

Institutionelles Schutzkonzept des Pastoralraums Rheinhessen-Mitte

Erarbeitet von:

Mitarbeiter:innen des Pastoralteams

Vertreter:innen der Kommunion- und Firmkatechet:innen

den Gruppenleiter:innen der Messdiener:innen

Vertreter:innen der Kindergruppe Reichelsheim (KiGruRei)

Vertreter:innen des Familien-/Kindergottesdienstteams

Vertreter:innen der Büchereien

Küster:innen

Pfarrsekretär:innen

Verantwortlichen der Sternsingeraktionen

und ist für diese Bereiche gültig.



Beauftragt von Pfarrer Bernhard Hock

beraten von Präventionsfachkraft Gemeindereferent Stefan Röser

In Kraft gesetzt am: 01.August 2023

Vorwort

1.Grundlagen des Institutionellen Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt

1.1.Formen von sexualisierter Gewalt

1.1.1.Sexualisierte Gewalt

1.1.1.1.Grenzverletzungen

1.1.1.2.Sexuelle Übergriffe

1.1.1.3.Straftaten/strafrechtlich relevante Tatbestände

1.2.Täter:innenstrategien

1.3.Ziele des Institutionellen Schutzkonzeptes – Grundsätzliches

1.3.1.Ziel 1: Kultur der Achtsamkeit als Grundhaltung entwickeln

1.3.2.Ziel 2: Risiken in institutionellen Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen minimieren

1.3.3.Ziel 3: Handlungssicherheit im professionellen Umgang geben

2.Schutz und Risikoanalyse

2.1.Risiken bei der Vorbereitung zur Firmung

2.2.Risiken bei der Vorbereitung zur Erstkommunion

2.3.Risiken bei den Messdiener:innen

2.4.Risiken bei der Sternsingeraktion

2.5.Risiken bei Kinder- und Familiengottesdiensten

3.Präventionskraft

3.1.Kontaktdaten der Präventionskraft

3.2.Aufgaben der Präventionskraft

4.Personalauswahl

4.1.Haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter:innen

4.2.Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

5.Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

5.1.Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter:innen

5.2.Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

5.3.Selbstauskunftserklärung

5.3.1.Bei ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen

5.3.2.Bei haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter:innen

6.Aus- und Weiterbildung

7.Verhaltenskodex

7.1.Erarbeitung der Verhaltenskodizes

7.2.Umgang mit den Verhaltenskodizes

8.Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

8.1.Grundsätzliches Beschwerdewege

8.2.Beschwerdewege für alle

8.3.Beschwerdewege bei der Firmvorbereitung

8.3.1.Vorbereitung und Fortbildung für Katechet:innen

8.3.2.Reflexionsrunden und Abschlussreflexion

8.3.3.Der Kummerkasten

- 8.4. Beschwerdewege bei der Erstkommunionvorbereitung
 - 8.4.1. Reflexionsrunden nach den Gruppenstunden
 - 8.4.2. Reflexionsrunden nach den Katechetentreffen
 - 8.4.3. Transparenz bei den Informationen zur Anmeldung
 - 8.5. Beschwerdewege bei den Messdiener:innen
 - 8.5.1. Gruppenleiter:innen bei den Gruppen der Messdiener:innen
 - 8.5.2. Ansprechpartner:innen
 - 8.6. Beschwerdewege bei den Sternsängern
 - 8.7. Beschwerdewege bei den Kinder- und Familiengottesdiensten
 - 8.8. Beschwerdewege bei der Kinderfreizeit der Kindergruppe Reichelsheim (KiGruRei e.V.)
 - 8.8.1. Gruppenleiter:innen
 - 8.8.2. Briefkasten
 - 8.9. Handlungsleitfäden
 - 8.9.1. Vorgehensweise bei verbalen und oder körperlichen Grenzverletzungen
 - 8.9.2. Vorgehensweise bei Verdacht oder Mitteilung sexualisierter Gewalt
 - 8.9.3. Leitfaden für eine Gesprächsführung bei einer Mitteilung von sexualisierter Gewalt
 - 8.10. Dokumentationsbögen
 - 8.10.1. Dokumentation bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt (Beispielhafte Falldokumentation)
 - 8.10.2. Dokumentation bei Mitteilung von sexualisierter Gewalt
 - 8.11. Intervention bei Verdacht oder Mitteilung von sexualisierter Gewalt oder sexuellem Missbrauch gegen haupt-, neben- oder ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

9. Ansprechpartner:innen und Netzwerk (intern)

- 9.1. Ansprechpartner:innen im Pastoralraum
- 9.2. Ansprechpartner:innen zum Thema Prävention
- 9.3. Ansprechpartner:innen zum Thema Intervention
- 9.4. Angebot zu seelsorglichen Gesprächen

10. Adressliste der Hilfs- und Beratungsangebote (extern)

11. Qualitätsmanagement

- 11.1. Aktueller Stand
- 11.2. Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes
- 11.3. Öffentlichkeitsarbeit

12. Präventionsschulungen

13. Maßnahmen zur Stärkung von Schutzbefohlenen

- 13.1. Thematisierung der Kinderrechte
- 13.2. Schutzbefohlene bestimmen die Regeln mit
- 13.3. Schutzbefohlene haben immer eine Wahl
- 13.4. (digitaler) Kummerkasten
- 13.5. Schutzbefohlene bekommen Raum für Reflektion und Evaluation

14. Inkrafttreten

15. Quellen

Anhänge:

- Anlage 1: Leitfaden zur Thematisierung der Prävention von sexualisierter Gewalt bei Einstellungs-/ Erstgesprächen von haupt-, neben-, oder Haupt-Mitarbeiter:innen, die sich in der Kinder-/Jugendarbeit oder bei besonders schutzbedürftigen Erwachsenen engagieren
- Anlage 2: Prüfschema nach §72a SGB VIII
- Anlage 3: Aufstellung Wer muss ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis abgeben, welchen Verhaltenskodex unterschreiben und wer muss welche Schulung besuchen?
- Anlage 4: Abgabe erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung von ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen
- Anlage 5: Verhaltenskodex in der Pastoralen Arbeit mit überwiegend Grundschulkindern im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte
- Anlage 6: Verhaltenskodex in der Pastoralen Arbeit mit überwiegend Jugendlichen im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte
- Anlage 7: Grundverhaltenskodex des Pastoralraums Rheinhessen-Mitte
- Anlage 8: Handlungsleitfaden bei verbalen, körperlichen oder sexuellen Grenzverletzungen von Kindern / Jugendlichen.
- Anlage 9: Handlungsleitfaden bei Verdacht oder Mitteilung von sexualisierter Gewalt
- Anlage 10: Leitfaden für eine Gesprächsführung bei einer Mitteilung von sexualisierter Gewalt
- Anlage 11: Dokumentation bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt (Beispielhafte Falldokumentation)
- Anlage 12: Dokumentation bei Mitteilung von sexualisierter Gewalt
- Anlage 13: Interventionsleitfaden
- Anlage 14: Checkliste zur Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes
- Anlage 15: Formular „Werde Risikoforscher“
- Anlage 16: Plakat „Du hast Rechte!“

Vorwort

Das Thema „Prävention vor sexuellem Missbrauch und Kindeswohl“ ist uns in unserem Pastoralraum Rheinhessen-Mitte ein wichtiges Thema.

Als die Präventionsarbeit in unserer Diözese begann, wurde dieses Konzept in der damaligen Pfarrgruppe Wörrstadt unverzüglich umgesetzt, und ab da wurden ehrenamtliche und nebenamtliche Mitarbeiter:innen geschult. So ist es für uns im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte selbstverständlich, dass alle „Neueinsteiger“, die Schulungen benötigen und deren erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt werden muss, dies auch tun.

Mit der Zusammenlegung der PG Wörrstadt mit den PGs Saulheim und Wißberg zum Pastoralraum Rheinhessen-Mitte, wurde auch das bewährte Konzept von diesen übernommen. Wir sehen es als unsere Pflicht an, Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen und ihren Sorgeberechtigten vertrauensvoll zu begegnen. (Im Folgenden meinen wir immer Kinder, Jugendliche und schutz- und hilfsbedürftige Erwachsene, wenn wir von Schutzbefohlenen sprechen).

Dazu gehört in unserem Selbstverständnis die Auseinandersetzung und Beschäftigung mit dem Thema „sexueller Missbrauch“. Die Überlegungen zum Konzept begannen mit dem Auftrag des Bistums Mainz, ein Konzept zu erstellen. Alle Gemeindegruppen im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte wurden angeschrieben und gebeten, Vertreter:innen zum ISK-Team zu entsenden. So konnten wir alle haupt- und viele ehrenamtliche Mitarbeiter:innen einbeziehen.

Zur Vorbereitung trafen wir uns monatlich und nach jedem Treffen wurden den Vertreter:innen der Gruppen verschiedene Aufgaben übertragen, wie z. B. die Risikoanalyse ihrer Gruppe, die Reflexion und ggf. Ergänzung eines Beschwerdemanagements in der eigenen Gruppe oder die Formulierung eines Verhaltenskodexes. Abschließend wurden die Ergebnisse der Arbeit zusammengetragen und in einem großen Arbeitskreis präsentiert und zu einem Konzept verdichtet.

1.Grundlagen des Institutionellen Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt

1.1.Formen von sexualisierter Gewalt

Vor was und vor wem soll ich Schutzbefohlene eigentlich schützen? Dazu bedarf es im Institutionellen Schutzkonzept erst einmal einer Begriffsbestimmung.

1.1.1.Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Schutzbefohlenen entweder gegen dessen/deren Willen vorgenommen wird oder der die Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann.

Der Tatbegehende nutzt seine Macht- und Autoritätsposition aus, um seine eigenen Bedürfnisse auf Kosten des Opfers zu befriedigen. Bei sexualisierter Gewalt handelt es sich um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft sowie sozialem Status.

Die Betroffenen sind aufgrund des bestehenden Machtgefälles meist nicht in der Lage, ohne Unterstützung von außen für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.

