

*Institutionelles Schutzkonzept der
Pfarrei St. Peter und Paul
im Kannenbäckerland*



präventi  n
im bistum **limburg**

Inhalt

1	Vorwort	2
2	Bedrohungs- und Risikoanalyse.....	3
	Einleitung	3
	Vorstellung der Einflussfaktoren	4
3	Verhaltenskodex.....	5
4	Persönliche Eignung	9
5	Beschwerdewege	9
6	Maßnahmen zur Umsetzung des ISK.....	10
7	Qualitätsmanagement.....	10

1 Vorwort

Das Thema „Prävention vor sexuellem Missbrauch“ ist uns in der Kirchengemeinde St. Peter und Paul im Kannenbäckerland ein großes Anliegen. Vor Ort existiert eine durchaus gut frequentierte Kinder- und Jugendpastoral, die vor allem durch den Einsatz unserer ehrenamtlich aktiven Gruppenleiter*innen mit Unterstützung aus dem Pastoralteam möglich ist.

Die engagierte Arbeit in den verschiedenen Bereichen soll von einer inneren Grundhaltung der Wertschätzung und des Respekts getragen sein. Sie erwächst aus dem Anspruch des christlichen Menschenbildes, das in jedem Menschen ein Abbild Gottes erblickt. Diesem hohen Anspruch sollen sich alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen in unserer Kirchengemeinde verpflichtet wissen.

Aus diesem Grund haben wir uns als Pfarrei auf den Weg gemacht, ein Institutionelles Schutzkonzept (ISK) zu entwickeln, welches durch den Pfarrgemeinderat sowie den Verwaltungsrat beraten und bestätigt und der Koordinationsstelle Prävention im Bischöflichen Ordinariat in Limburg zur Prüfung vorgelegt wird.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept ist das Ergebnis einer monatelangen, sorgfältigen Risikoanalyse sowie der Vereinbarung von Maßnahmen, die auf den einzelnen Feldern im Umgang mit Schutzbefohlenen greifen. Ein reger Austausch der Verantwortlichen und zahlreicher Mitarbeiter*innen liegt ihm zugrunde und hat bereits zu einer neuen Sensibilisierung für das wichtige Thema der Prävention beigetragen. Grundsätzlich gilt festzuhalten, dass Prävention nicht nur auf einen Kreis, eine Gruppe oder einen Ausschuss beschränkt ist.

Aus diesem Grund gibt es in der Pfarrei eine Präventionsbeauftragte und/oder einen Präventionsbeauftragten und eine Stellvertretung, welche von Seiten der Hauptamtlichen zu stellen sind. Diese Person trägt in diesem Bereich die Hauptverantwortung. Zur Unterstützung des Präventionsbeauftragten kann es geschulte Fachkräfte geben, die ehren- sowie hauptamtliche Mitarbeitende sein können und den oder die Präventionsbeauftragte/n in ihrer Arbeit unterstützen. Eine genaue Beschreibung der Aufgaben einer / eines Präventionsbeauftragten befindet sich in den Anlagen zu diesem Schutzkonzept.

Das Thema Prävention und alle damit verbundenen Regelungen und Umgangsformen sind Grundlagen in der Arbeit mit Schutzbefohlenen. Dabei ist es wichtig festzuhalten und auch zu kommunizieren, dass es sich dabei nicht um eine Vorverurteilung von Mitarbeitenden handelt. Vielmehr soll und wird damit

transparent, wie wichtig dieser Bereich ist und wie wichtig uns die uns anvertrauten Schutzbefohlenen sind.

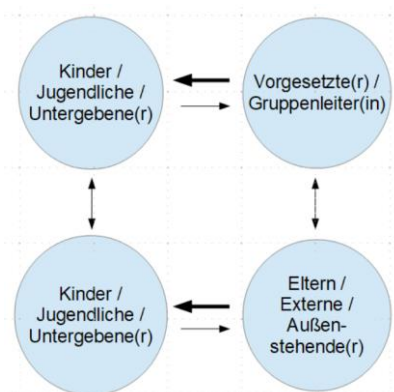
Eine Selbstverpflichtungserklärung und die Abgabe eines aktuellen erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses werden künftig von allen ehrenamtlich Mitarbeitenden durch den Präventionsbeauftragten der Pfarrei eingefordert. Alle Mitglieder des Pastoralteams werden durch das Bischöfliche Ordinariat zur Abgabe des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses aufgefordert – auch mit Blick auf die Erneuerung. Was eigentlich im kirchlichen Raum selbstverständlich sein sollte, beklagenswerter Weise aber in der Vergangenheit nicht immer und überall sorgfältig genug beachtet wurde, liegt nun in einem Konzept überprüfbar vor.

