

Institutionelles Schutzkonzept

Nachdem im Jahr 2010 die Aufdeckung sexuellen Missbrauchs die katholische Kirche erschüttert hatte, entwickelten sich in den deutschen Bistümern die Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Dem Pastoralteam in der Pfarrgemeinde St. Martinus, Greven, war es von Anfang an ein wichtiges Thema Prävention zu verankern.

Der Schwerpunkt der Prävention vor sexualisierter Gewalt in der Pfarrgemeinde liegt beim Schutz der Kinder und Jugendlichen. Die Angaben im Schutzkonzept sind aber auch im Kontakt zu schutz- und hilfebedürftige Erwachsene zu beachten, auch wenn diese nicht ausdrücklich erwähnt werden.

Die ersten Präventionsschulungen für Ehrenamtliche in der Jugendarbeit fanden schon im Jahr 2012 statt. Seitdem hat sich die Präventionsarbeit in der Pfarrgemeinde stetig weiter entwickelt. Mit dieser Form des verschriftlichen Schutzkonzeptes ist nun ein erster Meilenstein erreicht.

Wir sind uns bewusst, dass die Präventionsarbeit eine ständige Herausforderung in der Vielfalt an Ereignisse und den unterschiedlichen Arbeitsfelder aller Mitarbeitenden bleibt. Doch hoffen wir, dass die Sensibilisierung für den Umgang miteinander im Sinne der Prävention vor sexualisierter Gewalt weiter wächst und immer selbstverständlicher wird.

Greven, im Dezember 2018



Klaus Lunemann, leitender Pfarrer



Maria Wagner, Präventionsfachkraft



Barbara Tröster, Verbundleitung (Kindergarten)

Das Institutionelle Schutzkonzept und sein Anliegen

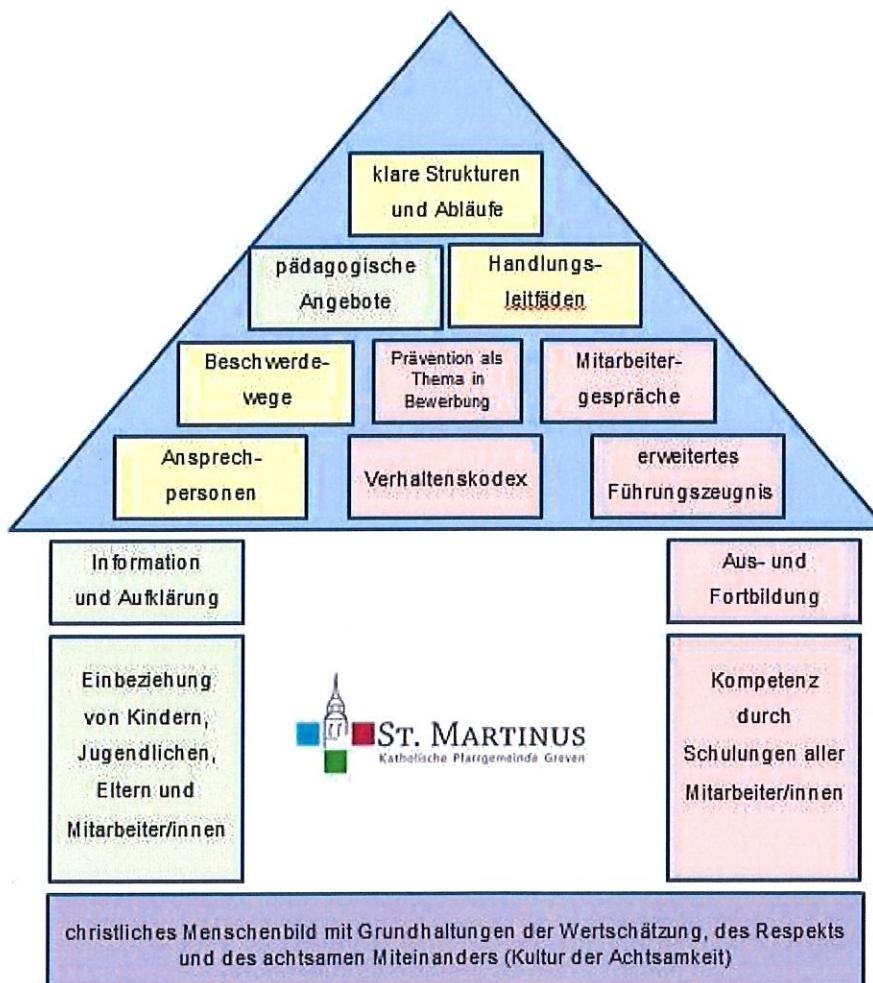
Sexualisierte Gewalt ist eine Realität in der deutschen Gesellschaft und Kirche. Das Bistum Münster hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt aktiv zu stärken. Jede Pfarrgemeinde muss daher für ihre Bereiche ein Institutionelles Schutzkonzept aufstellen.

