

Institutionelles Schutzkonzept
für die Einrichtung
der kirchlichen offenen Kinder- & Jugendarbeit



medien- und kulturzentrum
www.philipp-neri-haus.de

In Trägerschaft:

KGV Aachen-Nordwest
Ahornstraße 51
52074 Aachen

FÜR EINE KULTUR DER ACHTSAMKEIT

www.praevention-bistum-aachen.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Risikoanalyse	2
3. Präventionsfachkraft	3
4. Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes	4
4.1. Persönliche Eignung (§ 4 PräVO)	4
4.2. Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) & Selbstauskunftserklärung (SAE) (§ 5 PräVO)	6
4.3. Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)	7
4.4. Beratungs- & Beschwerdewege (§ 7 PräVO)	8
4.5. Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)	10
4.6. Aus- & Fortbildung (§ 9 PräVO)	11
4.7. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen (§ 10 PräVO)	12
5. Notfall- & Krisenmanagement	12
6. Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes	13
6.1. Medien- und Kulturzentrum Philipp-Neri-Haus.de	13
7. Nächste Schritte/ Verifizierung	15
8. Anhang	17

1. Einleitung

Wir arbeiten mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen des Bistumskonzeptes der "offenen Kinder- und Jugendarbeit". Die Arbeit ist dabei weltanschaulich neutral. Wir arbeiten mit unseren Kindern und Jugendlichen partizipativ und situationsorientiert. Das heißt, wir begegnen den Jugendlichen als authentisches Gegenüber auf Augenhöhe und nehmen sie als Experten für ihr Leben wahr.

Wir begreifen uns außerdem als Schutzraum für unsere Besucher. Sie haben bei uns die Möglichkeit, in einer sicheren Umgebung Hilfe und Rat für ihr Leben zu erhalten. Sie treffen auf Mitarbeiter/innen mit einer wohlwollenden und für sie partiischen Haltung.

Schutz zu bieten vor sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch und Grenzverletzung ist ein existentieller Bestandteil unserer Arbeit. Dieses Konzept soll uns in diesem Auftrag unterstützen, Handlungssicherheit geben und es betroffenen Kindern und Jugendlichen erleichtern, Rat und Hilfe zu erhalten.

Ziel und Auftrag der Prävention gegen sexualisierte Gewalt, sowie psychische und physische Grenzverletzungen im Bistum Aachen sind, dass Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie alle Personen die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind, sich in allen Bereichen und Einrichtungen unserer Kirche sicher fühlen können. Wir wollen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entwickeln und leben können. Prävention im Sinne dieser Ordnung meint alle Maßnahmen, die vorbeugend (primär), begleitend(sekundär) und nachsorgend(tertiär) gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- hilfebedürftigen jungen Erwachsenen ergriffen werden. Sie richtet sich an Betroffene, an die Einrichtung mit ihren Verantwortlichen, die in ihrer Tätigkeit Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schutz-/hilfebedürftigen jungen Erwachsenen haben und auch an Beschuldigte/Täter*innen.¹

¹ §3 PräVO

Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Sie betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb und außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz-/hilfebedürftigen jungen Erwachsenen die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen.² Zudem sind auch psychische und physische Grenzverletzungen zu vermeiden, da ein grenzachtendes, gewaltfreies Miteinander insgesamt notwendig ist für eine gelingende Prävention.

Viele der in unserem pastoralen Raum haupt- und nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätigen betreuen täglich Menschen aller Altersgruppen und arbeiten intensiv mit ihnen zusammen. Sie tragen eine große Verantwortung für deren körperliches, geistiges und seelisches Wohl und sorgen dafür, dass junge und alte Menschen sichere Lebensräume vorfinden. Aufgrund dessen haben wir die Pflicht, sie vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt zu schützen, Wir wollen gemeinsam mit allen Beteiligten eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens schaffen, und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt sowie psychischen und physischen Grenzverletzungen zu einem festen Bestandteil unserer Arbeit machen.

Das institutionelle Schutzkonzept des Medien- und Kulturzentrums Philipp-Neri-Haus basiert auf der Arbeitshilfe für ein Institutionelles Schutzkonzept (nach §3 ff. PräVO 2. überarbeitete Auflage, Januar 2017) und wurde von den derzeitigen pädagogischen Fachkräften überarbeitet.

2. Risikoanalyse

Alle Verantwortlichen haben die dauerhafte Aufgabe, mögliche Risikofaktoren zu identifizieren und Veränderungen in den Gefahrenpotenzialen festzustellen. Dabei geht es um die Strukturen, die gelebte Kultur sowie die Haltung der Mitarbeiter*innen einer Einrichtung bzw. einem Arbeitsfeld.

² § 2 PräVO Abs. 4

Hierbei sollte auf eine Ausgewogenheit zwischen den drei Faktoren: Alter, Geschlecht und Funktion geachtet werden. Sich möglicher Risikofaktoren der eigenen Einrichtung bewusst zu sein und regelmäßig zu überprüfen, ob Gefahrenpotentiale sich verändert haben oder neu hinzugekommen sind (vgl. Punkt 8 „Qualitätsmanagement“), ist eine wichtige Aufgabe der Einrichtungsleitung, die neben dem Träger ebenfalls dafür Sorge trägt, das Thema Kinderschutz in ihrer Einrichtung stets aktuell zu halten.

In einem ersten Schritt zur Umsetzung der Präventionsordnung wurde deshalb überprüft, welche schützenden Strukturen es bisher schon gab und welche Risikofaktoren noch ausgeschaltet werden müssen. Einbezogen waren hier alle Mitarbeiter*innen und Besucher*innen.

In regelmäßigen Abständen, spätestens aber sobald ein Vorfall eintritt, wird von den Mitarbeitenden eine erneute Analyse der Risikofaktoren durchgeführt. Die Leitung bringt die erneute Analyse zur Sprache und plant sie in eine Teamsitzung oder einen Teamtag mit ein.

Orientiert wird sich an den Arbeitshilfen vom Bistum Aachen: Fragebogen zur Risikoanalyse Anhang A3 und Kinderfragebogen Anhang A4 des Bistums Aachen. Zu Beginn der erstmaligen Erstellung des institutionellen Schutzkonzepts wurden folgende Bereiche untersucht:

- a. Fragen zu Risiko-Orten, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen
- b. Fragen zur Gestaltung von Nähe und Distanz
- c. Fragen zur Kommunikation
- d. Fragen zum Beschwerdemanagement
- e. Fragen zu Krisenmanagement/Intervention
- f. Fragen zu bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen
- g. Fragen zu Personaleinstellung und -entwicklung
- h. Fragen zu strukturellen Bedingungen.

Die Ergebnisse waren der Ausgangspunkt für die weitere Entwicklung des passgenauen Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen. Diese werden regelmäßig neu überprüft und aktualisiert.

Die Ausformulierung der einzelnen Punkte befindet sich für die jeweiligen Einrichtungen als Anhang unter Anhang 1a Risikoanalyse Medien- und Kulturzentrum Philipp-Neri-Haus

3. Die Präventionsfachkraft

Jeder kirchliche Rechtsträger benennt eine Präventionsfachkraft. In unserem KGV ist diese Stelle vakant.

Unsere Präventionsfachkräfte sind Ansprechpartner*innen für Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige und Besucher*innen der Einrichtung bei allen Fragen zur Prävention von sexualisierter Gewalt.

Sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und können über interne und externe Beratungsstellen informieren.

Sie unterstützen unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des/der Institutionellen Schutzkonzepte/s.

Sie bemühen sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger.

Sie beraten uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Sie tragen mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.

Die Präventionsfachkräfte sind in ihrer Tätigkeit weisungsungebunden.

4. Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes

4.1 Persönliche Eignung

In unserem KGV und in den dazugehörenden Einrichtungen werden nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Schutzbefohlenen betraut, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die notwendige persönliche Eignung verfügen.

Nach § 2 Abs. 5 und 6 (Strafbare sexualbezogene Handlungen nach dem 13. Abschnitt StGB sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB; kirchliches Recht) verurteilte Personen dürfen auf keinen Fall eingesetzt werden.

