wo können Kinder, Eltern, Erzieherinnen und Erzieher ihre Beschwerden äußern?

Ein Beschwerdesystem ist im Konzept verankert. Im Regelfall kommen die Kinder zu der jeweiligen Bezugsperson. Außerdem gibt es den „Gruppentag“ (Kinderkonferenz). Hier können die Kinder ihre Beschwerden anbringen. Die Kinder werden dafür stark gemacht, dass es keine Geheimnisse gibt, die nicht erzählt werden dürfen. Auch wird den Kindern ein Unterschied von „Petzen“ und „Hilfe suchen“ deutlich gemacht.

- Informationen an die Eltern

Die Einrichtungen versuchen sehr einsehbar und transparent zu arbeiten. Aushänge, Elternbriefe, persönliche Gespräche, Listen, Infotafeln, Hausregeln und das Konzept sollen dazu beitragen. Das Konzept steht auf den Homepages der Kitas. Regelmäßig gibt es einen großen Elternabend, spontane Gespräche an der Tür oder Einzelgespräche bei denen sich die Eltern über die Einrichtung und den Entwicklungsstand ihres Kindes informieren können.

- Regeln zum Umgang mit Nähe und Distanz

Es gibt keine festgeschriebenen, jedoch aber abgesprochene Regeln zum Umgang mit dem Thema Nähe und Distanz: Kein Küssen auf den Mund, keinen Klaps auf den Po. Diese Regeln gelten sowohl für die Kinder als auch für das Team. Außerdem setzen die Erzieherinnen und Erzieher auch hier auf einen offenen Umgang mit den Kindern indem sie mit ihnen über gute und schlechte Gefühle sprechen, mit den Kindern Vereinbarungen treffen und die Situation im Blick behalten und auch das NEIN und STOPP sagen der Kinder fördern.

Die Kitas haben ein pädagogisches Konzept. Das Erzbistum Köln gibt als übergeordneter Träger dieser Einrichtungen konkrete Handlungsanweisungen

im Interventionsfall vor, die in diesem Schutzkonzept auch für alle verankert werden sollen.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind bei der Bearbeitung der folgenden Punkte des Schutzkonzeptes beachtet worden.

3. Verhaltenskodex

Der Träger ist verpflichtet, klare spezifische Regeln für seine jeweiligen Arbeitsbereiche auszuarbeiten. Ziel ist es, den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wie auch den ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der kirchlichen Arbeit verhindert.

Der Verhaltenskodex sieht folgendermaßen aus:

- Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Wir legen Wert auf eine respektvolle verbale und nonverbale Kommunikation. Wir achten auf eine kindgerechte, gewaltfreie und dem Kind zugewandte Sprache. Wir bemühen uns um eine gute und freundliche Wortwahl, leben diese vor und setzen uns für diese ein. Kinder werden mit ihrem Vornamen bzw. gewünschten Namen angesprochen. Wir dulden keine abfälligen Bemerkungen, Bloßstellungen oder sexualisierte Sprache, greifen ein, wenn sprachliche Grenzen überschritten werden, und zeigen Alternativen auf.

- Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Wir achten und respektieren die Grenzen und Bedürfnisse der Kinder und setzen uns selbst Grenzen, wo diese notwendig sind. Ein „Nein“ von Kindern und Fachkräften soll hierbei gegenseitig akzeptiert werden. Wir gehen auf jedes Kind individuell ein und setzen Prioritäten.

In regelmäßigen Abständen werden die Kinder beobachtet. Wir treffen untereinander gute Absprachen und verteilen uns im Innen- und Außenbereich so, dass wir vieles im Blick haben können. Über Körperkontakt treten Kinder in Beziehung zu anderen Menschen, dabei ist das Bedürfnis nach Nähe von Kind zu Kind unterschiedlich und es gilt dieses sensibel zu erkennen und zu respektieren.