Die Verantwortung für den Schutz von Schutzbefohlenen liegt deshalb bei den Mitarbeiter:innen. Hier gibt es noch einmal sich schrittweise steigernde Formen von sexualisierter Gewalt. Es gilt jedoch zu beachten, dass die Begrifflichkeiten fließend ineinander übergehen und es unter Umständen für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen schwierig sein kann, immer eine klare Abgrenzung zu finden.

1.1.1.1. Grenzverletzung

"Situationen, die eine Grenzverletzung darstellen, sind nicht immer strafrechtlich relevant. Jedoch sind die Grenzen oft fließend und manchmal nicht eindeutig zu entscheiden."

Grenzverletzungen umfassen einmalige oder gelegentliche, unangemessene Verhaltensweisen, die zumeist unabsichtlich geschehen. Die Bewertung des unangemessenen Verhaltens ist vom subjektiven Erleben der Betroffenen abhängig. Sie sind häufig die Folge fachlicher oder persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder auch das Ergebnis einer Organisations- und Einrichtungskultur, in der individuelle Grenzen wenig gelten und konkrete Regeln und Strukturen fehlen.

Im pädagogischen Alltag sind Grenzüberschreitungen nicht ganz zu vermeiden. Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen (zum Beispiel eine unbeabsichtigte Berührung oder Kränkung durch eine als verletzend erlebte Bemerkung) sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar, wenn die grenzverletzende Person dem Gegenüber mit einer grundlegend respektvollen Haltung begegnet.

Beispiele:

- Missachtung von persönlichen Grenzen (z.B. eine gut gemeinte, tröstende Umarmung, die dem Gegenüber aber unangenehm ist)
- Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (z.B. Gespräche über das eigene Sexualleben)
- Missachtung von Persönlichkeitsrechten (z.B. Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch Veröffentlichung über Handy oder Internet)
- Missachtung der Intimsphäre (z.B. Umkleiden nur in der Sammelkabine möglich)

1.1.1.2. Sexuelle Übergriffe

"Beschuldigte fangen mit sexuellen Grenzüberschreitungen an, um die Reaktion der Betroffenen zu testen."

Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig und unbeabsichtigt, sondern stellen eine eindeutige Überschreitung gesellschaftlicher Normen, institutioneller Regeln und fachlicher Standards dar – auch über persönliche Grenzen, verbale, nonverbale und körperliche Widerstände der Opfer hinweg und gegen die Kritik Dritter.

Sie sind massiver, häufiger als Grenzverletzungen und resultieren aus einer respektlosen Grundhaltung sowie persönlichen und/oder fachlichen Defiziten von Täter:innen.

Beispiele:

- Sexistisches Manipulieren von Fotos und das Einstellen sexualisierter Fotos ins Internet
- Wiederholte und nur vermeintlich zufällige Berührungen des Brust- oder Genitalbereichs
- Wiederholt abwertende sexistische Äußerungen
- Sexistische Spielanleitungen
- Wiederholte Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (z.B. Aufforderungen zur Zärtlichkeit, Gespräche über das eigene Sexualleben)

1.1.1.3. Straftaten/strafrechtlich relevante Tatbestände

Strafrechtlich relevante Tatbestände sind diese, die im Strafgesetzbuch geregelt sind. Dazu gehören in erster Linie:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 201a Absatz 3 Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel¹

1.2. Täter:innenstrategien

- Sie suchen gezielt die Nähe zu Schutzbefohlenen, auch in entsprechenden Arbeitsfeldern.
- Häufig engagieren sich Täter:innen über das normale Maß und sind hoch emphatisch im Umgang mit Schutzbefohlenen.

¹ Aus: <https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/aufklaeren/begriffe-zusammenhaenge/>

- Täter:innen bauen ein Vertrauensverhältnis zum möglichen Opfer auf, aber auch zu dessen Familie, um deren Schutzmechanismen für den Schutzbefohlenen auszuschalten.
- Sie suchen häufig emotional bedürftige Schutzbefohlene aus.
- Im Rahmen einer „Anbahnungsphase“ (Grooming) versuchen sie, durch besondere Unternehmungen, Aufmerksamkeit und Geschenke eine besondere Beziehung zum möglichen Opfer aufzubauen und seine Arglosigkeit und Dankbarkeit zu fördern.
- Täter:innen „testen“ meist nach und nach die Widerstände der Schutzbefohlenen, ehe sie gezielt Gelegenheiten für schwere Übergriffe schaffen. Dazu gehört, das Gespräch auf sexuelle Themen zu lenken und sich dafür ansprechbar zu zeigen. Sie überschreiten die Schamgrenzen der Schutzbefohlenen und desensibilisieren sie systematisch. Auch scheinbar zufällige Berührungen an intimen Stellen gehören zum Testen.
- Durch den Einsatz von Verunsicherungen („Das ist alles ganz normal“), Schuldgefühlen („Das ist doch alles deine Schuld“) und Drohungen (Entzug von Zuneigung und Privilegien, Isolation/ Ausstoßung, öffentliche Bloßstellung, Zerstörung der Familie, körperliche Gewalt etc.) machen Täter:innen ihre Opfer nicht nur gefügig, sondern sichern sich auch deren Verschwiegenheit; dabei nutzen sie auch gezielt Loyalitäten („Du hast mich doch lieb.“ „Wenn du was erzählst, komme ich ins Gefängnis.“) und Abhängigkeiten des Opfers sowie ihre hierarchische Überlegenheitsposition aus.

Innerhalb von Institutionen wenden Täter:innen außerdem häufig auch folgende Strategien an:

- Sich mit Leitung gut stellen oder eigene Leitungsposition übernehmen, schwach wirken, Mitleid erwecken um „Beißhemmungen“ zu erzeugen, sich unentbehrlich machen, z.B. durch Übernahme unattraktiver Dienste, Fehler von Kolleg:innen decken und so Abhängigkeiten erzeugen.
- Engagement bis in den privaten Bereich ausdehnen, Freundschaften mit den Sorgeberechtigten.
- Als guter Kumpel im Team auftreten
- Berufliches Wissen über die Schutzbefohlenen ausnutzen.²

1.3 Ziele des ISK- Grundsätzliches

Die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes ist als Auftrag in der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Schutzbefohlenen für das Bistum Mainz festgelegt. Das Ziel soll sein, sichere Orte und Lebensräume zu bieten, in denen eine Kultur der Achtsamkeit und des Hinsehens, des Respektes und der Wertschätzung gelebt wird.

Die thematische Auseinandersetzung und Manifestierung institutioneller Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen mit Nähe und Distanz, Risiken und entsprechende Maßnahmen sollen, Vertrauen und Handlungssicherheit für alle schaffen, um den größtmöglichen Schutz vor jeglicher Form sexualisierter Gewalt zu bieten.

Das Institutionelle Schutzkonzept...

... soll Handlungssicherheit und Orientierung bieten.

Alle sollen dazu aufgefordert werden, Verantwortung für die Sicherheit der Schutzbefohlenen zu übernehmen.

² Aus: <https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/aufklaeren/taeterinnen-und-deren-vorgehen/>

... soll die Etablierung eines wertschätzenden und grenzachtenden Umgangs fördern.

Dies betrifft den Arbeitsalltag und die Begegnungsmöglichkeiten in unserem Pastoralraum Rheinhessen-Mitte.

... soll Transparenz schaffen und Vertrauen fördern.

Es signalisiert nach außen und innen, dass die Thematik der sexualisierten Gewalt nicht tabuisiert wird, sondern aktiv thematisiert wird. Es soll zeigen, dass damit auf sehr breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen werden soll.

... soll ein wichtiger Qualitätsentwicklungsprozess sein.

Blinde Flecken werden ausgeleuchtet, Beteiligung und Mitspracherecht gefördert, mit dem Ziel, eine Kultur des Respekts und der Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und in Strukturen sowie Prozessen des alltäglichen Handelns lebbar abzubilden.

1.3.1 Ziel 1: Kultur der Achtsamkeit als Grundhaltung entwickeln



Ziel des ISKs soll in gemeinsamer Erarbeitung verschiedener Akteure sein, eine Kultur der Achtsamkeit in unserem Miteinander, in unseren Angeboten und Veranstaltungen zu entwickeln. Diese Kultur der Achtsamkeit soll dabei zu einer Grundhaltung im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte werden, auf die alle unsere Begegnungen, Veranstaltungen und Angebote aufgebaut sein sollen.

Folgende Grundlagen beinhaltet diese Kultur der Achtsamkeit:

Beteiligung ermöglichen

Alle Angebote und Formate sollen so vorbereitet sein und durchgeführt werden, dass die Teilnehmer:innen die Möglichkeit haben, eigene Bedürfnisse und Ideen einzubringen und umzusetzen; bspw. indem sie das Programm selbst gestalten und ausprobieren. Sie erleben, dass ihre Ideen und Sichtweisen wertvoll sind und berücksichtigt werden. So erkennen sie ihre Handlungsmöglichkeiten und lernen eigene wie fremde Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und zu benennen.

Sensibilität für organisatorische Abläufe

Alle Beteiligten haben ein umfangreiches Wissen und ein feines Gespür für die Organisation (Strukturen, Abläufe, Prozesse, Wechselwirkungen). So können Schwierigkeiten und eventuelle Gefahren früh erkannt und verhindert werden. Dies gelingt durch die Beteiligung aller an Organisationsanalysen sowie regelmäßigen Austausch über Abläufe, Stellen, Rollen, alltägliche Erfahrungen und Erkenntnisse. Dies erleichtert auch nebenher den Wissenstransfer, wenn neue Akteur:innen hinzukommen.

Wahrung höchstpersönlicher Rechte

Gruppenleiter:innen müssen die höchstpersönlichen Rechte ihrer Zielgruppe kennen. Sie müssen Schutzbefohlene über deren Rechte informieren, sie beim Ausüben unterstützen und ihnen Raum geben, um sich für ihre Rechte einzusetzen.

Grenzachtende Organisationskultur

Zur Organisationskultur zählen „ungeschriebene Gesetze“, Normen, Verhaltensweisen, Meinungen, Beziehungen etc. in einer Einrichtung. Dies ist ein komplexes und beständiges Element, das nicht leicht verändert werden kann. Die Organisationskultur kann Risiko- wie Schutzfaktor sein und sollte mit dem ISK aus der Perspektive der Prävention überprüft werden und muss ggf. angepasst werden.