In Vorstellungs- und Erstgesprächen mit festangestellten pädagogischen Mitarbeiter*innen (Hauptberufliche), sind folgende Personen anwesend: Trägervertreter*innen, OT Leitung, Fachbereichsleiter des Bistums Aachen (wenn gewünscht). Zuvor spricht der Träger mit der OT Leitung ab, welche potentiellen Bewerber*innen eingeladen werden und wer die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ausspricht. Bereits im Bewerbungsgespräch wird die Thematik von sexualisierter Gewalt angesprochen, um so die Eignung durch erste Einschätzungen zu überprüfen. Kommt es zu einer Anstellung werden im Vorfeld alle Dokumente, die es zu lesen und unterschreiben gilt, ausgehändigt und intensiv besprochen. Während der Einarbeitungszeit wird immer wieder das Thema thematisiert. Beides erfolgt im Auftrag für den Träger durch die OT Leitung.

Bei einer Anstellung als Übungsleiter*in führt die OT Leitung das Gespräch und sorgt auch hier dafür, dass alle Rahmenbedingungen erfüllt sind/werden und alle Formulare unterschrieben werden. Das Thema wird sowohl im Gespräch als auch in der Einarbeitungszeit thematisiert.

Bei angehenden Praktikanten*innen wird ebenfalls vorab über den Präventionsansatz in unserem pastoralen Raum informiert und unsere Position dargelegt.

Der Träger überlässt die Entscheidung wer ein Praktikum absolviert dem pädagogischen Team. Das Hauptamtler*innen-Team des Medien- und Kulturzentrums Philipp-Neri-Haus hat entschieden, dass Personen ab 16 Jahren die Möglichkeit haben ein Praktikum im Bereich der offenen Kinder- und Jugendarbeit absolvieren zu können. Im Folgenden werden mögliche Praktika aufgelistet: Kurzzeit Schülerpraktikum, Schüler*innen von Fachschulen bzw. Studierende von Fachschulen für Kurzzeit- oder Langzeitpraktikum, FSJ, Projektbezogene Praktika, Hospitationspraktika etc.

Nach Eingang der Bewerbung oder Anfrage wird entschieden, ob der/die Bewerber*in zu einem Hospitationstag eingeladen wird. Solch ein Hospitationstag bietet die Möglichkeit, einen kleinen und kurzen Einblick in die Arbeit der Einrichtung zu bekommen. Gleichzeitig können so die pädagogischen Fachkräfte den/die Bewerber*in beobachten und einschätzen, ob die Person für dieses Arbeitsfeld geeignet ist oder nicht.

Das Team der Hauptamtler*innen ernennt eine Person, die als Ansprechpartner*in rund um das Thema Praktikum fungiert. Diese Person sammelt alle Anfragen und Bewerbungen, geht diese durch und lädt die Kandidat*innen, in Absprache mit den anderen Hauptamtler*innen, zu einem Erstgespräch & Hospitationstag ein. Wer die Anleitung des/der Praktikanten*in übernimmt wird gemeinsam besprochen und geklärt. Nur Hauptamtler*innen mit entsprechender Qualifikation (Praxisanleiterkurs) dürfen eine Anleitung übernehmen.

Alle Bewerber*innen werden darauf hingewiesen, dass sie ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, unseren Verhaltenskodex durch ihre Unterschrift anerkennen und eine Grundschulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wahrnehmen müssen. Themen wie die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Problematik „Nähe - Distanz“ und „sexualisierte Gewalt“ werden angesprochen.

Bei Ehrenamtler*innen gilt das Gleiche wie bei Praktikanten*innen. Nach sorgfältiger Überprüfung und einer begleiteten und unter Beobachtung stehenden Testphase, entscheiden die Festangestellten der Einrichtung, ob der/die entsprechende Kandidat*in zum/zur Ehrenamtler*in wird. Die OT Leitung ist hier Ansprechpartner*in für alle Anfragen, führt die entsprechenden Gespräche durch und meldet die Person für eine Präventionsschulung an.

Erst wenn diese Schulung erfolgreich absolviert wurde, kann ein/e Ehrenamtler*in eigenständig und alleine im offenen Betrieb eingesetzt werden. Es bedarf an immer wieder stattfinden Reflexionsgesprächen.

Auch die schon länger bei uns fest und ehrenamtlich Beschäftigten müssen sich an diesen Kriterien messen lassen. Daher sind alle bereits in der Thematik geschult und nehmen mindestens alle fünf Jahre an entsprechenden Fortbildungen teil. Den Überblick wann eine Schulung aufgefrischt werden muss, erfolgt durch die OT Leitung.

Wir halten es für notwendig, dass unser Umgang miteinander immer wieder reflektiert, überprüft und weiterentwickelt wird und Bedingungen geschaffen werden, die das Risiko von sexualisierter Gewalt minimieren.

In den stattfindenden Reflexionsgesprächen und regelmäßigen Team-Sitzungen wird gemeinsam überprüft, welche Erfahrungen inzwischen vorliegen und ob Unterstützungsbedarf besteht.

4.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Als wesentliche Präventionsmaßnahme verlangen sowohl die Präventionsordnung des Bistums Aachen als auch nach §72a SGB VIII „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ beim Einsatz von hauptberuflich, nebenberuflich und ehrenamtlich Tätigen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit, dass der Träger der Einrichtungen sich bei der Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen, spätestens alle fünf Jahre, die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses (EFZ) nach §30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) vorlegen lassen muss. Damit soll ausgeschlossen werden, dass Personen beschäftigt werden, die wegen Straftaten gegen die sexualisierte Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des StGB, §§ 174 ff StGB) rechtskräftig verurteilt worden sind. Daher besteht die Vorlagepflicht eines EFZ für alle, die mit minderjährigen Schutzbefohlenen zu tun haben. Ein neues, aktuelles EFZ muss alle fünf Jahre vorgelegt werden.

Ob ein Erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss oder nicht, hängt nicht vom Beschäftigungsumfang ab, sondern von Art, Dauer und Intensität (Nah- und Abhängigkeitsbereich) des Kontaktes mit Minderjährigen bzw. generell Schutzbefohlenen. Grundlage der Entscheidung ist die Einschätzung, wann ein besonderes Vertrauensverhältnis entsteht.

Der Kirchengemeindeverband entscheidet gemäß den gesetzlichen und vertraglichen Bindungen, welche Personen ein EFZ vorlegen müssen. Die so erstellte Liste wird regelmäßig überprüft. Die Auflistung, wer und zu welchem Zeitpunkt die entsprechenden Dokumente vorliegen müssen, ist als Anlage 1 beigefügt.

Dies gilt für Haupt- und Nebenamtliche genauso wie für Ehrenamtliche.

Mit Einführung der PräVO sind in Kirchengemeindeverband in den letzten Jahren EFZs von allen zu dem Zeitpunkt bereits bei uns Arbeitenden eingefordert worden.

Frau Banse vom Bistum Aachen wurde mit der Aufsicht über die datenschutztechnischen Bedingungen beauftragt und wird aktiv, wenn ein Eintrag besteht. Die Aufforderung zur Vorlage für das EFZ wird von der Koordinationsbeauftragten ausgestellt und bei Erhalt dokumentiert. Sie sorgt auch dafür, dass nach fünf Jahren ein aktuelles EFZ vorgelegt wird.

Bei Ehrenamtler*innen & Praktikanten*innen des Medien- und Kulturzentrums Philipp-Neri-Haus, erhält die OT Leitung Einsicht in das EFZ und protokolliert diese Einsicht (Datum der Ausstellung & Datum der Einsicht) vor Ort.

Es werden nur sexualstrafrechtliche Einträge erhoben. Das EFZ wird nur dokumentiert. Es wird nicht in die Personalakte genommen, sondern dem Mitarbeitenden zurückgegeben, alternativ vertraulich entsorgt.

Zusätzlich zum EFZ wird von haupt-/nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie Praktikanten*innen einmalig eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt.

Mit Unterschrift geht der-/diejenige eine Selbstverpflichtung ein, die besagt, dass sie nicht wegen einer der oben aufgeführten Straftaten verurteilt wurde und auch kein Ermittlungs- oder Voruntersuchungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet worden ist. Pflicht ist, umgehend eine Mitteilung an den Dienstgeber zu tätigen, wenn ein Verfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird oder, wenn Vorwürfe gegen ihn/sie erhoben werden.

