



INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT



Inhaltsverzeichnis

Vorwort / Einleitung	3
Risiko-/Situationsanalyse	5
Persönliche Eignung.....	5
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	7
Erweitertes Führungszeugnis	7
Selbstauskunftserklärung.....	9
Verhaltenskodex.....	10
Beschwerdewege.....	13
Qualitätsmanagement	15
Aus- und Fortbildung	16
Maßnahmen zur Stärkung	17
Anlagen.....	20



Vorwort / Einleitung

Augen auf! Hinsehen und Schützen!

Unter dieses einprägsame Motto hat das Bistum Münster seine Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt gestellt.

Dem schließen wir uns mit dem Institutionellen Schutzkonzept (ISK) unserer Pfarrgemeinde an. Der Kirchenvorstand hat es in der Sitzung vom 10. Dezember 2018 beschlossen und eingesetzt. Der Pfarrgemeinde öffentlich vorgestellt wird es beim Neujahrsempfang 2019 in Graes.

Augen auf! Hinsehen...

Unser Schutzkonzept sensibilisiert zur Achtsamkeit im Umgang mit Kindern und Jugendlichen... in unserem Sprachgebrauch... bei körperlicher Nähe... Es schärft den Blick für grenzverletzendes Verhalten.

Es ermutigt, nicht schweigend wegzuschauen, sondern handlungsfähig zu sein.

... und Schützen!

Unser Schutzkonzept dient dem aktiven und vorbeugenden Schutz von Kindern und Jugendlichen. Damit ist es nicht für die Ablage oder den Aktenschrank gedacht, sondern muss beständig gelebt und umgesetzt werden.

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt soll in unserer Pfarrgemeinde eine Selbstverständlichkeit sein.

Zur Umsetzung dieser Aufgabe beinhaltet das Institutionelle Schutzkonzept sowohl vorbeugende Maßnahmen wie auch Handlungsleitfäden: Was ist zu tun im Falle eines Verdachts? Wie kann effektiv gehandelt werden? Wer ist zu informieren?

Erster Ansprechpartner in unserer Pfarrgemeinde ist das Präventionsteam. Die Besetzung des Präventionsteams ist jeweils aktuell der Anlage 7 zu entnehmen.



Innerhalb dieses Schutzkonzeptes wird von Schutzbefohlenen gesprochen. Hiermit sind sowohl Kinder- und Jugendliche aber auch schutzbedürftige Erwachsene gemeint, welche die vielfältigen Angebote unserer Kirchengemeinde nutzen und durch ehrenamtlich und/ oder hauptamtlich Mitarbeitende betreut werden.

Als anerkannter Träger der freien Jugendhilfe ist die Kirchengemeinde eine Rahmenvereinbarung mit dem Fachbereich Jugend der Stadt Ahaus zur Sicherstellung des Schutzauftrages gem. §8 a und § 72 a Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) eingegangen. Diese Rahmenvereinbarung ist ebenfalls in die Erstellung des Schutzkonzeptes eingeflossen und ist in der Anlage 16 beigefügt.

Das Schutzkonzept incl. aller Anlagen liegt in Dateiform (USB Stick) der Präventionsfachkraft vor Ort, dem Präventionsteam und dem leitenden Pfarrer vor und ist über den Verwaltungsreferenten/ die Verwaltungsreferentin auf dem Bistumslaufwerk entsprechend gesichert.

In Ergänzung zu dem Institutionellen Schutzkonzept der Kirchengemeinde hat auch die Verbundleitung in Kooperation mit den Einrichtungsleitungen unserer Kindertageseinrichtungen das bereits seit Jahren vorhandene Schutzkonzept überarbeitet und das Schutzkonzept der Kirchengemeinde auf die Tageseinrichtungen heruntergebrochen und konkretisiert.

Das Schutzkonzept der Tageseinrichtungen für Kinder ist als Ergänzung des Institutionellen Schutzkonzeptes zu sehen und ist wesentlicher Bestandteil dieses Schutzkonzeptes. Die Verbundleitung wird als Mitglied des Präventionsteams fungieren. Seine/ Ihre Tätigkeit hierin ist aber beschränkt auf die Verantwortung für die Kindertageseinrichtungen.