Sicherung von Choice-, Voice- und Exit-Optionen

Situationen sollen so angelegt sein, dass alle Beteiligten eine echte Wahl (Choice) haben, ob sie in einer Situation sein wollen. Die Stimme (Voice) aller soll gehört werden. Situationen sollen so angelegt sein, dass alle Beteiligten erleben, dass für sie die Möglichkeit besteht, jederzeit aussteigen zu können (Exit), ohne dass dies negative Konsequenzen mit sich bringt (Gesichtsverlust, Beschämung, ...).

Offene Fehlerkultur

Ein offener Umgang mit Fehlern ermöglicht, Probleme zur Sprache zu bringen – sie sind erlaubt, werden besprochen und reflektiert. Fehler werden als Entwicklungspotential für Einzelne und für die Organisation gesehen. Dies schließt nicht aus, dass Fehler auch Konsequenzen haben können: Die Grenze zu sanktioniertem Fehlverhalten muss klar benannt werden.

Vermeidung vereinfachender Erklärungen

Situationen sollten immer aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden, um offen zu sein für neue Interpretationen. Denn vereinfachende Erklärungen führen zu eingeschränkter Sichtweise und erzeugen „blinde Flecken“. Vielfalt im Team, Jobrotation, Fortbildungen und Überprüfungen, in denen einander entgegengesetzte Positionen/Interpretationen eingenommen und diskutiert werden, sind mögliche Instrumente zur Vermeidung vereinfachender Erklärungen.³

1.3.2. Ziel 2: Risiken in institutionellen Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen minimieren

„Das war schon immer so“, dieser Satz ist in unseren verschiedenen pastoralen Arbeitsfeldern mit Schutzbefohlenen seit Jahren fast schon ein Leitgedanke. Dies müssen wir durchbrechen und unsere Konzepte, Veranstaltungen, Angebote neu überdenken.

Das institutionelle Schutzkonzept dient dazu zu überprüfen, ob und inwieweit in unseren Strukturen, Traditionen, Handlungsweisen und Regeln ggf. sexualisierte Gewalt begünstigt werden könnte oder auch wo es bereits Strukturen gibt, die das Risiko von sexualisierten Übergriffen größtmöglich minimieren. Ziel ist es eine Risikoanalyse durchzuführen, um darauf aufbauend einen Verhaltenskodex zu erstellen, der als Grundlage als Leitmotiv unserer gesamten pastoralen Arbeit dienen soll, in der der größtmögliche Schutz für Schutzbefohlene gewährleistet ist.

1.3.3. Ziel 3: Handlungssicherheit im professionellen Umgang geben

„Und wenn doch etwas passiert?“ Trotz größtmöglicher Risikominimierung können Grenzverletzungen, Übergriffe und sexuelle Straftaten nie ganz ausgeschlossen werden.

³ Aus: Institutionelles Schutzkonzept, Hg. Bistum Mainz Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt, 1. Auflage, Mainz 2021, S. 55f.

Das Institutionelle Schutzkonzept soll helfen, einen möglichst transparenten Leitfaden für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen aufzeigen, der ihnen ermöglicht, bei Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder sexuellen Straftaten, sei es bei einem Verdacht, bei einer Mitteilung oder bei einer Beobachtung, ins Handeln zu kommen, um Schutzbefohlenen schnellstmöglich zu helfen.

2. Schutz- und Risiko-Analyse

Die Risikoanalyse ist der erste Schritt in diesem langfristigen Entwicklungsprozess einer Präventionsordnung und steht an erster Stelle.

Um diese Aufgabe zu erfüllen, setzten sich die Arbeitsgruppen mit ihren eigenen Strukturen auseinander und überprüften bei einer Bestandsaufnahme durch einen Fragebogen, ob und bei welchen alltäglichen Arbeiten Risiken oder Schwachstellen bestehen:

Folgende Impulsfragen bildeten für diese Arbeitsgruppen zur Erstellung der Schutz- und Risikoanalyse die Grundlage:

- *Welche Personen/Gruppierungen können hier sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein?*
- *An welchen Orten /in welchen Räumen besteht ein besonderes Gefährdungsmoment?*
- *Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?*
- *Gibt es Möglichkeiten oder Gelegenheiten zum grenzüberschreitenden Verhalten, das in der Struktur oder der Ablauforganisation begründet ist?*
- *Gibt es ein etabliertes Beschwerdesystem für Schutzbefohlene? Wem ist es bekannt?*
- *Gibt es Regeln für angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Wenn ja, welche?*
- *Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur bei haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, in Leiterrunden, Teams? Wie geht man mit Kritik, Fehlern und Fehlverhalten um?*
- *Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Täter:innensicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?*
- *Spielt das Thema sexualisierte Gewalt bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen eine Rolle? (z.B.: standardisiertes Verfahren, zu stellende Fragen bei Einstellung)*
- *Gab es vor Ort bereits Vorfälle sexualisierter Gewalt und wie war der Umgang damit?*
- *Gibt es klare Handlungsanweisungen, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist?*
- *Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? (z.B.: Beschwerdemanagement)*
- *Sind allen die Kommunikations- und Verfahrenswege bei sexuellem Missbrauch bekannt?*
- *Wie positioniert sich der Träger zum Thema sexualisierte Gewalt?*
- *Wie unterstützt er den Prozess?*
- *Gibt es auf allen Ebenen ein Wissen über das Thema sexualisierte Gewalt und ein Bewusstsein darüber, was alles sexualisierte Gewalt begünstigen kann?*
- *Woran nehmen Sie wahr, dass Prävention hier ernst genommen wird?*

Eine starke Einbindung der Mitarbeiter:innen erhöht hierbei nicht nur die Akzeptanz, sondern bringt auch andere Perspektiven im Blick auf die Arbeit mit Schutzbefohlenen dar – und steht somit auch für eine Erhöhung der Praxistauglichkeit.

2.1 Risiken bei der Vorbereitung zur Firmung

Wie sich in der Schutz- und Risikoanalyse gezeigt hat, bestehen im Bereich der Firmvorbereitungen vor allem Gefahren, die sich durch die starke Fluktuation im Katechetenteam sowie den teilweise bestehenden familiären und freundschaftlichen Beziehungen zwischen Katechet:innen und Firmlingen ergeben.

Auch alle Faktoren rund um Übernachtungen bei Firmkurs-Wochenenden wurden bei der Risikoanalyse betrachtet. Daneben zeigte sich in der Auswertung der Fragebogen, dass die Besprechung existentieller Themen mit den Jugendlichen achtsam und sensibel geschehen muss.

Auch die Tatsache, dass manche Jugendliche nicht immer ganz freiwillig an der Firmvorbereitung teilnehmen und so auch unter Umständen wenig gruppenförderndes Verhalten zeigen, wurde in der Risikoanalyse als kritischer Punkt bewertet.

2.2 Risiken bei der Vorbereitung zur Erstkommunion

- wechselnde Zusammensetzung im Team von Jahr zu Jahr
- Abholsituation nach dem Kurstreffen
- Bei einer 1:1 Betreuung – und auch, wenn zu viele Kinder gleichzeitig im Raum sind
- Erstkommunionkinder-Wochenende mit Übernachtung
- Bislang noch kein Beschwerdesystem; wenig Transparenz

2.3 Risiken bei den Messdiener:innen

- Hierarchie in der Sakristei
- Bei hektischer Vorbereitung und bei einer 1:1 Situation
- Bei einer Ankleidehilfe, die nicht gewünscht ist

•

2.4 Risiken bei der Sternsingeraktion

- wechselnde Zusammensetzung der Gruppen von Jahr zu Jahr
- Vertrautwerden mit Personen und Örtlichkeiten
- möglicherweise unbekannte Katechet:innen
- Bei einer Ankleidehilfe, die nicht gewünscht ist
- fehlende Zustimmung zu Bild und Ton

2.5 Risiken bei Kinder- und Familiengottesdiensten

- Bei einer Ankleidehilfe, die nicht gewünscht ist
- enge Sitzordnung in den Bänken
- Abholsituation nach dem Gottesdienst
- Nicht alle Kinder und Sorgeberechtigten sind bekannt
- Toiletten vom Veranstaltungsraum nicht einsehbar
- es könnte jede/r sich als Mitarbeiter:innen melden; es gibt kein Ausschlussverfahren
- manche Kinder kommen ohne Sorgeberechtigte, manche Kinder kommen mit Sorgeberechtigten (eher geringes Risiko)

2.6 Risiken bei der Sommerfreizeit der Kindergruppe Reichelsheim (KiGruRei) Saulheim

- Durch eine unbewusste Rangordnung innerhalb des Gruppenleiter:innenteams – bestehend durch Freundschaften
- Bei Hierarchien innerhalb der Teilnehmergruppe (Alter, soziale Schicht, intellektuelle Fähigkeiten)
- Wegen der Strand- und Bikinistimmung und der offenen Atmosphäre auf dem Campingplatz
- Durch die immer stärkere Nutzung von Medien...
- Wegen der Entwicklung der Jugendlichen im Alter von 13-17 Jahren – auch im Hinblick auf sexualisierte Sprache, Gesten...

3. Präventionskraft

3.1. Kontaktdaten der Präventionskraft

Stefan Röser Gemeindereferent (Teilzeit) in den Katholischen Kirchengemeinden Armsheim, Spiesheim, Sulzheim und Wörrstadt

Präventionsbeauftragter für Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern & Jugendlichen im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte

Pariser Straße 44, 55286 Wörrstadt

Telefon Durchwahl: 06732-961662, Telefon Pfarramt: 06732-3855

E-Mail: Stefan.Roeser@bistum-mainz.de bzw. pfarramt-woerrstadt@gmx.de

Sprechzeiten nach Vereinbarung.

Die Präventionskraft und die dazugehörigen Kontakte werden in unserem Pastoralraum bekannt gemacht. Die Kontakte werden im Pfarrbrief (Newsletter), auf unserer Homepage und durch Aushänge veröffentlicht.

