

Institutionelles Schutzkonzept der Pfarrei St. Peter und Paul Hattingen

Institutionelles Schutzkonzept

der katholischen Kirchengemeinde St. Peter und Paul Hattingen



Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	4
1. Persönliche Eignung: Personalauswahl und Personalentwicklung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern.....	5
2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung.....	6
3. Verhaltenskodex.....	7
4. Beschwerdewege.....	8
5. Qualitätsmanagement.....	9

6. Aus- und Fortbildung.....	10
Nachwort.....	11

Einführung

Das vorliegende institutionelle Schutzkonzept (ISK) der Pfarrei St. Peter und Paul Hattingen ist ein Instrument, um die Präventionsarbeit unserer Pfarrei gegen sexualisierte Gewalt zu verankern und auf eine breite Basis zu stellen. Dabei werden die verschiedenen Maßnahmen zur Prävention in Beziehung zueinander gebracht und zu einem Gesamtkonzept zusammengefügt. Grundlage für die Erstellung des ISK bildet eine Bestandsaufnahme der Strukturen, Regeln und der Organisationskultur unserer Pfarrei (Risikoanalyse), die unsere gegenwärtige Position definiert. Daraus ergeben sich dann die Präventionsmaßnahmen, die es umzusetzen gilt.

Ein ISK unterliegt dabei immer der Notwendigkeit der Weiterentwicklung und Fortschreibung, die partizipativ erfolgen soll, d.h. unter Beteiligung der einzelnen Gruppierungen und der am aktiven Pfarreileben beteiligten Personen.

Um die Prozesse klarer zu steuern, ist das vorliegende Papier nicht nur strategisch, sondern weist zu jedem inhaltlichen Punkt bisher umgesetzte und noch umzusetzende Maßnahmen auf. Damit wird es zugleich zu einem Arbeitspapier, das fortlaufend fortgeschrieben werden muss.

Die Inhalte des ISK ergeben sich aus den §§ 4-10 der Präventionsordnung des Bistums Essen und sind dessen Bausteine:

- Persönliche Eignung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Qualitätsmanagement
- Aus- und Fortbildung

Dabei geht es nicht darum, Menschen unter Generalverdacht zu stellen. Es geht vielmehr darum, uns durch transparente und von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern mitgetragene Präventionsmaßnahmen gegen jede Form von Grenzverletzungen, Übergriffen und (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und schutzbefohlene Erwachsene zu wenden um ihre physische und psychische Unversehrtheit zu gewährleisten. So dass in unserer Pfarrei eine Kultur der Aufmerksamkeit, des Hinhörens sowie des respektvollen Umgangs besteht und sich die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen in einem sicheren und geschützten Umfeld bewegen können.

1. Persönliche Eignung: Personalauswahl und Personalentwicklung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern

Personalauswahl und Personalentwicklung sind hier aus gutem Grund der erste Baustein unserer Präventionsarbeit. Die Menschen, die Verantwortung in kirchlichen Einrichtungen, Diensten und Angeboten übernehmen, sind die wichtigsten Träger kirchlicher Tätigkeiten. Haupt- oder ehrenamtliche Entscheidungsträger verantworten, welche Menschen Leitung übernehmen dürfen und ob ihnen Kinder, Jugendliche und/oder schutzbefohlene Erwachsene anvertraut werden. Um hier die richtigen Weichenstellungen vorzunehmen, ist Folgendes hilfreich:

- Die betreffende Person wird über die erarbeiteten Regeln und Vereinbarungen zur Prävention sexualisierter Gewalt in einem Gespräch informiert. Das Gespräch dient den Verantwortlichen dazu, sich u. a. einen Eindruck über die Haltung dieser Person im Hinblick auf Prävention zu verschaffen und ihre Eignung zu beurteilen.
- Dies gilt für neue als auch bereits eingesetzte Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen.
- Mit Einführung des Bundeskinderschutzgesetzes stehen die Verantwortlichen in der Pflicht, dafür Sorge zu tragen, dass keine nach § 72 a BKiSchG vorbestraften Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen tätig sind. Dies geschieht durch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (EFZ).
- Darüberhinaus akzeptiert und unterschreibt jeder haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter einen Verhaltenskodex, der klare Regeln zum Umgang mit den ihm anvertrauten Personen aufzeigt.