- Angemessenheit von Körperkontakt

Wir setzen klare Regeln beim Umgang mit Körperkontakt, z.B. Hosen bleiben beim Spielen an, es wird nichts gemacht, was der andere nicht möchte, NEIN sagen ist ausdrücklich erlaubt und wird auch befolgt. Wir verdeutlichen den Kindern Grenzen beim Körperkontakt und erklären ihnen, was nicht in die Kita gehört. Bei einer 1:1 Betreuung, z.B. beim Wickeln oder beim Toilettengang, beziehen wir die Kinder in die Entscheidung mit ein, z.B. wer den Toilettengang begleiten soll, achten auf eine offene und transparente, unter Einhaltung der Intimsphäre, jederzeit zugängliche Situation und erklären den Kindern währenddessen, was wir machen.

- Beachtung der Intimsphäre

Wir achten und schützen die Intimsphäre eines jeden Kindes, z.B. dürfen die Kinder, die sich nicht im Flur umziehen wollen, sich auch in einen Raum dafür zurückziehen. Wir gehen offen mit Fragen zur Sexualität um und nehmen die Kinder hierbei ernst. Je nach Frage oder Situation beziehen wir Fachliteratur mit ein. Bei zu intimen Fragen verweisen wir auf die Eltern. Wir wollen Natürliches zulassen. Doktorspiele finden bei uns unter Einhaltung von klaren Regeln (siehe Angemessenheit von Körperkontakt) statt. Wir haben die Situation im Blick und schreiten im Falle einer Grenzüberschreitung oder Nichteinhaltung der Regeln ein und sprechen mit den Kindern über den Vorfall. Wir informieren die Eltern der beteiligten Kinder sofort über die Fragen zur Sexualität, die ihre Kinder uns stellen, und über stattgefundene Doktorspiele, damit die Eltern wissen, was ihre Kinder beschäftigt.

- Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke sind unter bestimmten Bedingungen zulässig. Grundsätzlich soll das Geschenk ein materialisierter Dank sein, das freiwillig und ohne eine Gegenleistung dafür zu erwarten geschenkt wird. Hier ist auf eine Verhältnismäßigkeit des Geschenkes zu achten. Uns ist es wichtig, dass sich kein Kind benachteiligt bzw. bevorzugt fühlt. Größere Spenden sollen an den Förderverein gehen.

- Der Umgang mit und die Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Als Medien setzen wir Computer, das Internet, Kameras, Radio und CD-Player, Beamer, sowie Zeitungen und Bücher ein. Hierbei ist uns wichtig, dass die Kinder einen kindgerechten Umgang damit lernen. Alle Eltern müssen eine Einverständniserklärung unterzeichnen, die besagt, dass ihre Kinder fotografiert und diese Fotos verwendet werden dürfen, z.B. Foto CD, Zeitungsartikel. Öffentliche (Presse-) Termine werden im Vorfeld separat angekündigt und Einwände hierbei berücksichtigt.

- Disziplinierungsmaßnahmen

Konsequenzen passen wir dem Regelverstoß an, z.B. ein Kind kippt den Sand aus, dann ist die Konsequenz, dass es diesen Sand wieder auffegt. Sie müssen nachvollziehbar und dem Entwicklungsstand und dem Regelbruch angemessen sein. Konsequenzen sollen zeitnah und transparent geschehen. Uns ist es wichtig, dass die abgesprochenen Regeln für alle gelten und wenn Regeln verändert werden, muss dies an alle kommuniziert werden.

- Verhalten bei Tagesaktionen & Ausflügen

Tagesaktionen und Ausflüge werden im Vorfeld bei den Eltern angekündigt. Bei spontanen Aktionen, z.B. Besuch der Eisdielen oder des Spielplatzes informieren wir die Eltern im Nachhinein. Wir sprechen klare Regeln mit den Kindern ab, und sorgen für ausreichend Aufsichtspersonen. Die Einrichtungsleitung muss Ausflügen zustimmen und die örtlichen Gegebenheiten müssen den Begleitpersonen bekannt sein.

4. Beschwerdemanagement

Zur Sicherung der Rechte der Kinder führen wir geeignete Verfassungsorgane in den pädagogischen Alltag ein. Die Einführung formaler und strukturell verankerter Partizipations- und Beschwerdeverfahren ist ein wichtiger Schritt. So soll auch in konfliktreichen Situationen respektvoll mit den Kindern kommuniziert werden. Die Kinder sollen unterstützt werden, ihre Meinung frei zu äußern, zu vertreten und dafür einzustehen. „Sich beschweren“ zur Selbstverständlichkeit zu machen, kann Kinder vor Übergriffen schützen.