3.2. Aufgaben der Präventionskraft

Die Präventionskraft ist bei uns vom Leiter des Pastoralraums Rheinhessen-Mitte ernannt, der Koordinationsstelle gemeldet und hat die dafür notwendigen Fortbildungen besucht. In erster Linie beinhaltet ihre Funktion(en) folgende Aufgaben:

- Sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen darüber informieren;
- Sie fungiert als Ansprechpartner für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen bei allen Fragen zur Prävention sexualisierter Gewalt;
- Sie unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte;
- Sie bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers;
- Sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen zur Stärkung von Schutzbefohlenen;
- Sie trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Schutzbefohlene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- Sie benennt Fort- und Weiterbildungsbedarf im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt;
- Sie ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragten der Diözese Mainz.⁴

4. Personalauswahl

Zum Schutz von Schutzbefohlenen in unserem Pastoralraum sollen im Bewerbungsverfahren (haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter:innen) und in Erstgesprächen mit möglichen neuen ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen Anliegen der Prävention von sexualisierter Gewalt deutlich gemacht und potentielle Täter:innen abgeschreckt werden.

4.1. Haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter:innen

Personalverantwortung beginnt bei einer kinderschutzsensiblen Personalauswahl. Vielfältige datenschutzrechtlich zulässige Maßnahmen, die über die wichtige Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis hinausgehen, können dabei genutzt werden.

Kinderschutz gehört als Thema zum Beispiel bereits in das Vorstellungsgespräch und auch die erlaubten Fragen nach einschlägigen erfolgten Verurteilungen und laufenden Ermittlungsverfahren werden gestellt.

⁴ Quelle: Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und Hilfebedürftigen Erwachsenen, erschienen in Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 162. Jahrgang Mainz, den 28. Februar 2020 Nr. 3 S.25-33

Arbeitszeugnisse werden mit einem kinderschutzspezifischen Blick gelesen und selbst auch so von der Einrichtung formuliert. Um allgemeine Standards für ein Bewerbungsgespräch zu entwickeln haben wir einen Leitfaden installiert, der neben vielen anderen Themen, die Prävention anhand von Leitfragen gezielt thematisiert. (Siehe Anlage 1)

Das Thema Prävention bleibt auch nach der Einstellung Gesprächsgegenstand. In Teamsitzungen und Mitarbeitergesprächen gibt die Leitung Raum für Austausch, Fragen und Anregungen. Zur Personalverantwortung gehört auch, im Arbeitsalltag gesetzte Standards mit kritisch-konstruktivem Blick zu begleiten und gegebenenfalls Mitarbeiter:innen offensiv anzusprechen. Dies ist besonders wichtig, wenn der professionelle Umgang mit Schutzbefohlenen im Hinblick auf Nähe und Distanz bei Mitarbeitenden problematisch erscheint oder Vereinbarungen des Verhaltenskodex nicht eingehalten werden.

4.2. Ehrenamtlich Mitarbeitende

Die Letztverantwortung für den Einsatz von ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen liegt beim Leiter des Pastoralraums. Trotzdem müssen ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen, die die Hauptverantwortung in den Arbeitsfeldern mit Schutzbefohlenen haben, Mitarbeiter:innen im Ehrenamt für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisieren und dies thematisieren. Zur Unterstützung dafür wird folgender Erstgesprächsleitfaden bei uns genutzt, der auch in Bewerbungsgesprächen mit haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter:innen genutzt wird.

(Siehe Anlage 1)

5. Erweitertes Führungszeugnis (§ 7 PräVO) und Selbstauskunftserklärung (§ 8 PräVO)

Im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte engagieren sich unterschiedliche Menschen auf verschiedene Art und Weise in Zusammenhang mit Schutzbefohlenen:

- Als ehrenamtliche Mitarbeiter:innen in den Leitungsgremien der Gemeinden
- Als hauptamtliche Mitarbeiter:innen in der Seelsorge
- Als haupt-, nebenamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen (Küster:innen, Organist:innen, Sekretär:innen, von der Gemeinde angestellte Reinigungskräfte ...)
- Als ehrenamtliche Mitarbeiter:innen im Bereich der Besuchsdienste
- Als ehrenamtliche Mitarbeiter:innen in den Katechetenrunden und Jugendleiterrunden
- Als ehrenamtliche Mitarbeiter:innen in den Köbs, bei den Einzelaktionen (Sternsinger, Kinderbibeltage, bei Kinderwortgottesdiensten, 72-Stunden-Aktionen, Wallfahrten ...)

Im Rahmen dieser verschiedenen Tätigkeiten ist festzulegen, wer ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und eine Selbstauskunftserklärung abzugeben hat.

5.1. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen

Nach § 7 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Schutzbefohlenen für das Bistum Mainz haben alle neben- und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen, dass alle 5 Jahre erneut neu beantragt und vorgelegt werden muss. Die Aufforderung zur Vorlage und die Einsichtnahme übernimmt das Personaldezernat.

Alle Beschäftigten haben nach Aufforderung die verbindliche Pflicht, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis bei ihrer jeweiligen Meldebehörde zu beantragen und umgehend an das Personaldezernat weiterzuleiten. Gegen Vorlage einer Quittung werden die ggf. anfallenden Gebühren, Ausnahme ist eine Neuanstellung, übernommen.

5.2. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

Ob von ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt werden muss, hängt ab von Art, Zeit und Dauer des Kontakts der Personen mit Schutzbefohlenen. Ein Prüfschema (*siehe Anlage 2*) unterstützt bei der Entscheidung, welche ehrenamtliche Mitarbeiter:innen zur Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses verpflichtet sind:

(Siehe Anlage 3)

Da die pastorale Arbeit ein in sich nicht starres Konstrukt ist, können sich ggf. die Angebote für Schutzbefohlene auf Zukunft hin erweitern, die in unserer aktuellen Auflistung noch nicht aufgeführt sind. Hier bedarf es dann anhand des Prüfschemas eine weitere Überprüfung, ob diese mögliche ehrenamtliche Personengruppe ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen muss. Die Überprüfung übernehmen die Sekretariate, der leitende Pfarrer in Verantwortung für den Rechtsträger und die Präventionskraft. Die Liste muss dann neu ergänzt werden.

Für die zur Vorlage verpflichteten ehrenamtliche Mitarbeiter:innen des Pastoralraum Rheinhessen-Mitte erfolgt die Aufforderung durch die „Zentralstelle zur Einsichtnahme Erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher“ mit Dienstsitz im Bischöflichen Ordinariat, Koordinationsstelle Prävention. Mit der Aufforderung erhalten die ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen von der Zentralstelle eine Bescheinigung zur kostenlosen Beantragung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses. Mit diesem Schreiben haben sie dies in ihrer Meldebehörde zu beantragen und der Zentralstelle postalisch zu übermitteln.

Damit die Zentralstelle tätig werden kann, müssen die relevanten Daten der zur Vorlage Verpflichteten beim Träger / Pastoralraum Rheinhessen-Mitte erfasst und mit angemessenem zeitlichem Vorlauf vor geplantem Einsatz (bei uns mindestens 8 Wochen vorher) an die Zentralstelle übermittelt werden.

Folgende Daten werden dabei an die Zentralstelle weitergeleitet:

Name:

Anschrift:

Geburtsdatum:

Tätigkeit:

Präventionsschulung vorhanden:

Die Prüfung anhand des Prüfschemas ergab:

Die Übermittlung der Daten liegt in der Verantwortlichkeit des Rechtsträgers. Darüber hinaus müssen Personen, die die Leitung in einem pastoralen Tätigkeitsfeld mit Schutzbefohlenen haben, neue ehrenamtliche Mitarbeiter:innen ebenfalls dem Rechtsträger melden, damit die Meldung in der Zentralstelle gewährleistet ist.

Die Zentralstelle stellt nach Zusendung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses den Ehrenamtlichen eine Unbedenklichkeitsbescheinigung aus, die die ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen wiederum dem Rechtsträger vorlegen. Nur dann ist eine Mitarbeit möglich. Nach 5 Jahren erfolgt seitens der Zentralstelle eine erneute Abfrage, ob die gemeldeten ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen noch aktiv sind und fordert ggf. ein neues erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ein.

(genaue Meldeübersicht in unserem Pastoralraum siehe Schaubild Anlage 4)

5.3. Selbstauskunftserklärung

5.3.1 Bei Ehrenamtlichen

Die Selbstauskunftserklärung sind bei uns Teil der Verhaltenskodizes die unterschrieben werden müssen, damit eine Mitarbeit bei Schutzbefohlenen möglich ist.

Darüber hinaus fordert auch die „Zentralstelle Erweiterte Führungszeugnisse“ in Mainz eine Selbstauskunftserklärung ein. Diese muss zusammen mit dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis unterschrieben an die Zentralstelle weitergeleitet werden, die diese im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen ablegen (je eine Ausfertigung verbleibt beim Antragstellenden und im Pfarrsekretariat).

Der Verhaltenskodex und die Selbstauskunftserklärung lösen zukünftig die Selbstverpflichtungserklärung ab.

5.3.2. Bei Haupt- und Nebenamtlichen

Als Teil des Pastoralraums haben auch die haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter:innen die Verhaltenskodizes zu unterschreiben. Da die Selbstauskunftserklärung Teil des Verhaltenskodexes ist, wird diese in jedem Fall auch von den haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter:innen unterschrieben. Ob darüber hinaus eine Selbstauskunft seitens des Dienstgebers erwünscht ist entscheidet das Personaldezernat.

6. Aus- und Weiterbildung

(Siehe Punkt 10 Präventionsschulungen)

7. Verhaltenskodex

7.1. Erarbeitung der Verhaltenskodizes

Der Verhaltenskodex ist für alle Arbeitsbereiche partizipativ zu erstellen. Er wird von den Mitarbeiter:innen durch Unterzeichnung anerkannt. Er ist verbindliche Voraussetzung für die An- und Einstellung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Zum Verhaltenskodex haben wir uns mit diesen Punkten beschäftigt:

- Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken und Belohnungen
- Disziplinarmaßnahmen
- Verhalten auf Freizeiten und Reisen
- Und ggf. noch gemeinde- und gruppenspezifische Punkte, die wir selbst aus unserer Praxis auswählen sollten.