2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Alle hauptamtlich im pastoralen Dienst Tätigen müssen im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) und einmalig eine Selbstauskunftserklärung vorlegen. Diese Unterlagen werden in den Personalakten hinterlegt, die für den pastoralen Dienst im Bischöflichen Generalvikariat Essen unter Verschluss lagern. Alle hauptamtlichen Mitarbeiter, die bei der Pfarrei angestellt sind, haben ebenfalls einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben.

Von den hauptamtlichen, nicht pastoralen Mitarbeitern (z.B. Mitarbeiter im Sekretariat) und den ehrenamtlich Tätigen müssen nur diejenigen ein EFZ vorweisen, deren Tätigkeit hauptsächlich im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit sowie in der Arbeit mit schutzbefohlenen Erwachsenen liegt. Die Entscheidung darüber, wer von den hauptamtlichen Mitarbeitern und den ehrenamtlich Tätigen ein EFZ vorzulegen hat, trifft der Pfarrer unter Hinzuziehung der Präventionsfachkraft. Alle ehrenamtlich Tätigen brauchen keine Selbstauskunftserklärung abzugeben.

Die Erklärungen und Unterschriften werden an zentraler Stelle gesammelt und verschlossen aufbewahrt.

Im Pfarrsekretariat liegt ein vorformuliertes Antragsschreiben für das EFZ bereit. Zugleich wird darauf hingewiesen, dass die entstehende Gebühr für die hauptamtlichen Mitarbeiter unserer Pfarrei übernommen wird. Für ehrenamtlich Tätige stellt das Bundesjustizministerium das EFZ kostenlos aus. Die Einsichtnahme in das EFZ erfolgt bei ehrenamtlich Tätigen durch die Präventionsfachkraft und dem Pfarrer, die diesen Vorgang dokumentieren. Das EFZ verbleibt beim Ehrenamtlichen.

Sollte ein Mitarbeiter bereits über ein aktuelles EFZ aus einem anderen Zusammenhang verfügen, so wird dieses akzeptiert, sofern das Ausstellungsdatum - wie durch das Bundesjustizministerium empfohlen - nicht länger als 3 Monate zurückliegt.

3. Verhaltenskodex

Damit Prävention wirksam werden kann, ist es notwendig, sich eindeutig gegen jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt zu positionieren und dies deutlich zu machen. Klare Regeln bezüglich eines achtsamen Umgangs mit Kinder, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsene sind dafür notwendig. Letztlich sollen diese Handlungsregeln in einem Verhaltenskodex (VK) verschriftlicht werden.

Der VK soll Bezug nehmen auf folgende Aspekte:

- Sprache und Wortwahl bei Gesprächen
- Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Der Umgang mit und die Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Disziplinierungsmaßnahmen

Mit ihrer Unterschrift bestätigen hauptamtliche Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige den VK einzuhalten.

Ergänzende Dienstanweisungen oder Zusätze zu Arbeitsverträgen bei hauptamtlichen Mitarbeitern, insbesondere hinsichtlich des Schutzauftrags nach § 8 a SGB VIII, werden dabei je nach Arbeitsfeld geprüft.

4. Beschwerdewege

Die unter Punkt 3 genannten Regeln sollen auch deshalb allen bekannt gemacht werden, um abweichendes Verhalten schneller zu erkennen.

Es ist wichtig, die in diesem Papier beschriebenen Maßnahmen klar und transparent zu kommunizieren. Die Verantwortlichen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen sollen sich selbst immer wieder an das Ziel, sichere Räume zu schaffen, erinnern. Dazu gehört auch, dass bekannt ist, an wen man sich wendet, wenn Unrecht zugefügt wurde. Denn verbindliche und bekannte Beschwerdewege machen es wahrscheinlicher, dass Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe aufgedeckt werden. Dabei muss klar vermittelt werden: Es ist gewollt, dass man schnell Meldung macht, wenn (sexualisierte) Gewalt ausgeübt wird. Und: Wer sich meldet, findet ein offenes Ohr!