Der Vermerk zur Vorlage des EFZ sowie die Selbstauskunftserklärung werden - unter Beachtung des Datenschutzes und mit einer Einverständniserklärung der entsprechenden Person - beim Träger verwahrt.

Der Vermerk zur Vorlage des EFZ, die Teilnahmebescheinigung einer Präventionsschulung, die Selbstauskunftserklärung und die Anerkennung des Verhaltenskodex, sowie eventuelle Zertifizierung-Termine von nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie Praktikanten*innen, werden von der Einrichtungsleitung im Büro verwahrt.

Die gespeicherten Daten müssen zum einen vor dem Zugriff Unbefugter geschützt sein, zum anderen unverzüglich gelöscht werden, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit erfolgt oder spätestens drei Monate nach der Beendigung der Tätigkeit.

Jede Einrichtung trifft außerdem zur Umsetzung des §6a SGB VIII und gemäß des §72a SGB VIII Vereinbarungen zum Kinderschutz mit der jeweiligen Kommune.

4.3 Verhaltenskodex

Die haupt-, nebenberuflich und ehrenamtlich Tätigen sowie Praktikanten*innen in der Einrichtung verpflichten sich, den Verhaltenskodex der Pfarre anzuerkennen und in ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen und umzusetzen. Der Verhaltenskodex befindet sich als Anhang 3 dieses Institutionellen Schutzkonzeptes.

Alle Mitarbeiterin*innen tun dies vor Antreten der Tätigkeit. Die OT Leitung trägt Sorge dafür (im Auftrag des Trägers), dass die Verpflichtungserklärungen dokumentiert und datenschutzkonform aufbewahrt werden.

Regelverletzungen und Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende werden in einem Gespräch mit der OT Leitung oder im Auftrag mit den pädagogischen Fachkräften, bei Praktikanten*innen mit den entsprechenden Anleitungen, und mit den jeweils Beteiligten thematisiert, reflektiert und lösungsorientiert besprochen.

Wenn es notwendig ist, werden ein/e Trägervertreter*in und die Präventionsfachkraft eingeschaltet. Je nach Ergebnis werden Maßnahmen besprochen, wie z.B. (zeitweises) Aussetzen der Tätigkeit im Arbeitsbereich oder Abbruch der Zusammenarbeit; notfalls auch Einleitung eines Verfahrens. Unser Verhaltenskodex ist Aufforderung zur ständigen Selbstprüfung. Er legt Regeln fest, gibt aber auch Sicherheit. Er wird in regelmäßigen Abständen (mindestens alle 5 Jahre) durch die Präventionsfachkräfte in Zusammenarbeit mit dem Rechtsträger überprüft.

4.4 Beratungs- und Beschwerdewege (§7 PräVO)

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene müssen ihre Rechte kennen, von schützenden Strukturen wissen sowie über interne und externe Beschwerdewege informiert sein.

Grundsätzlich sollte gewährleistet sein, dass sowohl eine weibliche Mitarbeiterin als auch ein männlicher Mitarbeiter anwesend sind, so dass je nach Situation oder Bedarf die Besucher*innen die Ansprechperson wählen können. Den Besucher*innen wird stets erklärt, dass sie sich jedem/jeder Mitarbeiter*in anvertrauen können und selbst entscheiden können, an wen sie sich wenden. Gleichzeitig wird transparent gemacht, dass bei gewissen Themen ein Austausch im Team stattfinden muss, damit kein Vertrauensbruch erfolgt und sich die Besucher*innen nicht hintergangen oder übergangen fühlen.

Die Mitarbeiter*innen nehmen geäußerte Beschwerden ernst und begegnen den Besucher*innen grundsätzlich wertschätzend und hilfsbereit.

Damit soll sichergestellt werden, dass Missstände von allen Betroffenen benannt werden können. Das gilt für Kinder und Jugendliche, andere Schutzbefohlene, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, haupt- und ehrenamtlich Tätige.

Es soll versucht werden, jede Beschwerde so schnell wie möglich im Team zu bearbeiten, so dass eine zeitnahe Rückmeldung erfolgen kann. Diese Rückmeldung zeigt den Betroffenen, dass ihr Anliegen ernst genommen und umgehend gehandelt wird.

Falls es zum Fall einer Grenzverletzung in der Einrichtung kommt, muss die betroffene Person und/oder falls vorhanden ein/e potentielle Augenzeuge*in die Möglichkeit haben sich an eine/n Mitarbeiter*in zu wenden.

Dies betrifft sowohl den Fall, wenn der/die Täter*in ein/e Mitarbeiter*in ist oder ein/e Besucher*in. Dies hat dann absolute Priorität und muss umgehend besprochen werden. Sollte die personelle Kapazität dies nicht zulassen (z.B., weil nur zwei Mitarbeiter*innen anwesend sind) muss eine Möglichkeit gefunden werden, Zeit für die Beschwerde zu ermöglichen.

Hierbei ist es wichtig, dass alle Personen, ob hauptamtliche, nebenberufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, sowie alle Besucher*innen den Namen des/der externen Ansprechpartner*in (hier Präventionsfachkraft) wissen.

Durch entsprechende Schulungen weiß die zuständige Präventionsfachkraft was zu tun ist, wenn es trotz aller Vorkehrungen und Umsicht zur Vermutung oder zum Verdacht auf sexualisierte Gewalt innerhalb des pastoralen Raumes kommt. Die Präventionsfachkraft stellt daher die erste Anlaufstelle dar und wird als Lotse die weiteren Schritte einleiten.

Im Bistum Aachen gibt es dazu einheitliche Handlungsleitfäden. Diese sind allen Mitarbeiter*innen jederzeit im Büro im Ordner „Präventionsordnung“ zugänglich. Darin werden alle erforderlichen Schritte benannt. Auch ist dort vermerkt, dass diese Informationen online unter www.praevention-bistum-aachen.de frei zugänglich sind. Hier werden erforderliche Schritte aufgeführt, die bei der Vermutung, dass ein/eine Besucher*in Opfer sexualisierter Gewalt geworden ist oder wenn ein/e Minderjährige/r von sexualisierter Gewalt, Misshandlung/-brauch oder Vernachlässigung jeglicher Art berichtet durchzuführen sind.

Zur Umsetzung eines niederschweligen, verbindlichen Beschwerdesystems hat die Einrichtung folgende Maßnahmen ergriffen:

Der Kummerkasten

Ein Kummerkasten ist in der Nähe des Büros des Medien- und Kulturzentrums Philipp-Neri-Haus angebracht. Hier können anonym Anliegen übermittelt werden, die – aus welchem Grund auch immer – nicht in einem persönlichen oder digitalen Gespräch von Betroffenen oder Zeugen angesprochen oder thematisiert werden können/möchten.

Die Leerung geschieht stets mit mindestens zwei Personen vor jedem Team-Gespräch. Anschließend werden die Briefe gemeinsam durchgesehen und besprochen. Alle Mitarbeiter*innen tragen die Verantwortung dafür, dass immer Stifte und Zettel bereitliegen.

Interne und externe Ansprechpartner

Grundsätzlich stehen alle Mitarbeiter*innen als Ansprechpartner*innen zur Verfügung, egal ob haupt-/nebenberuflich oder ehrenamtlich. Beziehen sich die Beschwerden auf Mitarbeiter*innen, so wird zunächst ohne den/die Mitarbeiter*in geprüft, ob der Schutzauftrag gegenüber dem/r Besucher*in wichtiger ist, als ein direktes, klärendes Gespräch. Daraufhin wird auch der/die Schutzbeauftragte eingeschaltet.

Sollte sich die Beschwerde auf andere Besucher*innen oder andere Personen beziehen, werden mögliche Interventionsmöglichkeiten zeitnah im Team überlegt und mit den betroffenen Personen das weitere Vorgehen besprochen. Daraufhin wird bei Bedarf auch der/die Schutzbeauftragte eingeschaltet.

Bei Minderjährigen müssen darüber hinaus bei einem Vorfall die Eltern und/oder das Jugendamt informiert werden.