Kinder, Eltern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den Einrichtungen das Recht sich zu beschweren.

Die Kinder nutzen im Kita-Alltag oft informelle Wege, um ihre Unzufriedenheit zu äußern, und sie äußern ihre Beschwerden nicht immer eindeutig und direkt. Dabei müssen sie sicher sein, dass ihre Anliegen ernst genommen werden. Die Kinder wenden sich bei Beschwerden in der Regel an eine Person ihres Vertrauens, wenn sie Anliegen und Nöte haben.

Das können die Fachkräfte aus der eigenen Gruppe sein oder jede andere Fachkraft aus der Einrichtung. Diese Person des Vertrauens steht den Mädchen und Jungen im Alltag unmittelbar zur Verfügung und ist sozusagen die erste, entscheidende Beschwerdestelle.

Es gibt für die Mädchen und Jungen ebenso die Möglichkeit, sich direkt an die Einrichtungsleitung zu wenden. Sie ist den Kindern bekannt, hat aber in der Regel eine größere Distanz und kann von außen einen Blick auf das Geschehen einnehmen.

Die MitarbeiterInnen der Kindertagesstätten pflegen ein offenes Verhältnis zu den Eltern, so dass diese sich entweder bei der Einrichtungsleitung oder bei den Fachkräften selbst beschweren können.

In allen Kitas existiert eine „Meinungsbox“ und ein festes Konzept des Beschwerdemanagements.

Beschwerden und Anregungen liefern wichtige Hinweise darüber, welche Wünsche und Erwartungen die Eltern an die Kita haben.

5. Prävention stärken

- 5.1. Intervention bei Grenzverletzungen

Grenzverletzungen gibt es auch in der professionellen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Sie geschehen im Allgemeinen einmalig oder maximal gelegentlich und zumeist unbeabsichtigt. Sie geschehen häufig aufgrund von falscher Selbstwahrnehmung oder weil in der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen konkrete Regelungen für bestimmte Situationen nicht klar sind. Es zählt zu den Pflichten einer jeden Fachkraft bei wahrgenommenen Anzeichen für eine Grenzverletzung durch eine/n MitarbeiterIn diese der Einrichtungsleitung mitzuteilen.

Bei Grenzverletzungen unter Kindern und Jugendlichen sieht das Erzbistum Köln folgenden Verfahrensweg vor:

- Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren!

- „Dazwischen gehen“ und Grenzverletzung unterbinden!
Grenzverletzung und Übergriff deutlich benennen und stoppen!
- Situation klären
- Möglichkeit zu den beauftragten Ansprechpersonen des Erzbistums Köln Kontakt aufzunehmen
- Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten.
- Vorfall im verantwortlichen Team ansprechen
- Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder Teilgruppe sinnvoll ist.
- Konsequenzen für die Urheberinnen/Urheber beraten.
- Information der Eltern, bei erheblichen Grenzverletzungen. Eventuell zur Vorbereitung auf das Elterngespräch Kontakt zu einer Beratungsstelle aufnehmen.
- Weiterarbeit mit der Gruppe/ mit den Teilnehmerinnen/ Teilnehmern
- Grundsätzliche Gruppenregeln überprüfen und evaluieren

5.2. Intervention bei Übergriffen

Ein Übergriff wird als „klare Hinwegsetzung“ über gesellschaftliche Normen, Regeln, fachliche Standards und die individuellen Grenzen des Opfers“ definiert. Er geschieht niemals zufällig oder aus Versehen. Es zählt zu den Pflichten jeder Fachkraft wahrgenommene Übergriffe oder auch nur Anzeichen hierfür unverzüglich zu unterbinden und die Einrichtungsleitung zu informieren. Die Einrichtungsleitung wendet sich dann an den Träger und an die beauftragten Ansprechpersonen des Erzbistums Köln, um weiteres Vorgehen mit ihnen abzusprechen.