Entwickelt, beraten, erörtert und schließlich niedergeschrieben wurde das institutionelle Schutzkonzept durch eine Gruppe Engagierter, der unter anderem auch der Vorsitzende des Pfarrgemeinderates, aktive Gruppenleiter*innen und Vertreter des Pastoralteams angehörten.

2 Bedrohungs- und Risikoanalyse

Einleitung

Die Risikoanalyse ist eine Methodik, um potentielle Risiken zu erkennen und durch Installation geeigneter Maßnahmen die Wahrscheinlichkeit des Eintretens solcher Risiken möglichst zu minimieren. Sie wird in den unterschiedlichsten Bereichen eingesetzt, um zum Beispiel die Wahrscheinlichkeit von Fehlern in der Produktherstellung, Gefahrenlagen von Computersystemen, aber auch Bedrohungssituation von Abhängigen und Untergebenen zu erkennen.



Auch in unserer Gemeinde entstehen regelmäßig Situationen, welche missverständlich sein können und auch ein Gefährdungspotential für die beteiligten Menschen haben können: für die Schutzbefohlenen, aber auch für die verantwortlichen Personen. Es gilt genau diese Situationen zu erkennen und zumindest die kritischen zu entschärfen und möglichst zu vermeiden.

Um eine adäquate Bewertung durchführen zu können, sollte das Verfahren von einer qualifizierten Person begleitet und zusammen mit Vertretern aus allen Interessengruppen durchgeführt werden. Entsprechend planen wir, baldmöglichst die Risikoanalyse stufenweise durchzuführen. Das Ergebnis der Analyse ist dann unter Beachtung der Bedrohungslage in eine Handlungsempfehlung zu überführen, welche auch Einfluss auf das Schutzkonzept und dem Verhaltenscodex haben kann.

Die Durchführung der Bedrohungs- und Risikoanalyse ist in regelmäßigen Abständen zu wiederholen.

Vorstellung der Einflussfaktoren

Ein Vorfall kann dann entstehen, wenn mehrere Einflussfaktoren das Entstehen begünstigen. In der Planung einer Veranstaltung ist es für die Mitarbeitenden hilfreich folgende Faktoren zu bedenken und bereits hier potentielle Risiken zu minimieren:

- Räumliche Situation (indoor/ outdoor, Anzahl der Räume, Einsehbarkeit, Toiletten, Waschräume, ...)
- Konstellation der Teilnehmenden (Alter, Geschlecht, Auffälligkeiten soweit beurteilbar)
- Konstellation der Gruppenleitenden (Alter, Geschlecht, Auffälligkeiten, Erfahrung soweit beurteilbar, externe Referenten?)
- Zeitliche Perspektive (Tages- oder Übernachtungsveranstaltung, Pausen, ...)
- Sonstiges (Regelmäßigkeit oder einmalige Aktion; Alleinkontakt mit Teilnehmenden ja/nein, Ansprechbarkeit Gruppenleitende, ...)

Zudem gibt es weitere Faktoren, die zu bedenken sind, um Bedrohungen vorab minimieren zu können:

- **Ausmaß:** des potentiellen Schadens und ihre Bedeutung für die Betroffenen
- **Leichtigkeit:** mit welcher eine Gefährdung erreicht werden kann. Sie setzt sich zusammen aus
 - der Bereitschaft und dem wirkenden Druck der Person, welche vorhanden sein muss, damit die Möglichkeit angenommen wird und
 - die Größe und das Optimum einer Möglichkeit zur Durchführung eines Vergehens.
- **Entdeckung:** die Wahrscheinlichkeit, dass ein Vergehen erkannt wird und die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

Anhand dieser Faktoren wird dann pro Situation eine Einstufung vorgenommen, welche eine Bewertung von Bedrohungslagen erlaubt. Als Rahmen der Durchführung wurden Annahmen getroffen, welche einzelne Risikofaktoren abschwächen.

