

präventi  n
im bistum trier

Arbeitshilfe

**Umsetzung eines
Schutzkonzeptes
in Pfarreien
im Bistum Trier**



BISTUM
TRIER

Diese Handreichung enthält Hinweise zu Grundlagen und dem vorgesehenen Prozess zur Erarbeitung von institutionellen Schutzkonzepten für die pfarrliche Ebene bis Sommer 2022. Zudem enthält sie Arbeitshilfen für die einzelnen Bausteine des Schutzkonzeptes. Die Materialien sind dabei im Sinne eines Rahmenschutzkonzeptes zu verstehen. Sie zeigen, welche verbindlichen Elemente es geben muss und geben Hinweise, wie diese gestaltet werden können. Das konkrete Schutzkonzept kann daran orientiert erarbeitet werden.

Vorwort

Wir stehen in einer Zeit eines tiefgreifenden kirchlichen Umbruchs. Das gilt nicht nur für unser Bistum Trier. Das gilt für die Kirche in ganz Deutschland und letztlich weltweit. Unsere Diözesansynode von 2013 bis 2016 hat dazu Antworten und Perspektiven formuliert, die angenommen und verwirklicht werden wollen. Die Covid-19-Pandemie verstärkt seit dem Jahr 2020 den Veränderungsprozess auf ihre Weise.

Eine besonders einschneidende Erfahrung des letzten Jahrzehnts ist die Erschütterung, die die Aufdeckung zahlreicher Fälle von sexueller Gewalt im Raum der Kirche und damit auch in unserem Bistum ausgelöst hat. Diese Erschütterung hält an. Denn der Prozess der individuellen und institutionellen Aufarbeitung des Kindern und Jugendlichen zugefügten Unrechts und ganz besonders die Zeugnisse der Betroffenen lassen immer neue Dimensionen der Problematik erkennen. Dazu gehört auch die bittere Einsicht, dass die Institution Kirche in ihren Verantwortungsträgern wie auch das Lebensumfeld der Kinder und Jugendlichen allzu oft keinen Schutz und keine Hilfe boten. Man wollte das Unrecht nicht sehen, stellte den guten Ruf der Kirche über den Schutz der Kinder, scheute sich vor absehbaren Konflikten in den Gemeinden. Die Konsequenz aus dieser späten Einsicht ist ein

anhaltender Vertrauensverlust gegenüber der Kirche, von der man erwartet, dass Menschen, die sich ihr anvertrauen – zumal Kinder, Jugendliche und Schutzbedürftige – einen

sicheren Raum vorfinden, in dem gemeinschaftlich die frohe Botschaft des Evangeliums Jesu Christi erlebbar wird.

Das Ziel einer stärker diakonischen und missionarischen Kirche, das der Synode vorschwebt, werden wir nur erreichen, wenn wir auf das Zeugnis der Betroffenen hören, wenn wir eine hohe Achtsamkeit für diejenigen haben, die besonders verletzlich und schutzbedürftig sind und wenn wir uns von der Botschaft Jesu Christi

immer wieder neu herausfordern lassen. Die Auseinandersetzung mit der Problematik der

„Man wollte das Unrecht nicht sehen, stellte den guten Ruf der Kirche über den Schutz der Kinder, scheute sich vor absehbaren Konflikten in den Gemeinden.“



sexualisierten Gewalt und alle Anstrengungen, diese zu verhindern, ist nicht eine Aufgabe, die zu vielem anderen noch „zusätzlich“ hinzu kommt. Vielmehr kann diese Auseinandersetzung auf ihre Weise dazu beitragen, authentischer Kirche Jesu zu sein, der die Friedfertigen seligepriesen (Mt 5,5-9) und sich mit den Kindern und Hilfebedürftigen identifiziert hat (vgl. Mk 9,37 / Mt 25,31-46).

Mir ist sehr bewusst, dass in vielen Gemeinden unseres Bistums bereits konkrete Schritte der Prävention durch entsprechende Schulungen

oder das Einholen des erweiterten Führungszeugnisses umgesetzt werden. Die überarbeitete Präventionsordnung der Bischofskonferenz, in deren Erstellung die Erschütterung durch die kriminellen Taten der Vergangenheit, das respektvolle Hören auf das Zeugnis der Betroffenen sowie die Expertise unabhängiger Fachberatung eingeflossen sind, gibt Hinweise, welche Bausteine künftig nötig sind, um wirksame Schutzkonzepte zu etablieren. Die diözesanen Ausführungsbestimmungen, die

im Sommer 2021 veröffentlicht wurden, zeigen den Weg und die Hilfen auf, die das Bistum bereitstellt. Für die konkreten Schritte vor Ort in unseren Pfarreien ist klar: Die Pfarrer stehen aufgrund ihrer Leitungsverantwortung hier besonders in der Pflicht. Aber der Auftrag, wirksame Schutzkonzepte einzuführen, gelingt nur,

wenn sich Katholikinnen und Katholiken in den Gemeinden für die Prävention gewinnen lassen. Denn ein Kennzeichen der Kultur des achtsamen Miteinanders, die wir in unseren Gemeinden und Gemeinschaften praktizieren wollen, muss von dem Willen getragen sein, möglichst viele einzubeziehen.

All denen, die an der Erstellung der vorliegenden Handreichung mitgewirkt haben, sage ich

einen aufrichtigen Dank! Für die konkrete Ausarbeitung der Schutzkonzepte vor Ort wünsche ich bereichernde Gespräche und wirkungsvolle Ergebnisse.

Bischof Dr. Stephan Ackermann

+ 

„Aber der Auftrag, wirksame Schutzkonzepte einzuführen, gelingt nur, wenn sich Katholikinnen und Katholiken in den Gemeinden für die Prävention gewinnen lassen.“

Einführung der Präventionsbeauftragten

Das zentrale Ziel der Präventionsarbeit im Bistum Trier ist es, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor Gewalt und speziell vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Prävention sexualisierter Gewalt erfordert ein Umdenken, wie die bisherigen Aufarbeitungsberichte bereits gezeigt haben. Dieser Herausforderung müssen wir uns auch im Bistum Trier stellen. Denn Kinder, Jugendliche und weitere Schutzbedürftige werden durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und viele ehrenamtlich Tätige begleitet. Sie sind anvertraut worden und vertrauen sich an. Daraus folgt eine große Verantwortung dafür, dass sie körperlich, seelisch und geistlich sicher leben und aufwachsen. Und dort, wo sie Unterstützung brauchen, mit kompetenter Hilfe rechnen können.

Dazu bedarf es einer gemeinsamen Vorgehensweise von Gleichgesinnten, damit Verhalten aus Haltung erwächst. Es geht um eine Verwurzelung von Prävention im Leben der Pfarrei. Im Zusammenspiel der handelnden Menschen mit den verschiedenen Bausteinen

des Schutzkonzepts kann die von der Präventionsordnung vorgegebene Kultur des achtsameren Miteinanders sich entwickeln.

Die Fachstelle Prävention des Bistums soll die Pfarreien bei diesem Prozess unterstützen. Die hier vorgelegte Handreichung ist Teil dieser Unterstützung. Ein weiteres Element ist die Fachberatung, die über die Fachstelle angefordert werden kann.

Der kommende Prozess, der im Regelfall im Sommer 2022 abgeschlossen sein soll, erfordert eine Kraftanstrengung. Er läuft parallel zu vielen anderen Veränderungen. Aber die Vielzahl

von Menschen in unseren Pfarreien, die zutiefst hinter Prävention stehen und die Schritte, die in den letzten Jahren bereits in vielen Pfarreien auf den Weg gebracht wurden, zeigen das Potenzial auf, aufgrund dessen das möglich ist.

„Eine Kultur der Achtsamkeit bedeutet, die eigenen Grenzen und die des jeweils Anderen unbedingt zu respektieren und einzuhalten.“

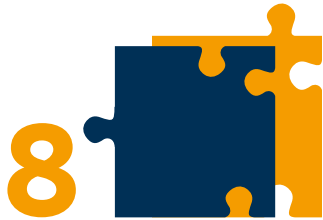


Präventionsbeauftragte des Bistums Trier:

Angela Dietrich, Dipl.- Psychologin

Dr. Andreas Zimmer, Dipl.-Theologe, Dipl.-Pädagoge

Inhalt



8

**Überblick zum
Pfarrlichen
Schutzkonzept:
der "Bauplan"**

11

**Achtsamkeit –
Grundhaltung von Wert-
schätzung und Respekt**

13

Eine Frage der Verantwortung

- Die synodalen Perspektivwechsel als Leitfaden des Prozesses **14**
- Schutzkonzeptentwicklung **14**
- Schutzkonzeptentwicklung und weitere Veränderungsprozesse der Erarbeitung **15**
- Besondere Verantwortung des Pfarrers beim Prozess **15**
- Verantwortung der geschulten Fachkräfte für die pfarrliche Ebene beim Prozess der Erarbeitung **16**
- Gemeinsam auszuübende Verantwortung **16**
- Partizipation von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen **17**



19



**Der Weg zum Schutzkonzept
in der Pfarrei**

21

Erläuterungen zu den einzelnen Prozessschritten

- Schritt 1** → Vorbereitung **22**
- Schritt 2** → Information **22**
- Schritt 3** → Arbeitsgruppe "Pfarrliches Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt" **24**
- Schritt 4** → Erarbeitung Schutzkonzept
Risiko- und Potenzialanalyse **26**
28
- Schritt 5** → Das Pfarrliche Schutzkonzept wird geprüft
und in Kraft gesetzt. **30**

Wo wollen wir hin?

Wo dürfen wir hin?



Wie erfahren wir,
was passiert?

31



Zum Nachschlagen: Die Bausteine im Einzelnen

① Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung	32
Personalauswahl	32
Personalentwicklung	34
② Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung	35
③ Beratungs- und Beschwerdewege	43
④ Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen	47
⑤ Qualitätsmanagement	48
⑥ Interventionsplan und Nachsorge	51
Pflichten des Pfarrers	52

53

Materialien

Risikoanalyse	54
Verhaltenskodex	59
Beratungs- und Beschwerdewege	60
Konfrontationsübung	61
① – ⑤ Schutzkonzept To-Do-Liste	63
① – ③ Schutzkonzept Checkliste	69
Interventionsverfahren	75



Überblick zum Pfarrlichen Schutzkonzept



Ein Pfarrliches Schutzkonzept zu erstellen bedeutet, ein Bündel ineinandergreifender Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Diese ziehen sich durch alle Handlungsebenen und Bereiche des pfarrlichen Alltags. Im hier abgebildeten Schema ist dies mit der Darstellung als Puzzleteile verdeutlicht. Das Schema zeigt im Überblick, um welche Maßnahmen (orange hinterlegt) es geht. Welches Fundament dies hat und dass dies unter dem Dach der Kultur der Achtsamkeit erfolgt (dunkelblau). Und dass Risiko- und Potenzialanalyse und Partizipation nötig sind, einmal, um den Prozess auf den Weg zu bringen, aber dann auch, um ihn fortgesetzt mit Leben zu füllen (blau).

So wird deutlich, dass erst das Zusammenspiel der "Puzzleteile" des pfarrlichen Schutzkonzeptes Wirkung erzielt. Und dass Ansätze in das künftige Schutzkonzept Ihrer Pfarrei einfließen können, mit denen Sie Prävention bereits jetzt umsetzen.

Wichtig ist, das Schutzkonzept allen Haupt- und Ehrenamtlichen in der Pfarrei / Pfarreiengemeinschaft und den Gemeindemitgliedern bekannt zu machen. Eine klare Haltung zu präventiven Maßnahmen und zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss sichtbar sein und ein entsprechendes Verhalten trainiert werden.



Erläuterung der Bausteine:

1

Personalauswahl und -entwicklung

Personalauswahl und -entwicklung sind aus gutem Grund der erste Baustein. Es geht darum, welche Menschen Verantwortung in der Pfarrei übernehmen dürfen. Denn ihnen wird Macht anvertraut zum Wohl von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Sie müssen daher fachlich und persönlich kompetent sein.

Dafür ist es nötig, auszuwählen, wer diese Verantwortung übernehmen soll, diese Menschen zu qualifizieren (alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen sollen deshalb im Bereich Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult werden) und sie zu begleiten, um miteinander auf Kurs zu bleiben, wenn es um die Kultur des achtsameren Miteinanders geht.

2

Verhaltenskodex

Damit Prävention wirksam werden kann, ist es notwendig, so zu handeln, wie es den Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen dient.

In einem Verhaltenskodex werden dafür die Regeln definiert, die z. B. hinsichtlich des professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz in der Pfarrei als verbindlich gelten. Dies schafft eine verlässliche Basis, die veröffentlicht wird und so auch in Erinnerung bleibt und eingefordert werden kann.

3

Beratungs- und Beschwerdewege

Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen soll klar sein, an wen sie sich wenden können, wenn ihnen selbst etwas widerfährt oder sie eine Situation beobachten, bei der ihnen unwohl ist. Beratungs- und Beschwerdewege signalisieren: Bei uns findest du / finden Sie ein offenes und interessiertes Ohr. Hier ist die Verbindung zu Baustein 6 zu klären: Was kann man tun, um eine Intervention zu veranlassen.