Das Erzbistum Köln hat folgende Verfahrenswege **was zu tun ist bei der Vermutung, ein Kind oder ein Jugendlicher ist Opfer sexualisierter Gewalt geworden**, festgelegt

- Wahrnehmen und dokumentieren!
Eigene Wahrnehmung ernst nehmen! Keine überstürzten Aktionen!
Keine direkte Konfrontation mit dem/ der vermutlichen Täter/in!
Verhalten des betroffenen jungen Menschen beobachten! Keine eigenen Ermittlungen anstellen! Zeitnah Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen! RUHE bewahren! Keine eigenen Befragungen durchführen!
- Besonnen handeln!

Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden und ungute Gefühle zur Sprache bringen.

- Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.
- Sich selber Hilfe holen! Kontakt aufnehmen zu den beauftragten Ansprechpersonen im Erzbistum Köln (siehe Kapitel Beschwerdewege)

Alle weiteren Verfahrensschritte werden in Absprache mit allen beteiligten Abteilungen und den zuständigen Aufsichtsbehörden abgesprochen. Darüber hinaus werden entsprechende externe und interne Beratungsstellen benannt und eingeschaltet.

Begründete Verdachtsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt melden.

5.3. Intervention, wenn Minderjährige von sexualisierter Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung berichten

- Wahrnehmen und dokumentieren!
Zuhören, Glauben schenken und Ruhe bewahren! Gespräch(e), Fakten und Situation(en) dokumentieren! Den jungen Menschen ermutigen, sich anzuvertrauen! Keine überstürzten Aktionen! Auch Berichte über kleinere Grenzverletzungen ernst nehmen! Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist! Keine „Warum“ Fragen verwenden – sie lösen leicht Schuldgefühle aus. Besser sind „Als ob“ Formulierungen: „Du wirkst auf mich, als ob...“!
Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen respektieren. Keine logischen Erklärungen einfordern! Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen! Keinen Druck ausüben, auch keinen Lösungsdruck! Grundsätzlich sollen die Gesprächsinhalte vertraulich behandelt werden! Besteht jedoch der Verdacht, dass weitere Minderjährige betroffen sein könnten, muss darauf hingewiesen werden, dass eine Weitergabe eventuell erfolgen muss. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind! Keine Informationen an den/ die potentiellen Täter/in! Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne altersgemäße Einbeziehung des jungen Menschen!

- Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren. Sich selber Hilfe holen! Kontakt aufnehmen zu den beauftragten Ansprechpersonen im Erzbistum Köln

Alle weiteren Verfahrensschritte werden in Absprache mit allen beteiligten Abteilungen und den zuständigen Aufsichtsbehörden abgesprochen. Darüber hinaus werden entsprechende externe und interne Beratungsstellen benannt und eingeschaltet.

Bei sexuellem Missbrauch durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (auch Ehrenamtliche) ist das Anrufen der beauftragten Ansprechpersonen Pflicht. Die Verfahrenswege gelten auch wenn es zu sexualisierter Gewalt oder einem sexuellen Übergriff unter Kindern/Jugendlichen gekommen ist.

Die Ansprechpersonen nehmen auch solche Hinweise auf, in denen die beschuldigte Person kein kirchlicher Mitarbeiter ist oder war. Die Ansprechpersonen vermitteln sodann den Kontakt zu zuständigen inner- oder außerkirchlichen Stellen.

6. Personalauswahl und Personalentwicklung/ Aus- und Fortbildungen

6.1. Personalauswahl

Folgende Einstellungsmerkmale/Einstellungsvoraussetzungen gibt es:

- Katholische Religionszugehörigkeit
- Unbedenkliches erweitertes polizeiliches Führungszeugnis
- Nachweis über eine Präventionsschulung (muss sonst kurz nach Beginn der Tätigkeit gemacht werden)
- Gutes äußeres Erscheinungsbild
- Abgeschlossene Ausbildung zum Erzieher/Erzieherin, Kinderpfleger/Kinderpflegerin
- Impfstatus
- Sichtung der Nachweise von Fortbildungen
- Sichtung der Bewerbungsunterlagen auf Vollständigkeit, lückenlosen Lebenslauf, Beurteilungen von früheren Arbeitsgebern, Schulzeugnisse

