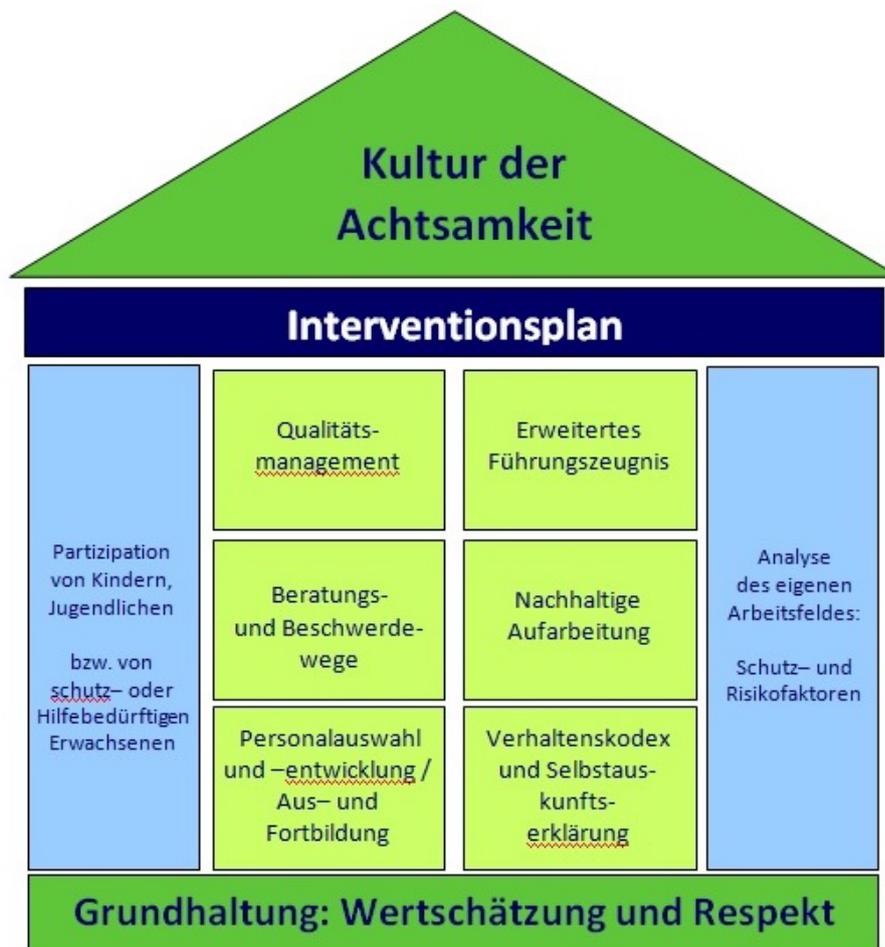




# Institutionelles Schutzkonzept

## Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren in den deutschsprachigen katholischen Gemeinden



## Vorwort

Vielleicht stellen Sie sich die Frage, was das Thema Prävention sexualisierter Gewalt mit Ihnen und ihrer Tätigkeit in den deutschsprachigen katholischen Gemeinden zu tun hat.

Die deutschsprachigen Gemeinden und somit alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen unterliegen den Richtlinien der deutschen Bischofskonferenz, die in der Rahmenordnung vom 01.01.2020 beschrieben sind.

Um die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in Pfarrgemeinden zu schützen, bedarf es einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema „sexualisierte Gewalt“.

Mit dem Begriff der „schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ sind die Menschen in den deutschsprachigen katholischen Gemeinden gemeint, die im Besitz einer physischen, psychischen und/oder geistigen Beeinträchtigung sind.

Dies hat zur Konsequenz in einem ersten Schritt eine Risikoanalyse zu erstellen.

Nach einer kleinen Einführung ist ein Fragenkatalog beigefügt, der Ihnen Hilfe und Anregung zur Erstellung der Risikoanalyse sein soll.

Wir bedanken uns bei Ihrem Engagement und wünschen Ihnen eine konstruktive und gute Zusammenarbeit in Ihrem Team.

Stabsstelle Prävention im Erzbistum Köln

August 2023

---

## Was ist eine Risikoanalyse?

Die Risikoanalyse steht zumeist am Anfang eines längerfristigen Qualitätsentwicklungsprozesses in Organisationen, Einrichtungen und Vereinen, um den Schutz von Kindern, Jugendlichen, jungen Frauen und Männern sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu erhöhen. Sie ist ein erster Schritt, um sich in der Organisation mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen und bildet die Grundlage für eine spätere Entwicklung oder Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen oder strukturellen Veränderungen.

Während der Risikoanalyse setzen sich Organisationen mit ihren eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander. Im Sinne einer Bestandsaufnahme wird überprüft, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Die Risikoanalyse ist somit ein Instrument, um sich über Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu werden.

## Gute Gründe für eine Risikoanalyse

Startet eine Organisation, Einrichtung oder ein Verein den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen Auseinandersetzungsprozess in der Organisation anzustoßen. Hierdurch findet eine erste Enttabuisierung, Sensibilisierung und auch Begriffsschärfung statt. Der Grundstein für ein in der Organisation gemeinsam geteiltes Verständnis und eine gemeinsame Umgangs- und Herangehensweise an das Thema sexualisierte Gewalt ist gelegt. Eine breite Akzeptanz und Unterstützung des Themas ist wichtig: Denn der Schutz vor sexualisierter Gewalt findet nicht punktuell statt, sondern muss fortlaufend im Alltag der Organisation umgesetzt werden. Deshalb ist eine breit angelegte Risikoanalyse empfehlenswert, die sowohl Haupt- und Ehrenamtliche als auch Eltern sowie Kinder, Jugendliche, junge Frauen und junge Männer adäquat und altersgerecht einbindet. Die breite Einbindung erhöht nicht nur die Akzeptanz des Themas, sondern ermöglicht es auch bereits von Anfang an unterschiedliche Bedarfe und Perspektiven im Schutzkonzept zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung bestehender Bedarfe erhöht wiederum die Praxistauglichkeit des Schutzkonzepts.