Annahmen:

- Personen, welche Verantwortung für Schutzbefohlene übernehmen, haben vorher ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt.
- Personen, welche eine verantwortliche Rolle in einer Gruppe übernehmen, sind bekannt und haben Ihre (Führungs-) Qualifikation durch bisherige Arbeiten im Team oder durch entsprechende Dokumente nachgewiesen.
- Personen, welche unterstützend Aufgaben unternehmen, sind bekannt und werden regelmäßig, jedoch spätestens vor der Übernahme der Aufgabe eingewiesen.
- Die konkrete Risikoanalyse für wiederkehrende Veranstaltungsformate und Projekte mit Schutzbefohlenen wird bis zum Ende des Jahres 2021 als Anlage zum institutionellen Schutzkonzept beigelegt.

3 Verhaltenskodex

Beim Verhaltenskodex handelt es sich um ein in der Aufarbeitung der Missbrauchsfälle der vergangenen Jahre herausgebildetes und bewährtes Instrument, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden oder, wenn sie auftreten, adäquat zu problematisieren und darauf zu reagieren. Die Regeln des Verhaltenskodex sind verbindlich und haben als Ziel einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz und ein achtsames Miteinander in unseren Gruppen und Veranstaltungen.

3.1 Körperkontakt in unserer Arbeit und die Gestaltung von Nähe und Distanz

Grundlegend für die Arbeit mit Schutzbefohlenen in unserer Pfarrei ist ein reflektierter und angemessener Umgang der Mitarbeitenden mit dem Thema Nähe und Distanz. Dieses Thema muss daher auch regelmäßig in den Planungs- und Reflexionstreffen der Gruppen auftauchen, um bei allen Mitarbeitenden eine Sensibilität hierfür zu erreichen. Das Miteinander, das wir pflegen, soll nicht verkrampft sein. Nähe zwischen den Schutzbefohlenen und den Mitarbeitenden darf entstehen und ist in verschiedenen Situationen auch wichtig. Entscheidend ist, dass sich hierbei niemand unwohl fühlt. Dafür ist es wichtig, dass die Schutzbefohlenen dazu ermutigt werden zu äußern, wenn dies nicht so ist. Da es hier bei den Schutzbefohlenen oft Hemmschwellen gibt, verweisen wir auf die in Kapitel 5 aufgeführten Angebote, die es ermöglichen sollen, das Unwohlsein zu artikulieren. Grenzempfindungen der Schutzbefohlenen werden ernstgenommen und respektiert. Die Mitarbeitenden tragen die Verantwortung für die Einhaltung der notwendigen Distanz zu den Schutzbefohlenen und nicht diese selbst. Es ist zwingend darauf zu achten, dass keine emotionalen und körperlichen Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten! Nähe darf daher niemals von den Mitarbeitenden zur Befriedigung persönlicher Nähebedürfnisse aktiv gesucht werden. Wir achten sowohl in der Planung der Veranstaltung, als auch bei der Durchführung der Veranstaltung bewusst hierauf. Je weniger vertraut sich die Teilnehmer*innen einer Veranstaltung sind, umso mehr sollte auf Methoden, bei denen große Nähe entsteht, verzichtet werden. Nähe hat immer auch etwas mit Vertrauen zu tun.

Körperliche Nähe ist in Ordnung, wenn:

- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl der Schutzbefohlenen zu jeder Zeit entspricht, z.B. beim Trösten in Heimwehsituationen, bei Verletzungen, bei Geburtstagsgratulationen u.a.
- Schutzbefohlene weder manipuliert noch unter Druck gesetzt werden.
- vorab Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergriffen werden und in der Planung gut bedacht wird, welche Methoden im Hinblick auf entstehende Nähe für die Gruppen angemessen sind.
- wenn die Mitarbeitenden bei ihrer Planung im Blick haben, in welchen Situationen intime Berührungen oder auch peinliche und bloßstellende Momente auftreten können. Auf entsprechende Methoden verzichten wir entweder oder ändern den Ablauf so ab, dass diese Situationen nicht eintreten können.
- Mitarbeitende bei körperlicher Nähe, auch in Vorbildfunktion, auf eigene Grenzen achten.