4

Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

Konkrete Regeln, die sich im Alltag aus dem Verhaltenskodex für Aktionen der Pfarrei, vom Pfarrfest bis zum Ferienlager oder von der Erstkommunionvorbereitung bis zu den Gruppenstunden oder Messdienertreffen gelten, können gesetzt werden, um Orientierung zu geben. Dazu kann auch gehören, in pfarrlichen Gebäuden eine Hausordnung vorzugeben. Diese Vorgaben sind die Leitplanken des Miteinanders, deren Einhaltung eingefordert werden kann!

5

Qualitätsmanagement

Der Begriff ist auf den ersten Blick sperrig, meint aber etwas sehr einfaches: Ein Schutzkonzept braucht ständig Wartung. Es muss lebendig gehalten, überprüft, verbessert und entwickelt werden. Und dafür braucht es Menschen, die sich darum kümmern.

6

Interventionsplan und Nachsorge

Wie es zum Brandschutz dazu gehört, dass es einen Plan für den Ernstfall gibt, so gehört auch bei der Prävention sexualisierter Gewalt dazu, dass geklärt wird, wie vorgegangen wird, wenn ein Verdacht entsteht oder ein Übergriff verübt wird. Und dafür zu sorgen, dass Betroffenen schnell geholfen wird (denn schnelle Hilfe kann Langzeitschäden verhindern). Dazu gehört anschließend die Nachsorge, um Lehren aus solchen Ereignissen zu ziehen. Und dass alle in der Pfarrei begleitet werden, um die mit einem solchen Vorgang immer verbundene Erschütterung und Irritation bearbeiten zu können. Nur so können Mitarbeitende handlungsfähig zum Wohl der Anvertrauten bleiben.

Achtsamkeit

Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt



Achtsamkeit – Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt

Das Schutzkonzept soll dazu beitragen, dass eine Kultur der Achtsamkeit entsteht. Mehr Achtsamkeit hilft, eine sichere Umgebung für Kinder und Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aufzubauen. Und feinfühlig dafür zu werden, wie die Rechte von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet werden können. Und wie Ihnen Partizipation ermöglicht wird. Dies beginnt damit, dass Mitarbeitende – ehrenamtliche und hauptberufliche – sich der Macht bewusst sind, die ihnen anvertraut wurde, und sie reflektieren. Prävention setzt auf Mitarbeitende, die ihre Macht nutzen um grenzachtenden Schutz, Selbstbestimmung, Partizipation und Inklusion zu ermöglichen. Dafür braucht es einen vorurteilsbewussten und diskriminierungskritischen Blick.

Die Arbeitshilfe der Deutschen Bischofskonferenz "Aufklärung und Vorbeugung" (Arbeitshilfe Nr. 246 (3., verbesserte Auflage, Bonn 2014) führt aus, dass eine Kultur der Achtsamkeit aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln besteht. Diese Kultur wird getragen von Fachwissen und einer Feedbackkultur. Es geht um ein anderes Handeln: Hinsehen und nicht wegschauen, handlungsfähig sein und Zivilcourage zeigen und fördern. Im Sinne einer Qualitätsentwicklung sollen neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam gelebt werden.

Eine Kultur der Achtsamkeit beginnt damit, aufmerksamer mit sich selbst umzugehen – mit den eigenen Gefühlen, mit Ideen und Kritik, mit Transparenz und Zusammenarbeit. Hier sollte im Sinne der Selbstachtsamkeit auch auf eigene Grenzen geachtet werden.

Der Blick auf sich selbst und die eigenen Gefühle sind wichtig, um kritische Impulse zuzulassen und im eigenen Handeln Transparenz und Partizipation umzusetzen.

Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene müssen die durch diese Haltung begründete Kultur und ein dementsprechendes Verhalten überall dort spüren und erleben können, wo sie uns in den Pfarreien, Einrichtungen, Schulen, Verbänden und Gruppierungen unseres Bistums begegnen. Sie müssen die Gewissheit haben, dass sie ernstgenommen werden, offen sprechen dürfen und bei Problemen Hilfe erwarten können.

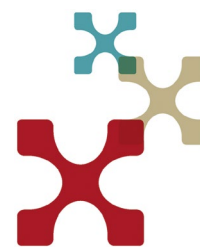
Eine solche Kultur der Achtsamkeit zu entwickeln ist auch ein Prozess, der in die Tiefe führt. Er beginnt bei uns selbst und bringt uns mit unserem inneren Gespür in Kontakt. Als spiritueller Weg, der uns in Gott verwurzelt, eröffnet er die Chance, freimütig von innen heraus zu handeln zum Wohl der Anvertrauten. Um diesen Weg gehen zu können, braucht es Menschen, die mit anderen Menschen eine Gemeinschaft bilden, sich gegenseitig über die eigenen Wurzeln austauschen und gemeinsam ihre Kultur der Achtsamkeit weiterentwickeln.

In diesem Prozess werden Grundfragen des Glaubens berührt. Daher sind Prävention insgesamt und besonders die Präventions Schulungen stets vom pastoralen Konzept und insbesondere vom Bereich der Katechese her zu denken. Sich mit Prävention zu beschäftigen leistet dann einen Beitrag zur Gemeindeentwicklung in der Pfarrei / Pfarreiengemeinschaft.

Eine Frage der Verantwortung



Die synodalen Perspektivwechsel als Leitfaden des Prozesses Schutz- konzeptentwicklung



Bischof Dr. Stephan Ackermann hat in seinem Pastoral Schreiben vom 24. Februar 2021 den verbindlichen Rahmen für die anstehenden Veränderungsschritte im Bistum Trier abgesteckt. Im Sinne der Synode ist Prävention auf der pfarrlichen Ebene Teil der diakonischen

Kirchenentwicklung. Mit den von der Synode des Bistums formulierten Perspektivwechseln sind Wegweiser aufgestellt, die auch beim Prozess der Entwicklung eines Pfarrlichen Schutzkonzeptes helfen:

1

Vom Einzelnen her denken: Für den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung heißt das, es geht darum, von den je einzigartigen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen in der konkreten Pfarrei her zu denken. Und das geht nur, wenn man mit diesen ins Gespräch geht und sie selbst befragt.

2

Charismen vor Aufgaben in den Blick nehmen: Für den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung heißt das, den Reichtum haupt- und ehrenamtlichen Engagements zu heben und einzubinden. Und ebenso die eigenen Grenzen realistisch einzuschätzen.

3

Weite Pastorale Räume einrichten und netzwerkartige Kooperationsformen verankern: Für den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung heißt das, die Pfarrei nach innen als Netzwerk zu sehen, das gemeinsam auf dem Weg ist. Und nach außen offen zu sein und sich mit anderen

gesellschaftlichen Akteuren und Fachstellen zu verbinden. Z. B. mit der Polizei, caritativen Einrichtungen, Beratungsdiensten oder Initiativen. Oder hinsichtlich Schulungen und Erfahrungsaustausch oder Kooperation mit anderen Pfarreien im Pastoralen Raum.

4

Das synodale Prinzip bistumsweit leben: Sicherlich der anspruchsvollste Wegweiser der Synode. Für den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung bedeutet das, man sollte schon im Prozess der Erarbeitung dafür sorgen, dass erlebbar wird, dass Ideen, Sorgen, Skepsis und Ärger, Begeisterung der Menschen, die mitarbeiten wollen, gehört wird und in dieses gemeinsame Projekt einfließen kann. Damit geht es hier um Gemeindeentwicklung der Pfarrei, um Partizipation und Empowerment.

Schutzkonzeptentwicklung und weitere Veränderungsprozesse

Sechzehn Pastorale Räume werden 2022 errichtet. Die anderen 19 folgen 2023. 37 Pfarreiengemeinschaften sind in der Anhörungsphase, um 2022 zu fusionieren. Die weiteren Fusionen werden dann in den kommenden Jahren bis 2025 stattfinden.

Die Entwicklung eines Schutzkonzeptes gehört hier zu den wesentlichen inhaltlichen Aufgaben der pfarrlichen Ebene. Denn in der aktuellen Krise des Vertrauens in unsere Bistumskirche ist der Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit, in der der Schutz des Lebens als Auftrag Gottes an seiner Schöpfung an ers-

ter Stelle steht, mehr denn je pastorale Notwendigkeit. Mit Prävention wird eine Idee des Miteinanders transportiert, die das pastorale Handeln durchwirken soll. Das Schutzkonzept ist daher nicht etwas Neues, was „neben“ einer unveränderten Praxis der Pastoral errichtet wird. Sondern ein Querschnittsthema. So etwas ist immer schwierig neu einzutragen, es geht aber am besten, wenn sowieso „umgebaut“ wird.

Besondere Verantwortung des Pfarrers beim Prozess der Erarbeitung

Entsprechend der Hinweise des Vatikans zur Stellung der Pfarrer liegt Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung des Pfarrlichen Schutzkonzeptes beim Pfarrer der jeweiligen Pfarrei.

Der Auftakt besteht darin, die Initiative für den Beginn des Erarbeitungsprozesses zu ergreifen. Und dafür zu sorgen, dass Aktivitäten und Kommunikation koordiniert werden und schließlich die Umsetzung zu gewährleisten.

Um den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung bewältigen zu können, hilft es, einer Empfehlung zu folgen, die der Unabhängige

Beauftragte der Bundesregierung gibt. Wer in Verantwortung steht, sollte andere gewinnen, die den Prozess mittragen: „Wichtig ist ..., dass die Leitung nicht allein die treibende Kraft bleibt, sondern dass es ihr frühzeitig gelingt, die Mitarbeitenden zu motivieren und die identitätsstiftende Kraft von Prävention zu nutzen.“ (Arbeitsstab UBSKM o. S.)

Daher sollte vorab für den Prozess geklärt werden, wer für die pfarrliche Ebene (oder nach Absprache jetzt im Dekanat oder künftig im Pastoralen Raum) koordinierend bei der Schutzkonzeptentwicklung mitarbeitet.

Verantwortung der geschulten Fachkräfte für die pfarrliche Ebene beim Prozess der Erarbeitung

In den zum 8. Juli 2021 veröffentlichten Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung ist geregelt:

1.8.2 Geschulte Personen für Prävention für die pfarrliche Ebene:

Der Bischof beauftragt geeignete Personen als geschulte Personen im Sinne von Ziffer 3.5 PräVO für eine Pfarrei oder für den Zusammenschluss mehrerer Pfarreien zu wirken. Diese werden von der Fachstelle Prävention geschult. Auf Grundlage ihrer bischöflichen Beauftragung ist es ihre Aufgabe, die Umsetzung von Prävention sexualisierter Gewalt in den Pfarreien zu sichern, zu unterstützen und deren Weiterentwicklung anzuregen.

Wer auf Hinweis des Pfarrers oder nach Absprache jetzt im Dekanat und künftig im Pastoralen Raum Mitverantwortung für die Koordination des Erarbeitungsprozesses übernimmt, wird nicht automatisch später diesen Auftrag erhalten. Es ist aber eine Möglichkeit, sich jetzt einzusetzen und zu erproben, ob man für diese Aufgabe geeignet ist. Zudem ist es sinnvoll, bei der Benennung schon jetzt zu berücksichtigen, ob für den Zusammenschluss mehrerer Pfarreien (z. B. in Hinblick auf eine künftig fusionierte Pfarrei oder sogar für den Pastoralen Raum) jemandem diese Aufgabe übertragen werden soll.

Gemeinsam ausübende Verantwortung

Im Kapitel zum Prozess wird beschrieben, dass eine Arbeitsgruppe installiert werden soll, um den Prozess der Schutzkonzeptentwicklung zu leisten.

Partizipation von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

**„Schutzkonzepte sind letztlich nur dann wirklich alltagstauglich, wenn sie mit denen besprochen werden, an die sie sich richten.“
(Abschlussbericht des Runden Tisches)**

Beteiligung ist ein weiteres Element gemeinsamer Verantwortung. Bei der Entwicklung und Durchführung von präventiven Maßnahmen, Verfahren und Angeboten ist es wichtig, alle, insbesondere aber die Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen selbst zu beteiligen. Um diese Beteiligung im Rahmen der Erstellung des Schutzkonzeptes zu fördern, ist es der erste Schritt, altersgerecht, geschlechtsspezifisch und entsprechend ihrer Möglichkeiten zu informieren. Altersangemessene und situationsbezogene Beteiligungsformen bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes sollen ihnen dann im zweiten Schritt den Zugang zu ihren Rechten erleichtern und tragen dazu bei, ihre Position zu stärken.