Das Schutzkonzept soll

- sensibilisieren, aufklären und Wissen über sexualisierte Gewalt und Kinderschutz vermitteln,
- die Handelnden stärken und sie befähigen, Verantwortung für den Schutz der Kinder und Jugendlichen zu übernehmen,
- Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten bieten,
- den Aufbau einer wertschätzenden und grenzwahrenden Umgangskultur fördern,
- unterstützen, dass alle Beteiligten sensibel für die alltäglichen Abläufe in der jeweiligen Gruppe und in der Pfarrgemeinde werden und angemessen reagieren, wenn es zu kleineren Fehlern und Störungen kommt,
- die Beteiligten vorbereiten, falls das Unerwartete eintreten sollte.

Zum Schutzkonzept gehören daher u.a. Reflexion und Auseinandersetzung mit den gemeindeinternen Strukturen, mit internen Regeln und der Haltung der Beteiligten.

Das Schutzkonzept ist daher wie ein Haus mit Fundament, tragenden Säulen und verschiedenen Bausteinen. Im Zusammenspiel ermöglichen diese verschiedenen Bereiche, einen Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Pfarrgemeinde aufzubauen. Das Schutzkonzept kann nur so gut sein, wie die Menschen bereit sind daran mitzubauen und darin zu leben.



Grafik: M. Wagner

Das **Fundament** bildet das christliche Menschenbild mit der Überzeugung, dass der Mensch Gottes Ebenbild ist. Dies drückt sich aus in den Grundhaltungen der Wertschätzung, des Respektes und des achtsamen Miteinanders. Zusammengefasst sprechen wir von einer „Kultur der Achtsamkeit“. Sie findet sich auch im **Verhaltenskodex** wieder.

Eine Säule (grün) im Schutzkonzept ist die **Information und Aufklärung** über die Themen „Schutz“ und „Prävention“. Die Rechte der Kinder und Jugendlichen und die Bestimmungen des Jugendschutzes sind elementare Bestandteile im Miteinander. Nach Möglichkeit sollen alle Beteiligten in die (soziale) Gestaltung in ihrer Gruppe einbezogen werden. **Pädagogische Angebote** für unterschiedliche Zielgruppen bieten weitere Möglichkeiten, das Thema mit dem Alltag zu verknüpfen.

Aus- und Fortbildung bilden eine weitere Säule (rot). Durch situationsgerechte **Schulungen** erhalten und vertiefen alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden ihr (Fach-) Wissen. Sie erlangen Handlungssicherheit und können im Ernstfall angemessen reagieren.

Im Dachbereich des Schutzhauses werden einige Bausteine benannt, die von zentraler Bedeutung sind. Sie müssen in der Pfarrgemeinde präsent sein, damit das Schutzkonzept in der Institution „Pfarrgemeinde“ gelebt werden kann. Informationen zu den Bausteinen und weiteren Aspekten des Institutionellen Schutzkonzeptes werden in dieser Schrift vorgestellt.