Risiko-/Situationsanalyse

Anfang des Jahres 2018 ist unsere Kirchengemeinde mit der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes gestartet. Zunächst wurde im Rahmen einer Umfrage bei allen Gruppen, Vereinen und Verbänden erfragt, welche verschiedenen Maßnahmen angeboten werden, in welchen Zeitumfang diese stattfinden. Ebenso wurden das Alter und die Anzahl der Betreuer sowie der „Zielgruppe“ erfragt. Weiterhin haben die einzelnen Gruppen Auskunft über die bis dato schon umgesetzten Maßnahmen im Rahmen der Prävention gegeben und Ansprechpartner für das Institutionelle Schutzkonzept aufgegeben.

Die Resonanz aus dieser Umfrage war sehr unterschiedlich. Einige Gruppen haben sich leider nicht zurückgemeldet, andere haben sich bereits heute sehr umfangreich mit dem Thema Prävention auseinandergesetzt.

Weiteres Vorgehen zur Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes

In einem ersten Treffen wurden wiederum alle Gruppen, Vereine und Verbände (sowie die in der Umfrage benannten Ansprechpartner) im Mai 2018 eingeladen. Hierbei wurden die Gründe für die Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Kirchengemeinde dargelegt, aber auch die Ergebnisse der Umfrage dargestellt. (Die detaillierten Ergebnisse sind bei der Präventionsfachkraft vor Ort einzusehen).

In dieser Sitzung wurde vereinbart, dass sich ein kleines Team (Pfarrer Heinrich Plaßmann (leitender Pfarrer), Dirk Müller (Pastoralreferent), Christoph Klüsekamp (Pfarreirat) und Marc Klein-Günnewick (Verwaltungsreferent) um den Entwurf des Schutzkonzeptes kümmern soll und alle Gruppen sich mit der Erstellung eines Verhaltenskodexes für die jeweilige Gruppe beschäftigt.

Zur jeweiligen Erstellung des Schutzkonzeptes und der Verhaltenskodexe wurden verschiedene Hilfsmittel zu Rate gezogen. So wurde unter anderem die „Arbeitshilfe für Pfarreien zur Erstellung eines ISK“ genutzt, aber auch mit anderen Kirchengemeinden gesprochen und im Internet entsprechend recherchiert (z.B. www.360-Grad-achtsam.de).

In weiteren Sitzungen wurde das Schutzkonzept mit den jeweils Anwesenden eingehend diskutiert, korrigiert und ergänzt. Im Nachgang zu den Sitzungen ist der jeweils aktuelle Stand (teils incl. der umfangreichen Anlagen) über einen Mailverteiler allen Gruppen zugänglich gemacht worden.



Persönliche Eignung

In unserer Kirchengemeinde dürfen nur Personen in der Arbeit mit Schutzbefohlenen eingesetzt werden, die fachlich und persönlich hierfür geeignet sind. In der Auswahl, Anstellung und Begleitung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist dieses zu überprüfen und somit ein wesentlicher Bestandteil der personellen Führungsaufgabe.

Daher werden in unserer Kirchengemeinde, alle, die für die personellen Angelegenheiten verantwortlich sind und sich mit den Personalangelegenheiten beschäftigen (z.B. Kirchenvorstände oder Verbundleitungen), in der Thematik Prävention sexualisierter Gewalt geschult. Auch ist es uns ein wesentliches Anliegen, das Schutzkonzept und die sich hieraus ergebenden Notwendigkeiten bereits in den Vorstellungsgesprächen zu thematisieren. Somit soll hier bereits das Anliegen der Prävention stark verdeutlicht werden. Ebenso sollen durch die frühzeitige Ansprache potentielle Täter/Täterinnen abgeschreckt werden.

Diesbezüglich verweisen wir auch auf den entsprechenden Leitfaden, welcher durch das Bistum Münster erstellt und durch die Kirchengemeinde gern zur Verfügung gestellt werden kann. Die Inhalte dieses Leitfadens sind bei der Erstellung unseres Schutzkonzeptes ebenfalls eingeflossen.

Zur persönlichen Eignung gehört darüber hinaus, dass alle ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitende, die Kontakt mit Schutzbefohlenen haben, verpflichtet sind, an einer Präventionsschulung teilzunehmen. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter „Aus- und Fortbildung“ dieses Schutzkonzeptes.

