

präventi  n
im bistum münster



INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

DER KATHOLISCHEN KIRCHENGEMEINDE
ST. DIONYSIUS UND ST. GEORG HAVIXBECK

Inhaltsverzeichnis

Vorwort / Einleitung.....	2
Risiko-/Situationsanalyse	4
Persönliche Eignung.....	5
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	6
Verhaltenskodex	7
Beschwerdewege	8
Qualitätsmanagement.....	8
Aus- und Fortbildung.....	9
Maßnahmen zur Stärkung	10
Schlusswort.....	12
Anlagen.....	13

Vorwort / Einleitung

Augen auf! Hinsehen und Schützen!

Augen auf! Hinsehen und Schützen! - Unter dieses Motto hat das Bistum Münster seine Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt gestellt. Aus dem Motto wird deutlich, dass bereits das verstärkte Hinsehen, also das Nicht-Weg-Schauen, einen aktiven Schutz für Kinder und Jugendliche darstellen kann!¹

Aus diesem Grund ist es auch für uns in unserer Pfarrei St. Dionysius und St. Georg Havixbeck ein wichtiges Thema, das besprochen und offen angesprochen werden kann und darf. Unserer Pfarrei und allen darin Mitwirkenden ist es ein zentrales Anliegen, diese Kultur der Achtsamkeit und des Hinhörens zu fördern und zu schulen, sodass unsere Pfarrei keinen Raum für grenzverletzendes Verhalten bietet und kein Tatort sexualisierter Gewalt darstellen kann. Ebenso sollen Betroffene in unserer Gemeinde angemessene Hilfe finden können.

Ziel ist es, alle Haupt- und Ehrenamtlichen in Präventionsschulungen zu sensibilisieren und darüber hinaus ein institutionelles Schutzkonzept (ISK) in katholischer Trägerschaft zu erstellen. Das Wissen und die Kompetenzen aus den Präventionsschulungen bilden die Grundlage für die Erstellung dieses ISK.

„Im ISK werden die bereits vorhandenen Strukturen, Konzepte und Regelungen mit Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt und grenzverletzenden Verhalten verbunden.“² So wird innerhalb der Pfarrgemeinde eine höchstmögliche Transparenz hergestellt. Wichtig sind eine Grundhaltung der Wertschätzung, des Respekts und der Offenheit, die in dem ISK deutlich wird. Diese zeigt auch, dass die Kirchengemeinde St. Dionysius und St. Georg Havixbeck sich bestmöglich gegen sexualisierte Gewalt einsetzt, ihren Mitarbeitenden Handlungssicherheit geben und das Wissen um den Zugang zu qualifizierter Hilfe für Betroffene verbessern möchte.

Grundlage zur Erstellung des ISK ist eine Risikoanalyse (auch Situationsanalyse genannt), um den aktuellen Ist-Zustand mit dem gewünschten Soll-Zustand abzugleichen. Aufgrund dieser Ergebnisse wird ersichtlich, was bereits vorhanden ist und weitergeführt werden soll und wo Handlungsbedarf erforderlich ist. Die Inhalte dieser Analyse beziehen sich auf die folgenden Bausteine des ISK:

- Persönliche Eignung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege

¹ <http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/praevention/start/> (13.01.2019)

² Arbeitshilfe für Pfarreien zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes, S. 2.

- Qualitätsmanagement
- Aus- und Fortbildung
- Maßnahmen zur Stärkung Minderjähriger sowie schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener

Erarbeitet wird das ISK durch die Projektgruppe, bestehend aus Pfarrer Siegfried Theising als Projektleitung, Anna Steinweg, Thorsten Stellenkamp, Verena Vogelsang und der Präventionsfachkraft für das Dekanat Coesfeld Yvonne Rutz.

Das erstellte und verabschiedete Schutzkonzept wird auf der Homepage veröffentlicht und ein ausgedrucktes Exemplar liegt im Pfarrbüro zur Einsicht aus. Des Weiteren werden jeder Hauptamtliche sowie die Leitungen der betroffenen Gruppierungen, Vereine und Verbänden ein Exemplar ausgehändigt bekommen.

Risiko-/Situationsanalyse

Im Rahmen der Risikoanalyse wurde mit Hilfe von Fragebögen erörtert, in welchen Situationen und Bereichen mögliche Räume für sexualisierte Gewalt entstehen können oder vorhanden sind. Hierbei wurden folgende sechs Risikoschwerpunkte in den Blick genommen:

- Risiken auf struktureller Ebene
- Risiken auf Träger- und Leitungsebene
- Inwieweit wird der Schutz vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt/das Thema Prävention bei Einstellungsgesprächen von Hauptamtlichen und Beauftragungen von Ehrenamtlichen angesprochen? (→ persönliche Eignung)
- Risiken auf Ebene der Haupt- und Ehrenamtlichen
- Risiken auf der Ebene des pädagogischen Konzeptes
- Risiken auf der Ebene der Zielgruppen

Die Risikoanalyse wurde von Vertretern aus folgenden Vereinen, Einrichtungen und Gremien durchgeführt:

- Messdienergemeinschaft
- Gottesdienstvorbereitungskreise
- Chöre
- Katholische Frauengemeinschaft (KfD)
- Pfarrbüro-Team
- Büchereien
- Kindertagesstätten
- Küsterin
- Pfarreirat
- Kirchenvorstand
- Seelsorgeteam

Persönliche Eignung

Laut Präventionsordnung (PrävO §4) dürfen nur Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden, die dazu fachlich und persönlich geeignet sind. Dies ist uns in unserer Gemeinde ein besonderes Anliegen. Daher ist es wichtig, in der Auswahl, Anstellung und Begleitung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden deren Eignung zu überprüfen.