Die Schnittmenge der Verhaltensleitlinien der einzelnen Gruppierungen der Gemeinde bildet unseren **Verhaltenskodex**.



Verschiedene Arbeitsgruppen setzten sich getrennt voneinander mit ihren Mitarbeiter:innen zusammen und listeten die Verhaltensregeln auf, welche ihrer Meinung nach den besten Schutz und eine gute Orientierung bieten, um Schutzbefohlene in einem Klima der Achtsamkeit in unserem Pastoralraum zu betreuen.

Dabei gab es zwei Arbeitsgruppen:

- Grundschulalter – die Arbeitsgruppe bestand aus Vertretern der Kommunionkatechet:innen, der Messdiener:innen und der Sternsingerverantwortlichen sowie Kinderwortgottesdienstleiter:innen
- Jugendliche – die Arbeitsgruppe bestand aus Vertreter:innen der KiGruRei und der Firmkatechet:innen.

Die daraus entstandenen Kodizes liegen dem Konzept als Anlage bei.

(Siehe Anlage 5)

(Siehe Anlage 6)

Jeder Kodex wurde um den Punkt Intervention erweitert, um auch die Wichtigkeit und Verbindlichkeit herauszustellen. Die Mitarbeiter:innen unterschreiben den gesamten Kodex mit der Erklärung, die Interventionsschritte, die im ISK aufgeführt sind verbindlich einzuhalten.

Aus diesen zwei Kodizes wurde im ISK-Team zudem ein Grundkodex entwickelt, der für alle Mitarbeiter:innen gelten soll, die nicht sehr eng mit Schutzbefohlenen in Kontakt kommen (etwa Mitarbeiter:innen der KÖB...) – sozusagen ein Grundkodex für den pastoralen Raum Rheinhessen Mitte. Dieser Kodex wurde im ISK-Team ausführlich bearbeitet. Unklare Formulierungen wurden verbessert. Dieser befindet sich ebenfalls im Anhang.

(Siehe Anlage 7)

Schließlich wurden die Kodizes von den Trägern als rechtskräftig beschlossen – und ab dem 01. August 2023 wird das gesamte Konzept in Kraft gesetzt.

7.2. Umgang mit den Verhaltenskodizes

- Die Kodizes werden arbeitsgruppenspezifisch in diesem Jahr von allen aktuellen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen unterzeichnet.
- Wer welchen Kodex unterschreiben muss, hat das ISK-Team gemeinsam entschieden. Eine Auflistung dazu befindet sich im Anhang.
(Siehe Anlage 3)
- Außerdem wird dieser in Zukunft bei der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen verteilt und muss unterschrieben zurückgegeben werden.
- Die Pfarrgemeinde- und Verwaltungsräte unterschreiben den Kodex ebenfalls, um damit die Haltung ihrer Gemeinde auszudrücken.
- Wenn Mitarbeiter:innen den Kodex nicht unterschreiben möchten, werden zunächst Gespräche geführt. Sollte weiterhin nicht unterschrieben werden, kann die Aufgabe mit Schutzbefohlenen nicht wahrgenommen werden.

Prüfpflichten im Zusammenhang mit dem Kodex:

- Bei den Arbeitsverträgen achten der Verwaltungsleiter bzw. der leitende Pfarrer darauf, dass der Kodex und die Erklärung unterschrieben werden.
- Bei Vereinbarungen mit erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen im Bereich der Schutzbefohlenenarbeit ist die Ansprechpartner:innen der jeweiligen Gruppe für die Unterlagen zuständig.
- Bei Vereinbarungen mit Jugendlichen achtet die zuständigen, hauptamtliche pastorale Mitarbeiter:innen auf die Unterzeichnung.
- Die Kodizes und Erklärungen der haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter:innen werden in den Personalakten aufbewahrt, die Dokumente der ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen in einem verschlossenen Schrank im zuständigen Pfarrbüro.

Sollten Mitarbeiter:innen die Punkte des Kodex übertreten und die Grenzen von Schutzbefohlenen überschreiten, finden je nach Schwere der Übertretung diese Sanktionen in unserem Pastoralraum Anwendung (neben den vorgeschriebenen Interventionsschritten):

- Kollegiale Klärung
- Mitarbeiter:innengespräche
- Präventions-Nachschulung
- (Zeitweises) Aussetzen der Arbeit mit Schutzbefohlenen
- Hausverbot
-

Der Verhaltenskodex wird auf der Homepage des Pastoralen Raumes veröffentlicht.

Bisher haben alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben. Diese wird vom Kodex abgelöst und ist somit nicht mehr notwendig.

8. Vorgehensweise im Verdacht oder Beschwerdefall

8.1. Grundsätzliche Beschwerdewege

Nach der Risikoanalyse in den Gruppen und Einrichtungen gilt es durch die Vorgabe des Bistums, die bestehenden Beschwerdewege für Schutzbefohlene für die Sorgeberechtigten zu benennen. Interne und externe Wege sind zu beschreiben. Ein gutes Beschwerdemanagement und somit ein offener Umgang mit Fehlern ist ein wichtiger Aspekt in der Präventionsarbeit. Es stellt sicher, dass Grenzüberschreitungen aber auch schon Irritationen frühzeitig benannt und gemeldet werden.

Daraus resultiert die Möglichkeit zur Veränderung! Durch transparente und niedrigschwellige Beschwerdewege wollen wir eine positiv gelebte Fehlerkultur abbilden.

Ein offener Umgang mit Fehlern ermöglicht es allen, Probleme zur Sprache zu bringen – sie sind erlaubt, werden besprochen und reflektiert. Fehler werden als Entwicklungspotenzial für die/den Einzelnen und für die Organisation gesehen. Dies schließt nicht aus, dass Fehler auch Konsequenzen haben können: Die Grenze zu sanktioniertem Fehlverhalten muss klar benannt werden.

Dadurch entsteht eine grundsätzliche Atmosphäre, in der alle Schutzbefohlenen, Sorgeberechtigten, ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen darin bestärkt werden, Rückmeldungen zu geben.

Alle Beteiligten im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte müssen erfahren, dass sie Lob und Kritik jederzeit äußern dürfen. Dadurch entsteht ein sicheres Gefühl, dass auch im Notfall wirklich gehandelt und Ängste und Sorgen gehört werden.

Für sinnvolle Beschwerdewege müssen daher zunächst einmal Rahmenbedingungen geschaffen werden und eine grundsätzlich positive Haltung zu Beschwerden entstehen. Denn gesellschaftlich gesehen sind Beschwerden beim Beschwerdeempfänger oft negativ besetzt, da diese die gewohnten Abläufe in Frage stellen. Außerdem werden viele Beschwerden gar nicht erst vorgetragen, weil dies oft als nicht erfolgsversprechend angesehen wird.

Daher haben wir in den Arbeitsgruppen zunächst einmal für eine offene Streitkultur, höhere Kritikbereitschaft und einen konstruktiveren Umgang mit Beschwerden geworben. Wir arbeiteten mit den folgenden Fragen:

- *Wie ernst nehme ich Beschwerden von Schutzbefohlenen?*
- *Ab welchem Alter können sich Kinder beschweren?*
- *Dürfen alle Beschwerden sein – auch übers Essen?*
- *Wer darf sich wo beschweren?*
- *Was erwarte ich mir von Beschwerden – wenn ich mich beschwere?*
- *Welche Anlaufstellen haben Sorgeberechtigte?*

Außerdem sollten die Beschwerdewege für verschiedene Beschwerden und verschiedene Zielgruppen geeignet sein. Folgende Fragen sollten hierzu als Hilfe dienen:

- *Gibt es verschiedene Wege – da die Schutzbefohlenen sich für verschiedene Probleme verschiedene Ansprechpartner:innen aussuchen?*
- *Reicht dieses für einen breiten Beschwerdebegriff aus?*
- *Ist er ohne Kenntnis dritter gangbar?*
- *Wurde das Alter der Schutzbefohlenen berücksichtigt? Wurden die unterschiedlichen Fähigkeiten und Voraussetzungen der Schutzbefohlenen berücksichtigt?*
- *Wurden Mitarbeiter:innen, Schutzbefohlene in die Implementierung einbezogen und sind sie über das derzeitige Verfahren informiert?*
- *Wer ist der/die Mitarbeiter:innen, in dessen Aufgabengebiet die Beschwerdekultur liegt?*

- *Wird die Arbeit weiterentwickelt und erinnert?*
- *Wird die Haltung gegenüber Beschwerden und Fehlern in der Gruppe oder Einrichtung immer wieder reflektiert?*
- *Werden neue Kolleg:innen eingearbeitet?*
- *Wird Infomaterial entwickelt/beschafft?*
- *Gibt es Fortbildungen?*

Den Schutzbefohlenen und den Sorgeberechtigten sollten hierfür Ansprechpartner:innen, Vertrauenspersonen, Vorgesetzte und Externe vorgeschlagen werden.

Mit diesen Fragen und Impulsen gingen die Mitarbeiter:innen des großen Arbeitskreises wieder zurück in ihre Gruppen und Einrichtungen und reflektierten die vorhandenen Beschwerdewege bzw. entwickelten neue Möglichkeiten. Die Ergebnisse sind hier zusammengetragen. Sie sollen nach einer Zeit der Erprobung reflektiert und ggf. neu ausgerichtet werden.

8.2. Beschwerdeweg über die Homepage

Ein Beschwerdebutton auf der Homepage führt zu einer Mail an den Präventionsbeauftragten.

8.3. Beschwerdewege bei der Firmvorbereitung

8.3.1. Vorbereitung und Fortbildung für Katechet:innen

Alle Katechet:innen informieren sich über aktuelles Informationsmaterial im Bereich Prävention sowie über Fortbildungsangebote. Neue Katechet:innen werden grundlegend über das Thema informiert und eingearbeitet, nehmen an einer Intensiv-Präventionsschulung teil, unterzeichnen den Verhaltenscodex und legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

Grundsätzlich verstehen sich alle Firmkatechet:innen als Ansprechpartner:innen für alle Teilnehmer:innen der Firmvorbereitung. Die Jugendlichen erhalten mit Beginn des Firmkurses eine Übersicht der Beschwerdewege mit den Kontaktdaten aller internen und externen Ansprechpartner.