Weiter ist sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden nicht rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt sind. Demzufolge ist ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen sowie ergänzend die Selbstausskunftserklärung zu unterzeichnen. Weitere Informationen entnehmen Sie den entsprechenden Punkten dieses Schutzkonzeptes.



Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Erweitertes Führungszeugnis

Als Träger von Maßnahmen mit Schutzbefohlenen in unterschiedlichsten Formen sind wir nach dem Bundeskinderschutzgesetz und nach §5 PräVO dazu verpflichtet von haupt- und ehrenamtlichen Personen, welche Maßnahmen mit Schutzbefohlenen betreuen, ein erweitertes Führungszeugnis einzusehen.

Für uns als Kirchengemeinde ist die Einsichtnahme in die Führungszeugnisse allerdings nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern dient vielmehr auch als klares, abschreckendes Signal an potentielle Täter/ Täterinnen. Es soll hierdurch frühzeitig verhindert werden, das verurteilte Täter/Täterinnen Zugang zu Schutzbefohlenen in unserer Kirchengemeinde finden.

Die Einsichtnahme erfolgt in unserer Kirchengemeinde mit Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit wird alle fünf Jahre erneut notwendig.

Eine detaillierte Aufstellung darüber, wer bei welcher Arbeit mit Schutzbefohlenen das erweiterte Führungszeugnis zur Einsicht einzureichen hat, ist in der Anlage 1 aufgeführt.

Diese Aufstellung wird in regelmäßigen Abständen den Bedürfnissen in unserer Kirchengemeinde angepasst und kann jeweils aktuell beim der Präventionsfachkraft vor Ort, dem Präventionsteam oder dem Pfarrbüro abgefragt werden. Sollten einzelne Tätigkeitsbereich nicht dargestellt sein, gilt es im Sinne dieses Schutzkonzeptes und der Anlage 1 entsprechend festzulegen, ob die Einreichung des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.

Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinde

Bei den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern im Dienst unserer Kirchengemeinde/ des Bistum Münster ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses mit Beginn des Dienstverhältnisses verpflichtend. Die Anforderung, Überwachung und Dokumentation der Einsichtnahme erfolgt durch die Zentralrendantur Ahaus-Vreden.

Ehrenamtlich Tätige

Grundsätzlich ist bei Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit anhand der Anlage 1 zu prüfen, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erforderlich ist. Sofern hiernach das erweiterte Führungszeugnis durch die Kirchengemeinde eingesehen werden muss, erfolgt die Beantragung und Einsichtnahme mit Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit.



Für die Prüfung und grundsätzliche Aufklärung hinsichtlich des erweiterten Führungszeugnisses sind die jeweils leitenden Personen (GruppenleitersprecherIn, LagerleiterIn, Vereinsvorsitzende(r) etc.) verantwortlich. Die Präventionsfachkraft vor Ort bzw. das Präventionsteam unserer Kirchengemeinde steht für die Hilfestellung gern zur Verfügung.

Beantragung des Führungszeugnisses

Die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt über das Bürgerbüro der Stadt Ahaus. Die Anforderung ist im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit kostenfrei, sofern die „Bescheinigung zur Beantragung“ (Muster Anlage 2) zusammen mit dem Anforderungsschreiben (Muster Anlage 3) beim Bürgerbüro eingereicht wird. Diese Unterlagen werden in unserer Kirchengemeinde durch das Pfarrbüro, die Präventionsfachkraft, das Präventionsteam oder den Verwaltungsreferenten/ die Verwaltungsreferentin ausgestellt.

Der Versand des Führungszeugnisses erfolgt direkt an die ehrenamtliche tätige Person. Diese ist eigenverantwortlich dafür zuständig für die Einsichtnahme durch die im nächsten Absatz genannten Personen zu Sorgen. Das Original Führungszeugnis verbleibt hierbei grundsätzlich im eigenen Besitz.

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis

Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis kann in unserer Kirchengemeinde durch Mitglieder des Seelsorgerteam, die MitarbeiterInnen des Pfarrbüros, die Präventionsfachkraft, das Präventionsteam sowie den Verwaltungsreferenten/ die Verwaltungsreferentin erfolgen.

Die Einsichtnahme wird (gem. Muster Anlage 4) dokumentiert und die in der Dokumentation erhobenen Daten werden bis drei Monate nach Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit gespeichert.