Im Eingangsbereich wird auf verschiedene Telefonseelsorgen und externe Ansprechpartner*innen aufmerksam gemacht („etwa Nummer gegen Kummer“, Schutzbeauftragte/r, Telefonseelsorge, thematische Beratungsstellen, etc.). Auch hängen in den Fenstern des Büros Plakate von verschiedenen Hilfsorganisationen oder möglichen Beratungsstellen.

4.5 Qualitätsmanagement (§8 PräVO)

Das Institutionelle Schutzkonzept, sowie das pädagogische Konzept mit allen dazu notwendigen Maßnahmen, wird nicht einmalig und dauerhaft erstellt. Wechselnde handelnde Personen und neue Entwicklungen stellen auch neue Herausforderungen an die Präventionsarbeit dar. Die laufende Weiterentwicklung dieser Konzepte soll in unserer Einrichtung eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, der Wertschätzung und der Grenzachtung nachhaltig fördern und dauerhaft festigen.

In den regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen ist darauf zu achten, dass das Thema Prävention präsent bleibt. Bei festgestelltem Veränderungsbedarf ist das Schutzkonzept entsprechend anzupassen. Hierbei muss nicht auf die erneut anstehende Überarbeitung gewartet werden.

Bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt in der Einrichtung des KGVs, bei strukturellen Veränderungen, spätestens jedoch alle fünf Jahre wird unser Schutzkonzept überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Bei einem Personalwechsel stellen wir rechtzeitig sicher, dass die Schutzaufgaben in andere Hände gelegt werden und dies umgehend allen Beteiligten mitgeteilt wird. Dies erfolgt in Absprache mit der Verwaltungsleitung oder der Einrichtungsleitung.

Es liegt im Ermessen des jeweiligen Trägers, die Überprüfung häufiger vorzunehmen.

Über die Maßnahmen zur Prävention und evtl. Veränderungen informieren die jeweiligen Träger in unserem pastoralen Raum vor allem auf ihren Internetseiten, in den Pfarrbriefen und durch Aushänge. Ideen, Kritik und Anregungen können jederzeit formlos bei den Präventionsfachkräften vorgebracht werden.

4.6 Aus- und Fortbildung

Grundschulungen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ sind für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige verpflichtend.

Alle hauptberuflichen Mitarbeiter*innen nehmen gemäß §9 PräVO für das Bistum Aachen an einer 12-stündigen Schulung teil. Nebenberuflich & ehrenamtlich Tätige nehmen an der 6-stündigen Präventionsschulung teil.

Diese kann im Rahmen der Juleica- Ausbildung erfolgen oder sie nehmen das entsprechende Schulungsangebot des Fachbereichs Kinder und Jugend in den Regionen wahr.

Im Rahmen der 12-stündigen Präventionsschulung für Hauptberufliche wird die Einrichtungsleitung darin geschult, innerhalb ihrer Einrichtung auch selbst niederschwellige Schulungen für Teamer*innen, die keine alleinige Leitungsverantwortung haben, durchzuführen. Zudem wird hauptberuflich Mitarbeitenden empfohlen, zur persönlichen Fortbildung an den von der Fachabteilung durchgeführten Präventionsschulungsangeboten teilzunehmen, die sich jugendspezifischen Themen widmen. Somit bleibt man stets auf dem aktuellen Stand, auch die Themen außerhalb von Prävention betreffend.

Die Grundschulungen sensibilisieren für das Thema und machen die Verantwortung jeder/s Einzelnen deutlich. Sie vermitteln Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt, zeigen Verfahrenswege im Falle einer Vermutung oder eines Verdachts auf und geben Raum das eigene Handeln zu reflektieren.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen gründlich über Prävention gegen sexualisierte Gewalt und informieren auch regelmäßig über entsprechende Schulungsangebote.

Schulungen erfolgen spätestens alle fünf Jahre oder bei Bedarf. So wollen wir sicherstellen, dass die fachliche und persönliche Qualifikation in diesem Bereich noch ausreicht, da sich die äußeren Bedingungen im Laufe der Zeit ständig verändern.

Der Umfang der Dokumentation wird unter 5. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung genauer erklärt.

4.7 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Jedes Kind hat das Recht gesund und beschützt aufzuwachsen. Dafür sind nicht nur die Eltern und Familien verantwortlich, sondern auch wir als Gemeinschaft, in der Kindergroß werden, leben und lernen.

Egal, ob in der kirchlichen Offenen Kinder- und Jugendarbeit, in den Kindertagesstätten oder bei den Pfadfinder*innen. An vielen dieser Orte lernen sie auch uns als Teil der Kirche, als Gemeinschaft des Glaubens kennen.

Wir wollen Kinder und Jugendliche gezielt in ihrer Wahrnehmung, ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Handlungsfähigkeit stärken. Es geht um einen respektvollen und Grenzen achtenden

Umgang in der Begegnung miteinander sowie um einen verantwortungsvollen Umgang mit Medien.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, sie darin zu unterstützen, eigenverantwortliche und selbständige Persönlichkeiten zu werden. Sie stehen als glaubwürdige Vorbilder und Ansprechpartner*innen zur Verfügung und beziehen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene altersgerecht in die Gestaltung der Angebote sowie in das Aushandeln von Regeln ein. Darüber hinaus besprechen wir bei verschiedenen Gelegenheiten eine mögliche Rücksichtnahme auf körperlich schwächere oder jüngere Menschen, so dass den Besucher*innen klar wird, dass man eine Verantwortung gegenüber seinen Mitmenschen hat.

5. Notfall- und Krisenmanagement

Im Falle eines konkreten Verdachts oder Vorfalls sexualisierter Gewalt ist ein strukturiertes, besonnenes und fachlich fundiertes Vorgehen unerlässlich. Ziel ist es, betroffene Kinder, Jugendliche oder schutz- bzw. hilfebedürftige Erwachsene zu schützen. Wichtig hierbei ist schnell zu handeln und dabei rechtliche, ethische sowie institutionelle Vorgaben zu beachten.

Das Medien- und Kulturzentrum Philipp-Neri-Haus orientiert sich dabei an folgenden Handlungsleitfäden. Für andere Formen von Kindeswohlgefährdung – unabhängig vom sexuellen Kontext – gelten ergänzend die Handlungshilfen und Dokumentationsbögen gemäß Anhang A10 und A10.1.

Geht eine Meldung oder ein Verdacht ein, informiert die Einrichtungsleitung – abhängig von der konkreten Situation – unverzüglich die zuständige Präventionsfachkraft oder schaltet sie ein.

Alternativ kann sie den Fall auch an eine hauptamtlich mitarbeitende Person mit entsprechender Fachkompetenz weitergeben; sofern dies im Sinne des Schutzes und der Handlungsfähigkeit notwendig erscheint. Die Entscheidung über das weitere Vorgehen erfolgt stets mit dem Ziel größtmöglicher Sorgfalt und Sicherheit für die Betroffenen.

Zentrale Prinzipien im Krisenfall sind:

- Handlungssicherheit und Klarheit: Alle Mitarbeitenden müssen wissen welche Schritte zu gehen sind und wer Ansprechpartner*in ist. Einrichtungsbezogene Abläufe und Meldewege werden regelmäßig in Teamsitzungen thematisiert.
- Möglichst wenig Beteiligte, aber ausreichend Expertise: Um Betroffene zu schützen und die Situation nicht zusätzlich zu belasten, gilt: So viele Personen wie nötig, so wenige wie möglich werden in den Fall einbezogen. Fachliche Unterstützung, z. B. durch die Präventionsfachkräfte oder Missbrauchsbeauftragten, wird frühzeitig eingeholt.
- Transparenz und Beteiligung: Betroffene Kinder, Jugendliche oder Erwachsene werden – alters- und entwicklungsgerecht – in Entscheidungen einbezogen. Alle Schritte sind unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Schweigepflicht so transparent wie möglich zu gestalten.
- Datenschutz und Anonymisierung: Bei Fallbesprechungen mit Externen (z. B. Fachberatung, Jugendamt) wird der Fall nur anonymisiert besprochen. Persönliche Daten werden streng vertraulich behandelt.
- Zur Dokumentation verwenden wir die Bistumsvorlage:
<https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/Aufarbeitung/.galleries/Anlagen-zum-Institutionellen-Schutzkonzept-Alle-Formulare-sind-direkt-am-Computer-bearbeitbar/A14.2-Checkliste-fuer-Verfahrens-schritte-beim-Vorfall-sexualisierter-Gewalt.pdf>

Im Krisenfall ist stets zu prüfen, ob eine der in der Liste der Ansprechpartner*innen aufgeführten Personen (Anhang A14.3) selbst als mögliche/r Täter*in in Frage kommt. In diesem Fall sind umgehend die Missbrauchsbeauftragten zu informieren.

6. Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes

Im Folgenden wird die Umsetzung des Schutzkonzepts dargestellt:

6.1 Medien- und Kultzentrum Philipp-Neri-Haus

Für die praktische Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes stehen benutzerfreundliche Arbeitshilfen in Form von Fragebögen, Checklisten und Vorlagen zur Verfügung. Diese sind im Anhang des Konzepts separat aufgeführt (z. B. Anhang A3, A10).

Die Verantwortung für die Entwicklung und dauerhafte Umsetzung des Schutzkonzepts liegt beim Träger. Die Einrichtungsleitung übernimmt die konkrete Umsetzung im pädagogischen Alltag.

Sie wird aktiv in die Entwicklung und Fortschreibung des Schutzkonzeptes einbezogen. Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden tragen durch ihr Handeln, ihre Haltung und ihre Mitwirkung zur erfolgreichen Umsetzung bei. Dies stärkt die gemeinsame Verantwortung und schafft eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens.

Erfolgsfaktoren für eine gelingende Umsetzung sind:

- **Offenheit**

Die Bereitschaft, sich mit den Themen Schutz, Prävention und Verantwortung auseinanderzusetzen, ist die Grundlage für alle weiteren Schritte.

- **Sensibilisierung**

Schulungen und Fortbildungen helfen Grenzverletzungen zu erkennen und ein angemessenes Verhalten im Umgang mit Kindern und Jugendlichen zu entwickeln.

- **Haltung der Achtsamkeit**

Durch eine bewusste und reflektierte Haltung entsteht ein Klima des respektvollen Miteinanders, in dem Grenzachtung selbstverständlich wird.

- **Wertschätzende Sprache**

Sprache prägt das Miteinander. Eine respektvolle, inklusive und klare Sprache trägt zur Vertrauenskultur bei.

- **Grenzen achten**

Die Wahrung professioneller Nähe-Distanz-Verhältnisse ist essenziell. Mitarbeitende reflektieren regelmäßig ihre Rolle und ihr Verhalten.

- **Selbstreflexion**

Der Schutz anderer beginnt bei sich selbst. Die Fähigkeit zur Selbstreflexion hilft, eigene Grenzen wahrzunehmen und zu achten.

- **Beteiligung**

Kinder, Jugendliche und Besucher*innen werden aktiv einbezogen. Ihre Rückmeldungen, Beobachtungen und Bedürfnisse sind Teil der Schutzprozesse.

- **Netzwerke nutzen**

Niemand ist allein zuständig. Die Zusammenarbeit mit externen Fachstellen, Präventionsbeauftragten, Schulsozialarbeit, Lehrer*innen oder dem Jugendamt stärkt die Handlungssicherheit.

- **Kollegialer Austausch**

Im Team, insbesondere bei Unsicherheiten oder Verdachtsfällen, bietet die kollegiale Beratung eine wichtige Orientierungshilfe. Hierbei trägt auch die tägliche Reflexionsrunde der Mitarbeitenden nach den Öffnungszeiten wesentlich dazu bei, Beobachtungen gemeinsam einzuordnen, Unsicherheiten zu klären und frühzeitig Handlungsbedarfe zu erkennen.

- **Handlungssicherheit**

Ein einrichtungsbezogener Krisen- und Interventionsplan (vgl. Kapitel 4) legt eindeutige Abläufe, Zuständigkeiten und Ansprechpartner*innen fest. Die Schritte „wahrnehmen – einordnen – handeln“ sind allen Mitarbeitenden bekannt.

Daher wird den Besucher*innen stets auf wertschätzender Augenhöhe begegnet und ihre Anliegen werden ernst genommen. Dennoch müssen wir auf die Einhaltung bestimmter Regeln und Verhaltensweisen pochen. Den Besucher*innen wird aber stets die Option gelassen, die Einrichtung zu verlassen, wenn Ihnen etwas nicht gefällt. Ihnen wird dadurch auch klargemacht, dass ihr Verhalten Konsequenzen hat, sie diese aber selber beeinflussen können. Es wird stets „Verhalten“ kritisiert, nicht die Person selber.

Kinder sollen stark gemacht werden, damit sie auch „Nein“ sagen können.

Grundsätzlich haben Besucher*innen bei uns ein hohes Maß an Selbstbestimmung und können die vielfältigen Angebote, die wir Ihnen während des Offenen Treffs anbieten, wahrnehmen oder neue Ideen mit den Mitarbeiter*innen entwickeln. Die Option des ehrenamtlichen Engagements sollte auch bei Gelegenheit thematisiert werden.

Konkrete Beispiele sind:

- jede/r Besucher*in entscheidet täglich selbst, welche Form der Begrüßung er/sie haben möchte.
- es wird bewusste Aufklärung über Nähe & Distanz oder Mobbing etc. betrieben.
- Partizipative Mitbestimmung: Kinder und Jugendliche werden in die Gestaltung des Tagesprogramms einbezogen. Diese Mitbestimmung stärkt das Gefühl von Eigenverantwortung und fördert die Kreativität.
- Gruppenverantwortung und Peer-Mentoring: Ältere Kinder und Jugendliche übernehmen eine Mentorenrolle für jüngere oder neuere Teilnehmer*innen. Sie helfen zum Beispiel dabei, die Einrichtung vorzustellen und die Regeln zu erklären. Dies fördert nicht nur die Selbstwirksamkeit der Jugendlichen, sondern auch ihre sozialen und kommunikativen Fähigkeiten.

7. Nächste Schritte/ Verifizierung

Dieses vorliegende Schutzkonzept wird für das Medien- und Kulturzentrum Philipp-Neri-Haus in Aachen mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt. Es wird bei Bedarf, spätestens aber in fünf Jahren, geprüft und überarbeitet.

Das Konzept wurde im KGV-Rat vorgestellt, von der Verbandsvertretung des Kirchengemeindeverbands im Namen der hauptberuflich und ehrenamtlich Tätigen der Einrichtung am _____, 2026 unterzeichnet und ist nun rechtskräftig. Die inhaltlichen Entscheidungen des Konzepts werden bereits umgesetzt.

Das Konzept wurde der Präventionsbeauftragten des Bistums Aachen am ____ .
_____.2025 per .. .(Post, E-Mail, ...) zugesandt.

Wesentliche Änderungen, die sich im Laufe der fünf Jahre bis zur Wiedervorlage ergeben, werden den Mitgliedern der Verbandsvertretung mit einer Kennzeichnung der betreffenden Stelle, einer Kennzeichnung der Version und der Hinzufügung des Datums vorgelegt.

Die laufende Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzepts soll eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, der Wertschätzung und der Grenzachtung nachhaltig fördern und dauerhaft festigen. Dies ist unser Anliegen.

Datum, Unterschrift/en

Datum, Unterschrift/en
(Unterschrift von allen beteiligten Rechtsträgern)

8. Anlagen

Als Anlagen sind alle relevanten Formulare und Leitfäden angehängt.

Anhangs Verzeichnis

Anhang 1 Risikoanalyse

Anhang 1.1 Risikoanalyse – Medien- und Kulturzentrum Philipp-Neri-Haus

Anhang 2 Tabelle Umsetzung Präventionsordnung

Anhang 3 Verhaltenskodex

Risikoanalyse Medien- und Kulturzentrum Philipp-Neri-Haus

a. Fragen zu Risiko-Orten, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen

Den Besucher*innen stehen die Aufenthaltsräume des Medien- und Kulturzentrums Philipp-Neri-Haus im Obergeschoss, im Erdgeschoss und im Untergeschoss zur Verfügung. Für Kinder von 6 bis 12 Jahren sind dies im Obergeschoss der Werkraum, die Küche, die „Oase“, der Computerraum sowie der Clubraum. Die Räumlichkeiten sind vom Flur aus einsehbar und die Türen bleiben in der Regel offen. Im Erdgeschoss werden während der Ferienspiele der Spielraum, das Jugend-Café und der Saal von den Kindern genutzt. Im Kellergeschoss nutzen die Kinder gelegentlich den Töpferraum.