Es gilt sicherzustellen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter über grenzverletzendes Handeln und sexualisierte Gewalt an Schutzbefohlenen ausreichend informiert, intensiv sensibilisiert und angemessen-umfangreich präventiv geschult worden sind.

Für die Einstellung hauptamtlicher Mitarbeiter*innen bedeutet dies bezüglich der Bewerbungsverfahren und Einstellungsgespräche, dass folgende Präventionsanliegen beachtet werden:

- Alle Bewerbungsunterlagen werden von den Personalverantwortlichen auch auf den thematischen Punkt der Prävention hin sorgfältig überprüft.
- Das Thema Prävention wird in den (Bewerbungs-) Gesprächsleitfaden für die Personalverantwortlichen eingeflochten.
- In allen Bewerbungsgesprächen wird auf die Präventionsordnung der NRW- Bistümer und die Ausführungsbestimmungen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster vom 01. Mai 2014 hingewiesen, um die Wichtigkeit des Themas Prävention für die Pfarrei St. Dionysius und St. Georg Havixbeck deutlich zu machen.
- Alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen legen ein „Erweitertes Führungszeugnis“ vor.
- Alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen unterschreiben die Selbstauskunftserklärung einmalig.

Das Anfordern, Einsehen und Zurücksenden der Erweiterten Führungszeugnisse bei Dienstbeginn in unserer Pfarrei sowie die ggfs. notwendig werdende Neuvorlage nach 5 Jahren wird bei allen hauptamtlichen Mitarbeitern von der Zentralrendantur Coesfeld-Dülmen (ZR) übernommen. Für die Seelsorger übernimmt dieses das Bischöfliche Generalvikariat.

Das Einholen und Archivieren der von den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen einmalig unterschriebenen Selbstauskunftserklärung sowie des Verhaltenskodex der Pfarrei St. Dionysius und St. Georg Havixbeck liegen in der Hand des Pfarrbüros.

Alle Mitarbeiter*innen erhalten folgende Unterlagen:

- ISK St. Dionysius und St. Georg Havixbeck (als Download auf der Homepage der Pfarrei)
- Verhaltenskodex zum Unterzeichnen.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Für eine hauptamtliche Festanstellung und ein regelmäßiges ehrenamtliches Engagement - darin folgen wir der Empfehlung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit im Bistum Münster - im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit in unserer Pfarrei - ist nach PräVO §5 die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses zwingend notwendig.

Gemäß PräVO §2Abs.7 werden alle hauptamtlichen Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, aufgefordert, einmalig eine Selbstauskunftserklärung zu unterzeichnen [siehe Anlage 4].

Verantwortlich dafür sind bei den hauptamtlichen Mitarbeitenden die Personalverantwortlichen im Rahmen des Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens (leitender Pfarrer, Kirchenvorstand, Zentralrendantur), bei den ehrenamtlichen Mitarbeitenden der jeweils zuständige Seelsorger im pastoralen Teilbereich.

Das Vorlegen des Erweiterten Führungszeugnisses (sowie das einmalige Unterzeichnen der Selbstauskunftserklärung bei Hauptamtlichen) stellt sicher, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Umgang mit Kindern und Jugendlichen nicht strafrechtlich vorbelastet sind. Ebenso vermittelt es allen Schutzbefohlenen ein gutes und vertrauensoffenes Grundgefühl, da somit bestmöglich verhindert wird, dass bereits verurteilte Täter – z.B. durch ihren Einrichtungs- oder Pfarreiwechsel – erneut und un bemerkt Zugang zu Kindern und Jugendlichen in unserer Pfarrei finden.

Das Einfordern des Erweiterten Führungszeugnisses von haupt- und ehrenamtlichen Personen im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit in unserer Pfarrei wird alle 5 Jahre erneuert.

Zur Übersicht, von wem genau ein erweitertes Führungszeugnis eingefordert wird, wer die Aufforderung hierzu, die Beantragung sowie die Dokumentation bzw. das Einsichtnahme-Protokoll übernimmt, ist eine Tabelle erstellt worden, die im Anhang des ISK zu finden ist (Anlage 3).

Verhaltenskodex

Die Verständigung auf gemeinsame Regeln und damit verbundener Einstellungen unterstützen das (Er-)Leben in/von Gemeinschaft und bietet allen Beteiligten Handlungssicherheit. Die Vereinbarung eines Verhaltenskodexes, der für alle, die in der Kirchengemeinde tätig sind, verbindlich ist, nimmt alle in die Pflicht, eine Haltung der Wertschätzung und Achtsamkeit mitzutragen und diese auch in konkreten Handlungen deutlich zu machen.

Der Verhaltenskodex wurde mit Vertreterinnen und Vertretern aller Gruppierungen und Einrichtungen der Gemeinde, die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen sowie weiteren Schutzbefohlenen in Kontakt sind, entwickelt.