8.3.2. Reflexionsrunden und Abschlussreflexion

Bereits zu Beginn des Firmkurses sollen die Jugendlichen grundlegend über ihre Rechte und Pflichten, über Mitsprache und Teilhabe, über die verbindlichen Regeln sowohl für Katechet:innen als auch für Firmlinge informiert werden. Die Beschwerdewege werden vorgestellt. Diese Informationen werden allen Teilnehmer:innen des Firmkurses in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt.

Während des Firmkurses, vor allem an gemeinsamen Wochenenden, finden regelmäßig Reflexionsrunden statt, sowohl im Plenum als auch im Katechetenkreis. Nach der Firmung findet sowohl eine Abschlussreflexion in der Katechetenrunde als auch eine mit den gefirmten Jugendlichen statt.

8.3.3. Der Kummerkasten

Um den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihre Wünsche und Anregungen, aber auch Sorgen, Ängste oder Beschwerden diskret zu äußern, wird ein „Kummerkasten“ (Wünsche & Sorgenkasten) zur Verfügung gestellt - besonders an den Firmwochenenden.

Kummerkästen sind daher in jeder größeren Gemeinde, an leicht zugänglichen, aber geschützten Orte (Gemeindehäuser bzw. Kirchen) eingerichtet. Dieser Kasten soll gut erreichbar, aber etwas abseits aufgestellt sein, um den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, dort unbeobachtet Nachrichten zu hinterlassen.

Hierzu werden Stifte und Zettel zur Verfügung gestellt, darüber hinaus sollen die Jugendlichen hier auch Telefonnummern der Telefonseelsorge sowie der Präventionsstelle finden können.

Der Kummerkasten muss abschließbar sein und sollte immer nur von mindestens zwei Katechet:innen gemeinsam geöffnet werden. Alle Katechet:innen werden an dieser Aufgabe abwechseln beteiligt, den Jugendlichen soll nicht bekannt sein, wer den Kummerkasten öffnet, um Befangenheit zu vermeiden.

Für die Nutzung des Kummerkastens werden im Vorfeld klare Regeln kommuniziert, um zu verhindern, dass der Kummerkasten für Scherze, Beleidigungen etc. missbraucht wird.

Alle Mitteilungen, die Jugendliche im Kummerkasten hinterlassen, werden in der Katechetenrunde besprochen. Eine Dokumentation findet statt und diese wird auch zur Vorbereitung auf den nächsten Firmkurs genutzt.

8.4. Beschwerdewege bei der Erstkommunionvorbereitung

8.4.1. Reflexionsrunden nach den Gruppenstunden

Hierbei fragen die Katechet:innen, was gut war und was nicht gut angekommen ist. Oder: Wie gehe ich nach Hause? (Positiv gestimmt/negativ gestimmt) Die Katechet:innen können als Vorbild auch Stellung zur Stunde nehmen. Als Methode kann das Daumenbarometer helfen.

Dazu:

- Die Beiträge der Kinder müssen ernst genommen werden.
- Der Umgang mit Kritik muss erstmal eingeübt werden – wie formuliert man Kritik

8.4.2. Reflexionsrunden nach den Katechetentreffen

konstruktiv, Kritik als Anregung zur Verbesserung des Klimas.

8.4.3. Transparenz bei den Informationen zur Anmeldung:

Zum Beginn der Erstkommunionkatechese werden die allgemeinen Beschwerdewege erläutert ggf. mit einem Info-Blatt.

8.5. Beschwerdewege bei den Messdiener:innen

Ein Beschwerdesystem gibt es für alle Messdiener:innen, man kann jederzeit mit den Gruppenleiter:innen in den Messdienerstunden offen über Probleme reden. Außerhalb der Gruppenstunden können die Messdiener:innen/Sorgeberechtigte jederzeit Sorgen, Probleme per E-Mail, WhatsApp oder Telefon äußern.

8.5.1. Kummerkasten, Beschwerdekasten

Für die Messdiener:innen, aber auch für die Gruppenleiter:innen gibt es zusätzlich eine anonyme Variante mit einem Briefkasten. Dieser steht an einem frei zugänglichen Ort der Kirche und jeder kann dort Briefe hineinwerfen, entweder adressiert an einzelne Personen oder an alle Gruppenleiter:innen. Dieser kann dann der Präventionsbeauftragte öffnen und die Personen in dem Brief kontaktieren um wenn gewünscht gemeinsam eine Lösung zu finden.

8.5.2. Reflexionsrunden nach den Gruppenstunden

Kurz vor dem Ende der Messdienerstunde gibt es eine Feedbackrunde/Reflexionsrunde, bei der jeder seine Meinung frei äußern darf: was war gut, was war schlecht was kann man nächstes Mal besserer oder anderes machen.

8.5.3. Ansprechpartner:innen

Sorgeberechtigte, ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter:innen, etc. können sich jederzeit an die Leiter der Messdiener:innen wenden. Diese sind bekannt und können per E-Mail, Telefon, kontaktiert werden.

8.6. Beschwerdewege bei den Sternsängern

Die Sternsänger-Aktion findet in der Regel nur an einem Tag/ an einem Wochenende statt. Deshalb gibt es auch in der Regel keine festen Gruppen, die miteinander diese Aktion gestalten. Ein Beschwerdeweg ist bisher nicht festgelegt worden.

In Zukunft kann nach der Aktion eine kurze Reflektionsrunde durchgeführt werden, in der die Kinder alle Verbesserungsvorschläge nennen können. Und auch alle Dinge, die sie gestört haben oder über die sie sich geärgert haben. Diese Punkte werden gesammelt und bei der nächsten Aktion berücksichtigt und umgesetzt. Wenn es in den kleinen Gruppen zu Grenzüberschreitungen gekommen ist, dann ist die Leiter:in der gesamten Sternsängeraktion die Ansprechpartner:in. Diese leitet dann auch die Beschwerden in der Form weiter, wie es das Schutzkonzept vorsieht. Dies kann auch über den allgemeinen Beschwerde-Button auf der Homepage erfolgen.

8.7. Beschwerdewege bei den Kinder- und Familiengottesdiensten

Bei den Familiengottesdiensten sind die Schutzbefohlenen in der Regel von Sorgeberechtigten begleitet. Deshalb wird es in diesem Zusammenhang weniger zu Grenzüberschreitungen kommen. Wenn es der Fall sein sollte, dann sind die Mitglieder des Familiengottesdienstkreises die ersten Ansprechpersonen. Sie signalisieren, dass sie immer ein offenes Ohr für die Anliegen und Nöte und Sorgen der Schutzbefohlenen haben.

In den Kindergottesdiensten, in denen die Schutzbefohlenen in der Regel ohne Begleitung sind, wird das Team ebenfalls die ersten Ansprechpersonen sein, die sich den Beschwerden der Schutzbefohlenen annehmen können. Falls es zu Grenzüberschreitungen gekommen ist, werden sie den offiziellen Beschwerdewege, die vom Schutzkonzept vorgesehen sind, einhalten.

8.8. Beschwerdewege bei der Kinderfreizeit der Kindergruppe Reichelsheim (KiGruRei) e.V.

8.8.1. Gruppenleiter:innen

Während der Kinderfreizeit gibt es ein Beschwerdesystem für alle Teilnehmenden, also für Gruppenleiter:innen und Kinder. Die Kinder können jederzeit zu den Gruppenleiter:innen gehen, die ihnen am nächsten stehen, und offen über Probleme reden. Besonders gerne werden hierfür unsere „Azubis“ (neu angelernte Gruppenleiter:innen) genutzt, da sie vom Alter den Kindern am nächsten sind.

Gruppenleiter:innen haben jeden Abend in der Gruppenleiterrunde die Möglichkeit, Probleme und Anregungen anzusprechen.

8.8.2. Briefkasten

Für die Kinder, aber auch für die Gruppenleiter:innen gibt es zusätzlich eine anonyme Variante mit einem Briefkasten. Dieser steht an einem frei zugänglichen Ort und jeder kann dort Briefe hineinwerfen, entweder adressiert an einzelne Personen oder an alle Gruppenleiter:innen. Diese werden zu den Mahlzeiten ausgeteilt. Sollten dort Beschwerden formuliert werden, werden diese noch am gleichen Tag in der Gruppenleiterrunde behandelt und an einer Lösung gearbeitet.

8.9. Handlungsleitfäden bei Formen sexualisierter Gewalt

Im Verdachts- und Beschwerdefall von jeglichen Formen von sexualisierter Gewalt ist ein sofortiges Reagieren und Eingreifen notwendig. Folgende Leitfäden sollen eine Unterstützung für Haupt- und Ehrenamtliche für ein strategisches und durchdachtes Handeln sein.

8.9.1. Vorgehensweise bei verbalen und oder körperlichen Grenzverletzungen

(Siehe Anlage 8)

8.9.2. Vorgehensweise bei Verdacht oder Mitteilung sexualisierter Gewalt

(Siehe Anlage 9)

8.9.3. Leitfaden für eine Gesprächsführung bei einer Mitteilung von sexualisierter Gewalt

Bei Mitteilung über einen Übergriff kann ein Gesprächsleitfaden helfen möglichst besonnen zu agieren. Daher soll auch ein Gesprächsleitfaden zur Unterstützung dienen.

(Siehe Anlage 10)

8.10. Dokumentationsbögen

Eine Mitteilung oder ein Verdacht von sexualisierter Gewalt kann im ersten Moment Emotionen bei Menschen auslösen und man will ggf. sofort helfen. Da hier jedoch vor allem eine besonnene Reaktion und Ruhe bewahren im Vordergrund stehen, können Dokumentationsbögen helfen, die eigenen Gefühle zu sortieren, um eine(n) Verdacht/Mitteilung möglichst sachlich mit den wichtigsten Eckpunkten zu verschriftlichen. Diese Dokumentationsbögen können auch später im Rahmen eines strafrelevanten Tatbestandes wichtige Instrumente für einen möglichen Gerichtsprozess sein. Daher stellen wir allen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen Dokumentationsbögen zur Verfügung.

