

CHECKLISTE ZUR RISIKOANALYSE

Die Entwicklung träger- bzw. einrichtungsspezifischer Präventionsbausteine sollte mit einer konkreten Risikoanalyse beginnen. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist, kann diese beseitigen oder zumindest verringern. Die vorliegenden Hinweise und Fragen bedürfen der

Anpassung an die jeweilige Einrichtung und der regelmäßigen Reflexion und Weiterentwicklung. Bei der Risikoanalyse geht es darum, Schwachstellen und Gefährdungen in der eigenen Einrichtung zu identifizieren und zu beheben bzw. zu verändern, die Täter*innen für Missbrauchstaten ausnutzen könnten. In der jeweiligen Einrichtung sollten deswegen folgende Risikobereiche und Fragestellungen besonders in den Blick genommen werden:

Personalgewinnung, -verantwortung und -entwicklung

- Wird das Thema Prävention bei der Bewerbung/Einstellung von Beschäftigten im kirchlichen Dienst angesprochen (das gilt auch für die Einstellung von Personen, die einen Freiwilligendienst machen, Praktikant*innen oder geringfügig Beschäftigten)?
- Werden der Verhaltenskodex bzw. die Verpflichtungserklärung im Zuge des Einstellungsverfahrens und beim Bewerbungsgespräch thematisiert? Der Verhaltenskodex gilt hier für alle bezahlten Mitarbeitenden, die Verpflichtungserklärung für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden?
- Wird Prävention bei der Auftragsklärung mit Honorarkräften zum Thema gemacht?
- Wie werden Ehrenamtliche auf ihren Einsatz vorbereitet im Hinblick auf Prävention?
- Werden die Regelungen zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und zum Verhaltenskodex bzw. zur Verpflichtungserklärung eingehalten? Wer ist verantwortlich?
- Sind alle Mitarbeitenden im Bereich Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult und finden regelmäßige Weiterbildungen statt?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?

Zielgruppe(n)

- Mit welcher Zielgruppe (welchen Zielgruppen) arbeitet die Organisation?
- Gibt es Unterschiede in der Hilfs- bzw. Schutzbedürftigkeit der Zielgruppe(n)?
- Wie viele Mitarbeitende kümmern sich um die gleiche Gruppe? Gibt es einen Austausch der Mitarbeitenden?
- Wie wird die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen geschützt?
- Wie kann das Schutzkonzept transparent gemacht, veröffentlicht werden?

Pädagogisches Konzept/Verhaltensregeln

- Sind die Vereinbarungen definiert und bekannt, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht oder ist das den Mitarbeitenden selber überlassen (z.B. bei Übernachtungen, Privatkontakten, Geschenken)? Wer sorgt für die verbindliche Einhaltung bzw. interveniert bei Verstößen? Sind die Konsequenzen bei Nichtbeachtung definiert und bekannt und werden umgesetzt (vgl. Verhaltenskodex)?
- Wie ist der Umgang mit Nähe und Distanz geregelt? Gibt es klare Regeln für eine professionelle Beziehungsgestaltung? Welche? Welche Risiken können daraus entstehen (z. B. Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern oder Jugendlichen durch Mitarbeitende)?

- Ist das Sexualpädagogische Konzept der Abt. Jugend bekannt und erfolgt eine Auseinandersetzung damit?
- Werden Verhaltensregeln regelmäßig überprüft und weiterentwickelt?

Gelegenheiten

- In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse für Kinder, Jugendliche, Ehrenamtliche, schutz- und hilfsbedürftige Erwachsene, Hauptberufliche (z.B. Abend-/Wochenenddienste, Beichte, Übernachtungen)?
- Welche besonderen Vertrauensverhältnisse könnten ausgenutzt werden (z.B. Beratungsgespräche)?
- Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden (z.B. duschen, Erste Hilfe, Heimwehsituation)?
- Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken (z.B. Fahrdienst, Einzelförderung, Beratung und Begleitung)?
- Wie (transparent) ist der Umgang mit diesen Gelegenheiten geregelt?

Räumliche Situation

- Welche räumlichen Bedingungen würden es einem/einer potenziellen Täter;*_in leicht machen?
- Kann jede Person die Einrichtung unproblematisch betreten? Ist der Aufenthalt in der Einrichtung für andere Personen transparent?
- Gibt es abgelegene, uneinsehbare Bereiche und/oder »dunkle Ecken«, an denen sich niemand gerne aufhält?
- Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und nicht von außen einsehbar sind? Wie ist der Umgang damit?
- Bieten (Privat)Räume auf dem Grundstück oder in der Nähe der Einrichtung besondere Risiken?
- Situation bei Veranstaltungen mit bzw. ohne Übernachtung

Entscheidungsstrukturen

- Für welche Bereiche gibt es in der Einrichtung klare und transparente Entscheidungsstrukturen (für welche nicht)?
- Sind Aufgaben, Kompetenzen, Zuständigkeiten und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert, verbindlich geregelt und transparent (z. B. in Stellen- bzw. Aufgabenbeschreibungen)? Wie wird das transparent gemacht?
- Wissen haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, (evtl. Kinder, Jugendliche und Eltern), wer was zu entscheiden hat?
- Lassen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen und wie kann das verhindert werden?
- Gibt es (heimliche) Hierarchien?
- Übernimmt Leitung Verantwortung und interveniert bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden? Gibt es dazu klar beschriebene Wege und Ansprechpartner*innen?
- Gibt es Beschwerdewege für Kinder und Jugendliche und sind diese transparent und bekannt?
- Gibt es eine Fachkraft für Prävention in der Einrichtung?

Grundlage zur Erstellung dieser Checkliste war u.a. die Checkliste in der Arbeitshilfe "Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention Sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen" des Erzbistums Berlin