Der Träger stellt durch ein geregeltes Einstellungsverfahren sicher, das bei neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung vorliegt. Es werden alle Bewerber, die für die Einrichtungen in Frage kommen, zum Hospitieren eingeladen. Ihnen wird

sowohl das Schutzkonzept als auch das Kurzkonzept der Einrichtung zum Lesen zur Verfügung gestellt. Die Einrichtungsleitung stellt den Bewerbern dann zunächst die katholische Einrichtung, das Konzept und das päd. Team vor. So haben alle im Team die Möglichkeit sich einen ersten Eindruck zu verschaffen. Die Einrichtungsleitung stellt den Bewerbern Fragen zu eigenen Erfahrungen mit der Pädagogik, zu Werten und Glaubensvermittlung, sowie zu Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern.

Beim Hospitieren sollen alle Fragen, auf die Einrichtung/ Gruppe bezogen geklärt werden, aber auch das Gruppenteam stellt gezielt Fragen zu Vorerfahrungen und Einstellungen. Im Abschlussgespräch mit der Leitung werden alle Fragen zur Stellenbeschreibung geklärt.

6.2. Persönliche Eignung

Der Kirchenvorstand trägt die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Erziehung von Minderjährigen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen, auch über die persönliche Eignung verfügen. Das wird durch eine ständige Thematisierung des Themas gewährleistet, z.B. in Teamgesprächen oder in Vorstellungsgesprächen. Hauptamtlich oder ehrenamtlich mitarbeitende Personen, die Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Strafgesetzbuch Abschnitt 13) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches oder wegen strafbaren sexualbezogenen Handlungen nach kirchlichem Recht (can. 1395 §2 des Codex Iuris Canonici) verurteilt worden sind. ¹

6.3. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Die Führungszeugnisvorlagepflicht gilt für alle haupt- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kindergarten. Die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses beim jeweiligen örtlichen Einwohnermeldeamt ist kostenpflichtig. Die Kosten übernimmt die Kirchengemeinde.

¹ S. Amtsblatt des Erzbistums Köln, 154. Jahrgang, Ausgabe vom 30. April 2014, S. 99 ff.

Sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bereits über ein aktuelles EFZ aus einem anderen Zusammenhang verfügen, so wird dieses akzeptiert, sofern das Ausstellungsdatum nicht länger als 3 Monate zurückliegt.

Das EFZ enthält gegenüber dem normalen Führungszeugnis zusätzlich Verurteilungen wegen Sexualdelikten, die für die Aufnahme in das normale Führungszeugnis zu geringfügig sind. Weiterhin werden Strafbestände wie z.B. Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht, Ausbeutung von Prostituierten, Zuhälterei, Misshandlung von Schutzbefohlenen, Menschenhandel, Kinderhandel, exhibitionistische Handlungen sowie der Besitz und die Verbreitung von Kinderpornografie im EFZ erfasst.

Die Unterlagen zur Beantragung eines EFZ werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von der Leitung zugeschickt. Mit dem Brief zur Beantragung eines Führungszeugnisses muss die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter dann zum Einwohnermeldeamt ihres/seines Wohnsitzes. Das Führungszeugnis wird der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter zugeschickt. Die Unterlagen werden an die Rendantur weitergereicht und in der Personalakte hinterlegt.

Alle fünf Jahre muss ein aktuelles EFZ eingereicht werden.

6.4.Selbstauskunftserklärung

Der Kirchenvorstand ist verpflichtet, sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung von jeder beim Träger angestellten Person einzuholen. Die Personen bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass gegen sie kein Ermittlungsverfahren wegen eines der Strafbestände im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches eingeleitet worden sind und auch keine Verurteilungen getroffen wurden.

Des Weiteren verpflichtet sich der Unterzeichnende bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens den Kirchenvorstand darüber unverzüglich zu informieren. Die Pflicht zur Abgabe einer SAE gilt nicht für ehrenamtlich Tätige. Die Vorlage einer SAE kann unter praevention@erzbistum-koeln.de angefordert werden oder steht auf www.praevention-erzbistum-koeln.de zum Download bereit.