Partizipation von Kindern und Jugendlichen ist aber vor allem deshalb ein wesentlicher Bestandteil eines gelungenen Schutzkonzeptes, weil Minderjährige selbst auf Aspekte hinweisen und Wahrnehmungen einbringen können, die Erwachsene so nicht (mehr) im Blick haben. Ein Beispiel wäre das Feld neuer sozialer Medien als digitaler Raum von Gefährdung aber auch von Schutz und Hilfesuche. Hier fehlt Erwachsenen das Insiderwissen der Minderjährigen. Daher gilt: Nie vergessen: Wenn die Perspektive von Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachse-

nen fehlt, bleibt jedes Konzept bei aller Anstrengung lückenhaft und fehleranfällig.

Schon während des Entstehungsprozesses eines Schutzkonzeptes ist es daher nötig, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu informieren und sie mit einzubinden. Und sie zu ermutigen, eigene Vorschläge einzubringen oder Maßnahmen zu hinterfragen. Ihre Einbeziehung signalisiert ihnen zudem, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt und die Unterstützung für diejenigen, die davon betroffen sind, in ihrer Pfarrei einen wichtigen Stellenwert hat.

Wie kann das gehen?

- **Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden bereits zu Beginn der Entwicklung eines Schutzkonzeptes im Rahmen einer Risikoanalyse befragt, welche Gefährdungen und welche Hilfen sie selbst wahrnehmen.**
- **Bei allen zentralen Entscheidungen sollen sie gehört werden.**
- **Durch Projekttag und Workshops soll das Thema z. B. mit den Kindern und Jugendlichen bearbeitet werden und das Selbstbewusstsein gestärkt werden.**
- **Zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt gibt es viele Medien, die die Problematik verständlich und altersgerecht erklären. Infomaterial soll für Kinder und Jugendliche und alle anderen in der Pfarrei zugänglich sein.**

Der Weg zum Schutzkonzept in der Pfarrei



Die fünf Schritte der Schutzkonzeptentwicklung

Ob ein Schutzkonzept maßgeschneidert auf die pfarrliche Ebene passt und leistet, was es soll, hat viel mit dem Weg zu tun, auf dem es erarbeitet wird. Denn was man gemeinsam entwickelt und auf den Weg gebracht hat, was sozusagen eigener Hände Arbeit ist, in die Mühe und Ideen und Leidenschaft eingeflossen ist, das gewinnt den Charakter eines gemeinsamen Manifestes, dessen Geist ansteckend wirken kann.

1 Vorarbeiten

Bildung eines Tandems, das den weiteren Prozess in der Pfarrei steuert und zusammenstellt, was zu tun ist.

2 Information

Alle Hauptamtlichen, Gremien, und Pfarrangehörigen werden informiert.

3 Arbeitsgruppe

Eine Arbeitsgruppe "Pfarrliches Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt" wird gebildet – für jede Pfarrei oder gemeinsame für mehrere Pfarreien.

4 Partizipative Erarbeitung

Die Arbeitsgruppe erarbeitet auf der Grundlage der Handreichung partizipativ mit Fachberatung das Pfarrliche Schutzkonzept und die vorgesehenen Umsetzungsschritte.

5 Veröffentlichung

Das Pfarrliche Schutzkonzept wird von der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt geprüft und dann ggfs. mit Änderungen durch den Vertreter des Rechtsträgers Kirchengemeinde in Kraft gesetzt. Der Bischof wird darüber offiziell informiert, ebenso die pfarrliche Öffentlichkeit.



Erläuterungen zu den einzelnen Prozessschritten



Durchgehend gilt:

Über die jeweiligen Arbeitsschritte sind die Akteure und Einrichtungen in der Pfarrei und alle Katholikinnen und Katholiken regelmäßig zu informieren. Dazu gehört, zu klären, wie Anregungen, Kritik und Ideen eingebracht werden können – und diese sichtbar und transparent zu berücksichtigen oder begründet abzulehnen.

Schritt 1

Vorbereitung

Der Prozess und insbesondere auch die Umsetzung benötigt personelle Ressourcen und darüber hinaus geeignete Instrumente der Qualitätssicherung. Daher empfiehlt sich folgende Vorbereitung:

Es sollte jeweils ein Tandem gebildet werden, das den Prozess steuert. Ehrenamtliche sollten dafür gewonnen werden, mitzuarbeiten.

Es wird im Vorfeld zusammengestellt, ob und wenn ja welche Elemente von Schutzkonzepten bereits erarbeitet wurden (z. B. im Bereich Schulungen oder beim Einholen von erweiterten Führungszeugnissen). Dadurch ergibt sich, was noch zu tun ist.

Nutzen Sie die flächendeckend im Bistum installierte Unterstützung. Dazu gehört die Fachberatung, für die an den örtlichen Lebensberatungsstellen Fachberaterinnen und Fachberater zur Verfügung stehen. Fachexpertise der Fachstellen für Jugend, gerade für den Bereich der Schulungen und der Konzepte für kirchliche Jugendarbeit.

Es wird im Sinne der Netzwerkkoope-ration geprüft, wer darüber hinaus einbezogen werden könnte (z. B. Kita gGmbH, andere katholische Träger im caritativen Bereich).

Alle Hauptamtlichen, Gremien, Zugehörigen werden informiert.

Hierfür wird ein Muster-Kommunikationsplan erarbeitet. Darin wird geplant: Wer wird wie von wem wann informiert? Hier klärt sich bereits, in welchen Bereichen mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zusammengearbeitet wird (z. B. Sakramentenkatechese, pfarrliche Jugendarbeit, Ferienmaßnahmen, Kinder- und Jugendchöre, Krankenbesuchsdienste usw.) Information ist dabei von Anfang an mehr als nur Sachinformation. Es geht darum, dass verstanden wird, worum es geht und für dieses Anliegen gewonnen

wird. Es geht darum, einzuladen, dass viele mitdenken und viele Blickrichtungen einbezogen werden. Und das aus einem Grund: Es gilt möglichst viele blinde Flecken zu entdecken, die ansonsten ungesehen bleiben und als "schlafendes Problem" später zur Stolperfalle werden. Das ist die bittere Erfahrung aus der sexualisierten Gewalt, die in der Vergangenheit verübt wurde.

Dazu gehört auch: Wie kann im Sinne interner Vernetzung (z. B. mit Gruppen verbandlicher Jugendarbeit im Raum der Pfarrei, Einrichtungen von Lebensberatung oder Caritas)

Ein besonderer Hinweis:

Beteiligung von Betroffenen: Nach allen vorliegenden Informationen ist davon auszugehen, dass in jeder Pfarrei Menschen leben, die im Laufe ihrer Biografie sexualisierte Gewalt erlebt haben. Nicht unbedingt durch kirchliche Mitarbeitende oder Kleriker, sondern vielleicht in der Familie, durch Gleichaltrige, auf der Flucht, in Zeiten des Krieges, im Sport, in der Schule usw. Diese Menschen einzubeziehen ist für den Prozess ein großer Gewinn. Denn damit fließen Erfahrungen sozusagen aus erster Hand ein. Aber das muss auf eine Weise geschehen, dass dies auch für die Betroffenen ein Gewinn ist. Dass es ihnen im besten Fall hilft, entweder aufgrund eines durchlaufenen

Heilungsprozesses dafür zu sorgen, dass sich nicht wiederholt, was ihnen angetan wurde oder dass sie sogar in ihrer Heilung unterstützt werden. Wo dies nicht der Fall ist, wo es die Kräfte übersteigt, ist das ohne Frage zu akzeptieren. Auch wenn jemand als Betroffene/r mitarbeiten will, ohne dass die anderen davon erfahren.

Als Pfarrer haben Sie die Verantwortung dafür, dass die Kontrolle im Prozess bei den Betroffenen bleibt. Wenn diese erneut entgleiten würde, dann rührt das an die vielleicht nicht verheilte Wunde, dass die Kontrolle aktiv von Täterinnen und Tätern genommen wurde. Hier gilt: Das soll und darf nie wieder geschehen.

informiert werden? Gibt es im Sinne externer Vernetzung Stellen, von deren Erfahrungen man profitieren kann (z. B. Polizei, Jugendamt, Einrichtungen anderer Träger?)

Der Pfarrer kann dies unterstützen, indem er von Anfang an ein Klima des offenen Wortes fördert. Zu verdeutlichen, dass Kritik Wertschätzung ist. Und zeigen, dass dem immer lebendigen Wunsch nach Harmonie im Miteinander am meisten gedient ist, wenn man offen diskutiert.

Was alle tun können: zuhören, mitreden, um der Sache willen mitstreiten, mitmotivieren, ihre Sicht einbringen, respektvoll miteinander umgehen.

Wichtig ist es, den Prozess als ständigen Kommunikationsprozess zu begreifen und immer wieder zwischendurch über den Stand zu informieren.

Schritt 3

Arbeitsgruppe "Pfarrliches Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt"

Die Gruppe sollte mindestens 6 bis 8 Personen umfassen. Wenn die Arbeitsgruppe größer sein soll, weil die Vielfalt der Pfarrei/Pfarreiengemeinschaft so besser abgebildet werden kann, sollte in Untergruppen gearbeitet werden. Das Tandem, das den Prozess koordiniert, sorgt in diesem Fall dafür, dass die Teilgruppen vernetzt arbeiten. Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgruppen wird im Bistum Trier Wert darauf gelegt, dass die organisatorische Perspektive der Pfarrei/Pfarreiengemeinschaft abgebildet wird, aber auch auf die Einbindung der fachlichen Perspektive geachtet wird und das Prinzip der Beteiligung berücksichtigt wird.

Damit gemeinsam Verantwortung ausgeübt werden kann, empfiehlt sich nach dem

Dreiklang von Haltung, Praxis und Struktur, der sich beim synodalen Prinzip bewährt hat, die Arbeitsweise zu klären:

Auf Ebene der Haltung erfordert dies von den Beteiligten die Bereitschaft, sich einzubringen, die anderen mit Kritik zu würdigen und sich selbst dieser auszusetzen. Es muss im Blick bleiben, dass nur gemeinsam die beste der möglichen Umsetzungen eines Schutzkonzeptes realisiert wird. Es geht nicht um ein Hochglanzpapier für die Schublade. Es geht um eine gemeinsame Agenda für das pfarrliche Leben.

Auf der Ebene der Praxis erfordert dieses Zusammenarbeiten respektvolle Kommunikationsregeln, Umgangsformen und transparente Entscheidungsbefugnisse und Beteiligungs-

rechte. Wie gehen wir miteinander um, welche Kommunikationsregeln und Kooperationsformen, welche „synodalen“ Methoden (Eingaben, Abstimmung usw.) sind im Miteinander zu berücksichtigen? Das ist vorab zu klären. Dazu gehört auch zu klären, wie Eingaben von außen gemacht werden können, wer diese bearbeitet und wie Rückmeldungen dazu erfolgen. Gute Kommunikation ist bei diesem Prozess ganz wesentlich.

Auf der Ebene der Struktur schließlich bedarf dieses Arbeiten der Klärung, wie Beteiligungsrechte, Partizipation und mehrstufige Entscheidungsprozesse strukturell angelegt werden. Im Bereich der Gemeindeentwicklung hat sich bewährt, hier Grenzen vorab zu klären.

Leitfragen können sein:

Wo wollen wir hin? → Ziel

Wo müssen wir hin? → Pflicht

Wo dürfen wir hin? → Grenzen

Wo können wir hin? → Stärken

Dies vorab zu klären, beugt überzogenen Erwartungen vor und hilft, gemeinsam Verantwortung zu tragen.



Schritt 4

Erarbeitung Schutzkonzept

Die Arbeitsgruppe erarbeitet auf der Grundlage des Rahmenschutzkonzeptes und einer Risikoanalyse ein auf die Pfarrei angepasstes Pfarrliches Schutzkonzept und leitet die Umsetzung in die Wege.

Bei diesem Prozessschritt ist die Kommunikation besonders wichtig. Die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe sollten sich als diejenigen begreifen, die die Meinungen und Sichtweisen aus der Pfarrei zusammenbringen und redaktionell verbinden. Und sie sollten Möglichkeiten überpfarrlicher Zusammenarbeit im Blick haben, so etwa beim Thema Präventionsschulungen.

Um Kommunikation intensiv zu ermöglichen, können Angebote wie z. B. moderierte Foren auf der Internetseite der Pfarrei, eine E-Mail-Adresse, an die Ideen und Hinweise gesendet werden können, ein Aushang in den pfarrlichen Gebäuden oder die Einladung zu schriftlichen Eingaben gehören. Zentral ist, in den Gremien und an den Lebenspunkten der jeweiligen Pfarrei präsent zu sein und ins Gespräch zu gehen (z. B. Pfarrfest, Gesprächsangebot nach Gottesdiensten). Auch über die weiteren Arbeitsschritte sind die Akteure und

Einrichtungen in der Pfarrei regelmäßig zu informieren.