Der Weg zur Entwicklung des Schutzkonzeptes

Im Mai 2016 trafen sich Pfarrer Klaus Lunemann, die Verbundleiterin Barbara Tröster und Pastoralreferentin Maria Wagner, um die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) zu beginnen. Sie legten einen zeitlichen Fahrplan fest, der damit begann, überhaupt erst einmal in der Gemeinde vorzustellen, was ein ISK sein soll. Im Herbst 2016 startete die Situationsanalyse. Die Auswertung fand im Mai 2017 statt. Dabei zeigte sich, dass wegen anderer Aufgaben in der Pfarrgemeinde (u.a. Entwicklung des Pastoralplans, Planung für Abriss und Neubau einer Kirche und des dazugehörigen Pfarrheimes) die personellen und zeitlichen Ressourcen der Ehren- und Hauptamtlichen stark begrenzt zur Verfügung stehen würden. Um dennoch in angemessener Zeit zu Ergebnissen zu kommen, wurde folgender Weg gewählt:

- Zu der jeweiligen Aufgabe wird im kleinen Kreis beraten und ein Entwurf ausgearbeitet, der dann an die vom jeweiligen Thema Betroffenen durchgesehen, korrigiert und ggf. ergänzt wird. Diese Hinweise arbeitet die kleine Gruppe anschließend ein.

Auf diese Weise wurden Rückmeldungen von der Mitarbeitervertretung, den Erzieherinnen in den Kindertagesstätten, den Verantwortlichen in der Jugendarbeit und von den Mitgliedern des Pastoralteams eingeholt.

Ergebnis der Situationsanalyse

Im September 2016 erhielten alle Gemeindegruppen und berufliche Mitarbeiter/innen von der Präventionsfachkraft Maria Wagner einen Brief mit Informationen über die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung der (Gruppen-) Situation. Außerdem bot sie an, in die Gruppe zu kommen, wenn mehr Information oder Beratung gewünscht wäre. Das nahmen aber nur sehr wenige Gruppen in Anspruch. Im Mai 2017 fand die Auswertung statt.

Das Bewusstsein für Präventionsgedanken im Alltag war sehr unterschiedlich vorhanden. Die Bandbreite reicht von „nicht betroffen“ über „interessiert“ bis zu „sensibel und aufmerksam“. Keine Gruppe, die den Fragebogen zurückgegeben hatte, sah zum damaligen Zeitpunkt einen aktuellen Handlungsbedarf, an der bisherigen Praxis etwas zu verändern oder zu verbessern.

Von Verantwortlichen der Gruppen, die keinen Fragebogen ausgefüllt hatten, kamen bei Nachfrage als Antworten, dass man aus Zeitgründen nicht auch noch über Prävention nachdenken könnte oder nicht wüsste, wie man das am besten anfangen sollte.

Die Mitglieder des Sachausschusses „Ehe und Familie“ zeigten sich offen gegenüber dem Thema Prävention und ISK. Sie seien bereit für eine Kooperation, wenn es darum ginge, ein z.B. professionelles pädagogisches Angebot für Kinder und Jugendliche in unserer Pfarrei anzubieten.

Die Mitglieder der verschiedenen Büchereiteams beschäftigten sich intensiv mit dem Thema und nahmen später an einer Präventionsschulung teil, die besonders auf die Situation der Büchereien ausgerichtet war.

Präventionsschulungen und Selbstverpflichtungserklärung

Schon im Jahr 2012 wurden die Jugendgruppenleiter/innen bei den Messdienern und Ferienfreizeiten mit 6-stündigen Präventionskursen geschult. Die Gruppenleiter der Pfadfinder (DPSG) nahmen an Kursen ihres Verbandes teil. Auch die Katecheten bei der Vorbereitung auf Erstkommunion und Firmung wurden zum Besuch eines Kurses verpflichtet (gründliche Information). Zeitgleich begannen die Schulungen der Angestellten der Pfarrgemeinde. Mitarbeiter/innen der Büchereien, einige Mitglieder des Pfarreirates und des Kirchenvorstandes nahmen in den folgenden Jahren auch an Schulungen teil.