Erprobte Beschwerdemöglichkeiten sind z. B.:

- Ansprechstellen/Personen extern oder intern
- Kontaktwege über sichere Internetportale
- andere schriftliche Beschwerdewege

5. Qualitätsmanagement

Viele wünschen sich, dass man einmalig ein gutes System präventiver Maßnahmen auf den Weg bringt und damit den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen auf Dauer garantiert. Aber das funktioniert in einem sich schnell verändernden Arbeitsfeld nicht.

In unserer Pfarrei, die zunehmend auf die Mitarbeit ehrenamtlich Tätiger angewiesen ist, gibt es eine hohe Fluktuation von Verantwortungsträgern in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen. Daher muss man sich immer wieder daran erinnern, ob der vereinbarte Maßnahmenkatalog zur Prävention sexualisierter Gewalt noch greift.

Neue Kommunikationsmedien (z.B. das Internet oder die Benutzung von Smart-Phones) schaffen viele Chancen für eine motivierende und offene Kommunikation. Aber sie enthalten genauso neue Stolpersteine, die Täter im Hinblick auf sexualisierte Gewalt ausnutzen können.

Hilfreich ist es, wenn klar ist, wer das Thema lebendig hält. Das kann eine Person sein (so wie die Präventionsfachkraft) oder ein „Präventionszirkel“ sowie ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt bei Sitzungen (z.B. Kirchenvorstand, Pfarrgemeinderat, Pastoralkonferenz, Vereine und Verbände).

6. Aus- und Fortbildung

Es ist notwendig, dass alle hauptamtlichen Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätigen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen je nach Art, Dauer und Intensität ihrer Aufgaben geschult werden. Zur Verfügung stehen dabei drei Kategorien von Schulungen:

- eine einstündige Einweisung (kann auch in schriftlicher Form erfolgen)
- eine dreistündige Basisschulung
- eine sechsstündige Intensivschulung

Die Qualifizierung sensibilisiert dazu, sexualisierte Gewalt zu erkennen und informiert über die Maßnahmen der Präventionsarbeit in der Pfarrei. Inhalte der Schulung sollten die jeweiligen Leitbilder, rechtlichen Grundlagen sowie ein geeigneter Umgang in Krisensituationen sein. Kinder- und Jugendschutz und der Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit soll als Dauerthema etabliert werden. Im Fortbildungsprogramm für hauptamtliche Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige sollen regelmäßig Angebote aufgenommen werden, in denen man die Sachkenntnisse auffrischen und/oder vertiefen kann.

Nachwort

Als Christen sind wir aufgefordert, alles zu tun, um die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen vor jeglicher Form (sexualisierter) Gewalt zu schützen.

Das vorliegende Konzept und die Umsetzung der darin beschriebenen Maßnahmen sollen einen wesentlichen Beitrag zur Erlangung unseres Zieles leisten, unsere Pfarrei zu einem für alle Beteiligten sicheren Ort christlichen Zusammenlebens zu etablieren. Denn wir dürfen die Augen nicht schließen vor einer Problematik, die die Gesellschaft allgemein und eben auch die katholische Kirche betroffen hat und leider noch betrifft. Daher müssen und wollen wir tätig werden.

Hinweise zur Umsetzung der in den Punkten 1-6 dargelegten Bausteine unseres Schutzkonzeptes werden in separaten Ausführungsbestimmungen beschrieben. Dort finden sich auch relevante Formulare sowie eine Auflistung der bereits erfolgten und noch zu erarbeitenden Schritte zur Umsetzung des ISK. Sie sind einer stetigen Aktualisierung unterworfen.

Unser Dank gilt allen hauptamtlichen Mitarbeitern und ehrenamtlich Tätigen, die ihre Rolle mit großem Engagement und Verantwortung ausfüllen. Somit tragen sie dazu bei, dass Kirche in unserer Pfarrei durch respektvollen Umgang miteinander und gegenseitiges Vertrauen zueinander geprägt wird.

Diese Präventionsordnung tritt am 12. April 2016 in Kraft.

Hattingen, 12. April 2016

W. Langendonk M. Oles

R. Numsen-Williams

Rita Numsen-Williams
Präventionsfachkraft
Stellv. KV-Vorsitzender

Winfried Langendonk
Pfarrer

Dr. Markus Oles