Die eigentliche Aufgabe der Arbeitsgruppe ist der Change-Management-Prozess, d. h. die Aufgabe, die Fäden zusammenzuhalten. Von hier aus müssen alle Prozesse am Laufen gehalten werden. Man muss im Sinne der Diagnose die Risiken identifizieren und ein gutes Gefühl für die eigene Pfarrei entwickeln. Dazu kann hilfreich sein, jemanden von außen darauf sehen zu lassen, um Betriebsblindheit zu vermeiden. Dann geht es darum, Orien-

CH

Ein besonderer Hinweis:

Ein wesentliches Gefühl, wenn es um sexualisierte Gewalt geht, die von Klerikern oder Angestellten der katholischen Kirche ausgeht, besteht in Wut und Abscheu. Viele sind in den letzten Jahren dünnhäutig geworden. Bereiten Sie sich darauf vor, dass es auch dazu kommen kann, dass Sie beschimpft werden oder harte Ablehnung erfahren. Das meint nicht Sie als Mensch.

Es zeigt die unverheilten Wunden einer Pfarrei, gerade dort, wo vielleicht in der Vergangenheit sexualisierte Gewalt in dieser Pfarrei verübt wurde.

Wenn Sie darauf stoßen oder davon wissen, dann suchen Sie sich professionelle Unterstützung, um mit der tief sitzenden Irritation umgehen zu können, die geblieben ist.

tierung zu geben, wo es hingehen soll. Alle ins Boot zu holen und alle ins Bild zu setzen. Zeit für Lernprozesse einplanen und dann das Neue wirklich tun. Denn die Diagnose ist kräftezehrend. Wenn man dagegen Dinge

ins Laufen bekommt und sieht, was funktioniert, dann bringt das Energie zurück in den weiteren Prozess.



Risiko- und Potenzialanalyse

Damit das Schutzkonzept auf die konkrete Pfarrei oder Pfarreiengemeinschaft mit ihren Besonderheiten passt, beginnt die Arbeit der Arbeitsgruppe mit einer Risiko- und Potenzialanalyse. Denn es sollen ja Risiken minimiert oder bestenfalls ganz ausgeschlossen werden. Und dafür das Potenzial, also die Stärken der Pfarrei, genutzt werden.

Gerade, wenn es in der Vergangenheit schon Vorfälle gab, ist es wichtig, zu erheben: wo waren die Schwachstellen, die Täter oder Täterinnen nutzen konnten? Gab es Erfahrungen, was Betroffenen letztlich geholfen hat? Diese sollten berücksichtigt werden.

Methodisch kann für die Analyse die sogenannte SWOT-Analyse genutzt werden (von Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Risiken). Um Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken der pfarrlichen Arbeit auszuloten, wenn es um den Schutz von Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geht.

Hier fragt man:

Stärken (Strengths), z. B.

Was lief gut in der Vergangenheit?

Wo waren wir handlungsfähig?

Worauf können wir uns verlassen?

Schwächen (Weaknesses), z. B.

Was fiel bislang schwer und ist ein Stolperstein?

Wo schaut niemand hin?

Was fehlt?

Chancen (Opportunities), z. B.

Wer kann mitdenken und mithelfen?

Was verändert sich zum besseren, wenn wir Prävention angehen?

Risiken (Threats), z. B.

Wo sind Situationen, in denen Abhängigkeiten bestehen?

Wo ist die Nähe sehr hoch und könnte ausgenutzt werden?

Welche Ängste / Vorbehalte ruft das Thema wach?

		Interne Analyse, Merkmale der Pfarrei / der Einrichtung / des Arbeitsfeldes	
		Stärken Strengths	Schwächen Weaknesses
Gelegenheiten Möglichkeiten Potenziale Chancen Opportunities		Strategie „ Ausbauen “	Strategie „ Aufholen “
		Strategie „ Absichern “	Strategie „ Vermeiden “

Eine sorgfältige Risiko- und Potenzialanalyse lässt erkennen, wo man Stärken hat und es Chancen der Entwicklung gibt. Das sind Bereiche, die man weiter ausbauen sollte. Und ebenso solche, wo es Risiken gibt und Schwächen. Diese sollten möglichst vermieden werden. Das kann auch heißen, dass bestimmte Arbeitsformen oder Räumlichkeiten künftig nicht mehr in Frage kommen.

Wenn die Analyse öffentlich durchgeführt wird, signalisiert sie, dass sexualisierte Gewalt in ihrem Verantwortungsbereich nicht geduldet wird. Empfehlenswert für den Prozess ist daher, dass diese vor der Öffentlichkeit der Pfarrei oder Pfarreiengemeinschaft stattfindet, damit sie sichtbar wird.

Wichtig ist dabei, dass es hier nicht um einen Generalverdacht oder eine Kultur des Misstrauens geht. Es geht darum, aus der Vergangenheit zu lernen. Wenn man zurückblickt, stellt man fest, dass Menschen von sexualisierter Gewalt überrascht und dann handlungsunfähig waren.

Dass Grenzverletzungen übersehen wurden oder Menschen wegsahen. Dass man nicht wusste, was man (dagegen) tun kann. Für die Zukunft geht es darum, alle dafür zu gewinnen, dass sie aktiv schützen und sich einbringen. Die ehrliche SWOT-Analyse kommt also aus dem Zutrauen, dass alle helfen wollen und zielt darauf, alles zu verstehen, was das hindern könnte und alles dafür zu tun, dass diese Stolpersteine beseitigt werden oder zumindest bekannt sind.

Hinweis:

Weiteres Material zum Thema finden Sie in der Materialsammlung auf Seite 54 unter der Überschrift **„Risikoanalyse“**

Schritt 5

Das Pfarrliche Schutzkonzept wird geprüft und in Kraft gesetzt.

Bei Schutzkonzepten ist selbstverständlich zu beachten, dass diese den Regeln des deutschen Rechts entsprechen. Und die Erfahrungen zu gelingender Präventionsarbeit in den letzten Jahren berücksichtigen. Von daher sind immer wieder Prüfschleifen vorzusehen, ob die entwickelten Konzepte den juristischen Vorgaben und den Erfahrungen von "Good Practices" entsprechen. Ein Beispiel ist der Baustein Verhaltenskodex. Wenn dieser arbeitsrechtlich relevant sein soll, dann sind bestimmte Abläufe zu beachten und es gibt Einschränkungen, die sich durch das staatliche Arbeitsrecht ergeben. Denn Arbeitnehmer können nicht zu allem verpflichtet werden. Ähnliches gilt, wenn Hausordnungen entwickelt werden, die rechtlich zutreffend sein müssen.

Für die Prüfung durch die Fachstelle Prävention ist das Dokument "Checkliste Schutzkonzept" wichtig. Diese Liste hilft zusätzlich, im Prozess der Erstellung an alle wichtigen Punkte zu denken.

Die Inkraftsetzung erfolgt durch den Vertreter des Rechtsträgers. Der Bischof wird darüber informiert. Diese Inkraftsetzung ist aus zwei Gründen wichtig. Einmal setzt sie den verbindlichen Rahmen. Zum zweiten ist sie ein weiterer Kommunikationsakt. Indem das neue

Schutzkonzept öffentlich proklamiert wird zeigt man, dass man es ernst meint. Dies kann z. B. im Rahmen eines Gottesdienstes oder eines Empfangs für die Pfarrei erfolgen.

Damit ist der Weg eröffnet, das Schutzkonzept mit Leben zu erfüllen. Daher sollte auch der Hinweis gegeben werden, wie künftig Anregungen möglich sind (wenn z. B. ein neuer "blinder Fleck" etwa in den digitalen Medien entdeckt wird) und wie diese berücksichtigt werden.

Zum Nachschlagen: Die Bausteine im Einzelnen



1 Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung

Alle, denen Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in einem kirchlichen Kontext anvertraut werden, tragen eine sehr hohe Verantwortung. Daher sind Personalauswahl und Personalentwicklung ein wichtiger Baustein. Haupt- und ehrenamtliche Entscheidungsträger verantworten, welchen Menschen Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene anvertraut werden. Sie müssen daher fachlich und persönlich kompetent sein.

Die angeführten Beispiele lassen natürlich nicht unmittelbar auf potenzielle Täter oder Täterinnen schließen, denn für alle Punkte kann es auch ganz plausible Begründungen geben.

Auffälligkeiten sind im Bewerbungsgespräch anzusprechen für bestmöglichen Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Für Ehrenamtliche gibt es in der Regel kein Bewerbungsverfahren, hier sind Sie zu meist auf Ihren Eindruck im Erstgespräch und mögliche Einschätzungen Dritter angewiesen.

Bewerbungsunterlagen

Analysieren Sie die Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel, z. B.:

- „Trennung in gegenseitigem Einvernehmen“
- Arbeitsbescheinigung statt qualifiziertem Zeugnis
- fehlende Zeugnisse
- Lücken oder massive Brüche im Lebenslauf

Bewerbungsgespräch / Erstgespräch

Im Bewerbungs- oder Erstgespräch ist deutlich zu machen, dass Ihre Einrichtung hinsichtlich sexualisierter Gewalt sensibilisiert ist und Prävention zum selbstverständlichen Bestandteil

Ihrer Arbeit gehört. Der Verhaltenskodex bietet eine sehr gute Grundlage, über Präventionsanliegen und Präventionsmaßnahmen ins Gespräch zu kommen und muss angesprochen werden.

Als Einstieg in dieses Thema können Sie das Schutzkonzept Ihrer Einrichtung skizzieren und wie Mitarbeitende zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfe-

bedürftigen Erwachsenen arbeiten. Scheuen Sie sich nicht, im Bewerbungsgespräch / Erstgespräch die Position des Bewerbers / der Bewerberin zu erfragen.

Im Gespräch ist auf die Rahmenordnung zur Prävention im Bistum Trier und die damit verbundenen Verpflichtungen hinzuweisen:

- **Teilnahme an einer Präventionsschulung**
- **Vorlage erweitertes Führungszeugnis bei Haupt- und Ehrenamtlichen – weitere Informationen und Unterstützung bezüglich der erweiterten Führungszeugnisse erhalten Sie beim kirchlichen Notariat, das vom Bistum Trier eingerichtet wurde: www.praevention.bistum-trier.de/ueber-uns/kirchliches-notariat/kontakt-zu-uns**
- **Hauptamtliche Mitarbeitende müssen den Verhaltenskodex unterzeichnen**
- **Eine Selbstauskunftserklärung wird von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die Kontakt mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, unterschrieben und erfasst**
- **Ehrenamtliche Mitarbeitende unterzeichnen die (Selbst-) Verpflichtungserklärung**
- **Weitere arbeitsfeld- oder einrichtungsspezifischer Regelungen/ Konzeptionen werden berücksichtigt**

Arbeitsvertrag / Einsatzbeginn

Im Idealfall wird ein Arbeitsvertrag erst nach Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ohne Eintrag einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung und nach Unterzeichnung des Verhaltenskodex geschlossen und der Dienstantritt erfolgt erst im Anschluss an die Unterzeichnung des

Arbeitsvertrages. Gleiches gilt für den Beginn des Einsatzes bei Ehrenamtlichen.

Nutzen Sie die Probezeit, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen neuer Mitarbeitender in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen, und sprechen Sie Auffälligkeiten an.

Personalentwicklung

Zu den Aufgaben in diesem Baustein gehört es, dafür zu sorgen, dass jeder in der Pfarrei das Schutzkonzept kennt und seine Grundlagen versteht. Angebote wie Trainings oder Schulungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, mit dem Ziel, diese zu sensibilisieren und Handlungskompetenz im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt zu vermitteln, gilt es zu organisieren. Grundsätzlich ist es Aufgabe der Leitungsverantwortlichen, dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden an entsprechenden Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen teilnehmen. Wer Leitungsverantwortung trägt, ist zusätzlich zur Teilnahme an dem auf Bistumsebene angebotenen Leitungsmodul (bei Pfarrern: Leitungsmodul für Pfarrer) verpflichtet.

Schulungen

...können über die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt des Bistums Trier koordiniert werden

→ www.praevention.bistum-trier.de/ueber-uns/fachstelle-praevention

Weiteres Material zum Thema finden Sie in der Materialsammlung ab Seite 58 unter der Überschrift "Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung"

Wen wollen wir?



2 Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung

Ein Verhaltenskodex für die pfarrliche Ebene

Warum braucht es einen Verhaltenskodex? Jede Pfarrei im Bistum Trier ist verpflichtet, ihren "eigenen" Verhaltenskodex" zu erarbeiten und damit Verhaltensregeln zu haben, die auf die konkrete Situation vor Ort zugeschnitten sind.¹

Mit einem Verhaltenskodex positioniert sich eine Pfarrei deutlich und eindeutig nach innen und nach außen gegen sexualisierte Gewalt. Ein Verhaltenskodex hat damit eine doppelte Funktion (siehe Kasten).

- Zum einen schützt er Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor Grenzverletzungen oder sexuellen Übergriffen.
- Andererseits gibt ein Verhaltenskodex allen Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen.

Im Bistum Trier kommt in diesem Zusammenhang auch dem Ethikkodex der Berufsgruppen² eine besondere Bedeutung zu.