3.2 Sprache, Wortwahl und Kleidung

Wir sind uns bewusst, dass Übergriffigkeiten nicht alleine in körperlichen Grenzüberschreitungen liegen. Auch durch Worte und unangemessene Kleidung können grenzübergreifende Situationen entstehen, die wir vermeiden und auf die wir Mitarbeitende aufmerksam machen wollen. Dadurch soll eine wertschätzende Kommunikation und Interaktion in unseren Gruppen gelingen, die auf die Bedürfnisse der Schutzbefohlenen eingeht und sie in ihrer Entwicklung positiv unterstützt.

Das bedeutet konkret:

- Mitarbeitende verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (keine sexuell getönten Kosenamen wie Schätzchen, Mäuschen usw. oder Bemerkungen, keine sexistischen Witze), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen.
- Auch unter den Teilnehmenden, das heißt den Schutzbefohlenen, wird solch eine Interaktion und Kommunikation nicht geduldet.
- Mitarbeitende und auch Teilnehmende achten darauf, dass sie stets angemessene Kleidung tragen, die zu keiner Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt.

3.3 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Medien und soziale Netzwerke können und sollen für die Arbeit in unserer Pfarrei genutzt werden. Dies muss jedoch verantwortungsvoll geschehen. Dazu gehört, dass altersgemäße Medien gewählt werden und das Jugendschutzgesetz beziehungsweise das Persönlichkeitsrecht beachtet wird.

Das bedeutet konkret:

- Während unserer Veranstaltungen ist die Verbreitung von gewaltverherrlichenden, pornographischen oder extremistischen Medien oder Material verboten.
- Wir sind sensibel im Umgang mit Fotos bei Veranstaltungen. Die Mitarbeitenden holen grundsätzlich die Einwilligung der Eltern oder Personensorgeberechtigten und der Kinder und Jugendlichen ein, wenn sie fotografieren oder filmen und diese Bilder für die Pressearbeit der Pfarrei benutzen. Wir nehmen die Schutzbefohlenen und ihre Rechte und Bedürfnisse sehr ernst und erwarten dies auch von allen Teilnehmenden. Niemand darf ungewollt oder in unangemessenen Situationen fotografiert oder gefilmt werden – weder durch die Mitarbeitenden oder durch teilnehmende Personen.
- Mitarbeitende pflegen keine exklusive private Medienkommunikation zu einzelnen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen (z.B. über soziale Netzwerke). Entsprechende Anfragen werden höflich abgelehnt.

3.4 Beachtung der Intimsphäre

Wie in Punkt 3.1 beschrieben, leben unsere Veranstaltungen unter anderem von Nähe, gerade bei Freizeiten und anderen Fahrten, bei denen man auf engem Raum zusammen ist, besonders bei Hin- und Rückfahrt, aber auch z.B. bei schlechtem Wetter. Umso wichtiger ist es, die Intimsphäre von Teilnehmenden, aber auch Betreuern zu achten und zu schützen.

Das bedeutet konkret:

- Die Schlafräume betreten wir nur nach vorherigem Klopfen und nur, wenn es unbedingt nötig erscheint. In den meisten Fällen genügt es, in der Tür stehen zu bleiben.
- Mitarbeitende sowie auch Teilnehmende untereinander schlafen und duschen getrennt, zudem nach Geschlechtern separat.
- In keinem Fall dürfen Teilnehmende aufgefordert werden sich zu entkleiden, auch nicht unter Vorgabe einer angeblichen Notwendigkeit (Zeckenkontrolle).
- sollten medizinische Handlungen notwendig sein, wird professionelle ärztliche Hilfe in Anspruch genommen (z.B. notärztlicher Dienst). In Notfällen ist selbstverständlich Erste Hilfe vor Ort geboten.

3.5 Geschenke und Vergünstigungen

Als Mitarbeitende bemühen wir uns nach Kräften, niemanden zu bevorzugen und somit keine Ungleichheiten entstehen zu lassen. Sollten familiäre oder freundschaftliche Verbindungen zwischen Mitarbeitenden und den Familien der Schutzbefohlenen bestehen, ist es wichtig, dies den anderen Mitarbeitenden gegenüber transparent zu machen. Im privaten Bereich sind Geschenke dann selbstverständlich möglich. Allerdings sind Geschenke der Mitarbeitenden an Schutzbefohlene im Rahmen ihrer Tätigkeit zu unterlassen, denn in keinem Fall dürfen emotionale Abhängigkeiten zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen entstehen. Geschenke einzelner Schutzbefohlener oder deren Angehörige dürfen nur angenommen werden, wenn sie im Team transparent gemacht werden und in diese Richtung keinerlei emotionale oder sonstige Abhängigkeiten entstehen.