6.5.Personalentwicklung

In einem Mitarbeitergespräch mit der Leitung werden u.a. Themen wie Nähe und Distanz, Kommunikation, Konfliktfähigkeit im Team sowie auch mit den Eltern, Motivation, persönliche Weiterentwicklung, Stärken und Schwächen,

sowie Arbeitsbereitschaft besprochen. In einem Gruppenteam kann man sich gegenseitig ein Feedback geben lassen. Aber auch im Morgenkreis oder bei einer Teambesprechung kann man um eine Rückmeldung zu einem pädagogischen Handeln/Reaktion bitten. Zudem findet ein regelmäßiger kollegialer Austausch statt.

Es gibt auch Situationen, in denen man durch Eltern oder Kinder ein Feedback bekommt.

6.6. Aus- und Fortbildung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Kindern in Kontakt kommen, müssen an einer Präventionsschulung teilnehmen. Die Einrichtungsleitungen nehmen an der Schulung Typ C (2 Tage) teil, alle anderen pädagogischen Kräfte an der Schulung Typ B (1 Tag).

Die Präventionsschulung muss alle 5 Jahre aufgefrischt werden.

7. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

7.1. Maßnahmen im pädagogischen Alltag

Das Hauptinstrumentarium unserer Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen umfasst vor allem das authentische Vorleben von Gewaltverzicht, den respektvollen und akzeptierenden Umgang miteinander, eine altersgerechte, liebevolle und verständnisvolle Begleitung und eine entsprechende Vermittlung und Erklärung unserer wesentlichen Werte und Regeln. Des Weiteren vermitteln wir den Kindern im pädagogischen Alltag, dass sie Körpersignale erkennen und wahrnehmen lernen und üben mit ihnen, dass man auch mal NEIN sagen darf. Im sozialen Miteinander lernen die Kinder, ihre Gefühle und Interessen auszudrücken, Konflikte auszuhalten und Lösungen zu finden und angemessene Frustrationstoleranz zu entwickeln. Auf diesem Weg begleiten die Erzieherinnen und Erzieher die Kinder mit Interesse, Respekt und Empathie auf unterschiedliche Weise z.B. durch Wünsche und Bedürfnisse äußern, Regeln gemeinsam erarbeiten, unterschiedliche Meinungen und Vorstellungen zu erfahren, Emotionen zulassen und zu zeigen, ihre Recht zu kennen und Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen.

7.2. Maßnahmen für Eltern

Für die Eltern werden das ganze Jahr Fortbildungskurse rund um das Thema der Erziehung und des Miteinanders angeboten, z.B. „Starke Eltern – Starke Kinder“, sowie das Angebot verschiedener Beratungsstellen für Eltern.

8. Qualitätsmanagement

Die Prävention sehen wir als Grundgerüst unserer Arbeit und damit als Standard beim Qualitätsmanagement.

Das Schutzkonzept ist Bestandteil der Konzeption und soll in diesem Rahmen an Konzeptionstagen überprüft werden. Diese Überprüfung und Anpassung wird auch durch das Auftreten eines Vorfalls von sexualisierter Gewalt in den Kindergärten initiiert.

9. Abschließende Gedanken

Die im Schutzkonzept aufgeführten Ideen, Richtlinien und Gedanken sollen im besten Falle nicht nur im kirchlichen Raum gelten, sondern auch ein Anstoß für das private Umfeld sein.

Das Konzept soll weder ein Verbot sein noch angstmachen, sondern vielmehr als Ermutigung und Hilfestellung verstanden werden.

Letztlich geht es immer darum:

1. Vertraue deinem gesunden Menschenverstand.
2. Setze dich gegen Machtmissbrauch und Gewalt ein.
3. Trete dem Mitmenschen wertschätzend und respektvoll entgegen.

Jede und jeder Einzelne, der in der Arbeit und der Seelsorge mit Kindern und Jugendlichen tätig ist, trägt Verantwortung dafür, dass die Katholische Kirche ein sicherer Raum für Kinder und Jugendliche ist. Der Aufbau einer ‚Kultur der Achtsamkeit‘ ist unsere gemeinsame Aufgabe und Herausforderung.“²

² Schriftenreihe Institutioneller Schutzkonzept, Heft 1 S.2