Die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln beziehen sich insbesondere auf folgende Bereiche:

- Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Sprache, Wortwahl und Kleidung
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Beachtung der Intimsphäre
- Geschenke und Vergünstigungen
- Disziplinierungsmaßnahmen
- Veranstaltungen mit Übernachtung
- Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Mit der Fertigstellung des ISK wird der Verhaltenskodex vorgestellt. In der weiteren Umsetzung und Implementierung des Konzeptes in die bestehende Arbeit werden die hauptamtlich verantwortlichen Seelsorger für das Vorstellen des Verhaltenskodexes und das durch die Unterschrift ausgedrückte Einverständnis des Mitarbeitenden Sorge tragen.

Der Verhaltenskodex ist dem Anhang zu entnehmen.

Beschwerdewege

In unserer Gemeinde werden vielfältige Angebote für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene gemacht. Als Träger dieser möchten wir dafür sorgen, dass Beschwerdewege angeboten werden, die eine schnelle und gute Hilfe darstellen können. Insgesamt sollen Beschwerden, Anregungen, Lob und Kritik Beachtung finden und innerhalb unserer Kirchengemeinde transparent und zugänglich sein.

Hierbei wollen wir alle ermutigen eine Kultur zu leben, in welcher Lob und Kritik von Schutzbefohlenen und allen in der Kirche Tätigen gehört und ernst genommen wird.

Gerade bei sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen sind verlässliche Ansprechpartner*innen und klare Handlungsempfehlungen zwingend erforderlich. Daher haben wir in der Anlage zum Schutzkonzept folgende Informationen zusammengestellt:

→ eine Liste mit Ansprechpartnern in unserer Kirchengemeinde, dem Bistum Münster und auch externen Beratungsstellen (Anlage 6).

Qualitätsmanagement

Die Durchführung einer Risikoanalyse sowie das Erstellen eines ISK tragen zur Qualität einer Pfarrei bei, da sich die Beteiligten intensiv mit den Bausteinen des ISK und damit auch mit dem Schutz gegen sexualisierte Gewalt auseinandersetzen. Sie werden so für dieses Thema sensibilisiert und nach außen hin wird deutlich, dass dies einen wichtigen Stellenwert in der Pfarrei hat.

Nach der Präventionsordnung (vgl. PräVO § 8) soll das ISK nach folgenden Vorkommnissen überprüft werden:

- nach einem Vorfall sexualisierter Gewalt,
- bei strukturellen Veränderungen (wie z.B. Pfarrerwechsel),
- spätestens alle fünf Jahre.

Die Methodik dabei, sprich ob mit Fragebögen, Wimmelbildern oder anderen Methoden gearbeitet wird, wird entsprechend der pfarrlichen Situation überlegt.

Die Überarbeitung des ISK übernimmt der/die Präventionsbeauftragte oder eine von ihm/ihr beauftragte Person.

Ein weiterer zentraler Bestandteil unseres Qualitätsmanagements als Pfarrei ist es, das Thema Prävention fortlaufend mitzudenken und es auch langfristig zu einem integralen Bestandteil des alltäglichen Pfarreilebens zu machen. Dabei kann es sich um die immer wiederkehrende Thematisierung in den verschiedenen Teams, Leiterrunden, Katechetengruppen und Dienstbesprechungen handeln, um immer neue Reflexionen von Alltagssituationen im Hinblick auf verschiedene Aspekte zu besprechen. Dies können das Spannungsfeld von Nähe und Distanz sein, Gruppenstunden zum Thema Neinsagen, offene Veranstaltungen zum Thema „Grenzen ziehen“, Hilfestellungen und Nachsorge im irritierten System und nicht zuletzt die Aus- und Fortbildung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Ebenso erwünscht sind natürlich auch von allen Leser*innen immer neue Rückmeldungen zu unserem ISK. Ergänzungen, Zusatzinformationen und Korrekturen können gerne dargebracht werden, damit sich aus diesen Anregungen heraus unser ISK der Pfarrei in einer permanenten Dynamik der Überarbeitung befindet und so stets situationsadäquat und aktuell sein und bleiben kann.

Aus- und Fortbildung

Entsprechend PräVO §9 werden in unserer Pfarrei alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, in Schulungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt qualifiziert.

Alle hauptamtlichen Seelsorger haben per se eine 12-stündige Intensivschulung absolviert und werden alle 5 Jahre an einer Vertiefungsschulung teilnehmen. Für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in unserer Pfarrei, die in Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, gelten verschiedene Regelungen. Diese finden Sie in der Anlage 3.

Maßnahmen zur Stärkung

In unserer Arbeit wollen wir präventiv arbeiten, indem wir Kinder und Jugendliche stärken. Wir wollen ihnen einen Schutzraum bieten, in dem sie lernen können, ihre Gefühle zu erkennen und zu benennen. Sie sollen ihre eigenen emotionalen Grenzen erfahren und sie verteidigen, aber auch die Grenzen anderer akzeptieren lernen. Wir möchten ihr Selbstwertgefühl steigern, Freundschaften fördern und das Einfühlungsvermögen der Kinder und Jugendlichen erhöhen. Wir stehen für Gespräche zur Verfügung und erarbeiten mögliche Verhaltensstrategien mit ihnen.

Wir leben Kindern und Jugendlichen einen achtsamen und respektvollen Umgang miteinander vor, begleiten sie altersgerecht und verständnisvoll und vermitteln ihnen unsere Werte und Regeln durch unser eigenes Handeln.

Auch auf diese Weise tragen wir zum Schutz der Kinder und Jugendlichen bei.

Weiterführende Maßnahmen werden von der Pfarrei unterstützt.