3.6.1 Treffen im Pfarreikontext

- *Katechese, Gruppenstunden, Chorproben, sowie alle anderen Treffen mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen, finden nur in den dafür vorgesehenen Räumen bzw. an öffentlichen Orten statt. Diese müssen jederzeit von außen offen zugänglich und wenn möglich, einsehbar sein.*
- *Wir vermeiden wo immer möglich 1:1 Situationen. Sollte es nicht zu vermeiden sein, achten wir darauf, dass die Schutzbefohlenen sich zu jeder Zeit aus der Situation lösen können, bzw. die Tür zu öffnen ist.“*

3.6.2 Veranstaltung mit Übernachtung

Bei Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Dinge zu beachten und zwar:

- Schutzbefohlene und Mitarbeitende übernachten ausschließlich in geschlechtergetrennten Räumen bzw. Zelten und somit in mindestens vier voneinander getrennten Räumen bzw. Zelten.
- Veranstaltungen mit gemischtgeschlechtlichen Gruppen werden von einem ebenfalls gemischtgeschlechtlichen Team begleitet.
- Schutzbefohlene übernachten auf keinen Fall in Privatwohnungen oder in Räumen und Zelten von Mitarbeiter*innen.
- Beim Abholen der Schutzbefohlenen achten wir darauf, dass keiner der Schutzbefohlenen alleine mit einer Betreuungsperson zurückbleibt.

3.7 Disziplinierungsmaßnahmen:

Disziplinierungsmaßnahmen können in unserer Arbeit nötig sein. Wir versuchen jedoch, diese gezielt und durchdacht einzusetzen, sodass die entsprechende Person möglichst durch Einsicht von einem bestimmten Verhalten abgebracht wird und das Gruppengefüge gestärkt wird. Disziplinierungen müssen im direkten Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen, konsequent sein und transparent gemacht werden. Einschüchterung, Willkür, unter Druck setzen, Drohung oder Angst machen u.Ä. sind verboten. Ebenso ist jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug verboten.

3.7.1 Umgang mit Übertretungen innerhalb unseres Verhaltenskodex

Leitung von Menschen und Gruppen ist nicht immer leicht und es kommt bei der besten Vorbereitung auch immer wieder zu Abweichungen und Verletzungen, welche nicht vorhersehbar und planbar waren. Damit der Verhaltenskodex auch praktische Umsetzung findet, muss allen klar sein, dass die Einhaltung auch vom Gruppenverantwortlichen überprüft, bzw. die Nichteinhaltung angesprochen und ggf. sanktioniert wird. Veranstaltungen werden im Hinblick auf den Verhaltenskodex im Team reflektiert. Bei Mehrtagesveranstaltungen wird täglich reflektiert. [Wir verweisen hier auch auf Kapitel 5 „Beschwerdewege“](#), in dem wir genauer beschreiben, was im Falle einer Grenzüberschreitung zu tun ist.

Kommt es zu einer Übertretung, ist es gut und wichtig, die Perspektive einer externen Person hinzu zu nehmen.

Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob die Verletzung sich situationsbedingt ergeben hat oder bewusst herbeigeführt wurde. Ein weiteres Kriterium ist die Schwere der Verletzung des Verhaltenskodex und die Schwere der Bedrohung und Gefährdung der betreuten Personen.

- Leichte Abweichungen, welche sich situationsbedingt ergeben haben und deren Bedeutung und Folgen vernachlässigbar waren, sind in der Reflexion gemeinsam zu behandeln, ohne dass die/der betroffene Mitarbeitende in den Vordergrund gebracht werden muss.
- In anderen Fällen ist das Verhalten der Person schon bei kleinen und mittleren Abweichungen zu korrigieren, indem der Person die Situation bekanntgegeben und eine Handlungsempfehlung vertraulich mitgeteilt wird. Bei mehrfacher Abweichung kann die/der Mitarbeitende die Aufgabe nicht weiter übernehmen. In jeden Fall ist der Vorfall im Nachgang zu besprechen, zu klären und zu dokumentieren.
- Wird eine mittlere bis schwere Abweichung festgestellt, muss direkt die Situation unterbrochen werden. Je nachdem kann die Person den Dienst unter Aufsicht zu Ende führen oder wird direkt freigestellt. Der / die Präventionsbeauftragte(n) ist bzw. sind umgehend zu informieren. Die Situation ist im Nachgang mit Verantwortlichen der Pfarrei und ggf. des Bistums zu besprechen. Entsprechende Maßnahmen sind einzuleiten. Liegt eine Straftat vor, ist gemäß den Richtlinien des Bistum, eine Strafverfolgung einzuleiten.