Die Dokumentationen über die Einsichtnahme werden grundsätzlich dem Präventionsteam zur Verfügung gestellt und dort gesammelt und vertrauensvoll verwahrt.

Die Wiedervorlage zur Anforderung / Erneuerung des Führungszeugnisses wird zukünftig zentral durch die Kirchengemeinde organisiert. Hierfür verantwortlich ist die Präventionsfachkraft bzw. das Präventionsteam.

Nach Ablauf der Fünf-Jahres-Frist wird ein entsprechendes Anforderungsschreiben erstellt und zusammen mit der „Bescheinigung zur Beantragung“ an den/ die EhrenamtlerIn versandt.



Selbstauskunftserklärung

In unserer Kirchengemeinde werden alle hauptamtlich Mitarbeitenden, die Schutzbefohlenen in Ihrem Arbeitsumfeld umgehen, aufgefordert, einmalig die Selbstauskunftserklärung (Anlage 6) zu unterzeichnen. Diese wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen von der Kirchengemeinde durch die Präventionsfachkraft vor Ort bzw. das Präventionsteam vertrauensvoll aufbewahrt. Die Selbstauskunftserklärung wird ergänzt durch den Verhaltenskodex, welcher durch alle haupt- und ehrenamtlichen Kräfte einzuhalten ist. (Näheres zum Verhaltenskodex finden Sie im nächsten Kapitel).



Verhaltenskodex

Jede Gruppe in unserer Gemeinde soll sich im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes einen Verhaltenskodex geben und diesen verschriftlichen.

Gründe für die Erstellung eines Verhaltenskodexes:

In einem Verhaltenskodex werden die Regeln definiert, die in einem Nah- oder Abhängigkeitsbereich hinsichtlich des professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz verbindlich gelten. Solche klaren Verhaltensregelungen können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen. Sie verkleinern die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzverletzungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten. Gleichzeitig gibt ein Verhaltenskodex den Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und kann so auch vor falschem Verdacht schützen. Die Entwicklung eines Verhaltenskodexes als ein wesentliches Instrument in der Prävention von sexualisierter Gewalt hat sich in Institutionen herausgebildet und bewährt.

Ziele des Verhaltenskodexes sind:

- Eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz,
- Schutzbefohlene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen.
- Den ehrenamtlich Tätigen und auch den hauptberuflichen Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und vor falschem Verdacht zu schützen.
- Den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität in unserer Kirchengemeinde zu verbessern.
- Das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in unserer Kirchengemeinde wachzuhalten.

Inhalte des Verhaltenskodexes

Für die Arbeit mit Schutzbefohlenen sollten sich die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln insbesondere auf folgende Bereiche beziehen und verschriftlicht werden:

- 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

Darüber hinaus können weitere Punkte hinzugefügt werden. Zur Erstellung eines Verhaltenskodexes erhält jede Gruppe eine Arbeitshilfe (Anlage 15) mit Ausführungen und Beispielen. Weiterhin steht jeder Gruppe ein Ansprechpartner aus dem Präventionsteam zur Verfügung, welcher in regelmäßigen Treffen den Verhaltenskodex thematisiert und auch die laufende Überprüfung des Verhaltenskodex im Blick hat.

Umgang mit dem zu erstellenden Verhaltenskodex:

- Die Regelungen im Verhaltenskodex sollen von den Mitarbeitenden (mit)erarbeitet und dadurch auch mitgetragen werden.
- Schutzbefohlene und deren Sorgeberechtigten sollten bei der Erstellung eines Verhaltenskodexes einbezogen werden.
- Die Regelungen im Verhaltenskodex sollen konkret, verständlich und praktikabel sein sowie zur Institution und ihren Bedingungen und Abläufen passen.
- Der Verhaltenskodex soll neuen Mitarbeitenden bekannt gemacht und regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin überprüft und ggf. in Abstimmung mit den Trägerverantwortlichen weiterentwickelt werden.
- Der Verhaltenskodex soll von allen Mitarbeitenden durch Unterzeichnung anerkannt werden. Der/die jeweils Gruppenverantwortliche ist für die Aufbewahrung der unterzeichneten Verhaltenskodexe verantwortlich bzw. stimmt die Aufbewahrung mit dem Ansprechpartner aus dem Präventionsteam ab.
- Der Verhaltenskodex soll allen Personen, die eine Einrichtung oder ein Angebot nutzen oder besuchen, bekannt gemacht werden (z.B. durch Aushang in den Gruppenräumen).
- Schutzbefohlene sollen die Möglichkeit haben, sich bei Regelübertretungen zu beschweren.