Schlusswort

In Kraft gesetzt durch den Kirchenvorstand und den Pfarreirat der Pfarrei St. Dionysius und St. Georg Havixbeck in Havixbeck am ____ (Datum)

Für den Kirchenvorstand:

(Siegfried Thesing, Pfarrer)

(Klaus Gottschling)

(Dr. Michael Schäfers)

Für den Pfarreirat:

(Maria Lohmann)

(Anne-Marie Mertens)

(Mechtild Thiel)

Anlagen

- Anlage 1: Ergebnisse der Risiko-/Situationsanalyse
- Anlage 2: Leitfaden bei Vorstellungsgesprächen
- Anlage 3: Prüfschema für das erweiterte Führungszeugnis/Übersicht der Einordnung in die Schulungsmaßnahmen
- Anlage 4: Vorlage der Selbstauskunftserklärung
- Anlage 5: Verhaltenskodex der Pfarrei
- Anlage 6: Adressen zu im Handlungsleitfaden genannten Kontakten

Anlage 1: Ergebnisse der Risiko-/Situationsanalyse**Methode Fragebogen Risiko-/Situationsanalyse**

Ziel: Identifizierung des Ist-Zustandes in der eigenen Pfarrei (bereits vorhandene Maßnahmen sowie Risiken und Schwachstellen, die für grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten). Einbeziehen der Menschen in der Pfarrei für eine differenzierte Übersicht.

Materialien: Fragebogen und Stifte für alle Teilnehmenden, Flipchart, Moderationskarten

Ablauf: Die Projektgruppe erstellt Fragebögen für die jeweiligen Gruppen bzw. Gremien innerhalb ihrer Pfarrei, die sie befragen möchte. Um einen unvoreingenommenen und differenzierten Blick zu bekommen, kann es als Einstieg hilfreich sein, dass jede/jeder für sich oder in Kleingruppen notiert, wo er/sie Risiken oder Schwachstellen für grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt vermuten würde (z. B. räumlich, strukturell, methodisch, personell). Diese werden in Kleingruppen oder in der Gesamtgruppe diskutiert.

Im Anschluss werden die untenstehenden Fragen hinzugezogen und die Projektgruppe entscheidet, welche Fragen auf ihre Pfarrei und die jeweiligen Gruppen zutreffen. Dadurch werden möglicherweise verschiedene, zielgruppenspezifische Fragebögen erstellt, bei der die u. g. Ebenen berücksichtigt werden. Die Projektgruppe entscheidet gemeinsam, wo und wie die Zielgruppen in den Prozess einbezogen und an die Arbeit mit dem Fragebogen herangeführt werden.

Die Ergebnisse der Befragungen werden zusammengefasst, in der Projektgruppe vorgestellt und diskutiert. Hilfreich ist es, die Ergebnisse auf Flipchart oder Moderationskarten festzuhalten. In der Risiko-/Situationsanalyse werden sowohl grundlegende Informationen sichtbar als auch solche, die Rückschlüsse auf die Bausteine des ISK ermöglichen. So wird ein guter Überblick über den aktuellen Ist-Zustand und weitere Handlungsbedarfe zur Erreichung des Soll-Zustandes deutlich. Dabei können bereits Ideen gesammelt werden, wie die jeweiligen Risiken und Schwachstellen wirksam minimiert werden könnten (siehe Beispiel unten).

!!! Nicht jede Gefährdungslage oder Schwachstelle lässt sich in einer Gruppe/Einrichtung vollständig beseitigen. Allerdings gilt es, die dabei entstehenden Risiken bestmöglich zu identifizieren und zu reduzieren.

Beispiel:

Risiko	Möglichkeiten, das Risiko zu vermindern	Baustein ISK
1:1 Gespräche	Tür offenstehen lassen Transparenz über geführte Gespräche herstellen	Verhaltenskodex Verhaltenskodex

	Beschwerdemöglichkeiten für Kinder/ Jugendliche ...	Beschwerdewege
Keine getrennten Dusch- und Waschmöglichkeiten	Getrennte Duschzeiten (nach Geschlecht sowie zwischen Teilnehmenden und Leitung) In Badesachen duschen dürfen...	Verhaltenskodex Verhaltenskodex
Fehlendes erweitertes Führungszeugnis	von Haupt- und Ehrenamtlichen einfordern Zuständigkeit für Einsicht und Protokollierung eFZ	Erweitertes Führungszeugnis

Fragenkatalog für die Situations-/Risikoanalyse

Risiken auf struktureller Ebene

- Gibt es ein Organigramm der Pfarrei? Sind alle Gruppen/Einrichtungen mit Leitungen/Ansprechpersonen für Haupt- und Ehrenamtliche darin aufgeführt? (Grundlegend, Qualitätsmanagement)
- Welche Strukturen und Absprachen gibt es für die verschiedenen Aufgabenbereiche? Wie transparent oder manipulierbar sind sie? (Grundlegend, Qualitätsmanagement)
- Sind Zuständigkeiten (Aufgaben, Kompetenzen, Rollen) der Mitarbeitenden klar und verbindlich? Sind diese in Stellenbeschreibungen festgehalten? Wie wird darauf geachtet, dass diese allen bekannt sind und befolgt werden? Gibt es informelle/heimliche Parallelstrukturen? (Grundlegend, persönliche Eignung)
- Welche besonders gefährdeten Zielgruppen und/oder Gefährdungsmomente gibt es bei uns (z.B. bestimmte Altersgruppen, 1:1 Betreuung, Übernachtungen, bauliche Begebenheiten etc.)? Wie gehen wir damit um? (Grundlegend, Verhaltenskodex)
- Welche Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist, bestehen (z.B. Geschenke, Übernachtungen)? Wie werden diese kommuniziert und eingefordert? Wie wird mit Ermessensspielräumen und Möglichkeiten persönlicher Bewertung umgegangen? (Verhaltenskodex)
- Wie wird mit Fehlverhalten, Kritik und Grenzverletzungen in der alltäglichen Arbeit umgegangen? (Verhaltenskodex, Beschwerdewege)
- Gibt es ein etabliertes Beschwerdesystem, das allen bekannt ist? Gibt es einen Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt? Wie sind sie strukturiert? (Beschwerdewege)