In der Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch in katholischen Institutionen hat sich – ebenso wie in nicht-katholischen Einrichtungen – immer wieder gezeigt, dass Täter und Täterinnen ihr Vorgehen strategisch geplant und ihre Machtposition

auch angesichts fehlender, unklarer oder nicht transparenter Regeln gezielt ausgenutzt haben. In der Regel ging dem sexuellen Missbrauch neben der Manipulation der Betroffenen und des Umfelds eine Reihe sich steigender Grenzüber-

^[1] Die Deutsche Bischofskonferenz hat eine Rahmenordnung für die Prävention sexueller Gewalt in der katholischen Kirche in Deutschland vorgegeben. Das Bistum Trier hat diese als Präventionsordnung übernommen. Dort ist festgeschrieben, dass in allen Bereichen, in denen mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, ein Verhaltenskodex erarbeitet wird.

^[2] Vgl. Ethikkodex für die pastoralen Berufsgruppen im Bistum Trier, verabschiedet 2016, veröffentlicht 2017.

schreitungen voraus. Diese Grenzüberschreitungen waren für das Umfeld aufgrund fehlender Verhaltensregeln entweder als solche nicht ersichtlich, oder sie wurden, wenn sie bemerkt

wurden – jede für sich betrachtet – nicht als sonderlich problematisch angesehen oder oftmals nicht richtig gedeutet, bisweilen mit der einfachen Erklärung “das ist halt so” abgetan.

Ziel eines Verhaltenskodexes

Klare und transparente Regeln für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Nah- und Abhängigkeitsbereichen sollen dazu beitragen ...

1. ... eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu verankern, die beide getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz.
2. ... Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen.
3. ... Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und sie vor falschem Verdacht zu schützen.
4. ... den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität in der Einrichtung zu verbessern.
5. ... das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung wachzuhalten. Dazu ist es notwendig, dass ...
 - a. ... die Regelungen im Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden (mit-)erarbeitet und mitgetragen werden.
 - b. ... Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und deren Sorgeberechtigte bei der Erstellung eines Verhaltenskodexes einbezogen werden.
 - c. ... die Regelungen im Verhaltenskodex konkret, verständlich und praktikabel sind und zur Institution und ihren Bedingungen und Abläufen passen.
 - d. ... der Verhaltenskodex neuen Mitarbeitenden bekannt gemacht und regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin überprüft und ggf. in Abstimmung mit den Verantwortlichen weiterentwickelt wird.
 - e. ... der Verhaltenskodex allen Personen, die eine Einrichtung oder ein Angebot nutzen oder besuchen, bekannt gemacht wird.
 - f. ... Kinder, Jugendliche und erwachsene schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene die Möglichkeit haben, sich bei Regelübertretungen zu beschweren.

Welches Verhalten erwarten wir?



Wie wird der Verhaltenskodex erstellt?:

1. Identifizierung von Gefährdungsbereichen im Rahmen einer institutionellen Risikoanalyse
2. Fachlicher Austausch zu Verhaltensregelungen in besonders sensiblen Arbeitsbereichen und Situationen
3. Partizipative Erarbeitung, Diskussion und Beschluss des Verhaltenskodex durch entsprechendes Gremium / Team / Leitung
4. Veröffentlichung des Verhaltenskodexes, altersangemessene Information der Kinder und Jugendliche und Aushändigung des Verhaltenskodexes an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden
5. Regelmäßige Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung

Partizipative Erarbeitung eines Verhaltenskodexes

Folgendes ist wichtig: Der Verhaltenskodex wird partizipativ erarbeitet. Nur so kann ein spezifischer Entwurf für die Pfarrei bzw. für ihre relevanten Handlungsfelder erarbeitet werden. Dies zu gewährleisten ist Aufgabe der Arbeitsgruppe, die zur Erarbeitung des pfarrlichen Schutzkonzeptes gebildet und beauftragt wurde (siehe Aufgaben der Arbeitsgruppe).

Für den Teilauftrag "Verhaltenskodex" kann die Arbeitsgruppe ihren Kreis erweitern und beruft bzw. beauftragt weitere Personen aus möglichst verschiedenen Bereichen (Leitung, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende) zur Mitarbeit. Hierbei wird darauf geachtet, dass die Perspektiven von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den Erarbeitungsprozess eingebunden sind.

Hinweis:

Für den Bereich der Kinder- und Jugendchorarbeit wird empfohlen, auf die Ausarbeitungen des Deutschen Chorverbandes Pueri Cantores zurück zu greifen. Diese können über den Zuständigen für Kirchenmusik im ZB 1.1 im BGV bezogen werden.

Inhalte eines Verhaltenskodexes

Der Verhaltenskodex soll klare und eindeutige Regeln aufstellen. Die aufgeführten Verhaltensregeln ...

- ... beschreiben jeweils die Normalität und damit das gewünschte Verhalten (z. B. ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis in professionellen Beziehungen und wie ein respektvoller Umgang miteinander gestaltet werden soll).**
- ... sind konkret, überschaubar und verständlich und passen zu den jeweiligen Bedingungen und internen Abläufen.**

Die folgenden Themen und Verhaltensregeln sollten im Verhaltenskodex abgebildet sein:

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen, seel-sorgerischen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dies schließt exklusive Freundschaften von Haupt- und Ehrenamtlichen zu einzelnen Kindern und Jugendlichen aus, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

Überlegen Sie z. B.: Wie kann eine stimmige Nähe zu den Kindern und Jugendlichen gelebt werden? In welchen Situationen entstehen Unsicherheiten in der Kontaktgestaltung?

Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören in der Arbeit mit Menschen dazu, im Umgang mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen können sie sogar wichtig sein. Allerdings haben sie achtsam, altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die je-

weilige Schutzperson voraus, d. h. deren Wille ist ausnahmslos zu respektieren.

Überlegen Sie z. B.: Welche Absprachen und Regeln in Bezug auf Körperkontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bedarf es in den Arbeitsfeldern der Pfarrei? Wie wird z. B. mit anlehnsbedürftigen Kindern umgegangen?

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Gerade hierfür braucht es klare Verhaltensregeln, die sowohl die individuelle Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen als auch die der betreuenden haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden achten und schützen.

Überlegen Sie z. B.: In welchen Situationen ist die Intimsphäre der Schutzpersonen gefährdet – sowohl im Alltag als auch bei besonderen Aktionen wie z. B. bei einem Schwimmbadbesuch? Welche Regelungen tragen zu deren Schutz bei?

Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Maßnahmen mit Übernachtung stellen eine besondere Herausforderung dar. Sie sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen. Dennoch sollten sich die zuständigen Träger der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein. Es kann vorkommen, dass sich die vorgegebenen Rahmenbedingungen in der Praxis schwer umsetzen lassen, z. B. wenn die Räumlichkeiten ein geschlechtergetrenntes Schlafen nicht

ermöglichen. In einem solchen Fall ist, wie auch bei anderen Abweichungen, ein transparenter Umgang notwendig. Dies sollte mit Eltern und Erziehungsberechtigten besprochen und deren Einverständnis eingeholt werden.

Überlegen Sie z. B.: Wie wird die Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und auch die der Betreuerinnen und Betreuer geschützt? Wie wird eine ausreichende Transparenz bei abweichenden Gegebenheiten hergestellt?

Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen und dass sie angemessen, konsequent und für den Betroffenen bzw. die Betroffene plausibel sind. Es geht

nicht um Bestrafung, sondern um die Chance einer Verhaltensänderung.

Überlegen Sie z. B.: Welche erzieherischen Maßnahmen sind pädagogisch sinnvoll und nachvollziehbar, ohne persönliche Grenzen zu verletzen? Wie ist die Haltung der Mitarbeitenden dazu?

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Von daher soll jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation durch Wertschätzung geprägt sein. Sie soll der jeweiligen Rolle entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

Überlegen Sie z. B.: Wie feinfühlig, wertschätzend oder abwertend wird mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen kommuniziert? Wie wird mit sexualisierter Sprache umgegangen? Wie werden Betroffene geschützt, die z. B. durch Gleichaltrige sprachlich beleidigt oder diskriminiert werden?

Nutzung von Medien und Umgang mit Sozialen Netzwerken

Der Umgang mit Sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unumgänglich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam

getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

Überlegen Sie z. B.: Wie werden Medien eingesetzt und wie wird vermieden, dass diese missbräuchlich genutzt werden? Wie sensibel und bewusst gehen die Mitarbeitenden mit den Medien und Sozialen Netzwerken um?

Regelung von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, um Kinder und Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

Überlegen Sie z. B.: Wer wird wann von wem und warum beschenkt und wie wird dies transparent gemacht? Ist den Mitarbeitenden bewusst, dass Geschenke machen und annehmen eine Täterstrategie sein kann? Was bedeutet das für die Pfarrei / Einrichtung bzw. welche Konsequenzen werden daraus gezogen?

Gemeinsamer Rahmen und Platz für Besonderes

Es empfiehlt sich, einen gemeinsamen Rahmen zu schaffen, aber Platz für Besonderheiten des pfarrlichen Lebens zu haben. Z. B. für die Arbeit von Kinder- und Jugendchören, für Ferienfreizeiten oder Krankenbesuchsdienste mit ihren je eigenen Bedingungen einen eigenen Abschnitt zu formulieren.

Hinweis:

Wenn der Verhaltenskodex als Dienst-anweisung für die Angestellten der Kirchengemeinde / des Kirchengemeindeverbandes gelten soll, dann sind hier die Verfahrensregeln nach MAVO zu beachten. Das deutsche Arbeitsrecht setzt zudem genaue Grenzen, was einem Arbeitnehmer auferlegt werden darf. Regelungen dürfen sich z. B. nur auf Tätigkeiten beziehen, die zum jeweiligen Dienstauftrag der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters gehören. Nicht auf seinen Privatbereich. Daher ist eine arbeitsrechtliche Prüfung des Verhaltenskodexes in diesem Fall nötig. Diese kann

über die Fachstelle für Prävention gegen sexualisierte Gewalt veranlasst werden.

Dies gilt vor allem, wenn ein Verhaltenskodex als Dienstvorschrift in Kraft gesetzt werden soll.

Wichtig ist, dafür zu sorgen, dass der Verhaltenskodex bekannt ist und verstanden wird. Er soll den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden Verhaltenssicherheit geben.

Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodexes

Abhängig davon, wie der Verhaltenskodex in Kraft gesetzt wurde, ist zu klären, wie bei einem Verstoß vorzugehen ist. Wurde er als Dienstanweisung vorgegeben, sind wie in allen Fällen von Nichteinhaltung der Dienstanweisung folgende Schritte zu definieren:

- **Welcher Grund liegt für den Verstoß vor?**
- **Wann findet ein Gespräch darüber statt?**
- **Wo und wie wird dieses Gespräch dokumentiert?**

Auch in einer Einrichtung mit einer Kultur von Fehleroffenheit kann oder muss Fehlverhalten, das die arbeitsrechtlichen Regelungen verletzt, auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Verhaltenskodex und Arbeitsrecht betrachten wir jedoch als zwei unterschiedliche Ebenen fachlicher Arbeit und deren Beurteilung.

Sollten Sie vermuten, dass Auffälligkeiten am Verhalten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters im Haupt- oder Ehrenamt auf den Verdacht von Übergriffigkeiten oder auf sexualisierte Gewalt hinweisen, sind Sie in jedem Fall und unabhängig vom Verhaltenskodex verpflichtet, die nächste zuständige Leitungsperson und die unabhängigen Ansprechpersonen des Bistums Trier zu benachrichtigen. Die Ausführungsbestimmungen für Intervention bei vermuteter sexualisierter Gewalt im Bistum Trier sind zu beachten und geben Handlungssicherheit.

Hinweis:

Weiteres Material zum Thema finden Sie in der Materialsammlung ab Seite 59 unter der Überschrift "Verhaltenskodex"

3 Beratungs- und Beschwerdewege

Beratungs- und Beschwerdestellen für Kinder und Jugendliche, für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, für Eltern, Personensorgeberechtigte sowie die Mitarbeitenden sind ein unverzichtbares Element von Prävention.

Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, die die Erfahrung machen, dass sich jemand für ihr Anliegen interessiert und sich derer annimmt, werden sich auch im Fall sexualisierter Gewalt eher Hilfe holen.

Es geht darum:

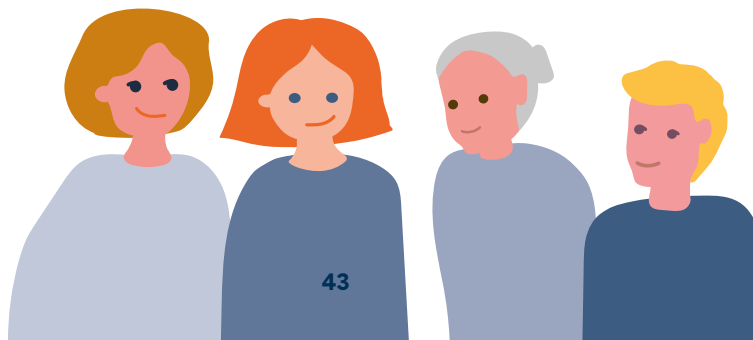
- zu erfahren, was Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an Umgang, Programm, Regeln, Rahmen u. a. nicht gefällt.
- Raum zu geben für Veränderung.
- Anspruch auf ernsthafte Auseinandersetzung zu haben und eine verlässliche Rückmeldung zu bekommen.