Für Jugendliche (in der Regel ab 18 Jahren) bieten wir zwei Proberäume mit Musikequipment und ein Aufnahmestudio an.

Hinzu kommt unser großzügiges Außengelände.

In der Regel halten sich Besucher*innen nur während der Öffnungszeiten in der OT auf. Während dieser Zeit sind beide Eingangstüren (zur Straße und zum oberen Außengelände) geöffnet zu halten. Bei Kälte oder Regen reicht es, wenn die Türen von beiden Seiten zu öffnen sind.

Bei geschlossenen Veranstaltungen - etwa Workshops, Teamsitzungen oder Projekten - müssen die Fluchtwege immer zur Verfügung stehen.

Die Besucher*innen müssen immer und ausnahmslos eine Möglichkeit haben das Gebäude zu verlassen!

Den Kindern und Jugendlichen steht während der Öffnungszeiten kostenloses WLAN über „ABL“ zur Verfügung. Es ist ein Kinder- und Jugendschutzfilter eingerichtet, damit die Kinder und Jugendlichen keine unangemessenen Inhalte einsehen können.

Bei der Arbeit mit Medien halten wir uns an die Social-Media-Guidelines des Bistums:

<https://opencms1.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/pressestelle-kommunikation/.galleries/Social-Media/Social-Media-Guidelines-Bistum-Aachen.pdf>

Bei Foto-/Videoaufnahmen ist darauf zu achten, dass die Persönlichkeitsrechte am eigenen Bild gewahrt werden und keine Fotos oder Videos veröffentlicht werden, die Kinder und Jugendliche in unangenehmen, intimen oder diskriminierenden Situationen darstellen.

Für die Veröffentlichung über die Einrichtung ist bei Minderjährigen zuvor immer eine schriftliche Einverständniserklärung der Erziehungsberechtigten einzuholen und zusätzlich die betreffende Person im Vorfeld zu fragen. Auch wenn ein Einverständnis vorliegt, haben betreffende Personen (Kinder, Erziehungsberechtigte) das Recht dieses jederzeit zu widerrufen. Von jungen Erwachsenen ab 18 Jahren ist ebenso im Vorfeld ein Einverständnis obligatorisch. Auch hierfür sind Kinder und Jugendliche in Hinblick auf Aufnahmen, Persönlichkeitsrechte und Veröffentlichungen zu sensibilisieren. Die Besucher*innen sollen ebenfalls darauf hingewiesen werden, dass keine Fotos von anderen Personen ohne deren Erlaubnis gemacht bzw. veröffentlicht werden dürfen. Auch das Drehen von sogenannten TikTok- / Livevideos & Reels (sei es offline oder online) ist nur an Orten möglich, wo kaum bis gar keine Personen im Hintergrund zu sehen sind.

Situationen, in denen Besucher*innen mit nur einem/r Mitarbeiter*in in der OT sind, stellen die größten Risiko-Situationen dar und sollten daher, wenn möglich, vermieden werden.

b. Fragen zur Gestaltung von Nähe und Distanz

Ein gesundes Verhältnis von Nähe und Distanz ist das A und O in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Einerseits muss man sich auf Augenhöhe begegnen und gemeinsam über Themen sprechen können, gleichzeitig sollen die Mitarbeiter*innen aber authentisch sein ohne zu viel über ihr Privatleben mitzuteilen, da es sonst zu Rollenkonflikten kommen kann. Die wichtigste Rolle liegt in der Beziehung von Mitarbeiter*in und Besucher*in.

Wir helfen den Besucher*innen vor allem, wenn wir einerseits wertschätzend mit ihnen umgehen, andererseits aber einen möglichst objektiven Blick auf ihre Lebenssituationen behalten.

Körperliche Nähe lässt sich in der offenen Kinder- und Jugendarbeit nicht ausschließen. Insbesondere in Form von Umarmungen ist es ein sensibles Thema in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und bedarf einer gründlichen Überprüfung und Auseinandersetzung. Sie kann je nach Kontext unterstützend wirken oder als übergriffig empfunden werden.

Folglich soll dargestellt werden unter welchen Bedingungen Umarmungen pädagogisch verantwortbar und sinnvoll sind:

Zielsetzung:

Ziel ist es, Kindern und Jugendlichen emotionale Sicherheit, Geborgenheit und Vertrauen zu vermitteln, ohne ihre persönlichen Grenzen zu verletzen. Der reflektierte und bewusste Umgang mit körperlicher Nähe ist Teil einer professionellen Beziehungsarbeit.

Grundprinzipien:

- Freiwilligkeit und Zustimmung: Körperkontakt, insbesondere Umarmungen dürfen ausschließlich auf Wunsch oder mit ausdrücklicher Zustimmung des Kindes oder Jugendlichen erfolgen.

Das Team des Hauses hat sich dazu entschieden Umarmungen als Begrüßung zuzulassen. Hierbei wird bewusst täglich aufs Neue jede/jeder Besucher*in gefragt ob er oder sie zur Begrüßung eine Hand, eine Faust, eine Umarmung oder lediglich ein „Hallo“ möchte. Die Selbstbestimmung über den eigenen Körper hat oberste Priorität. Hierbei wird den Besucher*innen ebenfalls vermittelt und erklärt, dass es allein ihre Entscheidung ist, was sie zulassen möchten und was nicht, und dass jede Entscheidung absolut in Ordnung ist. Vielen ist dies gar nicht bewusst.

- Situationsangemessenheit: Umarmungen außerhalb des Rahmens der Begrüßung dürfen nur in emotional nachvollziehbaren Situationen (z.B. Trost, Freude, Abschied) erfolgen und müssen dem Alter, dem Entwicklungsstand sowie der Beziehung zum Kind oder Jugendlichen angemessen sein.

- Grenzwahrung und Respekt: Jede Form von körperlicher Nähe erfordert Sensibilität und Achtsamkeit. Mitarbeitende und Besucher*innen müssen sich ihrer Rolle bewusst sein, und persönliche Grenzen müssen unbedingt respektiert werden.

- Vorbildfunktion: Durch ein bewusstes und respektvolles Verhalten in Bezug auf körperliche Nähe vermitteln Fachkräfte wichtige soziale Kompetenzen wie Respekt, Empathie und Selbstschutz.

- praktische Umsetzung: Mitarbeitende sind dafür verantwortlich Nähe- und Distanzregeln gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen zu thematisieren und regelmäßig zu reflektieren.

Bei Unsicherheiten oder Beschwerden sind unverzüglich die pädagogischen Fachkräfte miteinzubeziehen. Besucher*innen sind über die pädagogischen Grundsätze zu informieren und zu sensibilisieren.

Umarmungen können ein unterstützendes Element der pädagogischen Arbeit sein, wenn sie achtsam, freiwillig und reflektiert eingesetzt werden. Sie dürfen niemals Ausdruck eines Machtverhältnisses oder einer persönlichen Bedürfnisbefriedigung sein, sondern müssen dem Kindeswohl dienen.

Beziehungsarbeit auf Augenhöhe ist wichtig. Man muss aber immer in der Lage sein, auf die Einhaltung der Regeln in der Einrichtung zu bestehen.

c. Fragen zur Kommunikation

Jugendkulturen entwickeln oft eigene Sprachen und versuchen sich darüber von Anderen zu unterscheiden. Dies darf bis zu einem gewissen Grad geschehen. Dieser Grad muss von den Mitarbeiter*innen beeinflusst oder sanktioniert werden, wenn er in irgendeiner Weise diskriminierend oder in jegliche Richtung drogen- oder gewaltverherrlichend ist. Das heißt, dass Mitarbeiter*innen sich ihrer Vorbildfunktion klar sein müssen und nicht alle Facetten von Jugendsprache aufgreifen dürfen.