Risiken auf Träger- und Leitungsebene

- Welchen Führungsstil/Welche Führungsstile gibt es? Welchen Umgang mit Macht und Einfluss nehmen wir wahr? (Grundlegend)

- Wie positioniert sich die Leitung (Pfarrer, Kirchenvorstand, Pfarreirat, Ferienfreizeit etc.) zum Thema Sexualität, grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt? (Grundlegend)
- Wie transparent wird in der Pfarrei und den angegliederten Einrichtungen gearbeitet (Konzept, Umgang mit Regeln ...)? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien transparent? Gibt es parallel heimliche Hierarchien? (Grundlegend)
- Welche Voraussetzungen/Kriterien gibt es für die Durchführung von Angeboten/die Mitarbeit im Team etc.? Wie leicht oder schwer ist es, haupt- und ehrenamtlich mitmachen zu dürfen/hinein zu kommen? (persönliche Eignung, erweitertes Führungszeugnis, Aus- und Fortbildung)
- Inwieweit wird der Schutz vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt/das Thema Prävention bei Einstellungsgesprächen von Hauptamtlichen und Beauftragungen von Ehrenamtlichen angesprochen? (persönliche Eignung)
- Erhalten die Haupt- und Ehrenamtlichen für ihre Arbeit Wertschätzung? Wie sieht diese aus? (Grundlegend, Verhaltenskodex)
- Wie und wo finden Dienstbesprechungen und Personalentwicklungsgespräche statt? Inwieweit werden Präventionsthemen (z.B. Umgang mit Ausdrucksformen kindlicher und jugendlicher Sexualität, rechtliche Grundlagen, Umgang mit Grenzsituationen ...) dabei berücksichtigt? (Grundlegend, persönliche Eignung, Aus- und Fortbildung)
- Wie wird die Weiterentwicklung der Haupt- und Ehrenamtlichen sowie der Teams gefördert (z.B. Fortbildung, Supervision etc.)? (persönliche Eignung, Aus- und Fortbildung)
- Wie werden die Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis und den Präventionsschulungen eingehalten? (erweitertes Führungszeugnis, Aus- und Fortbildung)
- Gab es vor Ort bereits Vermutungen oder Vorfälle sexualisierter Gewalt und wie war der Umgang damit? (Grundlegend, Beschwerdewege)

Risiken auf Ebene der Haupt- und Ehrenamtlichen

- Wie sieht die Kommunikations-, Feedback- und Streitkultur bei Haupt- und Ehrenamtlichen aus? Wie wird sichergestellt, dass alle ihre Meinung offen äußern können? (Grundlegend, Verhaltenskodex, Beschwerdewege)
- Welches Wissen gibt es über Sexualität und sexualisierte Gewalt? Welchen Austausch über arbeitsfeldspezifische Fragen gibt es, um eine transparente/gemeinsame Haltung zu entwickeln? (Aus- und Fortbildung, Verhaltenskodex)
- Wie wird mit sexualitätsbezogenen Themen (z.B. Intimität, Sexualität von Kindern und Jugendlichen, Lebensformen, Identität, Nähe und Distanz) umgegangen (tabuisiert, respektvoll, lächerlich gemacht, reglementiert ...)? (Grundlegend, Verhaltenskodex, Maßnahmen zur Stärkung)

- Wie und wo werden das pädagogische Handeln und die Wirkung von Haupt- und Ehrenamtlichen auf Kinder und Jugendliche reflektiert? (Grundlegend, Verhaltenskodex)
- Sind sich Haupt- und Ehrenamtliche ihrer Vorbildfunktion im Umgang mit respektvollem Verhalten bewusst? (Grundlegend, Verhaltenskodex, persönliche Eignung)
- Welche Auseinandersetzung über den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz sowie Beziehungen zwischen Betreuten und Betreuenden gibt es? Welche Vereinbarungen bestehen dazu? (Verhaltenskodex)
- Wie wird mit Kritik, Fehlern und Fehlverhalten umgegangen? (Verhaltenskodex, Beschwerdewege)
- Welchen Umgang mit Traditionen/Ritualen (z.B. Aufnahme-rituale, Gruppenregeln, Methoden/Spiele ...) gibt es? Wie werden diese im Hinblick auf mögliche Wirkungen reflektiert? (Verhaltenskodex)
- Welche Möglichkeiten gibt es für Kinder und Jugendliche, nicht mitmachen zu müssen (Gruppendruck, Scham...)? (Verhaltenskodex)
- In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits-, Macht- oder Vertrauensverhältnisse? Wie sehen diese aus und wie wird damit umgegangen (z.B. 1:1 Situationen, bestimmte Altersgruppen, Übernachtungen, Räumlichkeiten)? (Verhaltenskodex)
- Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert? (Grundlegend, Beschwerdewege)
- Welche Möglichkeiten für Lob und Kritik gibt es und wie wird damit umgegangen? (Beschwerdewege)
- Sind Haupt- und Ehrenamtliche die Beschwerdewege (u.a. Handlungsleitfaden) der Pfarrei bekannt? (Beschwerdewege)