Vorgehensweise bei Nichteinhaltung:

Regeln machen nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umzugehen ist. Um sich von typischem Täter/ Täterinnen Verhalten der Vertuschung und Geheimhaltung abzugrenzen und um abweichendes Verhalten reflektieren zu können, muss in einem Verhaltenskodex auch geregelt werden, wem gegenüber Regelübertretungen transparent zu machen sind (z.B. gegenüber dem/ der Gruppenverantwortlichen, dem Präventionsteam oder der Präventionsfachkraft vor Ort, gegenüber dem jeweiligen Team oder auch als formlose Notiz in einem Dokumentationsbuch).

Mögliche Regeln können sein:

- hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Alles, was hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende sagen oder tun, darf weiter erzählt werden, es gibt darüber keine Geheimhaltung.
- Hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleginnen oder Kollegen gegenüber den im Schutzkonzept benannten Verantwortlichen transparent.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen und Supervision.

Wege zur Veröffentlichung

Der erstellte Verhaltenskodex ist allen betreffenden Personen zugänglich zu machen. Hierbei sind vielfältige Möglichkeiten von Nutzen, ob gedruckt oder digital. Mit neuen Personen in den jeweiligen Gruppen soll der Verhaltenskodex innerhalb der Gruppe bei Aufnahme in die Gruppe besprochen werden. Eine „Auffrischung“ erfolgt in den jeweiligen Gesprächen mit der Präventionsfachkraft vor Ort bzw. einem Mitglied aus dem Präventionsteam.

Grundsätzlich erfolgt die Veröffentlichung auf der Homepage der Kirchengemeinde sowie per Aushang in den jeweiligen Gruppenräumen. Ebenso sollte in den Ferienfreizeiten der Verhaltenskodex öffentlich ausgehängt werden.

Ansprechpartner

Die Ansprechpartner bezüglich des Verhaltenskodex und Verstößen dagegen sind auf den unterschiedlichen Ebenen, d.h. innerhalb der Gruppe, der Gruppenleitung, Verantwortlichen für die Gruppe und Gemeindeleitung namentlich zu nennen.

Vorgehensweise bei der Erstellung

Es ist wichtig, dass die Erstellung eines Verhaltenskodexes dokumentiert wird, dabei ist die namentliche Nennung der Beteiligten von Bedeutung.



Beschwerdewege

Beschwerden / Feedback im Allgemeinen

Als Träger von vielfältigen Angeboten für Schutzbefohlene wollen wir auch dafür Sorge tragen, dass Beschwerdewege grundsätzlich so einfach und niederschwellig wie möglich gehalten werden. Uns ist es ein großes Anliegen, dass die im Nachgang aufgeführten Wege einfach zugänglich sind. Beschwerden, Anregungen, Lob und Kritik müssen Beachtung finden und innerhalb der Gruppierung/ innerhalb unserer Kirchengemeinde transparent und zugänglich sind.

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. Niemand soll Angst haben müssen, Feedback oder Beschwerden einzubringen. Vielmehr muss sich jeder auf-, an- und ernstgenommen wissen.

Grundsätzlich sind alle in der Arbeit mit Schutzbefohlenen verantwortlichen Personen in Gruppenleiterkursen, Präventionskursen oder ähnlichen Veranstaltungen zum Umgang mit Feedback angeleitet worden. Somit ist zunächst als erster Ansprechpartner bei Beschwerden der/die jeweilige direkte (Gruppen)-leiterIn ansprechbar. Weiterhin kann die Beschwerde auch den/ die jeweilige(n) Verantwortliche(n) für die gesamte Gruppe (LeitersprecherIn etc.) gerichtet werden. Auch kann ein Feedback jederzeit an den leitenden Pfarrer/ den/die BegleiterIn aus dem Seelsorgerteam adressiert werden. Die Umsetzung in den jeweiligen Gruppen wird im Rahmen der Einzelvereinbarungen mit den verschiedenen Gruppierungen und dem Präventionsteam erörtert und verbindlich festgelegt.