Wie kann das gelingen?

An wen können sich Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in Ihrer Pfarrei wenden, wenn sie sich über etwas oder jemanden geärgert haben, insbesondere dann, wenn sie eine Grenzverletzung oder gar sexualisierte Gewalt erlebt haben?

Zum Vorhandensein formell festgeschriebener Beschwerdeverfahren müssen die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Kultur der Pfarrei stimmig sein.

Wie erfahren wir,
was passiert?



Kritik – die Chance zur Veränderung

Ausdruck dieser Haltung ist die Überzeugung: Es ist ein Zeichen von Vertrauen, wenn Kinder, Jugendliche oder Erwachsene ihr Missfallen vortragen oder Ideen eingeben. Eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur ist geprägt durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstver-

ständnis, welches Fehler als Bestandteil der alltäglichen Praxis begreift.

Wertschätzung und Offenheit für Kritik tragen zu einer Atmosphäre bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden.

Was bedeutet das?

- Fehler können passieren, sie sollten aber erkannt und nach Möglichkeit korrigiert werden
- Fehler anzusprechen und transparent zu machen ist Teil professioneller Arbeit
- Fehlverhalten wie z. B. die Missachtung des Verhaltenskodexes wird im Team, in der Supervision / Beratung reflektiert, um daraus zu lernen
- Kritik anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber dem anderen
- Jede Beschwerde birgt die Chance, die eigene Arbeit zu verbessern und somit die Zufriedenheit bei allen Beteiligten zu steigern

Schritte zur Klärung:

- **Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene als gleichwertig erachten: Was bedeutet das für uns als Team?**
- **Die Rechte von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen kennen und achten:**
 - **Kennen wir die Kinderrechte?**
 - **Sind Minderjährige bei uns über ihre Rechte informiert?**
(Die Fachstelle Prävention hat eine interaktive Homepage zum Thema Kinderrechte entwickelt: www.grenzenzeigen.de)
- **Sich der eigenen Macht gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst sein, sie reflektieren und zur Gestaltung einer respektvollen Beziehung einsetzen: Wollen wir uns als Team eine externe Supervision zu diesem Thema einladen?**
- **Auf die Aufrichtigkeit von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vertrauen: Was versteht jeder einzelne darunter?**
- **Sich persönlich und im jeweiligen Team mit der Frage auseinandersetzen „Was hilft mir, Kritik zu akzeptieren und konstruktiv damit umzugehen“: Welche Übungen dazu gibt es? Konfrontationsübung im Team durchführen (Anleitung im Anhang S. 61).**
- **Neu hinzugekommene Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene über die existierenden Verfahren informieren und Zugang zu diesen zu ermöglichen: Wer im Team kümmert sich darum, dass Kinder den VK und die Beschwerdewege erklärt bekommen?**

Vorgehensweise

Es wird geklärt, wie Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene darüber informiert werden, dass es ausdrücklich erwünscht und gewollt ist, sich mitzuteilen und Rückmeldung zu geben, wenn Grenzen überschritten und vereinbarte Regeln nicht eingehalten wurden.

Es wird bekannt gemacht, bei wem sich Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie Mitarbeitende bei erlebter Grenzverletzung beschweren können und wer Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor Ort sind.

Dies kann z. B. geschehen:

- ... indem zu Beginn einer Freizeit, einer Erstkommunion oder einer anderen Maßnahme über die Rückmeldemöglichkeit informiert wird.
- ... durch regelmäßige Feedbackrunden in Gruppen und bei Aktionen.
- ... auf Flyern, im Gemeindeblatt, auf Pinnwänden und auf der Homepage, wo die Ansprechpersonen und Mitteilungsmöglichkeiten veröffentlicht werden.

Auf folgende Fragen sollte es nach Bearbeitung dieses Bausteins klare Antworten geben:

1. Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?
2. Worüber kann ich mich beschweren?
3. Bei wem kann ich mich beschweren?
4. Wie kann ich mich beschweren (anonym und / oder persönlich)?
5. Was passiert mit meiner Beschwerde?

Jede Rückmeldung sollte ernst genommen und zeitnah bearbeitet werden. **Es muss vor Ort geregelt sein, welche Handlungsschritte von wem unternommen werden, wenn eine**

Grenzverletzung, eine Vermutung oder gar ein sexueller Übergriff offenbar wird.

Es empfiehlt sich, verschiedene Beschwerdewege anzubieten, wie etwa:

- mündlich oder schriftlich
- anonym oder bekannt
- per Beschwerdeformular, Beschwerdebox, Webformular auf der Homepage etc.
- bei Reflexionsrunden im Rahmen von Veranstaltungen

Hinweis:

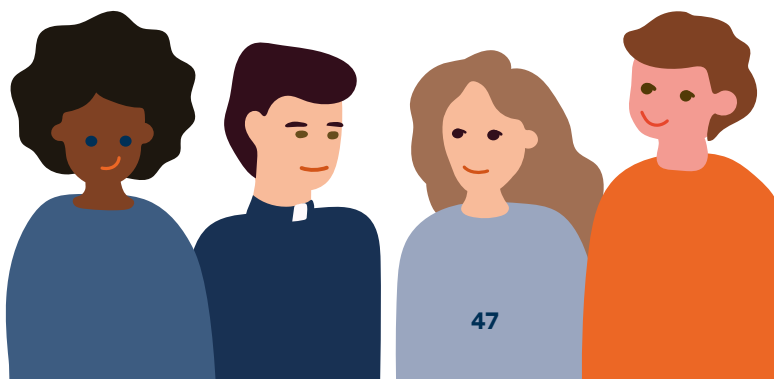
Weiteres Material zum Thema finden Sie in der Materialsammlung auf Seite 60 unter der Überschrift "Beratungs- und Beschwerdewege"

4 Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

Ist eine Pfarrei Hausherr pfarrlicher Immobilien, kann sie für diese Einrichtungen eine Hausordnung erlassen. Damit wird Klarheit hergestellt, welches Verhalten von denen erwartet wird, die z. B. das Pfarrheim oder den Jugendraum, die Sakristei, die Pfarrbücherei oder das Pfarramt nutzen. Der Vertreter der Pfarrei als Rechtsträger setzt diese Ordnung jeweils in Kraft.

Wichtig ist, dafür zu sorgen, dass der Verhaltenskodex bekannt ist und verstanden wird. Er soll auch den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden Verhaltenssicherheit geben.

Was muss bei uns klar sein?



5 Qualitätsmanagement

Der Rechtsträger hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden und nachhaltige Beachtung finden.

Wirksame Prävention besteht nicht aus einmaligen, isolierten Einzelmaßnahmen. Sie kann nur dann wirken, wenn alle Maßnahmen in einen effektiven Gesamtzusammenhang gebracht werden, also in ein Schutzkonzept einfließen.

Da sich Prävention in einem achtsamen Miteinander zeigt, muss sie nachhaltig und dauerhaft in die alltägliche Arbeit integriert werden. Es ist also ein Prozess, der auf allen Ebenen initiiert und wachgehalten werden muss. Das gilt auch für die pfarrliche Ebene.

In der Arbeit mit Menschen gibt es ständige Fluktuation. Allein aus diesem Grund muss kontinuierlich überprüft werden, ob die getroffenen Maßnahmen noch greifen und ob das, was gestern noch stimmig war, weiterhin auf die aktuellen Gegebenheiten passt.

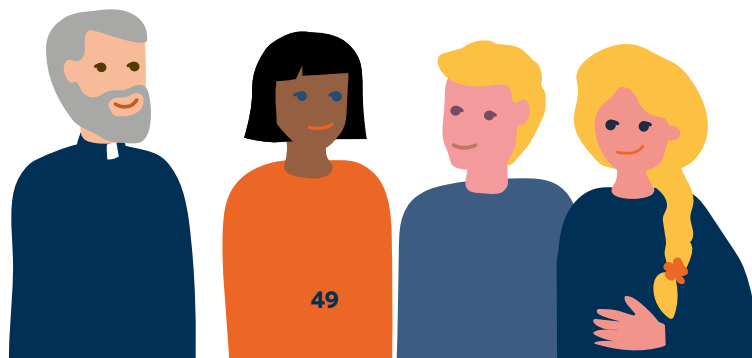
Was ist zu tun?

- **Hilfreich ist, zu vereinbaren, wie und durch wen das Thema lebendig gehalten werden kann, z. B.:**
 - indem Prävention ein selbstverständlicher Tagesordnungspunkt bei Jahresreflexionen oder Planungssitzungen wird.
 - durch die geschulte Fachkraft oder eine Gruppe von Menschen, die sich mit dem Thema verbunden fühlen.
- **Geschulte Fachkräfte benennen und ausbilden lassen, damit ein engmaschiges Netz von Ansprechpersonen vor Ort entsteht.**
- **Überprüfungsroutinen für Risikoanalyse, Verhaltenskodex etc. verbindlich festlegen.**
- **Konsequenzen entwickeln, wie bei Verstößen gegen das Schutzkonzept reagiert wird.**
- **Fehler aufgreifen, um daraus zu lernen.**

Für diese Aufgabe wird eine geschulte Fachkraft für eine oder für mehrere Pfarreien vom Bischof beauftragt. Tätigkeitsfelder und Auftrag der geschulten Fachkraft für Prävention sind:

- **Beratung und Unterstützung des Trägers / der Leitung der Einrichtung bei der Umsetzung des Schutzkonzepts zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt**
- **Kontinuierliches Einbringen des Themas „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ in die Gremien der Einrichtungen**
- **Vernetzung mit der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt**
- **Vernetzung vor Ort mit Fachstellen für Prävention und Intervention**
- **Beratung bei Planung und Durchführung von Präventionsveranstaltungen und Präventionsprojekten**
- **Erkennen und Melden des Bedarfs der Mitarbeitenden an Fort- und Weiterbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt sowie Weiterleitung des Bedarfs an zuständige Stellen**
- **Wissen über Verfahrenswege im Falle von Vermutung und Verdacht und Weitergabe dieses Wissens an die Mitarbeitenden**
- **Bekanntheit und Erreichbarkeit in der Einrichtung / im Seelsorgebereich**
- **Die Ernennung der Ansprechperson für Prävention sexualisierter Gewalt beinhaltet Anbindung an ein Leitungsgremium der Einrichtung (z. B. Seelsorgebereichsrat).**
- **Schulung und Unterstützung der geschulten Fachkräfte für Prävention wird durch die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt sicher gestellt.**

Wer soll sich darum kümmern?



Haushaltsmittel

Im Haushaltsplan der Kirchengemeinde müssen Mittel für Präventionsmaßnahmen eingeplant werden.

Regelmäßige Weiterentwicklung

Das Schutzkonzept wird vom Kirchengemeinderat alle 5 Jahre (rechtzeitig vor Ende jeder Wahlperiode) auf Aktualität und Entwicklungsbedarf geprüft.

Des Weiteren sollte geklärt werden, in welchen Gremien, Zirkeln oder Arbeitsgruppen in welchen Zeiträumen besprochen wird, wie die

Anwendung des Schutzkonzeptes läuft. Was sich für Chancen und Risiken dadurch zeigen und wo nachgebessert werden muss.

Ein besonderer Hinweis:

Wenn es zu einem Vorfall kommt, dann ist das natürlich auch ein Anlass, das Schutzkonzept zu überprüfen. Was wurde übersehen? Was können wir in Zukunft verbessern? Aber das ist keine Qualitätsentwicklung unter Normalbedingungen.

Vorfall betroffen sind. Auch diese sogenannten irritierten Systeme brauchen Unterstützung, da eine Wahrnehmung eines Vorfalls bei unterschiedlichen Personen sehr divergieren kann. Für diese Gruppen müssen Räume der Verarbeitung eröffnet werden, damit sie ihre Erfahrungen thematisieren und verarbeiten können.

Daher gilt:

Kommt es in einer Gruppe der Pfarrei zu einem Verdacht eines grenzübergreifenden Verhaltens oder zu einem sexuellen Übergriff, so ist eine nachhaltige Aufarbeitung notwendig. Es gibt neben den primär Betroffenen (Opfer und Täter) noch andere Menschen, die von diesem

Holen sie sich im Verdachtsfall und auch bei der Aufarbeitung mit den irritierten Systemen unbedingt Unterstützung von Ansprechpersonen im Bistum (Gemeindeberatung, Präventionsbeauftragte, geschulte Fachkraft für Prävention etc.) oder bei einer (externen) Beratungsstelle.

6 Interventionsplan und Nachsorge

Im Institutionellen Schutzkonzept sind Maßnahmen zu beschreiben, wie in einem Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt vorzugehen ist. Des Weiteren sind Maßnahmen zu beschreiben, wie nach einem aufgetretenen Verdacht oder konkreten Vorfall die Unterstützung im jeweiligen System aussehen soll.