Die Teilnehmer/innen reichen nach dem Besuch des Kurses die Selbstverpflichtungserklärung (SVE) ein. Diese SVE der Ehrenamtlichen werden in einem Ordner gesammelt, der von der Präventionsfachkraft Maria Wagner verwaltet wird. Die SVE der Angestellten wird an die Zentralrendantur weitergeleitet. Ab dem Herbst 2017 löst der **Verhaltenskodex** (siehe unten) schrittweise die SVE ab.

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Verantwortliche in der Jugendarbeit und Gruppenleiter/innen müssen, entsprechend den Kriterien ihrer Tätigkeit, ein erweitertes Führungszeugnis vor Beginn ihrer Tätigkeit vorlegen. Dabei ist auf den Datenschutz gemäß den Vorgaben des Bistums zu achten. Die Verwaltung der Einsichtnahme in die Führungszeugnisse der Ehrenamtlichen liegt bei der Präventionsfachkraft.

Alle Angestellten der Pfarrgemeinde (und Bewerber auf eine Stelle) müssen regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis bei der Personalverwaltung in der Zentralrendantur einreichen.

Verhaltenskodex

Der „allgemeinen Verhaltenskodex“ beschreibt in acht Punkten verschiedene Kriterien, die sowohl die persönliche Einstellung der Mitarbeitenden als auch allgemeine Verhaltensweisen im sozialen Miteinander der Pfarrgemeinde umfassen. Für die Mitarbeitenden in den Kindertagesstätten gelten außerdem noch spezifischen Dienstanweisungen, die der Caritasverband für diesen Bereich herausgegeben hat.

Jede Gruppe in der Pfarrgemeinde hat das Recht, statt des „allgemeinen Verhaltenskodex“ einen eigenen Verhaltenskodex zu entwickeln und zu benutzen. Besonders die Verantwortlichen der Kinder- und Jugendgruppen sollen unterstützt werden, mit den Kindern und Jugendlichen einen individuellen Verhaltenskodex aufzustellen.

Allgemeiner Verhaltenskodex

Punkt 1 – Grundhaltung

Als Mitarbeitende/r in der katholischen Pfarrgemeinde St. Martinus, Greven, verpflichte ich mich, die eigenständigen Persönlichkeiten von Kinder und Jugendlichen wahrzunehmen, zu respektieren und zu unterstützen.

Punkt 2 – Rechte und Pflichten

Ich kenne und beachte die allgemeinen (Persönlichkeits-) Rechte der Kinder (vgl. UN-Kinderrechtskonventionen) und die allgemeinen Bestimmungen des Jugendschutzes in Deutschland.

Punkt 3 – Werte und Selbstkritik

Mein Verhalten in Wort und Tat ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen gegenüber den Kindern und Jugendlichen. Darum bin ich bereit, mein eigenes Verhalten und meine Wortwahl regelmäßig selbstkritisch zu überprüfen und bei Bedarf zu korrigieren. Ich bin bereit, dafür konstruktive Kritik anzunehmen.

Punkt 4 – Beziehungen und Grenzen

Ich achte auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber den Kindern und Jugendlichen und der gemeinsamen Situation. Ich respektiere ihre Intimsphäre und ihre persönlichen Grenzen. Ebenso achte ich auch auf meine Grenzen und meine Intimsphäre (z.B. durch das Tragen von angemessener Kleidung, durch meine Wortwahl).

Punkt 5 – Vertrauen und Verantwortung

Ich nutze keine Abhängigkeiten der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen aus. Geschenke an Kinder/Jugendliche werden mit anderen Verantwortlichen abgesprochen und drücken in der Regel Anerkennung, Wertschätzung und/oder Dank aus.