Und bei Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt

Gerade bei sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen sind verlässliche Ansprechpartner aber auch klare Handlungsempfehlungen zwingend erforderlich. Daher haben wir in der Anlage zum Schutzkonzept die nachfolgend aufgeführten Informationen zusammengestellt:

- Liste mit Ansprechpartnern in unserer Kirchengemeinde, dem Bistum Münster und auch externen Beratungsstellen (Anlage 7)
- Handlungsleitfaden „Checkliste zur Selbstreflexion bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch“ (Anlage 8)
- Handlungsleitfaden „Grenzverletzungen“ (Anlage 9)
- Handlungsleitfaden „Vermutungsfall – Jemand ist Opfer“ (Anlage 10)
- Handlungsleitfaden „Vermutungsfall – Jemand ist Täter“ (Anlage 11)



- Handlungsleitfaden „Mitteilungsfall“ (Anlage 12)
- Handlungsunterstützung „Vermutungstagebuch“ (Anlage 13)
- Handlungsunterstützung „Dokumentationsbogen“ (Anlage 14)

In regelmäßigen Treffen (mind. alle zwei Jahre) zwischen der Präventionsfachkraft vor Ort/ dem Präventionsteam und der jeweiligen Gruppe sollen die Beschwerdewege thematisiert und die zur Verfügung gestellten Handlungsleitfäden überprüft werden.

Grundsätzlich sind alle Beschwerden und Verdachtsfälle im Bereich von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt der Präventionsfachkraft vor Ort bzw. dem/ der AnsprechpartnerIn aus dem Präventionsteam vorzustellen. Gemeinschaftlich wird dann das weitere Vorgehen bzgl. jedes Einzelfalles individuell erörtert und festgelegt, ob und welche weiteren Maßnahmen eingeleitet werden (müssen). Die Einbindung des leitenden Pfarrers erfolgt grundsätzlich und durch die Präventionsfachkraft ggfls. durch das Präventionsteam.



Qualitätsmanagement

Das Schutzkonzept soll nicht „eine weitere Papiersammlung für die Schublade“ sein. Der Kirchengemeinde ist es wichtig, dass durch das Schutzkonzept eine Kultur der Aufmerksamkeit gegen sexualisierte Gewalt gefördert und durch die beinhalteten Handlungsleitfäden eine Handlungssicherheit bei entsprechenden Vorfällen sichergestellt wird. Den Haupt- und gerade den Ehrenamtlichen sollen verlässliche und kompetente Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Damit das Schutzkonzept und die Informationen zur Prävention sexualisierter Gewalt in allen Gruppen regelmäßig thematisiert werden, wird ein Mitglied des Präventionsteams einer Gruppe fest zugeordnet und steht für Fragen und Gespräche zur Verfügung. In den regelmäßigen Besprechungen (mindestens einmal alle zwei Jahre) sollen sowohl die Inhalte, aber evtl. notwendige Anpassungen des Schutzkonzeptes erörtert werden.

Damit das Schutzkonzept alle Gruppen erreicht und die Unterlagen auch in Notfällen verfügbar sind, wird die Kirchengemeinde

- das Schutzkonzept incl. aller Anlagen auf der Homepage unter einem eigenen Menüpunkt veröffentlichen und stets aktuell halten (z.B. bei Wechsel der Ansprechpartner).
- für jede Gruppe einen Ordner „Prävention“ erstellen, in dem neben dem Schutzkonzept ebenfalls alle Anlagen (Handlungsleitfäden, Formulare etc.) klar strukturiert zur Verfügung stehen. Die Aktualisierung dieser Unterlagen erfolgt über den Mailverteiler der jeweiligen Gruppenverantwortlichen.
- in jeder Einrichtung (Pfarrbüro, Pfarrheime, Sakristeien, Kindergärten etc.) ebenfalls einen Ordner „Prävention“ (s. Pkt. 2) vorhalten.

Grundsätzlich wird in unserer Kirchengemeinde nach einem Vorfall sowohl im Präventionsteam, im Seelsorgerteam und auch in der jeweiligen Gruppe erörtert, ob aufgrund des jeweiligen Vorfalls das Schutzkonzept anwendbar/ nutzbar war oder ob entsprechende Anpassungen notwendig sind. Weiterhin wird das Schutzkonzept mindestens alle 5 Jahre überprüft und evtl. notwendige Anpassungen eingearbeitet. Verantwortlich für diese Evaluierung ist die Präventionsfachkraft vor Ort bzw. das Präventionsteam.