4 Persönliche Eignung

Grundvoraussetzung, um sich in der Arbeit mit Schutzbefohlenen zu engagieren, ist das Akzeptieren des Verhaltenskodex. Wer dies, aus welchen Gründen auch immer, nicht macht, kann sich auf diesem Feld der Pastoral nicht mit einbringen.

Eine weitere Voraussetzung, die zur Mitarbeit notwendig ist, betrifft die Fähigkeit der Selbstreflexion. Jeder potentielle Mitwirkende in diesem Aufgabenfeld soll die Fähigkeit mitbringen, die eigenen Verhaltensweisen zu reflektieren, sich immer wieder selbstkritisch zu hinterfragen, um letztendlich einen größtmöglichen Schutz für die uns anvertrauten Schutzbefohlenen zu ermöglichen.

Als mitverantwortlich Engagierte, wie auch als Pastoralteam, müssen und haben wir ein besonderes Augenmerk auf jeden Einzelnen, der sich engagiert oder engagieren möchte.

Fallen uns Verhaltensweisen auf, die das ISK konterkarieren, werden diese an den Präventionsbeauftragten der Pfarrei weitergegeben. Dieser wiederum nimmt Kontakt mit dem Betroffenen auf, sicherlich auch nach Absprache und mit Unterstützung der entsprechenden Abteilung im Bischöflichen Ordinariat.

5 Beschwerdewege

Auch wenn wir mit diesem Konzept versuchen, Schutzbefohlene und Mitarbeitende bestmöglich zu schützen, wissen wir, dass es trotzdem möglich ist, mit Grenzübertretungen konfrontiert zu werden. Nicht immer wird hierbei ein/e Präventionsbeauftragte/r bzw. geschulte Fachkraft automatisch zugegen sein, wenn ein Fall auftritt bzw. davon berichtet wird.

Daher ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden wissen, was in solchen Fällen zu tun ist:

- 1.) Ruhe bewahren
- 2.) Maßnahmen zum Opferschutz einleiten (Das Opfer wird vom Täter ferngehalten, es wird ernstgenommen und sein Leid wird anerkannt)
- 3.) Die Situation ruhig und sachlich dokumentieren.
- 4.) Die / der Präventionsbeauftragte wird verständigt.
- 5.) Gemeinsam mit den Präventionsbeauftragten wird das weitere Vorgehen abgestimmt, das beinhaltet auch die Frage, welche Personen (ggf. Eltern, Pfarrer, Beratungsstelle, Jugendamt, Polizei, etc.) und Stellen nun zu verständigen sind.

Neben schwerwiegenden Grenzüberschreitungen, kann es immer wieder auch zu weniger gravierenden, aber unangenehmen Handlungsweisen kommen. Ob nun über Sprache, Gestik oder andere unangebrachte und den Verhaltenskodex brechende Verhaltensweisen. Als Mitarbeitende schauen wir genau hin und bieten ein Angebot an, das an die Bedürfnisse der Schutzbefohlenen angepasst ist. (z.B. Kummerkasten, Vertrauensperson innerhalb oder außerhalb der Gruppe etc.) Hierbei achten wir darauf, dass die über dieses Angebot eingebrachten Anliegen ernstgenommen und aufgegriffen werden.

6 Maßnahmen zur Umsetzung des ISK

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter, die in ihrem Aufgabenfeld mit Schutzbefohlenen in Kontakt kommen, erhalten das vorliegende Schutzkonzept als verpflichtende Grundlage für ihren Dienst. Zusätzlich wird die Selbstverpflichtungserklärung mit der dazugehörigen Handreichung zum Durcharbeiten übergeben. Die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung und das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis müssen dem Präventionsbeauftragten vorgelegt werden. Nur der Präventionsbeauftragte bekommt Einsicht in dieses.