Punkt 6 – Handeln und Hilfe

Gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten beziehe ich aktiv Stellung und greife angemessen in Wort und Tat ein, wenn Kinder und Jugendliche Hilfe und Unterstützung brauchen. Ebenso bemühe ich mich, alles in meinen Kräften stehende zu tun, um Mobbing in all seinen Formen zu verhindern bzw. zu beenden. Ich bin bereit, mir dafür Beratung und Unterstützung zu holen.

Punkt 7 – Vorbild und Konsequenz

Ich bin mir bewusst, dass mein Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen von den Kindern und Jugendlichen als Vorbild genommen werden kann. Für mein Handeln übernehme ich die Verantwortung. Ich weiß, dass mein Fehlverhalten möglicherweise negative, unter Umständen sogar arbeitsrechtliche Konsequenzen für mich haben kann.

Punkt 8 – Diskretion, Schweigepflicht und Loyalität

a) für die neben-/ hauptberuflichen Mitarbeiter/innen

Ich verpflichte mich zu Diskretion (und ggf. Schweigepflicht) über alle persönlichen Informationen zu Personen, mit denen ich im beruflichen Kontext zu tun habe. Ich bin mir bewusst, dass die Unterscheidung zwischen privaten und dienstlichen Inhalten in Gesprächen und bei der Nutzung anderer (sozialer) Medien fließend sein kann. Darum bemühe ich mich um einen sorgfältigen Umgang mit meinen privaten und beruflichen Kontakten. Darüber hinaus weiß ich, dass ich als kirchliche/r Mitarbeiter/in zu einer Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet bin.

b) für die freiwilligen (ehrenamtlichen) Mitarbeiter/innen

Ich verpflichte mich zu Diskretion über alle persönlichen Informationen zu Personen, mit denen ich in meinen Aufgaben zu tun habe.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich außerdem, dass ich über die Punkte des Verhaltenskodex informiert und aufgeklärt wurde.

Der Verhaltenskodex soll den Mitarbeitenden immer mit einer Besprechung der Inhalte nahe gebracht werden. Niemand darf gezwungen werden, den Verhaltenskodex einfach so zu unterschreiben!

Für die Besprechung der Punkte gibt es ein **Informationsheft für die Ehrenamtlichen** und ein **Informationsheft für die Angestellten**, in denen die einzelnen Punkte vorgestellt und teilweise mit Beispielen aus der Praxis verdeutlicht werden. Bei jugendlichen Gruppenleiter/innen kann auch eine mündliche Erklärung der Punkte ausreichen. Dies ist situationsgerecht zu entscheiden.

Jedem, der einen Verhaltenskodex unterschreibt, muss ein zweites Exemplar für die eigenen Unterlagen ausgehändigt werden.

Am 29.8.2017 hat der Kirchenvorstand den Allgemeinen Verhaltenskodex genehmigt.

Beschwerdewege

Für Kinder und Jugendliche sind die Gruppenleiter/innen oft die ersten Ansprechpartner/innen, wenn in der Gruppe etwas schief läuft. Doch manchmal befürchten Kinder oder Jugendliche, dass eine Beschwerde für sie negative Konsequenzen haben könnte. Oder sie haben die Erfahrung gemacht, dass ihre Beschwerde nicht angenommen wurde. Es ist daher wichtig, dass Kinder und Jugendliche regelmäßig über die verschiedenen Möglichkeiten, sich in der Pfarrgemeinde zu beschweren, aufgeklärt werden. Auch Eltern oder Mitarbeitende können sich über diese Wege melden, um auf eine unangenehme oder ungeklärte Situation hinzuweisen.

