



Katholische Pfarrei

St. Laurentius

Langförden – Bühren

Schutzkonzept

Die persönliche Eignung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter

Der Begriff hauptamtlicher Mitarbeiter¹ umfasst alle Kleriker sowie im Pastoralteam der Pfarrei tätigen Personen, die in einem Anstellungsverhältnis beim Bischöflich Münsterschen Offizialat (BMO) Vechta stehen. Des Weiteren zählen dazu auch diejenigen Mitarbeiter, die in der Pfarrei St. Laurentius angestellt sind.

Für eine ehrenamtliche Tätigkeit in Frage kommende Personen sind fast ausnahmslos schon vor der Betrauung mit einer Aufgabe persönlich bekannt. In der Regel sind es die Fähigkeiten der Einzelnen, die sie für eine Aufgabe in Betracht haben kommen lassen. Verfügen sie zudem über eine zumindest gute Akzeptanz in der Pfarrei, so werden sie persönlich angesprochen. Bieten sich bislang Unbekannte für Tätigkeiten an, so wird ein persönliches Gespräch mit ihnen geführt, in dem zumindest deren Qualifikation für die Arbeit und deren charakterliche Eignung abgeschätzt werden, zudem wird das Schutzkonzept besprochen.

Bereits beim ersten Treffen werden die künftigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter auf die Präventionsschulungen im Offizialatsbezirk hingewiesen. Ihnen wird erklärt, in welchem Rahmen und in welcher Intensität sie künftig mit Kindern und Jugendlichen zusammentreffen bzw. zusammenarbeiten werden.

¹Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Konzept ausschließlich die männliche grammatische Form der Mitarbeiter verwendet.

Daraus resultiert – entsprechend der Vorgabe der Präventionsordnung – der Umfang (näheres siehe Aus- und Fortbildung) der für sie vorgesehenen Schulung. Verdeutlicht wird darüber hinaus die allgemeine Grundlage und Haltung im Umgang miteinander. Respektvoller Umgang, Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit und kollegiales Miteinander stehen ebenso im Vordergrund wie auch unsere Bereitschaft, für Hilfsbedürftige, Kinder und Jugendliche einzutreten und deren Rechte zu wahren. Die entsprechenden Gespräche werden von Angehörigen des Pastoralteams bzw. von langjährigen und erfahrenen Ehrenamtlichen durchgeführt.

Das erweiterte Führungszeugnis (EFZ)

Alle im pastoralen Dienst Tätigen müssen ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) in regelmäßigem Abstand von fünf Jahren vorlegen.

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter in der Pfarrei, die nicht nur sporadisch in Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sind, haben ein EFZ vorzulegen.

Für diese Mitarbeiter wird das EFZ im Bischöflich Münsterschen Offizialat (BMO) eingesehen und die Einsichtnahme dokumentiert. Das EFZ wird danach an die Mitarbeiter zurückgeschickt. Für die Priester wird das EFZ in der Hauptabteilung Personal des Bischöflichen Generalvikariates in Münster eingesehen und zurückgeschickt.

Von den ehrenamtlich Tätigen, die 16 Jahre und älter sind, müssen diejenigen ein EFZ vorlegen, deren Tätigkeit hauptsächlich im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit liegt. Die Entscheidung darüber, wer von den ehrenamtlich Tätigen ein EFZ vorzulegen hat, trifft der leitende Pfarrer unter Hinzuziehung der Präventionsfachkraft anhand der Vorgaben des Jugendamtes des Landkreises.

Beim Pfarrer ist ein für die Anforderung des EFZ erforderliches Anschreiben erhältlich. Mit dieser Bescheinigung gehen die Ehrenamtlichen zu der jeweiligen Meldebehörde und erhalten dann das EFZ kostenlos zugesandt. Die Ehrenamtlichen legen das EFZ dem leitenden Pfarrer vor. Dort wird die Einsichtnahme wie folgt dokumentiert: Es wird das Datum der Einsichtnahme und das Datum der Ausstellung des EFZ notiert. Dazu kann auf das Meldewesen zurückgegriffen werden. Im Anschluss daran wird das EFZ den Ehrenamtlichen zurückgegeben.

Sollte ein Mitarbeiter bereits über ein aktuelles EFZ aus einem anderen Zusammenhang verfügen, so wird dies akzeptiert, sofern das Ausstellungsdatum nicht länger als drei Monate zurückliegt.

Außerdem haben alle die festgelegten Verhaltenskodizes für die jeweiligen Arbeitsbereiche anerkennend zu unterzeichnen.