Sprache ist ein zentrales Instrument pädagogischer Beziehungsgestaltung. Die Wahl des Sprachstils beeinflusst maßgeblich wie gut pädagogische Fachkräfte mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt treten und ihre Bedürfnisse erreichen können. Dabei ist es notwendig und sinnvoll, die Sprache alters- und entwicklungsentsprechend anzupassen. Mit Jugendlichen reden die Mitarbeitenden etwas „lockerer“ da sie sich in einer Phase der Ablösung und Selbstfindung befinden. Eine zu formale oder belehrende Sprache kann als distanzierend oder autoritär empfunden werden. Ein lockerer und vor allem authentischer Sprachstil, angepasst an ihre Interessen signalisiert Wertschätzung

und Offenheit – zentrale Grundlagen für eine vertrauensvolle Beziehung. Zudem wird durch eine jugendnahe und verständliche Sprache die Hemmschwelle gesenkt, und somit fällt es den Besucher*innen leichter sich aktiv an Gesprächen zu beteiligen

Lockerheit in der Sprache heißt nicht Respektlosigkeit, sondern eine bewusste Anpassung an die jugendliche Lebensrealität und ermöglicht so humorvolle und dennoch respektvolle Dialoge, in denen die jungen Menschen sich öffnen können. Fachkräfte, die in der Lage sind, flexibel zwischen sprachlichen Stilen zu wechseln, wirken nahbar und echt. Das stärkt ihre pädagogische Wirksamkeit, baut Barrieren ab und unterstützt eine Beziehungsgestaltung auf Augenhöhe. Dies ist sehr bedeutend und wichtig für die offene Kinder- und Jugendarbeit.

Die Nutzung von Jugendsprache ist ein probates Mittel der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Man kann punktuell davon Gebrauch machen, allerdings nicht dauerhaft. Gleichzeitig sollte man - von extremer Ausprägung absehen - dies bei den Kindern/Jugendlichen ansprechen. Wir erweisen Ihnen keinen Gefallen, wenn wir problematisches Verhalten ignorieren.

d. Fragen zum Beschwerdemanagement

An der Info-Tafel im Eingangsbereich ist ein Abschnitt, in dem mögliche Wege aufgezeigt sind, um sich Hilfe zu holen. An den Fenstern im Eingangsbereich hängen Plakate für verschiedene Hilfsangebote und es liegen Flyer zum Mitnehmen im Info-Ständer bereit. Einerseits handelt es sich um Hilfsangebote des Trägers, etwa die Präventionsbeauftragten, die sich mit Fragen zu sexuellem Missbrauch auskennen, andererseits aber auch um externe Hilfsangebote wie die Telefonseelsorge und verschiedene Webseiten mit staatlichem Auftrag (z.B. Drugcom.de oder klicksafe.de)

Ein Kummerkasten, für anonyme Beschwerden, Wünsche oder Anregungen steht den Besucher*innen ebenfalls zur Verfügung.

Die Mitarbeiter*innen sind dazu verpflichtet Aktualisierungen der Informationen zeitnah vorzunehmen, damit Hilfesuchende stets Ansprechpartner*innen zur Verfügung haben.

e. Fragen zu Krisenmanagement/Intervention

Im Notfall werden stets andere Mitarbeiter*innen (nicht Beschuldigte!) informiert und hinzugezogen. Gemeinsam wird dann überprüft, ob der/die Schutzbeauftragte, die Polizei, das Ordnungsamt etc. eingeschaltet werden muss.

Handlungsanweisungen für Notfälle sollten klar sein, wie z.B. der „pädagogische Feuerwehrplan“. Fehlen diese, müssen sie entwickelt werden.

f. Fragen zu bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen

Mitarbeiter*innen dürfen ihre Machtposition gegenüber Besucher*innen nicht zum Erreichen persönlicher Ziele nutzen. Pädagogische Konsequenzen (eigenen Müll wegräumen, Tisch mit abräumen, gespielte Spiele mit wegräumen, etc.) dürfen natürlich ausgesprochen werden. Hier dürfen allerdings auch weitere sinnvolle Konsequenzen folgen (Wiedergutmachung, wie z.B. Müll an einem Tag nicht weggeräumt = beim nächsten Besuch Mitarbeiter*innen beim Aufräumen helfen). Androhungen oder Aussprache von Hausverboten müssen stets mit Kolleg*innen reflektiert und gegenüber den Besucher*innen transparent dargelegt werden.

Wir erwarten einen respektvollen Umgang der Besucher*innen mit den Mitarbeiter*innen, also muss man diesen auch selber gegenüber Besucher*innen an den Tag legen und auf Augenhöhe miteinander kommunizieren.

Private Verabredungen mit Besucher*innen sind strikt verboten, da diese Schutzbefohlene sind! Ausnahmen darf es nur geben, wenn man mit den Eltern auch privat oder bereits vor der Mitarbeit im Haus bekannt ist/war. Diese Bekanntschaft sollte im Team offengelegt werden.

g. Fragen zu Personaleinstellung und – Entwicklung

Mitarbeiter*innen tauschen sich über angebotene Fortbildungen im Team aus und versuchen jedem/r Mitarbeiter*in Fortbildungen die ihre/seine Fähigkeiten ergänzen oder für sie/ihn von Interesse sind, regelmäßig zu ermöglichen.

Neue hauptamtliche Mitarbeiter*innen erhalten einen guten Überblick im Berufseinführungsjahr-Kurs (BEJ), der eine gute Übersicht und Handlungsmöglichkeiten für die Arbeit bietet.

Praktikant*innen und Ehrenamtler*innen sind ebenfalls verpflichtet an einer Präventionsschulung teilzunehmen.

h. Fragen zu strukturellen Bedingungen

Es sollte jederzeit eine ausreichende Aufsicht gewährleistet sein, um den beabsichtigten Schutzraum für alle Besucher*innen gewährleisten zu können. In unserer Einrichtung gibt es zwei Besucher*innengruppen: Die Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren und die Jugendlichen im Alter von 13 bis 27 Jahren.

Die Kinder werden in den oberen Räumen unserer Einrichtung von einer pädagogischen Mitarbeiterin betreut, die zeitweise von ehrenamtlichen Kräften unterstützt wird. Donnerstags unterstützt ein weiterer pädagogischer Mitarbeiter die Arbeit im Kinderbereich. Montags findet eine Jungengruppe, freitags eine Mädchengruppe statt.

Während unserer Ferienangebote unterstützen ehrenamtlich tätige Jugendliche die Mitarbeiter*innen. Dabei sind sie in die Entwicklung und Planung von Angeboten mit einbezogen und nehmen an regelmäßig stattfindenden Reflexionsgesprächen teil.

Im Musikbereich des Philipp-Neri-Hauses werden die Jugendlichen, meist Studierende über 18 Jahren, von einem pädagogischen Mitarbeiter zu den Proberäumen gebracht, die sie nach den Proben selbständig verlassen. Zwischendurch schaut er immer wieder nach und fragt, ob alles in Ordnung ist. Bei Bedarf leistet er Hilfe und berät die Jugendlichen bei musikalischen oder technischen Problemen. Er ist natürlich auch Ansprechpartner bei persönlichen Problemen.

In unseren Tonstudio mit Gesangskabine arbeitet der pädagogische Mitarbeiter niemals mit Menschen unter 18 Jahren allein. Entweder sind mehrere Menschen unter 18 Jahre anwesend, oder ein Erziehungsberechtigter/Erziehungsberechtigte ist die gesamte Zeit anwesend.

Es werden keine rassistischen, gewaltverherrlichenden oder Frauenverachtenden Texte aufgenommen.

Verhaltenskodex des Medien- und Kulturzentrums

Philipp-Neri-Haus

Präambel

Vom Verhaltenskodex des Bistums Aachen abgeleitet, hat sich für das Medien- und Kulturzentrum Philipp-Neri-Haus folgender Verhaltenskodex ergeben:

Grundhaltung:

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen ist geprägt von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen. Ich bin mir meiner Rolle und meiner Vorbildfunktion bewusst und gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit den Besucherinnen und Besuchern um und gestalte Beziehungen transparent. Mein Verhalten ist nachvollziehbar und ehrlich; ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

Gegen diskriminierendes, gewalttätiges oder grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat beziehe ich aktiv Stellung und leite notwendige und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein. Der Grenzen meiner eigenen Handlungsfähigkeit bin ich mir bewusst und hole mir gegebenenfalls selbst professionelle Unterstützung und Beratung.