Aus- und Fortbildung

Ziele und Gründe

Alle Haupt- und Ehrenamtlichen, die im Kontakt mit Schutzbefohlenen stehen, werden in Schulungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt qualifiziert (PrävO §9). Zu prüfen ist jeweils, wer in welchem Umfang geschult werden muss, welcher Personenkreis eine Information des ISK in einem Zeitumfang von drei Stunden erhält und wer darüber hinaus an einer Sechs-Stunden-Schulung teilzunehmen hat. Für alle Hauptamtlichen ist eine zwölfstündige Schulung vorgesehen.

Eine detaillierte Aufstellung darüber, wer bei Angeboten mit Schutzbefohlenen Bereichen in welchem Umfang geschult werden muss, ist in der Anlage 1 aufgeführt.

Die Aufgabe des Trägers besteht darin, die Aus- und Fortbildungsbedarfe seiner ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie der Präventionskraft vor Ort zu ermitteln.

Dies soll durch feste Ansprechpartner (Präventionsfachkraft vor Ort/ Präventionsteam) seitens der Gemeinde für die jeweiligen Gruppen sowie durch regelmäßige Fortbildungsangebote gewährleistet werden, die entsprechend kommuniziert werden. Damit möchten wir folgende Ziele erreichen:

- Die Teilnehmer/innen verfügen über rechtliches und fachliches (Basis-)Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung, speziell zu sexualisierter Gewalt.
- Die Teilnehmer/innen sind sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt. Sie wissen um die Bedeutung von Macht bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt, verhalten sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Schutzbefohlenen.
- Die Teilnehmer/innen kennen (institutionelle) Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen. Sie wissen um Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten.

Die o.g. Präventionsmaßnahmen sind alle 5 Jahre durch eine entsprechende Schulungsveranstaltung aufzufrischen/ zu wiederholen. Analog der Vorgehensweise bei den Führungszeugnissen erfolgt die Dokumentation und Nachhaltung der Auffrischungsschulung über die Präventionsfachkraft/ das Präventionsteam.

Für die Gruppen besteht weiterhin die Möglichkeit, die Bedarfe für Schulungsmaßnahmen gesammelt direkt an den Träger zu melden. Hierzu kann die Anlage 5 "Anforderung Präventionsschulung" genutzt werden, eine formlose Meldung an die Präventionsfachkraft vor Ort / das Präventionsteam ist aber



selbstverständlich auch möglich.

Es gibt folgende Schulungsumfänge:

Intensiv-Schulungen

Intensivschulungen haben einen Umfang von zwölf Zeitstunden. Mitarbeitende in leitender Verantwortung tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt und umgesetzt werden kann. Diese Bestimmung ist unabhängig von Dauer und Intensität des Kontaktes Schutzbefohlenen.

Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Schutzbefohlenen müssen im Rahmen einer Intensiv-Schulung gründlich geschult werden.

Basis-Schulungen

Basis Schulungen haben einen Umfang von sechs Zeitstunden. Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Schutzbefohlenen müssen im Rahmen einer Basis-Schulung geschult werden. Ebenso sind Personen, die einen kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung mit Kindern und/oder Jugendlichen haben, zu schulen.

Alle anderen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die einen sporadischen Kontakt mit Schutzbefohlenen haben, werden gründlich über das institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers informiert. In der Regel entspricht dies einem zeitlichen Umfang von drei Stunden.

Wer muss welche Schulung machen?

Eine detaillierte Aufstellung darüber, wer welche Schulung in unserer Kirchengemeinde zu besuchen hat, ist in der Anlage 1 aufgeführt. Diese Aufstellung wird in regelmäßigen Abständen den Bedürfnissen in unserer Kirchengemeinde angepasst und kann jeweils aktuell beim/ bei der Präventionsbeauftragten, dem Präventionsteam oder dem Pfarrbüro abgefragt werden.

Sollten einzelne Tätigkeitsbereich nicht dargestellt sein, gilt es im Sinne dieses Schutzkonzeptes und der Anlage 1 entsprechend festzulegen, ob und in welchem Umfang eine Schulung erforderlich ist.