Alle ehrenamtlich und nebenamtlich Mitarbeitenden erhalten das Schutzkonzept als verpflichtende Grundlage für ihren Dienst.¹ Darüber hinaus erhalten sie eine Einführung in dieses, um damit vertraut zu werden.

Die Beantragung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist für die ehrenamtlichen kostenfrei. Hierfür erhalten Sie von der Pfarrei eine Vorlage des Bistums, auf der dies vermerkt ist.

Alle sich im Dienst des Bistums befindlichen Mitarbeitenden (Pastorale wie auch Priester oder Diakone) erhalten das Schutzkonzept als verpflichtende Grundlage für ihren Dienst in der Pfarrei.²

7 Qualitätsmanagement

Es ist uns ein Anliegen, öffentlich in der Gemeinde über den aktuellen Stand der Entwicklungen des großen und wichtigen Bereichs der „Prävention“ zu informieren. Aus diesem Grund wird der/die Präventionsbeauftragte zusammen mit den geschulten Fachkräften mindestens einmal jährlich einen Informationsabend für Alle in der Pfarrei anbieten. Des Weiteren arbeiten wir daran, Interessenten an der Mitarbeit, falls sie noch keine Präventionsschulung besucht haben, an Präventionsschulungen oder Fortbildungen des Bistums bzw. des Bezirks zu verweisen und den Kontakt dorthin herzustellen.

Das ISK wird jährlich vom Präventionsbeauftragten und den geschulten Fachkräften überprüft und aktualisiert. Es soll auch eine regelmäßige Vergewisserung stattfinden, ob das ISK noch zu den Angeboten der Gruppen passt.

Der/Die Präventionsbeauftragte fordert nach aktuellem Stand alle fünf Jahre die Führungszeugnisse der Mitarbeitenden ein. Die Einsichten in die erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse und die Freigabe zum Dienst mit Schutzbefohlenen werden in einem Dokument zusammen mit den Kontaktdaten vom Präventionsbeauftragten dokumentiert. Personen, für welche ein entsprechender Nachweis nicht vorgelegt werden kann oder deren Nachweis abgelaufen ist, müssen aus der Aufstellung entfernt werden. Über diese Kontaktdaten werden die entsprechenden Personen auch über eine Aktualisierung des ISK informiert. Die Gruppenverantwortlichen teilen dem Präventionsbeauftragten mit, wenn neue ehrenamtliche Mitarbeitende zur Gruppe stoßen.

¹ Bei den nebenamtlich Mitarbeitenden wird die Selbstverpflichtungserklärung und das erweiterte polizeiliches Führungszeugnis dem Rentamt vorgelegt.

² Die Selbstverpflichtungserklärung sowie das erweiterte polizeiliches Führungszeugnis wird nach Aufforderung dem Dezernat Personal/dem Generalvikar im Bistum Limburg vorgelegt.

Am Anfang eines jeden Projektes, wie die Kommunionvorbereitung, werden in der ersten Infoveranstaltung die mitarbeitenden Personen unterwiesen. Die Teilnahme ist in einer Anwesenheitsliste zu bestätigen und in das Dokument zur Erfassung der erweiterten Führungszeugnisse eingetragen. Nachrücker sind entsprechend vor der Aufgabenübernahme zu schulen.

Der Präventionsbeauftragte unserer Pfarrei ist:

Gemeindereferentin Dorothee Dörschel

Telefon: 02624/94342-27

E-Mail: d.doerschel@kath-kirche-kannenbaeckerland.de

Geschulte Fachkräfte sind:

Pastoralreferentin Anja Scherer

Sophie Bourger

Bistumsverantwortliche:

Stephan Menne: Telefon 06431- 295 180

Silke Arnold: Telefon 06431-295 315

Hotline Prävention vor sexualisierter Gewalt (24-Stunden besetzt): 0151 / 175 42 390

Menschen, die Opfer von sexuellem Missbrauch geworden sind oder auch Eltern von Opfern, können sich direkt an die beauftragten Ansprechpersonen wenden. Diese sind:

Hans-Georg Dahl, Telefon: 0172 3005578,

Dr. Ursula Rieke, Telefon: 0175 4891039

Dr. Walter Pietsch, Telefon: 0175 6322112