Alle Mitarbeiter*innen tragen eine ihrer Tätigkeit angemessene Kleidung.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt, gedemütigt und ausgegrenzt werden. Daher muss jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung und Gleichberechtigung geprägt und auf die, zum Teil individuell unterschiedlichen Bedürfnisse und das Alter angepasst sein.

- Ich passe meine Sprache und Wortwahl meiner Rolle (z.B. als Mitarbeiter*in oder Ehrenamtler*in) an.
- Ich beziehe bei sprachlichen Grenzverletzungen Position und schreite ein. In keiner Form des Miteinanders verwende ich sexualisierte Sprache. Ebenso dulde ich keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen; auch nicht unter Kindern und Jugendlichen.
- Ich nenne die Kinder und Jugendlichen bei ihren Vornamen. Spitznamen (wie Steffi, Benni, o.ä.) verwende ich nur, wenn das Kind/die/der Jugendliche das möchte. Kosenamen (wie Schätzchen, Mäuschen, o.ä.) nutze ich nicht.

Angemessenheit von Körperkontakten

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen und sollen auch nicht grundsätzlich verboten werden. Allerdings müssen sie altersgerecht sein und dürfen das pädagogisch bzw. medizinisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten. Vorausgesetzt sind die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person, d.h. der Wille der Schutzbefohlenen ist ausnahmslos zu respektieren. Auch, und vor allem die Ablehnung! Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung ist geboten.

- Jede Person bestimmt selbst, wie viel und welche Art von Körperkontakt er/sie mit wem haben möchte. Im Miteinander achte ich auf die jeweiligen Grenzen der anderen und vermeide unerwünschte Berührungen.
- Jeglicher Körperkontakt erfolgt der Rolle, dem Alter und der Situation angemessen.
- Dies berücksichtige ich auch bei der Planung und Durchführung unserer Freizeiten und Veranstaltungen.
- Körperliche Annäherung in Verbindung mit Belohnungsversprechen oder Androhung von Strafe sowie jegliches aufdringliche Verhalten sind verboten.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, seelsorgerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie anderen Schutzbefohlenen geht es darum, ein der Rolle und Verantwortung adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dies schließt exklusive Freundschaften zu Einzelnen aus, da dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen können.

- Ich mache mir die Rolle als Mitarbeiter*in im Medien- und Kulturzentrum Philipp-Neri-Haus und die damit verbundene Verantwortung bewusst. Insbesondere achte ich darauf, dass andere Mitarbeiter*innen ihre Machtpositionen nicht ausnutzen. Insbesondere bei intensiverem Kontakt. Ich gestalte die Beziehungen zu den Besucher*innen verantwortungsbewusst und transparent.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Teilnehmenden keine Angst gemacht wird. Ich gehe sensibel mit deren Grenzen um und respektiere die individuellen Grenzen Einzelner.
- Einzelgespräche finden an Orten, die jederzeit von außen zugänglich sind, statt. Übungseinheiten in den dafür vorgesehenen Räumen (etwa Clubraum). Jede/r Besucher*in hat jederzeit das Recht zu gehen. D.h. Besucher*innen werden nie eingesperrt, Türen nie hinter Ihnen verschlossen.
- Ich achte die individuellen Grenzempfindungen, nehme sie ernst und kommentiere sie nicht abfällig.
- Ich thematisiere Grenzverletzungen und übergehe sie nicht.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

Jugendschutzgesetz

Wir befolgen das Jugendschutzgesetz.

- Als Mitarbeiter*in - ehrenamtlich, nebenberuflich oder hauptberuflich - bin ich mir meiner Vorbildfunktion bewusst und handele danach. Im Medien- und Kulturzentrum Philipp-Neri-Haus ist der Konsum von illegalen Drogen (Marihuana oder andere Substanzen) sowie Zigaretten und Vapes während der Öffnungszeiten grundsätzlich untersagt.

- Besonders wichtig ist ein verantwortungsvoller, vorbildlicher und reflektierter Umgang mit Alkohol und Zigaretten/Shishas/Vapes.
- Dazu gehört auch, dass ich niemanden zum Konsum von Alkohol oder Zigaretten/Shishas/Vapes animiere oder bei der deren Beschaffung unterstütze.
- Wir behalten uns vor, für Fahrten oder Veranstaltungen über das Jugendschutzgesetz hinausgehende Regelungen aufzusetzen. Diese werden offen und frühzeitig kommuniziert.

Geheimnisse

- Gespräche werden in unserer Arbeit dem Grundsatz nach vertraulich behandelt. Diese Schweigepflicht besteht gegenüber den anderen Besucher*innen oder Privatpersonen. Wichtige Themen sollten aber im kollegialen Austausch besprochen werden. Hier besteht die Schweigepflicht nicht. Es empfiehlt sich, den Betroffenen transparent darzulegen, was an die Kollegen*innen weitergegeben wird/werden muss.
- Kinder und Jugendliche dürfen nicht unter Druck und Zwang dazu verpflichtet werden Dinge geheim zu halten oder zu erzählen. Dies wird in der Arbeit klar kommuniziert.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie muss pädagogisch sinnvoll und altersadäquat erfolgen.

- Ich sensibilisiere die Kinder und Jugendlichen für eine verantwortungsvolle Nutzung der digitalen Medien und sozialen Netzwerke.
- Alle Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche in unserer Gemeinde verpflichten sich bei der Nutzung aller Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Minderjährige auf eine altersangemessene Nutzung zu achten. Ich beziehe gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung.
- Bei Veröffentlichung und Weitergabe von Fotos, Texten und Tonmaterialien ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten. (Dies gilt zum Beispiel für Fotos von Freizeiten, Gruppenstunden oder Partys.)

- Bei der Auswahl von Filmen, Computersoftware, Spielen und schriftlichen Arbeitsmaterialien achten wir darauf, dass diese unserem Arbeitsauftrag entsprechen und altersadäquat sind.
- Wir dulden weder den Erwerb, die Nutzung noch die Weitergabe von gewalttätigen, pornographischen sowie rassistischen Medien, Daten oder Gegenständen

Erzieherische Maßnahmen

Bei erzieherischen Maßnahmen (z.B. Konsequenzen) steht das Wohl des Kindes bzw. des Jugendlichen im Vordergrund. Diese müssen im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen und angemessen sein. Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung, Erniedrigung, Bloßstellung oder Freiheitsentzug ist untersagt.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, Kinder und Jugendliche zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Schutzbefohlenen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

Im pfarrlichen Kontext sind finanzielle Zuwendungen und Geschenke an Einzelne nur in geringem Maße und ohne, dass daran eine Gegenleistung geknüpft ist, erlaubt.

Positives, erwünschtes Verhalten von Besucher*innen darf nur in geringem Maße und nur aus pädagogischen Gründen belohnt werden. Hierbei ist das Prinzip der Gleichmäßigkeit unbedingt anzuwenden! Alle Besucher*innen müssen gleich (ihrem Verhalten entsprechend) behandelt werden, es darf keine dauerhafte oder regelmäßige Bevorzugung einzelner stattfinden.

Belohnung darf es für positives Verhalten geben, etwa für gutes Engagement bei der Vor- oder Nachbereitung des EA Treffens und es sollte immer für alle nachvollziehbar gemacht werden. Haben sich mehrere Besucher*innen engagiert, kann die Belohnung nur an alle oder niemanden erfolgen. Zusammengefasst: Nicht Sympathie, sondern Engagement darf in geringem Maße belohnt werden.

Verpflichtungserklärung

gemäß § 6 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Aachen. Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden

Name, Vorname

Anschrift

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung: Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift

Übersicht über Mitarbeiter*innenEFZ/Präv-Schulung/Selbstauskunft/Rezertifizierung/Kontrakt

[illegible]