Risiken auf der Ebene des pädagogischen Konzeptes

- Wie sieht das pädagogische Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus? Wie sehen Verständigung und Weiterentwicklung aus? (Grundlegend, Qualitätsmanagement)
- Welche sexualpädagogischen/präventiven Ansätze sind bekannt und in der täglichen Arbeit verankert? Wie werden Mitarbeitende, Kinder/Jugendliche und Sorgeberechtigte informiert? (Grundlegend, Maßnahmen zur Stärkung, Qualitätsmanagement)
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen? (Verhaltenskodex)
- Welche unbeaufsichtigten Momente sind aus der Sicht der Haupt- und Ehrenamtlichen sinnvoll und unproblematisch und welche nicht? Warum? Wo wird dies besprochen und verankert? (Verhaltenskodex)

- Finden Kinder- und Mitbestimmungsrechte Berücksichtigung in der Pfarrei? Inwieweit werden diese umgesetzt? (Grundsätzlich, Beschwerdewege, Maßnahmen zur Stärkung)

Risiken auf der Ebene der Zielgruppen

- Welche Abhängigkeiten bestehen bei uns in den verschiedenen Arbeitsfeldern und wie wird damit umgegangen? (z.B. Kinder/Erwachsene, Mitarbeitende/Leitung)? (Grundlegend, Verhaltenskodex)
- Wie wird Kindern und Jugendlichen gezeigt, dass sie den Haupt- und Ehrenamtlichen vertrauen können und sich diese für eine Kultur der Achtsamkeit einsetzen? (Grundlegend, Beschwerdewege)
- Gibt es für Kinder und Jugendliche die Möglichkeit, sich mit Fragen, Problemen und Beschwerden an jemanden zu wenden? Wie wird das sichergestellt? (Beschwerdewege)
- Welche Angebote zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen gibt es (z.B. Ja sagen/Nein sagen, auf eigene Gefühle vertrauen, helfen und Hilfe holen, respektvoller Umgang, Erfolgserlebnisse haben, sich für seine und die Rechte anderer stark machen, mitbestimmen ...)? (Maßnahmen zur Stärkung)

Anlage 2: Leitfaden bei Vorstellungsgesprächen

Allgemein:

- ✓ Was gefällt Ihnen an der Arbeit mit Kindern/Jugendlichen?
- ✓ Was sind Ihre Stärken und Schwächen in Bezug auf die Arbeit mit Kindern/Jugendlichen?
- ✓ Was sind beliebte Aufgaben? Was weniger beliebte?

Einstieg in das Thema:

- ✓ Darstellung der derzeitigen Situation
 - Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen der Vergangenheit zu lernen
 - Hinweise auf die Präventionsordnung geben
 - Kindern und Jugendlichen Schutz bieten
 - Mitarbeitende übernehmen Verantwortung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- ✓ Haben Sie schon mal etwas über die Präventionsarbeit im Bistum Münster/in unserer Pfarrei gehört, sich darüber informiert oder Fragen dazu?
- ✓ Haben Sie Erfahrungen in der Präventionsarbeit oder Ideen dazu, was diese in der Arbeit/für Ihre Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen bedeuten könnte?
- ✓ Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und Distanz? Wie haben Sie diese ggf. in Ihrer vorherigen Tätigkeit gestaltet und was wäre Ihnen bezogen auf Ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld wichtig?
- ✓ Praxisbeispiele anführen, welche Ihnen z.B. die Leitungen aus den verschiedenen Tätigkeitsfeldern Ihrer Pfarrei zur Verfügung stellen (z.B. Wie würden Sie sich verhalten, wenn: ...sich zwei Kinder in der Kita schupsen und Schimpfwörter „fliegen“; ...Eltern Sie auffordern, während der Ferienfreizeit darauf zu achten, dass ihre 15jährige Tochter nicht rumknutscht; ...Sie beobachten, dass ein Kollege/eine Kollegin sich einem Kind/Jugendlichen für Ihr Empfinden unangemessen nähert.)

Institutionelles Schutzkonzept

- ✓ Information über das eigene institutionelle Schutzkonzept in Kürze
- ✓ Hinweis/Erläuterung der damit verbundenen Voraussetzungen:
 - Qualifizierung der Mitarbeitenden durch Teilnahme an einer Präventionsschulung
 - Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
 - Unterzeichnung von Selbstauskunftserklärung (Hauptamtliche) und Verhaltenskodex (Haupt- und Ehrenamtliche)
 - Bei Ehrenamtlichen die Frage nach z.B. einer Gruppenleitergrundschulung, Juleica o.ä.
 - Hinweis, dass ein Arbeitsverhältnis/eine Tätigkeit erst unter Berücksichtigung dieser Vorgaben begonnen werden kann

Anlage 3: Prüfschema für das erweiterte Führungszeugnis/ Übersicht der Einordnung in die Schulungsmaßnahmen