Verhaltenskodex

Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Bei der Sprache und Wortwahl mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen ist uns eine angemessene Wortwahl auf Gegenseitigkeit wichtig. Die Sprache ist respektvoll, klar und deutlich und beinhaltet keine Drohungen. Eine sexualisierte Sprache wird abgelehnt. Die Wortwahl ist gewaltfrei. Wir legen Wert auf einen wertschätzenden Umgang miteinander, der die Grenzen anderer berücksichtigt. Wir befürworten den Mut zur Zivilcourage.

Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Eine Sensibilisierung im Umgang mit Nähe und Distanz gelingt uns durch Leiterschulungen und reflektierende Gespräche in den Leiterrunden. Nähe darf nicht zu Abhängigkeiten führen. Wichtig ist uns eine individuelle Beurteilung der jeweiligen Situation. Die Zuständigkeit liegt vor allem bei den haupt- und ehrenamtlich Tätigen. Es ist zu berücksichtigen von wem jeweils die Initiative zur mehr Nähe ausgeht.

Angemessenheit von Körperkontakten

Körperliche Kontakte sind bei Spielen und Übungen in Ordnung, wenn die Kinder nicht ablehnend reagieren. Wichtig ist uns ein gewaltfreier Umgang. Negative Signale sollen erkannt und akzeptiert werden. Im Team und auf Leitungsebene werden Übungen reflektiert. Mit eigenwilligen Wünschen gehen wir sensibel und situationsbezogen um.

Beachtung der Intimsphäre

Die Intimsphäre eines jeden soll unbedingt geschützt werden. Individuelle Schamgrenzen sollen akzeptiert werden. Wir legen während der Ferienfreizeiten Wert auf geschlechterspezifische Unterbringung von Teilnehmern und Leitern. Kinder und Leiter übernachten nicht in gemeinsamen Räumen. Wir richten geschlechterspezifische Duschzeiten ein. Sinnvoll sind abgeschlossene Duschräume mit Kabinen.

Zulässigkeit von Geschenken

Angemessene Geschenke als Dank für ehrenamtliches Engagement oder zu bestimmten Anlässen sind Ausdruck von Wertschätzung und unproblematisch. Wird einer ganzen Gruppe ein Geschenk gemacht, so sollte dies für alle einen gleichen und vertretbaren Wert haben. „Dankeschön“-Geschenke werden im

Vorfeld im Team besprochen und in einem angemessenen Rahmen übergeben. Es dürfen keine Abhängigkeiten entstehen und generell ist der Umgang mit Zuwendungen offen und transparent zu halten.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Wir legen allgemein Wert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit elektronischen Medien. In den Gruppenstunden soll darauf geachtet werden, dass weder fotografiert wird, noch digitale Nachrichten (WhatsApp, E-Mails, Instagram etc.) versendet werden. Werden ausnahmsweise Fotos veröffentlicht, so ist im Vorfeld bei den Erziehungsberechtigten eine Erlaubnis einzuholen. Es werden unter keinen Umständen kompromittierende Fotos veröffentlicht. Die gesetzlichen Regelungen werden eingehalten und Grenzverletzungen reflektiert.

Disziplinierungsmaßnahmen

Im Gespräch mit Gruppenmitgliedern werden Regeln vereinbart. Bei Verstößen werden die Kinder und Jugendlichen an die Regeln erinnert. Körperliche Gewalt lehnen wir konsequent ab. Die Disziplinierungsmaßnahmen sollen angemessen sein, die Tat, nicht aber die Person missbilligen und auf keinen Fall in irgendeiner Weise selber grenzverletzend, beschämend oder entwürdigend sein.

Beratungswege

Wir unterscheiden interne und externe Beratungswege.

Alle Gespräche werden vertraulich behandelt und unterliegen der Schweigepflicht.

Interne Beratungswege:

- Pfarrer Ralph Forthaus Tel. 04447/81139-20
- Angelika Kühling Tel. 04447/81139-40
- Marina Busse Tel. 04447/81139-30
- Anna-Elisabeth Nienhaus Tel. 04447/81139-50

Externe Beratungswege:

- Erziehungsberatungsstelle der Caritas Tel. 04441/8707690

- **Ansprechpersonen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch:**
Bernadette Böcker-Kock Tel. 0151/63404738
Bardo Schaffner Tel. 0151/43816695
- „Nummer gegen Kummer“ für Kinder und Jugendliche Tel. 08001110333

Qualitätsmanagement

Bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle fünf Jahre wird das Konzept überprüft und gegebenenfalls angepasst. Das Schutzkonzept ist Bestandteil der Hausordnung für Pfarrheime.