8.10.1. Dokumentation bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt (Beispielhafte Falldokumentation)

(Siehe Anlage 11)

8.10.2. Dokumentation bei Mitteilung von sexualisierter Gewalt

(Siehe Anlage 12)

8.11. Intervention bei Verdacht oder Mitteilung von sexualisierter Gewalt oder sexuellem Missbrauch gegen haupt-, neben- oder ehrenamtliche Mitarbeiter:innen im Bistum Mainz

Grundsätzlich gilt, dass jeder Verdacht oder eine Mitteilung von sexualisierter Gewalt oder sexuellem Missbrauch gemeldet werden soll, sowohl in außerkirchlichen als auch innerkirchlichen Zusammenhängen. Bei außerkirchlichen Zusammenhängen sind die externen und internen Ansprechpartner:innen als Unterstützung hinzuzuziehen.

Sollte ein Verdacht oder eine Mitteilung gegen ehren-, neben- oder hauptamtliche Mitarbeiter:innen der für das Bistum Mainz beschäftigt sind (also innerkirchlich) vorliegen, besteht eine unbedingte Meldepflicht an die Interventionsstelle im Bistum Mainz.

Dies wollen wir hier explizit in einem eigenen Gliederungspunkt erwähnen.

Ein Schaubild des Bistums zeigt die Interventionsschritte auf.

(Siehe Anlage 13)

9. Ansprechpartner:innen und Netzwerk (intern)

Stefan Röser Gemeindeferent (Teilzeit)
Präventionsbeauftragter für Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern & Jugendlichen im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte
Katholische Kirchengemeinden Armsheim, Spiesheim, Sulzheim und Wörrstadt
Pariser Straße 44, 55286 Wörrstadt
Telefon Durchwahl: 06732 – 961662, Telefon Pfarramt: 06732-3855
E-Mail: Stefan.Roeser@bistum-mainz.de bzw. pfarramt-woerrstadt@gmx.de

9.1. Ansprechpartner:innen im Pastoralraum

Leiter des Pastoralraums:

Pfarrer Bernhard Hock
Pariser Straße 44, 55286 Wörrstadt
Telefon Pfarramt: 06732-3855
E-Mail: bernhard.hock@gmx.de bzw. pfarramt-woerrstadt@gmx.de

Sprechzeiten nach Vereinbarung

Präventionskraft:

Stefan Röser Gemeindeferent (Teilzeit) in den Katholischen Kirchengemeinden Armsheim, Spiesheim, Sulzheim und Wörrstadt
Pariser Straße 44, 55286 Wörrstadt
Telefon Durchwahl: 06732 – 961662, Telefon Pfarramt: 06732-3855
E-Mail: Stefan.Roeser@bistum-mainz.de bzw. pfarramt-woerrstadt@gmx.de

Sprechzeiten nach Vereinbarung

9.2. Ansprechpartner:innen zum Thema Prävention (Vorbeugung)

Hier können Sie sich hinwenden, wenn Sie Fragen rund um das Thema Prävention haben, oder das Gefühl haben Ihre Beschwerde wird vom leitenden Pfarrer oder der Präventionskraft nicht hinreichend wahrgenommen.

Leiterin der Koordinationsstelle Prävention Bistum Mainz:

Constanze Coridaß

Telefon: 06131- 253 287

E-Mail: praevention@bistum-mainz.de

Referentin:

Daniela Schlosser

Telefon: 06131- 253 289

Projektreferentin:

Carolin Bernhardt

Telefon 06131-252 286

Homepage für weitere Informationen:

<https://bistummainz.de/organisation/praevention/index.html>

9.3. Ansprechpartner:innen zum Thema Intervention

Wenn Sie selbst betroffen sind oder Kenntnis von einem Vorfall sexualisierter Gewalt/sexuellen Missbrauchs, einem laufenden Ermittlungsverfahren oder einer erfolgten Verurteilung erlangen, wenden Sie sich bitte an eine der unabhängigen Ansprechpersonen oder die Koordinationsstelle Intervention im Bischöflichen Ordinariat. Alle im kirchlichen Dienst Beschäftigten und auch die unabhängigen Ansprechpersonen sind zu einer solchen Meldung verpflichtet, wenn sie im dienstlichen Kontext außerhalb eines Beicht- oder explizit seelsorglichen Gesprächs davon erfahren.

Unabhängige Ansprechpersonen:

Ute Leonhardt

Telefon: 0176 - 12 53 91 67

E-Mail: ute.leonhardt@missbrauch-melden-mainz.de

Postfach 14 21, 55004 Mainz

Volker Braun

Telefon: 0176 - 12 53 90 21

E-Mail: volker.braun@missbrauch-melden-mainz.de

Postfach 11 05, 55264 Nieder-Olm

Koordinationsstelle Intervention im Bischöflichen Ordinariat:

Lena Funk, Anke Fery

Telefon: 06131 - 253 848

intervention@bistum-mainz.de

Postfach 15 60, 55005 Mainz

Bevollmächtigte des Generalvikars im Bischöflichen Ordinariat:

Stephanie Rieth

Telefon: 06131 - 253 113

E-Mail: generalvikar@bistum-mainz.de

Postfach 15 60, 55005 Mainz

Homepage für weitere Information:

<https://bistummainz.de/organisation/gegen-sexualisierte-gewalt/hilfe-bei-missbrauch/ich-bin-betroffen/>

9.4. Angebot zu seelsorglichen Gesprächen

Dieses Angebot richtet sich an Betroffene oder Angehörige, die einfach nur reden möchten. Die Gespräche werden absolut vertraulich behandelt.

Seelsorgerin und Heilpraktikerin für Psychotherapie:

Sonja Knapp

Telefon: 0176- 12 53 92 10

E-Mail: sonja.knapp@bistum-mainz.de

Seelsorger und Diplom-Psychologe:

Dr. Bernhard Deister

Telefon: 0176- 10 61 05 32

E-Mail: bernhard.deister@bistum-mainz.de

10. Adressliste der Hilfs- und Beratungsangebote (extern)

Frauennotruf Alzey

Fachstelle gegen Sexualisierte Gewalt an Frauen und Mädchen

Beratung aller Personen ab 14 Jahren, die sich als Frau* oder Mädchen* identifizieren.

Telefon: 06731- 48 41 241

E-Mail: alzey@frauenzentrumworms.de

Sprechzeiten: **Di.** 10-12 Uhr, **Do.** 14-16 Uhr

Caritaszentrum Alzey

Am Obermarkt 25

55232 Alzey

Diakonisches Werk Rheinhessen

Kaiserstraße 29

55116 Mainz

Telefon: [06131 – 37 44 40](tel:06131-374440)

E-Mail: info@diakonie-rheinhessen.de

Jugendamt Alzey

An der Hexenbleiche 34

55232 Alzey

Telefon: 06731 40 88 44 44

Krisentelefon

Telefon: 0180 – 20 00 842

Kinder- und Jugendtelefon Alzey- der Nummer gegen Kummer

Telefon: 0800 – 11 10 333

Der Kinderschutzbund Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.

Landesgeschäftsstelle

An der Ochsenwiese 3,

55124 Mainz

Telefon: 0175- 52 59 718,

E-Mail: info@kinderschutzbund-rlp.de

Jugendhilfestation Wörrstadt

Niederbornweg 4

55286 Wörrstadt

Telefon: 06732- 96 35 80 81

VG Wörrstadt-Fachbereich Jugend, Schutz und Ordnung

Zum Römergrund

55286 Wörrstadt

Telefon: 06732 60 11 231

Telefonseelsorge (Überregional)

Telefon: 0800- 11 10 111 oder 0800- 11 10 222

11. Qualitätsmanagement

11.1. Aktueller Stand

Die Gemeinden im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte nutzen in der täglichen Arbeit bereits einige Ressourcen, die in den letzten Jahren ausgebildet und bekannt wurden:

Durch die Aufmerksamkeit und den kollegialen Rat der geschulten haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen entwickelte sich der Pastorale Raum zu einem sichereren Ort für Schutzbefohlene.

- In unserem Pastoralraum ist eine Präventionsfachkraft ausgebildet, die den Prozess immer wieder anstößt und das Bewusstsein dafür wachhält.
- Bei Bedarf stehen uns weitere Ansprechpartner (Kinderschutzbundfachkräfte) im BJA und beim Caritasverband zur Verfügung. Zu diesen besteht bereits seit geraumer Zeit ein guter Kontakt.
- Die Abteilung Prävention im Bistum steht ebenfalls bei allen Fragen zur Prävention bereit.

11.2. Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes

Das ISK ist kein in sich abgeschlossener Prozess, sondern Bedarf in unserer Arbeit einer regelmäßigen Überprüfung, Weiterentwicklung und ggf. Änderung/Erweiterung. Eine Überprüfung erfolgt mindestens alle 5 Jahre. Die nächste Überprüfung des ISKs erfolgt bei uns im Jahre 2028. Die Verantwortung dafür übernimmt der Rechtsträger.

Eine Checkliste für das Qualitätsmanagement wird die Grundlage für die Überprüfung unseres ISKs. (Siehe Anlage 14)

Sollte in unserem Pastoralraum ein Fall sexualisierter Gewalt auftreten, ist das Institutionelle Schutzkonzept unverzüglich zu überprüfen.

Darüber hinaus werden wir zur Reflektion und Nachbesserung des ISK nach Veranstaltungen mit Schutzbefohlenen zukünftig ein Formular nutzen, mit dem z.B. Eltern ihre Eindrücke zurückmelden können.

(Siehe Anlage 15)

Je nach Ergebnissen der Eindrücke behalten wir uns vor, ggf. das ISK auch früher als nach der 5 Jahresfrist zu überprüfen.