Kontaktpersonen bei Beschwerden:

Präventionsfachkraft Maria Wagner Tel. 02571 - 540 820 15 Mail: wagner-m@bistum-muenster.de	Pastoralreferent Matthias Brinkschulte Tel. 02571 – 540 820 19 Mail: mbrinkschulte@gmx.de
--	--

Weitere Kontaktpersonen bei Beschwerden in den Kindertageseinrichtungen:

Verbundleitung Nina Lage Tel. 02571 - 540 820 12 Mail: lage-n@bistum-muenster.de	Verbundleitung Barbara Tröster Tel. 02571 – 540 820 13 Mail: troester-b@bistum-muenster.de
---	---

Aufgabe der Beschwerdemanager ist, dass die Beschwerden ernst genommen und überprüft werden. Je nach Situation werden entsprechend weitere Schritte in der Pfarrgemeinde und ggf. darüber hinaus eingeleitet.

Bewerbungsgespräch

In jedem Bewerbungsgespräch muss das Thema Prävention in angemessener Weise angesprochen werden. Die Verbundleitungen für die Kindertagesstätten haben für ihren Bereich entsprechende Kernfragen und Strategien ausgearbeitet. Auch in den Gesprächen mit Bewerbern für Stellen in den anderen Bereichen der Pfarrgemeinde soll deutlich werden, dass alle Maßnahmen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt genutzt werden und das Thema im Alltag präsent ist.

Persönliche Eignung und Mitarbeitergespräche

Bei den ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen ist darauf zu achten, dass sie für die Aufgaben geeignet sind bzw. an entsprechenden Aus- und Fortbildungen teilnehmen, die sie für ihre Aufgabe brauchen. In der Jugendarbeit sind das zum Beispiel die Gruppenleiterkurse.

Die Ehrenamtlichen und die Angestellten der Pfarrgemeinde sollen nach Möglichkeit durch Mitglieder des Pastoralteams oder durch andere geeignete Personen regelmäßig in ihrer Tätigkeit begleitet werden. Wenn sich negative Entwicklungen abzeichnen oder Beschwerden aufkommen, sollte dies zeitnah im Gespräch thematisiert werden.

Qualitätssicherung des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept ist regelmäßig, spätestens nach fünf Jahren, zu überprüfen. In Teilbereichen kann aus gegebenem Anlass auch schon eher eine Aktualisierung notwendig werden.

Die Verantwortlichen wissen, dass ein Schutzkonzept durch seine verschiedenen Bausteine die Möglichkeiten zu sexualisierter Gewalt nur erschweren, aber nie völlig ausschließen kann.

Ausblick auf nächste Schritte

Die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes für die Pfarrgemeinde St. Martinus war ein langer Prozess, der noch längst nicht abgeschlossen ist.

Im Januar 2019 beginnt die Einführung des „Allgemeinen Verhaltenskodex“ für die Jugendgruppenleiter, weitere Ehrenamtliche und für die Angestellten der Pfarrgemeinde. Damit verbunden sind die Informationen zum Schutzkonzept, zu Beschwerdewegen und allem, was für die jeweilige Zielgruppe notwendig ist. Bei den Mitarbeitenden im Bereich der Kindertagesstätten wurde der Verhaltenskodex schon im Herbst 2017 eingeführt.

Eine weitere Aufgabe ist die Sicherstellung, dass alle neu eingestellten Personen an einer Präventionsschulung teilnehmen können, die zu ihrer beruflichen Tätigkeit passt. Für die Jugendgruppenleiter sind Präventionsschulungen in die Gruppenleiterkurse integriert. Doch auch alle anderen ehrenamtlich Engagierten sollen die Möglichkeit erhalten, an einer Schulung teilzunehmen.

In der kommenden Zeit soll das Schutzkonzept medial aufbereitet und auf der Homepage der Pfarrgemeinde sowie in anderen gemeindeinternen Medien veröffentlicht werden.

Eine nächste Aufgabe wäre zu überlegen, wie, wann und von wem Vertiefungsschulungen für Ehrenamtliche und Angestellte, die schon vor fünf Jahren an einer Präventionsschulung teilgenommen hatten, angeboten werden könnten. Hier muss man sicherlich auch die weitere Entwicklung dazu auf der Ebene des Bistums einbeziehen.