Übersicht der Unterlagen von Haupt- und Ehrenamtlichen

Nr.	Funktion/ Gruppe	Hauptamtlich (HA)/ Ehrenamtlich (EA)	erweitertes Führungszeugnis (bei HA & EA)	Einverständniserklärung zur Speicherung des Datums der Einsichtnahme und des Ausstellungsdatums des Führungszeugnisses	Selbstausskunftserklärung (nur HA)		Verhaltenskodex (HA & EA)		Präventionsschulung (HA & EA)	
					Zuständigkeit / Funktion	Zuständigkeit / Funktion	Zuständigkeit / Funktion	Zuständigkeit / Funktion	Zuständigkeit / Funktion	Zuständigkeit / Funktion
1	Kita - Erzieher*in	HA	ja / Zentralendamtur	ja	ja	ja	ja, vor Ort	12 Stunden	Kitaleitung	
2	Kita - Hauswirtschaftskr.	HA	ja / Zentralendamtur	ja	ja	ja	ja, vor Ort	6 Stunden	Pfarrrei	
3	Kita - Zahnpfutzmittl/warti	EA	ja / Kitaleitung	ja	nein	nein	ja, vor Ort	-	-	
4	Kita - Praktikant*in	HA	ja / Zentralendamtur	ja	ja	ja	ja, vor Ort	12 Stunden	Kitaleitung	
5	Kathedanten	EA	nein	nein	nein	nein	ja, vor Ort	6 Stunden	Pfarrrei	
6	Küster*in	HA	ja	ja	ja	ja	ja, vor Ort	6 Stunden	Pfarrrei	
7	Bibliothekar*in	EA	nein	nein	nein	nein	ja, vor Ort	-	-	
8	Jugendbetreuer*in	EA	nein	nein	nein	nein	ja, vor Ort	12 Stunden	Pfarrrei	
9	Jugendbetreuer*in Messdiener	EA	ja	ja	ja	ja	ja, vor Ort	6 Stunden	Pfarrrei	
10	Seelsorger*in	HA	ja/ BGV	ja	ja	ja	ja, vor Ort	12 Stunden	BGV	
11	Kirchenvorstände	EA	nein	nein	nein	nein	ja, vor Ort	-	-	
12	Pfarrräte	EA	nein	nein	nein	nein	ja, vor Ort	-	-	
13	Sekretär*in	HA	ja / Zentralendamtur	ja	ja	ja	ja, vor Ort	-	-	
14	Postulanten*in	HA	ja/ BGV	ja	ja	ja	ja, vor Ort	12 Stunden	BGV	
15	Chorleiter*in	EA	nein	nein	nein	nein	ja, vor Ort	-	-	
16	Chorleiter*in Kinder	EA	ja	ja	ja	ja	ja, vor Ort	-	-	
17	Chorleiter*in	HA	ja	ja	ja	ja	ja, vor Ort	-	-	
18	Gottesdienstvorbereiter*in	EA	nein	nein	nein	nein	ja, vor Ort	-	-	
19	Hausmeister*in	HA	ja	ja	ja	ja	ja, vor Ort	-	-	
20	Präventionsfachkraft	EA	ja	ja	ja	nein	ja, vor Ort	12 Stunden	Pfarrrei	

Anlage 4: Vorlage der Selbstauskunftserklärung

**Selbstauskunftserklärung
gemäß § 6 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
im Bistum Münster**

I. Personalien der/des Erklärenden

Name, Vorname	
Geburtsdatum, -ort	
Anschrift	

II. Tätigkeit der/des Erklärenden

Einrichtung, Dienstort	
Dienstbezeichnung	

III. Erklärung

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹ rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

_____, den _____
Ort Datum

Unterschrift

¹ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 STGB

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlichen Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abrufen kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch Kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Anlage 5: Verhaltenskodex der Pfarrei

Folgende Themen sind in unserer Gemeinde wichtig:

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Wie Menschen sich präsentieren und miteinander in Kontakt treten mit Worten, Gesten und auch Kleidung, wird unterschiedlich aufgenommen. Ein wertschätzender Umgang miteinander berücksichtigt die Grenzen anderer und verlangt Achtsamkeit im eigenen Reden und Auftreten. Abfällige, verletzende und sexualisierte Sprache ist zu vermeiden. Gemeint ist damit nicht, Sexualität in der Kommunikation gänzlich auszublenzen. Wichtig ist eine reflektierte Kommunikationskultur zu sexualitätsbezogenen Themen, um dadurch auch bei grenzverletzendem Verhalten Sprachfähigkeit zu fördern.

Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen, pastoralen und pflegerischen Arbeit ist ein vertrauensvolles Miteinander wichtig. Ein reflektiertes Verhältnis von Nähe und Distanz, welches dem jeweiligen Auftrag und Tätigkeitsbereich entsprechen muss, ist dabei unumgänglich. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen, nicht bei den betreuten Kindern und Jugendlichen.

Angemessenheit von Körperkontakten

Körperliche Berührungen können ein selbstverständlicher Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Damit sie diese positive Wirkung nicht verfehlen, müssen sie der Situation und dem Alter angemessen sein und auf Gegenseitigkeit beruhen. Das Recht von Kindern und Jugendlichen, körperliche Berührungen ablehnen zu dürfen, ist unbedingt zu berücksichtigen. Für die Grenzachtung sind in jedem Fall die Bezugspersonen verantwortlich, auch wenn Impulse von Kindern oder Jugendlichen ausgehen sollten.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein wesentlicher Bereich für einen grenzachtenden Umgang miteinander. Dies betrifft sowohl den körperlichen Bereich (z.B. Schlaf-, Pflege- und Duschsituationen) als auch den emotionalen Bereich (beschämende Witze und Kommentare, unangemessenes Reden über intime/sexuelle Themen, unreflektierte Spiele). Ein sensibler Umgang mit den Kindern und Jugendlichen, aber auch mit sich selbst, ist erforderlich.

Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

Geschenke als Dank für ehrenamtliches Engagement oder zu bestimmten Anlässen sind Ausdruck von Wertschätzung. Achtsamkeit ist geboten, wenn sie unangemessen hoch, ohne konkreten Anlass oder heimlich erfolgen. Schnell können daraus Abhängigkeiten entstehen. Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können zudem keine pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Generell sollte mit allen Zuwendungen offen und transparent umgegangen werden. Auch sollten private Geldgeschäfte (z.B. Geld leihen, etwas verkaufen) mit Mitarbeitenden und anvertrauten Kindern und Jugendlichen hinterfragt werden.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist für viele Menschen mittlerweile selbstverständlicher Bestandteil alltäglichen Handelns. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit wichtig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Internetseiten, Spielen und Materialien hat pädagogisch sinnvoll, achtsam, altersadäquat und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen zu erfolgen.

Disziplinierungsmaßnahmen

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist es notwendig, Regeln für das Miteinander aufzustellen. Die wiederholte Missachtung dieser Regeln kann Konsequenzen erforderlich machen. Dabei steht das Wohl des Kindes bzw. Jugendlichen im Vordergrund. Maßnahmen sollten angemessen und nachvollziehbar sein, im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen und auf keinen Fall in irgendeiner Weise selber grenzverletzend, beschämend oder entwürdigend sein.

Anlage 6: Adressen zu im Handlungsleitfaden genannten Kontakten**Adressen u.a. zu den im Handlungsleitfaden genannten Kontakten**

Professionelle Beratung und Unterstützung in Fragen von Grenzverletzungen und sexueller Gewalt bekommen Sie bei erfahrenen Einrichtungen und Diensten im **kirchlichen und außerkirchlichen** Bereich.

WICHTIG: In der Beratung werden Sie mit Ihren Anliegen, Bedürfnissen und Rechten ernst genommen und unterstützt. Wenn gewünscht erfolgt die Beratung anonym.

Die Angebote sind breit gefächert und richten sich an betroffene Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie an Angehörige, das soziale Umfeld und Fachkräfte. Eine umfangreiche Übersicht finden Interessierte auf dem Hilfeportal Sexueller Missbrauch www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html oder der Homepage des Bistums Münster www.praevention-im-bistum-muenster.de/praevention/beratung-und-hilfe/.

Bei den im folgenden genannten Kontakten handelt es sich um eine Auflistung von kirchlichen und außerkirchlichen Beratungsangeboten in Ortsnähe der Pfarrei/Einrichtung. Diese unterstützen Sie bei Ihren Anliegen.

Beratungs- und Unterstützungsangebote der Pfarrei

Leitender Pfarrer / Pfarrverwalter	Marc Heilenkötter 02507/985569-33 heilenkoetter-m@bistum-muenster.de
Präventionsfachkraft der Pfarrei	Verena Vogelsang 0178 5446640 verena-vogelsang@web.de Thorsten Steltenkamp 0157 77230620 thorsten.steltenkamp@gmx.de

Unabhängige Ansprechpersonen des Bistums Münster

<u>Unabhängige Ansprechpersonen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch gegen Haupt- und Ehrenamtliche</u>	Bernadette Böcker-Kock: 0151 63404738 sekr.kommission@bistum-muenster.de Bardo Schaffner: 0151 43816695 sekr.kommission@bistum-muenster.de
---	---

Ortsnahe Beratungs- und Unterstützungsangebote

Unabhängige Kinderschutzfachkraft / §8a Fachkraft / insoweit erfahrene Fachkraft (in der Einrichtung/ in der Nähe)	Name Telefon Mail
Namen externer Beratungsstellen in Ortsnähe der Pfarrei/Einrichtung (bitte ausfüllen, regionale Adressen siehe Beratungsstellenfinder)	Frauenberatungsstelle Coesfeld: Frauen e.V. Gartenstr. 12 48653 Coesfeld

	02541/970620 info@frauen-ev.de
Jugendamt	Kreisjugendamt Coesfeld Bernd Tübing (Leiter) 02541-185200 bernd.tuebing@kreis-coesfeld.de oder Elke Beck (stellv. Leiterin) 02541-185100 elke.beck@kreis-coesfeld.de
Weitere	

Bundesweite Beratungsangebote

<u>Hilfetelefon „Sexueller Missbrauch“</u>	0800-22 55 530 Alle Infos auf www.hilfeportal-missbrauch.de
<u>Nummer gegen Kummer „Kinder- und Jugendtelefon“</u>	116111 oder 0800 – 111 0 333 Alle Infos auf www.nummergegenkummer.de/kinder-und-jugendtelefon.html
<u>Nummer gegen Kummer „Elterntelefon“</u>	0800 – 111 0 550 Alle Infos auf www.nummergegenkummer.de/elterntelefon.html
Telefonseelsorge	0800 / 111 0 111 oder 0800 / 111 0 222 Alle Infos auf www.telefonseelsorge.de/