Handlungsleitfaden

Was tun, wenn man mit einem Verdacht von sexueller Gewalt konfrontiert ist?

1. Verdacht

Man beobachtet eine Situation, die als Grenzverletzung beziehungsweise als sexueller Übergriff wahrgenommen wird, oder jemand erzählt von einer solchen Situation.

2. Ruhe bewahren

Bei einem Verdacht ist als erstes zu prüfen, woher dieser kommt, und die Situation ist weiter zu beobachten. Durch überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen vermieden werden.

3. Kontakt aufnehmen

Es ist wichtig, mit einem Verdacht oder einem unguuten Gefühl nicht alleine zu bleiben. Als Ansprechpartner kommen Kollegen/innen, Leitungspersonen oder Fachberatungsstellen in Frage. Gemeinsam sollte abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind.

4. Prüfen

Es ist zu prüfen, ob es sofortigen Handlungsbedarf gibt. Wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann, sollte nach Maßgabe der Fachberatung weiter vorgegangen werden. Je nach Sachlage sind Leitungspersonen, Jugendamt, Strafverfolgungsbehörden und die Ansprechpartner des Bistums zu informieren. Dabei müssen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt werden.

5. Dokumentation

Der gesamte Prozess sollte in allen Schritten sorgfältig dokumentiert werden. Das hilft, die Einzelheiten später nachvollziehen zu können, und kann in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein.

6. Achtung

In einer Situation, in der man mit einem Verdacht auf sexuelle Gewalt konfrontiert ist, sind Sprachlosigkeit und das Gefühl, hilflos zu sein, normal und kein Zeichen von Versagen. Es ist wichtig, in dieser Situation für die persönliche Entlastung zu sorgen.

7. Reflexion

Es ist wichtig, den gesamten Prozess und die getroffenen Entscheidungen abschließend zu reflektieren. Dazu sollte auf das persönliche Befinden und die Situation im Team geschaut werden. Sinnvoll kann es sein, dazu externe Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Aus- und Fortbildung

Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich an der für sie entsprechenden Präventionsschulung teilzunehmen. Den Schulungsbedarf behält die Leitung der Pfarrei anhand des Curriculums des Offizialatsbezirkes Oldenburg im Blick.

Der Rechtsträger entscheidet über den Umfang der Schulungen für seine Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen anhand der folgenden Übersicht:

Intensivschulung Art der Tätigkeit

- Hauptamtlich-/ hauptberuflich Mitarbeitende
- Mitarbeitende mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung, Ausbildungsverantwortung oder Organisationsverantwortung
- Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit
- Tätigkeit als Berufs- oder Fachoberschulpraktikant/in oder Praxissemestler/in

Intensität und Dauer

- regelmäßiger, täglicher oder mehrmals wöchentlicher Kontakt

Basisschulung Art der Tätigkeit

- nebenberufliche **oder** ehrenamtliche Tätigkeit/ Mitarbeit
- **Tätigkeit im Rahmen eines Vorpraktikums oder Orientierungs-Praktikums**
- **Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienst (BFD), Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ)**
- Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit

Intensität und Dauer

- regelmäßiger wöchentlicher Kontakt (ab mindestens 3 Monaten) **oder** kurzzeitiger Kontakt mit Übernachtung

Präventionsfachkraft

Andrea Habe vom Bischöflich Münsterschen Offizialat Tel.:04441-872720

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Das Hauptinstrumentarium unserer Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen umfasst vor allem das authentische Vorleben von Gewaltverzicht, den respektvollen und akzeptierenden Umgang miteinander. Wichtig ist uns eine altersgerechte, liebevolle und verständnisvolle Begleitung und eine entsprechende Vermittlung und Erklärung unserer wesentlichen Werte und Regeln.

Die Kinder und Jugendlichen erhalten in ihren Gruppen die Gelegenheit, die Gruppenregeln mitzugestalten. Bestehende Regeln werden erklärt und nahegebracht, um den jeweiligen Sinn hinter dem Regelwerk verständlich zu machen. Wir versprechen uns davon eine größere Akzeptanz und schließlich eine Verinnerlichung des Regelwerkes.

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden und alle ehrenamtlich Tätigen gemäß Präventionsordnung (§2 Abs.7) erkennen diesen Verhaltenskodex für den jeweiligen Arbeitsbereich durch ihre Unterzeichnung an.

Die unterschriebenen Dokumente der Ehrenamtlichen werden im Pfarrhaus verwahrt.

Die Inhalte der Verhaltensregeln werden innerhalb der Gruppierungen thematisiert und konkretisiert.

Langförden, den 12.Juni 2017