Bei einer Vermutung von sexualisierter Gewalt gegenüber einer anvertrauten Person ist ein planvolles Vorgehen unabdingbar. In einem solchen Fall ist es wichtig, auf entsprechende Vorgehensweisen und Verfahrensabläufe zurückgreifen zu können, die in einem Interventionsplan festgelegt wurden.

Dies bietet allen Beteiligten in einem Moment großer Unsicherheit und Emotionalität Orientierungshilfe und Handlungssicherheit. Auf Ebene der Diözese wurde ein Rahmenprozess für die Vorgehensweise bei Intervention und eine entsprechende Handreichung erarbeitet.

Diese macht transparent, wie die Schritte ablaufen sollten und hilft bei der Regelung der Schritte, die auf der pfarrlichen Ebene zu gehen sind. Er kann über den ZB 1.2 im BGV bezogen werden.

Pflichten des Pfarrers

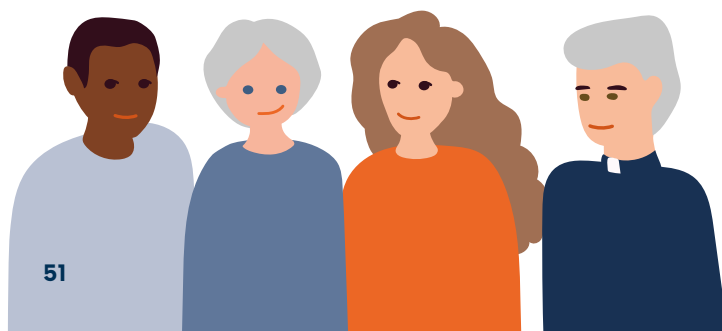
Aufgrund der Vorgaben des Kirchenrechts kommt dem Pfarrer für die pfarrliche Ebene besondere Verantwortung zu, mit der bestimmte Pflichten verknüpft sind. Sie ergeben sich aus dem Codex Iuris Canonici (CIC), den vatikanischen Regelungen, der Ordnung für Intervention und den Ausführungsbestimmungen zur Prävention im Bistum Trier. In dem vom Erzbistum Köln in Auftrag gegebenen Gercke-Gutachten werden die Verantwortungen bzw. Pflichten von Kirchenverantwortlichen in Form von fünf Pflichtenkreisen klassifiziert.

Diese sind:

1. Aufklärungspflichten
2. Anzeige-/Informationspflichten
3. Pflicht zur Sanktionierung
4. Verhinderungspflichten
5. Pflicht zur Opferfürsorge

Was tun, wenn etwas passiert?

^[3] Quelle: Gutachten Pflichtverletzungen Erzbistum Köln, 2021, 274f.



Im Kölner Gutachten werden diese 5 Pflichtenkreise folgendermaßen umschrieben:

- 1. Der Begriff der Aufklärungspflicht beinhaltet die Pflicht, einem Verdacht nachzugehen, d. h. Ermittlungen zum Zwecke der Erhellung eines Sachverhaltes aufzunehmen und gegebenenfalls formal eine kirchenrechtliche Voruntersuchung einzuleiten. Hier ist zu beachten, dass frühzeitig das BGV einzuschalten ist. Zudem sollten Entscheidungen nie im Alleingang getroffen werden. Besser ist es, zu regeln, wie ein Ad-hoc-Krisenstab einberufen wird, in dem man Hinweise erörtert.**
- 2. Unter Anzeige- oder Informationspflichten fallen solche Verpflichtungen, die der Informationsweitergabe gegenüber der Glaubenskongregation in Rom, gegenüber der Staatsanwaltschaft oder innerhalb des Bistums dienen. Die Weitergabe an die Staatsanwaltschaft erfolgt durch das Justizariat des BGV, sofern nicht eine betroffene Person oder deren Personensorgeberechtigte von sich aus Anzeige erstatten; die Weitergabe im kirchlichen Verfahren über das Offizialat.**
- 3. Die Pflicht zur Sanktionierung bedeutet, dass eine Bestrafung zu erfolgen hat, wenn ein strafbares Verhalten feststeht. Geht es um hauptamtliche Mitarbeitende, sind die Absprache mit der Rechtsabteilung und die vorgeschriebenen MAVO-Verfahren zu beachten.**
- 4. Verhinderungspflichten umfassen all jene Pflichten, die geeignet und erforderlich sind, um eine drohende Tatbegehung zu verhindern.**
- 5. Die Pflicht zur Opferfürsorge bedeutet allgemein die angemessene Beschäftigung mit dem Opfer und dessen Belangen; etwa in Form von Anhörungen oder seelsorglicher Unterstützung.**

Diese Auflistung hilft sich Umfang und Inhalt der Verantwortung klar zu machen. Für das konkrete Vorgehen sind die diözesanen Regelungen für den Bereich der Intervention zu beachten.

Materialien



Hinweis:

Materialien, Arbeitshilfen und Informationen finden sich auf:

www.praevention.bistum-trier.de

Risikoanalyse

Ein möglicher Fragebogen zur Risikoanalyse in Ihrer Pfarrei

Risikobereich und Reflexionsfragen	Welche Risiken sehen Sie?
Personalauswahl: Wie könnte jemand in Ihrer Pfarrei Mitarbeiterin oder Mitarbeiter werden – egal ob ehrenamtlich oder beruflich?	
Gelegenheiten: Wer trifft wo warum wann und wie lange auf wen? Welche besonders sensiblen Situationen könnten leicht ausgenutzt werden?	
Räumliche Situationen: Welche räumlichen Bedingungen in Ihrer Pfarrei würden es einem potenziellen Täter oder einer Täterin leicht machen?	
Entscheidungsstrukturen: Für welche Bereiche gibt es in Ihrer Pfarrei klare und transparente Entscheidungsstrukturen? Wie ließen sich offizielle Regeln oder Entscheidungswege umgehen?	

Variante Täterperspektive

Das Hineinversetzen in die Rolle eines Täters bzw. einer Täterin kann aber inneren Widerstand auslösen und darf nur freiwillig erfolgen. Möglicher Abwehr kann mit dem Hinweis begegnet werden, dass das Einnehmen der Täterperspektive das Nutzen

von Gelegenheiten und Vorbereitungshandlungen betrifft und nicht die Vorstellung von Tathandlungen. Es ist möglich, dass die Teilnehmenden selber entscheiden, ob sie den Fragebogen der Risikoanalyse oder den der Täterperspektive nutzen wollen.

Ziel:

Sich in die Rolle eines potenziellen Täters oder einer potenziellen Täterin hineinversetzen und mit dessen bzw. deren Augen Risiken und Schwachstellen in der eigenen Einrichtung identifizieren, die für sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten.

Dauer:

ca. 90 Minuten

Materialien:

Fragebogen und Stifte für alle Teilnehmenden, Flipchart oder Moderationskarten

Ablauf:

Wie bei der Methode „Fragebogen Risiko-Analyse“, Beginn aber unbedingt mit Einzelarbeit. Nach Abschluss der Einzelarbeit sollte die Möglichkeit gegeben werden, die Rolle des Täters bzw. der Täterin sichtbar zu verlassen, z. B. durch aktives Abschütteln.

Die Auswertung der Einzelarbeit erfolgt im Hinblick darauf, welche institutionellen Schwachstellen bei dem geplanten Vorgehen sichtbar werden.

Hinweis:

Die Methode ist für die Ermittlung von Gefährdungslagen außerordentlich wirksam.

Risikoanalyse mit Kindern

Ziel:

Kinder stellen ihre Lieblingsorte und Örtlichkeiten in der Einrichtung dar, die sie meiden, und entwickeln Verbesserungsideen.

Dauer:

ca. 75 Minuten

Materialien:

1 Digitalkamera / Handy mit Kamerafunktion pro Kleingruppe

Ablauf:

Die Gruppe teilt sich in 2er- / 3er-Gruppen auf. Jedes Paar / jede Gruppe bekommt eine Kamera mit dem Auftrag, Bilder von seinen / ihren Lieblingsorten und den Orten, die sie nicht mögen oder unheimlich finden, zu machen.

Anschließend werden die Bilder als Diashow gezeigt, wobei die Kinder erzählen, was sie an den Orten mögen bzw. was nicht. Anschließend kann mit den Kindern überlegt werden, wie unsichere Orte sicherer oder schöner werden und welche Wünsche sie für die Örtlichkeiten der Einrichtung sonst noch haben.

Aus den Fotos mit den Wünschen können auch Plakate hergestellt werden, die anderen Gruppen der Einrichtung vorgestellt werden.

Hinweis:

Die Methode soll Kindern keine Angst machen und Fantasien freisetzen, wo überall Gefahren lauern, sondern die Perspektive von Kindern auf angenehme und unangenehme Örtlichkeiten sichtbar machen. Daraus kann viel Potenzial für Veränderungswünsche gewonnen werden; (nur) ein kleiner Teil davon wird auch für die Risikoanalyse nutzbar sein können.

Risikoanalyse mit Gemeindemitgliedern

Ziel:

Gemeindemitglieder in Risikoanalyse einbeziehen und Risikoräume aus deren Sicht beleuchten.

Dauer:

Gesamtdurchführung mit Austeilen und Rücklauf innerhalb einer Woche, Zeit zum Ausfüllen zuhause ca. 20 Minuten

Materialien:

→ Erstellung von Arbeitsblättern mit beispielsweise Sprechblasen und folgendem Text:

Wir erarbeiten im Augenblick das Institutionelle Schutzkonzept für unsere Pfarrei und möchten Sie bitten, uns kurz Ihren Eindruck zu schildern und Ihre Gedanken mit uns zu teilen. Werfen Sie dieses Flugblatt einfach wieder in unseren Briefkasten, wenn Sie es ausgefüllt haben: Herzlichen Dank dafür!

Wenn ich darüber nachdenke, ob mein Kind in der Pfarrei gut geschützt ist vor Grenzverletzungen und Übergriffen, kommen mir diese Gedanken: ...

Da hab ich gemerkt, dass mein Kind hier wirklich gut aufgehoben ist!

In dieser Situation hatte ich irgendwie ein komisches Gefühl: ...

→ Briefkasten zum Abgeben des ausgefüllten Flugblatts

Ablauf:

Die Gemeindemitglieder werden darüber informiert, dass ihre Einschätzung zu sicheren Räumen und Gefährdungsräumen in der Pfarrei gefragt ist. Dazu wird das Flugblatt ausgeteilt / ausgelegt mit der Bitte, es bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zuhause auszufüllen und in der Pfarrei wieder abzugeben. Briefkasten aufstellen für die Abgabe der Blätter.

Hinweis:

Die Angaben der Gemeindemitglieder werden im Team ausgewertet und es gilt zu klären: Welche nächsten Schritte sind aufgrund der Rückmeldungen wichtig?

Personalauswahl- und entwicklung / Aus- und Fortbildung

Beispielfragen für das Bewerbungsgespräch

- „Gab es in den Einrichtungen, in denen Sie zuvor gearbeitet haben, auch ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt?“
- „Haben Sie an Präventionsmaßnahmen, einer Fortbildung oder einem Fachtag gegen sexualisierte Gewalt teilgenommen?“
- „Haben Sie sich schon über die Präventionsarbeit im Bistum Trier im Internet informiert? Was ist davon für Sie wichtig?“
- „Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und professionelle Distanz?“
- „Haben Sie schon erlebt, dass sich ein Kollege / eine Kollegin grenzüberschreitend gegenüber einem Kind / einem Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen verhalten hat? Wie wurde reagiert? Fanden Sie die angewendete Vorgehensweise richtig?“
- Oder arbeitsfeldspezifische situative Fragestellungen: „Wie würden Sie sich verhalten, wenn ...?“

Verhaltenskodex

Präventionsspiel:

Ich sehe was, was du nicht siehst

Ziel des Spiels ist es, achtsames Verhalten zu trainieren, unangemessenes Verhalten rechtzeitig zu erkennen und gemeinsam Strategien zu entwickeln, die unerwünschtes Verhalten wirkungsvoll stoppen. Wer sich traut, etwas zu sehen, was andere nicht sehen, und darüber spricht, hilft Gefahren aufzudecken und Gewalt – auch sexualisierte Gewalt – zu unterbinden.

„Ich sehe was, was du nicht siehst“ wurde im Auftrag der Präventionsbeauftragten der Bistümer Mainz, Speyer, Trier und dem Caritasverband für die Diözese Speyer e. V. in Kooperation mit der Hochschule Trier, Fachbereich Gestaltung, Fachrichtung Kommunikationsdesign entwickelt.

Dieses Spiel hält für Sie knifflige Aufgaben und Fallbeschreibungen, aufregende Diskus-

sionen, pantomimische Herausforderungen, Aufmerksamkeitsübungen und spitzfindige Beobachtungsaufgaben bereit.

Das Spiel eignet sich für Gruppen von 4 bis 12 Personen und kann im privaten wie auch im beruflichen Kontext gespielt werden.

Hinweis:

Das Spiel können Sie über die Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt beziehen.