Quelle: Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hg.): Handbuch Schutzkonzepte. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013. S. 6-7

---

Führen Organisationen eine Risikoanalyse durch und kommunizieren dies ausreichend, machen sie zudem deutlich, dass sie sexualisierte Gewalt in ihrer Organisation nicht dulden und sie es als Gemeinschaftsaufgabe verstehen, diese zu verhindern.

## Überlegungen und Fragestellungen für eine Risikoanalyse

### Zielgruppe:

Mit welcher Zielgruppe arbeitet die Katholische Gemeinde?

Wie viele Personen sind für die gleiche Personengruppe Schutzbefohlene\*r zuständig?

Wie wird der Austausch unter den Mitarbeitenden gewährleistet?

In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?

(Aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/ Zuständigkeiten, sozialer Abhängigkeiten)

Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?

Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?

Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?

In welchen Situationen entsteht eine 1:1 Betreuung?

In welchen Situationen sind die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unbeaufsichtigt?

Wie wird die Privatsphäre der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geschützt?

Wie erleben Kinder und Jugendliche uns schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene unsere Einrichtung, Pfarrei, Gruppe? Wie erleben sie uns als Mitarbeitende?

Gibt es ein Beschwerdesystem für die Kinder und Jugendlichen bzw. für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene?

An wen können Sie sich bei Grenzverletzungen wenden?

Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert?

Wem ist dieses Beschwerdesystem bekannt?

**Struktur:**

Welche Strukturen haben wir in unserer katholischen deutschsprachigen Gemeinde?  
Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?

Sind sie allen Beteiligten klar, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Mädchen und Jungen und den Erziehungsberechtigten?

Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von leitendem Pfarrer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle, wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?

Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien? Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?

Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? Hat der Schutz der Mädchen und Jungen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter

Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?

Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?

Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern, wahrgenommen?

Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

Wie einsehbar, transparent wird in der deutschsprachigen Gemeinde gearbeitet?

Wie sichtbar ist die einzelne Mitarbeiterin, der einzelne Mitarbeiter mit ihrer Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen? Welche Verhaltensweisen sind angemessen, welche nicht?

Wer ist darüber informiert, wer in der Einrichtung welche Aufgaben übernimmt?

Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert?

---

Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?

**Kultur der Einrichtung / Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:**

Gibt es für den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ein Regelwerk/ Verhaltenskodex?

Wenn ja, welche Personengruppen sind darüber informiert (Bsp.: Mitarbeitende, anvertraute Minderjährige, Eltern...)? Ist dieser Verhaltenskodex Thema in Einstellungsgesprächen?

Wie positioniert sich der Träger zum Thema, für welche Aufgaben ist dieser zuständig und wie unterstützt er den weiteren Prozess?

Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?

Gibt es Fachwissen über das „Thema sexualisierte Gewalt“ auf allen Ebenen der Organisation?

Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?

**Konzept:**

Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen?

Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?

Zum Beispiel:

- Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen bei Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen umgegangen?
- Wie ist die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter definiert?
- Werden Räume abgeschlossen, wenn ein/e Mitarbeiter/in allein Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen mit ist?
- Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen?
- Welche Arten von Geheimnissen sind erlaubt, was müssen alle wissen?
- Welche Sanktionen und Strafen sind legitim, welche unangemessen?
- Wird sexualisierte Sprache toleriert?

---

Gibt es bereits Präventionsansätze, die in Ihrer täglichen Arbeit verankert sind (Kinder und Jugendliche stark machen, Fort- und Weiterbildung für Mitarbeitende...)?

Gibt es bereits ein institutionelles Schutzkonzept?

Seit wann?

Wer war eingebunden?

Wer ist heute darüber informiert?

Gab es eine Weiterentwicklung des Konzeptes?

Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn doch etwas passiert?

**Dieser Fragenkatalog ist eine Zusammenstellung aus verschiedenen Veröffentlichungen:**

Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e.V.: Arbeitsblatt „Gefährdungsanalyse“

PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V. (Hg.): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schulen und Kindertagesbetreuungseinrichtungen

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hg.): Handbuch Schutzkonzepte. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013.

## Impressum

**Erzbistum Köln | Generalvikariat  
Stabsstelle Prävention**

Marzellenstraße 32 | 50668 Köln

Postanschrift:

Erzbistum Köln | 50606 Köln

Fon: 0221 1642 1500

E-Mail: [praevention@erzbistum-koeln.de](mailto:praevention@erzbistum-koeln.de)

[www.erzbistum-koeln.de](http://www.erzbistum-koeln.de)

[www.praevention-erzbistum-koeln.de](http://www.praevention-erzbistum-koeln.de)

**verantwortlich:** Stabsstelle Prävention im Erzbistum Köln

**Redaktion** der überarbeiteten Auflage von 2016:

Petra Tschunitsch, Stellvertretende Präventionsbeauftragte,  
Referentin Erzbistum Köln, Generalvikariat

© Köln, August 2023