Maßnahmen zur Stärkung

Das gesamte Schutzkonzept wird den Schutzbefohlenen über Aushang oder Auslage bzw. Veröffentlichung im Internet zugänglich gemacht. Hierdurch soll das Wissen um die eigenen Rechte und Möglichkeiten deutlich gestärkt werden. Weiterhin sollen alle haupt- und/ oder ehrenamtlich Aktiven in Ihrer Arbeit mit den Schutzbefohlenen die Rechte der Schutzbefohlenen immer wieder situativ aufgreifen und entsprechend vermitteln.

Über die Veröffentlichung und regelmäßige Thematisierung der Präventionsarbeit wird in unserer Kirchengemeinde eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens auf-/ ausgebaut, welche im regelmäßigen Umgang auch den Schutzbefohlenen vorgelebt wird und für alle zur Selbstverständlichkeit werden soll.

Auch werden durch die Umsetzung dieses Schutzkonzeptes und vor allem durch die Verhaltenskodexe Werte vorgelebt und auch von Allen eingefordert. Dieses führt auf Dauer zu einer deutlichen Stärkung des Selbstwertgefühles und der Persönlichkeit der Schutzbefohlenen.

Spezielle Einzelmaßnahmen sollen im Rahmen der regelmäßigen oder sporadischen Arbeit mit den Schutzbefohlenen den ehren-/ hauptamtlich Tätigen nicht fest-/ vorgeschrieben werden. Vielmehr sollen die bereits geschilderten Maßnahmen zur Stärkung den Schutzbefohlenen genutzt werden. Weiterhin sollen die Schutzbefohlenen im Rahmen der Partizipation noch stärker eingebunden sein.

Anders verhält es sich in den Kindertageseinrichtungen, welche in Ihrem Schutzkonzept explizit auf konkrete Maßnahmen zur Stärkung der Schutzbefohlenen eingegangen sind.

Es soll jeder Gruppierung offen stehen, spezielle Maßnahmen zur Stärkung der Schutzbefohlenen (ob als Projektarbeit oder regelmäßiges Angebot) gruppenspezifisch anzubieten. Hierzu berät das Präventionsteam die jeweilige Gruppierung im Rahmen der bereits geschilderten Kommunikationswege und unterstützt die jeweilige Gruppierung bei der Umsetzung der Maßnahme.



In Kraft gesetzt durch den Kirchenvorstand der Pfarrei St. Mariä Himmelfahrt in Ahaus

am 10. Dezember.2018

Für den Kirchenvorstand:

Heinrich Plassmann

(leitender Pfarrer)

Felix Büter

(stellv. Vorsitzender im Kirchenvorstand)

Georg Dües

(Kirchenvorstandsmitglied)



Anlagen

Anlagen zum Führungszeugnis und zu Schulungsmaßnahmen

- Anlage 1: Einordnung Vorlage erweitertes Führungszeugnis und Notwendigkeit für Schulungsmaßnahmen
- Anlage 2: Bestätigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses
- Anlage 3: Anforderungsschreiben Führungszeugnis
- Anlage 4: Dokumentation der Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis
- Anlage 5: Bedarfsmeldung für Präventionsschulung
- Anlage 6: Selbstauskunft

Anlagen zu Beschwerdewege

- Anlage 7: Liste mit Ansprechpartner in unserer Kirchengemeinde, dem Bistum Münster und auch externen Beratungsstellen
- Anlage 8: Handlungsleitfaden „Checkliste zur Selbstreflexion bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch“
- Anlage 9: Handlungsleitfaden „Grenzverletzungen“
- Anlage 10: Handlungsleitfaden „Vermutungsfall – Jemand ist Opfer“
- Anlage 11: Handlungsleitfaden „Vermutungsfall – Jemand ist Täter“
- Anlage 12: Handlungsleitfaden „Mitteilungsfall“
- Anlage 13: Handlungsunterstützung „Vermutungstagebuch“
- Anlage 14: Handlungsunterstützung „Dokumentationsbogen“

Anlage zum Verhaltenskodex

- Anlage 15: Arbeitshilfe zur Erstellung eines Verhaltenskodexes
- Anlage 16: Rahmenvereinbarung zur Sicherstellung des Schutzauftrages mit dem Fachbereich Jugend der Stadt Ahaus