Beratungs- und Beschwerdewege

Beispiel zur Umsetzung

1. Worüber kann ich mich beschweren?

- Missachtung eigener persönlicher Rechte
- Vereinbarte Regeln in Gruppe / Einrichtung werden nicht eingehalten
- Mitarbeitende halten sich nicht an den Verhaltenskodex
- Dinge, die in der Gruppe / Einrichtung stören
- ...

Katholische Pfarrei St. **XY**

Liebe Kinder, liebe Jugendliche,

wisst Ihr eigentlich, dass Ihr ein Recht habt, Euch zu beschweren? Auch in unserer Gemeinde! Es kann vorkommen, dass Euch das Verhalten oder die Entscheidung eines Erwachsenen nicht gefällt, Euch vielleicht sogar kränkt oder verletzt.

Wir wollen, dass Ihr damit nicht allein bleibt. Wir wollen, dass Ihr Eure Meinung sagt, damit wir etwas ändern können. Das ist übrigens kein Petzen!

Sprecht mit **Frau / Herrn NN** oder sucht Euch eine andere Person Eures Vertrauens. **Frau / Herrn NN** könnt Ihr persönlich ansprechen, anrufen (**Tel.-Nr. ...**) oder eine E-Mail (**... @ ...**) schreiben. Eine Antwort ist garantiert.

Euer Pfarrgemeinderat

2. Wie und bei wem kann ich mich beschweren?

- Bei allen Mitarbeitenden
- Vertrauensperson innerhalb der Einrichtung
- Persönlich, schriftlich, telefonisch, per E-Mail / WhatsApp ...
- Nicht ausschließlich über die verantwortliche Bezugsperson
- Auswertungsrunden in der Gruppe
- Ombudsperson außerhalb der Einrichtung
- Beschwerdeformular
- Fragebogen zur Zufriedenheit nach einer Veranstaltung
- Feedback
- Beschwerdebox

Konfrontationsübung

Vieles überschreitet Grenzen, ist aber noch nicht strafbar.

Benennen Sie das ungewünschte Verhalten, lehnen Sie es ab und leiten Sie das gewünschte Verhalten an.

1. Benennen

- Augenkontakt halten, sich direkt vor die Person stellen: „Hör mir zu.“
- Die Handlung benennen, mit kurzen und klaren Sätzen.
- „Du hast ...“, „Sie haben ...“

2. Ablehnen

- „Das gehört sich so nicht.“
- „Das geht nicht.“
- „Das ist respektlos.“
- „Das dulden wir nicht.“
- „Das ist sexuell anzüglich.“
- „Das geht dich / Sie nichts an.“

3. Anleiten

- „Lass das!“ / „Lassen Sie das!“
- „Tu das nie wieder!“
- „Hör auf damit!“
- „Das könnte falsch verstanden werden.“

Hinweis:

Wichtig ist, dass nach der Konfrontation wieder zu Freundlichkeit übergegangen wird.

Es wird das Verhalten kritisiert, nicht die Person!

Wir verbünden uns mit dem Teil der Person, die weiß, dass das Verhalten nicht in Ordnung ist.

Um diesen Dreischritt (Benennen – Ablehnen – Anleiten) zu üben, spielen Sie eine der folgenden Situationen in der Kleingruppe durch und diskutieren Sie im Anschluss Ihre Erfahrungen.

Situation 1:

Sie sehen, dass Ihre Kollegin zum wiederholten Male die Corona-Schutzmaske nicht richtig trägt.

Situation 2:

**Sie bekommen mit, wie ein Kollege zu einer 14-jährigen Messdienerin folgendes sagt:
„Der Minirock steht dir wirklich gut, da sieht man deine tollen Beine!“**

Situation 3:

Bei einer Veranstaltung kommt Ihnen eine Person beim miteinander sprechen immer zu nah.

Vielleicht fallen Ihnen noch andere passende situative Beispiele ein, dann dürfen Sie gerne auf diese zurückgreifen.

Schutzkonzept To-Do-Liste

1

Informieren

Informieren aller, die zu Ihrer Pfarrei / Pfarreiengemeinschaft gehören sowie aller Gremien und Kreise Ihrer Pfarrei / Pfarreiengemeinschaft über Beginn der Schutzkonzepterstellung zur Prävention sexualisierter Gewalt

→ Folgende Personen, Gruppen, Gremien sind verbunden mit unserer Pfarrei / Pfarreiengemeinschaft und werden daher kontinuierlich informiert über die Schutzkonzeptentwicklung:

→ Das wird im ersten Infoschreiben stehen:

→ Das Anschreiben wird formuliert von:

→ Es wird versendet von:

→ Art des Versandes:

Postweg

E-Mail

beides

2

Bilden einer Arbeitsgruppe

AG „Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“

Erster Termin und Ort der ersten Sitzung:

Fachberatung durch:

Aus folgenden Bereichen werden Personen in der Arbeitsgruppe vertreten sein:

Leitung

Pfarrer und die zu ernennende Ansprechperson für Prävention sexualisierter Gewalt:

Gremien

Pfarrgemeinderatsmitglied:

Kinderarbeit

Vertretung der Kindergruppen und der Kinderarbeit:

Jugendarbeit

Vertretung der Kinder- und Jugendarbeit, z. B. Oberministrantin sowie Vorstand /
Vertretung des Jugendverbandes, Vertretung der Kindergruppen / Kinderarbeit:

Sakramentenkatechese

Vertretung für den Bereich der Vorbereitung zu Erstkommunion, Beichte, Firmung, z. B. Katechetin:

weitere Personen:

3

Ernennen einer Ansprechperson für Prävention sexualisierter Gewalt

Name und Kontaktdaten der ernannten Ansprechperson für Prävention sexualisierter Gewalt:

Die Ansprechperson nimmt teil an der Qualifizierungsveranstaltung am:

4

Was weiter im Arbeitskreis zu tun ist: Entwicklung und Umsetzung

Planungsvorschlag: Dritteln, d. h. für Analyse (Sehen), Bewertung (Handeln) und Anpassung der Bausteine des Schutzkonzeptes (Handeln) je ein Drittel der insgesamt vorgesehenen Zeit verwenden. Nicht bei Teilschritten verzetteln!

1. Was haben wir schon zum Thema?

Risiko- und Potenzialanalyse planen und durchführen

→ Sammeln, was an Inhalten schon vorhanden ist. Wer tut das bis wann?

Fortsetzung zu 4

1. Was haben wir schon zum Thema?

Risiko- und Potenzialanalyse planen und durchführen

→ Wir führen die Risiko- und Potenzialanalyse auf folgende Weise durch:

→ Personen, Gremien, Gruppen, die die Fragen der Risiko-Potenzialanalyse beantworten sollen:

→ Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch:

2. Risiko- und Potenzialanalyse auswerten

→ Was sind unsere Stärken / Chancen?

Fortsetzung zu 4

2. Risiko- und Potenzialanalyse auswerten

→ Wo liegen bei uns Risiken / Schwächen?

3. Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes anpassen

→ Hinweise aus Analyse und Beteiligung von Minderjährigen / Schutzbefohlenen für die Bausteine:

Bearbeitung Bausteine

1. Personalauswahl und -entwicklung:

2. Verhaltenskodex:

3. Beratungs- und Beschwerdewege:

Fortsetzung zu 4

4. Hausordnungen für pfarrliche Gebäude:

5. Qualitätsmanagement:

6. Interventionsplan und Nachsorge:

5

Prüfung und Inkraftsetzen des Schutzkonzepts

→ Zusammenfügen aller erarbeiteten Inhalte:
Wer tut was bis zur Sitzung der Arbeitsgruppe am

→ Ausfüllen der Checkliste zur Einreichung des Schutzkonzeptes:

→ Zuständigkeit und Termin für das Zuleiten des Schutzkonzepts und der Risikoanalyse
an die Fachstelle Prävention sexualisierter Gewalt im Bistum Trier zur Anerkennung:

→ Informationen an die Pfarrei bis spätestens:

Fortsetzung zu 5

→ Wer tut dafür was:

→ Inkraftsetzung bis spätestens:

→ Verantwortliche Personen für die Veröffentlichung des Schutzkonzepts sind:

→ Termin der Veröffentlichung ist am:

→ So wird unser Schutzkonzept veröffentlicht:

Checkliste zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK)

Diese Checkliste soll Ihnen helfen, alle wichtigen Punkte bei der Erstellung eines Schutzkonzeptes zu bedenken. Informationen und Fachberatung vorab können über die Fachstelle Prävention des Bistums angefordert werden. Bitte reichen Sie diese

Liste ausgefüllt und unterschrieben zusammen mit Ihrem Schutzkonzept der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Trier ein:

prävention@bistum-trier.de

Checkliste

→ **Unterschrift des zuständigen Pfarrers:**

→ **Ort, Datum:**

→ **Vollständige Anschrift der Pfarrei:**

1 Vorbereitung

- Die Pfarrangehörigen wurden über die Erstellung des ISK informiert (im Pfarrbrief, auf der Homepage der Pfarrei usw.).
Ebenso wurden die Gremien der Pfarrei informiert.
- Eine Arbeitsgruppe wurde gebildet.
- Es wurde eine für Präventionsfragen geschulte Person ausgebildet.
- Es wurde Fachberatung in Anspruch genommen.
Name der Fachberatung:

- Zu berücksichtigende arbeitsrechtliche Fragestellungen wurden vorab geklärt.

2 Entwicklung und Umsetzung Risiko- und Potenzialanalyse

- Eine Risiko- und Potenzialanalyse wurde durchgeführt, bei der die individuellen Problemfelder der Pfarrei besprochen wurden.

Wir haben miteinbezogen:

- Kinder und Jugendliche
- schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
- Erziehungsberechtigte / Vormünder
- Pfarrgemeinderat
- Pastoralteam, weitere haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sonstige:

Fortsetzung zu 2

Kultur der Achtsamkeit -

Grundhaltung: Wertschätzung und Respekt

- Die Ergebnisse sind in die Erstellung des Verhaltenskodexes mit eingeflossen.
- Das Konzept der Kultur der Achtsamkeit und die aufgeführten Werte sind im ISK abgebildet.

3 Bausteine des ISK

Personalauswahl (hauptamtlich)

- Es besteht eine Vorlage zur Führung von Bewerbungsgesprächen (Fragen zum Thema Prävention sind integriert).
- Ein erweitertes Führungszeugnis wird standardmäßig angefordert.
- Der Verhaltenskodex wird bei Einstellung ausgehändigt und unterschrieben.
- Eine Selbstauskunftserklärung wird von Personen, die Kontakt mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, unterschrieben und erfasst.

Personalauswahl (ehrenamtlich)

- Vor dem Einsatz (z. B. als Katecheten, Gruppenleiter, Ferienmaßnahmen) wird das Thema „Prävention von sexueller Gewalt“ thematisiert.
- Ein erweitertes Führungszeugnis wird standardmäßig angefordert.
- Eine (Selbst-)Verpflichtungserklärung wird unterschrieben und erfasst.
- Eine Selbstauskunftserklärung wird von Personen, die Kontakt mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, unterschrieben und erfasst.

Fortsetzung zu 3

Personalentwicklung

- Mitarbeitende werden entsprechend ihres Aufgabenbereiches und ihrer Verantwortung zu Fragen der Prävention informiert / geschult.
 - Hauptamtliche
 - Ehrenamtliche

- Themen von Prävention und Kultur der Achtsamkeit werden regelmäßig besprochen.

Verhaltenskodex

- Verhaltenskodex wurde erstellt.

- Verhaltenskodex wurde veröffentlicht.
 - analog
 - digital
 - auf Homepage

Beratungs- und Beschwerdewege

- Kirchliche und nichtkirchliche Beratungsstellen im Umfeld sind vorhanden und bekannt.

- Interne Beratungs- und Beschwerdewege sind erarbeitet und in der Pfarrei bekannt.

Qualitätsmanagement

- Maßnahmen zur Prävention wurden eingeführt, werden kontrolliert, besprochen und weiterentwickelt.

- Eine für Präventionsfragen geschulte Person ist ernannt und bekannt.

- Das ISK wird nach einem Vorfall oder Verdacht angepasst / überprüft.

- Projekte zum Thema sind geplant / werden regelmäßig durchgeführt.

- Das ISK ist als Qualitätsmerkmal auf der Internetseite veröffentlicht.

Impressum:

Herausgeber:

Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt des Bistums Trier

Wir danken den Kolleginnen und Kollegen des Erzbistums Berlin, des Erzbistums Bamberg und des Bistums Fulda für die freundliche Erlaubnis, Textbestandteile aus den dort entwickelten Handreichungen Prävention für die pfarrliche Ebene zu übernehmen!

Ein besonderer Dank gilt auch der Arbeitsgruppe, die diese Handreichung zusammengestellt und erarbeitet hat.

Visuelle Konzeption und Gestaltung:

propeller – Agentur für Neue Kommunikation, Trier, www.propeller.de

präventi n im bistum trier

Bischöfliches Generalvikariat Trier
Abteilung 1.7 Beratung und Prävention
Mustorstraße 2 / Postfach 1230
54290 Trier

praevention@bistum-trier.de

www.praevention.bistum-trier.de