11.3. Öffentlichkeitsarbeit

Um den Bereich der „Prävention vor sexuellem Missbrauch“ in unserem Pastoralraum nicht nur bei ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen bekannter zu machen, und um als Ansprechpartner bei Fragen, Sorgen oder Notfällen zur Verfügung zu stehen, sehen wir im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte mehrere Wege:

- Durch Mitarbeiter:innen und Multiplikatoren, die sich innerlich mit dem Anliegen identifizieren
- Durch Informationen über den Pfarrbrief und die Homepage
- Beschwerdewege und Anlaufstellen, die Präventionsfachkräfte und ihre Kontaktmöglichkeiten werden veröffentlicht durch Aushänge in allen Einrichtungen, Flyer, im Pfarrbrief und auf der Homepage
- Das gesamte Schutzkonzept kann auf der Homepage und im Pfarrbüro eingesehen werden.
- Die Wunsch- und Sorgenkästen hängen für Schutzbefohlene offen zugänglich in den größeren Kirchen und den Büchereien, so dass auch auf diese Weise signalisiert wird, welchen Stellenwert die Bedürfnisse von Schutzbefohlenen haben.
- Sollte ein Verdacht auf einen Missbrauch innerhalb unserem Pastoralraum bestehen, halten wir die weiter unten vorgegebenen Wege der Meldung ein, bewahren aber Stillschweigen gegenüber der Öffentlichkeit. Die Pressekontakte werden vom Bistum Mainz gestaltet. Verlautbarungen oder Presseerklärungen werden nicht von unserem Pastoralraum herausgegeben!

12. Präventionsschulungen

Die Präventionsordnung des Bistums Mainz sieht vor, dass alle ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen im kirchlichen Dienst, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, zu Fragen der Prävention gegen sexualisierter Gewalt geschult werden. Alle anderen Mitarbeiter:innen im kirchlichen Dienst sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt hinzuweisen.

Prävention gegen sexualisierter Gewalt erfordert Grundkenntnisse und weiterführende Kompetenzen insbesondere zu Fragen von:

- angemessener Nähe und Distanz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz
- Psychodynamiken Betroffener
- Strategien von Täter:innen
- (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum / Medienkompetenz
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen
- notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen
- sexualisierter Gewalt von Schutzbefohlenen (Peer Gewalt) an anderen Schutzbefohlenen
- Schnittstellenthemen wie z.B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensible Bildung
- regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.⁵

⁵ Vgl.: Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und Hilfebedürftigen Erwachsenen, erschienen in Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 162. Jahrgang Mainz, den 28. Februar 2020 Nr. 3 S.25-33

In unserem Bistum gibt es drei verschiedene Schulungsangebote für Ehrenamtliche und Honorarkräfte:

Präventionsschulungen für Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 16 und 27 Jahren. Diese werden bei uns vom Katholischen-Jugend-Büro Rheinhessen angeboten.

Weitere Infos und Termine finden alle unter:

<https://bistummainz.de/jugend/thema/praevention/>

Infoschulungen für Erwachsene, die sich an alle richten, die (auch vorübergehend) ehrenamtlich mit Kindern und Jugendlichen in Gruppen oder in Sorgeberechtigtenbegleitung arbeiten oder die aufgrund ihrer Funktion im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte Kenntnisse zur Prävention benötigen. Diese werden von der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinhessen angeboten.

Weitere Infos und Termine finden alle unter:

https://bistummainz.de/bildung/keb/rheinhessen/veranstaltungen/im-ueberblick_0001/index.html

Intensivschulungen für Erwachsene, die sich an alle richten, die nicht nur vorübergehend mit Schutzbefohlenen arbeiten. Die Arbeit umfasst auch Einzelkontakte zu Schutzbefohlenen und/oder Maßnahmen mit Übernachtungsmöglichkeit. Auch diese werden von der Katholischen Erwachsenenbildung in Rheinhessen angeboten:

Weitere Infos und Termine finden alle unter:

https://bistummainz.de/bildung/keb/rheinhessen/veranstaltungen/im-ueberblick_0001/index.html

Im Rahmen unserer Angebote haben wir festgelegt, wer welche Präventionsschulung besuchen muss.

Eine Übersicht ist vorhanden:

(Siehe Anlage 3)

Diese sind zwingende Voraussetzungen zur ehrenamtlichen Mitarbeit in unserem Pastoralraum Rheinhessen-Mitte. Der Nachweis ergibt sich aus den jeweiligen Teilnahmebescheinigungen, die im jeweiligen Pfarrbüro vorzuzeigen sind und dort dokumentiert werden.

Für hauptberufliche Mitarbeiter:innen werden die Schulungen von der Abteilung Personalentwicklung und Beratung im Bistum Mainz angeboten. Das Personaldezernat entscheidet darüber, wer an einer solchen Schulung teilnehmen muss und kontaktiert die betreffenden Personen.

Weitere Infos und Termine:

<https://bistummainz.de/bildung/fortbildung-beratung/interne-fortbildung/Kurse/>

13. Maßnahmen zur Stärkung von Schutzbefohlenen

Um sexualisierter Gewalt keine Chance zu geben, ist es unabdingbar Schutzbefohlenen in den verschiedenen Veranstaltungen und Angeboten die Möglichkeit für das Erlernen eines selbstbewussten Handelns und Auftretens zu geben. Wir müssen ihnen das Gefühl geben, dass sie und ihre Meinungen und Empfindungen, egal wie unterschiedlich sie auch sein mögen, geäußert werden dürfen, von uns gehört und ernst genommen werden und in unseren Angeboten und verschiedenen Konzepten auch abgebildet sind. Dies kann durch verschiedene Bausteine realisiert werden.

13.1 Thematisierung der Kinderrechte

Die Kinderrechte werden fester Bestandteil in den verschiedenen Konzeptionen im Pastoralraum Rheinhessen-Mitte und regelmäßig thematisiert, denn „deren konsequente Umsetzung können dazu beitragen, Grenzüberschreitungen und Übergriffe zu verhindern bzw. sie frühzeitig zu entdecken“⁶.

Dazu müssen die Schutzbefohlenen ihre Rechte kennen, damit sie diese auch einfordern können. So werden die Schutzbefohlenen in unseren verschiedenen Angeboten über ihre Rechte informiert und auch gemeinsam methodisch mit ihnen die Kinderrechte erarbeitet. Wir sorgen dafür, dass die Kinderrechte, die wir für wichtig erachten, in all unseren Räumen ausgehängt werden und je bei Bedarf auch daran erinnert werden kann. (Siehe Anlage 16) Zur methodischen Erarbeitung und der anschließenden Umsetzung stellen wir allen Mitarbeiter:innen als Unterstützung die „Kinderrechte Broschüre BDKJ Mainz“⁷ zur Verfügung.

13.2. Schutzbefohlene bestimmen die Regeln mit

Schutzbefohlene sollen sich in unseren Räumen, Veranstaltungen und Angeboten wohlfühlen können. Dazu gehören auch feste Regeln, da diese eine gewisse Sicherheit und Beständigkeit im Zusammenspiel verschiedener Akteur:innen vermitteln. Bei uns wird dafür Sorge getragen, dass Schutzbefohlenen diese Regeln mitbestimmen und gemeinsam erarbeiten können. Die Regeln, Schutzbefohlene im Zusammenspiel gemeinsam erarbeiten, haben zum einen eine größere Akzeptanz, zum anderen stärkt dieser Prozess das Selbstwertgefühl und fördert die soziale Kompetenz durch ihre Partizipation.

13.3. Schutzbefohlene haben immer eine Wahl

Schutzbefohlene sind je eigene Individuen und haben ein Recht darauf je eigene Entscheidungen zu treffen, die wir zu akzeptieren haben. Wir verstehen daher unsere Veranstaltungen als Angebote für Schutzbefohlene für die sie sich selbst entscheiden dürfen, ohne dass jeglicher Druck auf die Schutzbefohlenen von unserer Seite ausgeübt wird. Fühlen sie sich nicht wohl, haben sie jederzeit das Recht dies klar zu kommunizieren.

13.4. (digitaler) Kummerkasten

(z.B. Punkt 8.2. Beschwerdewege allgemein, 8.3.3. Der Kummerkasten oder 8.8.2. Der Briefkasten)

13.5. Schutzbefohlene bekommen Raum für Reflektion und Evaluation

(z.B. Punkt 8.3.2. Reflexionsrunden und Abschlussreflexion oder 8.4.1 Reflexionsrunden nach den Gruppenstunden)

Die Methoden werden entsprechend der jeweiligen Arbeitsbereiche zielgruppenorientiert ausgewählt. Weitere Hilfen zu Reflexions- und Evaluationsmöglichkeiten gerade im Hinblick auf die Firm- und Erstkommunionvorbereitung findet man beispielsweise:

<https://bistummainz.de/seelsorge/katechese/sakramentenkatechese/erstkommunion/fuer-katechetinnen/feedback/>

⁶ https://bistummainz.de/export/sites/bistum/jugend/vor-ort/kjz-bingen/.galleries/Downloads-Praevention/Kinderrechte_Broschuere_BDKJ-Mainz.pdf, S. 03.

⁷ https://bistummainz.de/export/sites/bistum/jugend/vor-ort/kjz-bingen/.galleries/Downloads-Praevention/Kinderrechte_Broschuere_BDKJ-Mainz.pdf

14. Inkrafttreten

Das Konzept wurde von der Pastoralraumkonferenz am 19.09.2023 beschlossen und ist nun rechtskräftig. Die inhaltlichen Entscheidungen des Konzeptes werden bereits umgesetzt bzw. werden, wie angegeben, in den nächsten Wochen in die Praxis übertragen.

Das Konzept wurde dem Bistum Mainz zum 30.06.2023 zur Stellungnahme übergeben.

Wesentliche Änderungen, die sich bis zur Wiedervorlage ergeben, werden den Mitgliedern der Pastoralraumkonferenz mit einer Kennzeichnung der betreffenden Stelle, einer Kennzeichnung der Version und der Hinzufügung des Datums mitgeteilt.

Unterschriften....

Quellen:

<https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/aufklaeren/begriffe-zusammenhaenge/>

<https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/aufklaeren/taeterinnen-und-deren-vorgehen/>

Institutionelles Schutzkonzept, Hg. Bistum Mainz Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt, 1. Auflage, Mainz 2021.

Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und Hilfebedürftigen Erwachsenen, erschienen in Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 162. Jahrgang Mainz, den 28. Februar 2020 Nr. 3.

https://bistummainz.de/export/sites/bistum/jugend/vor-ort/kjz-bingen/.galleries/Downloads-Praevention/Kinderrechte_Broschuere_BDKJ-Mainz.pdf

Empfehlungen für Bewerbungsverfahren und Erstgespräche mit möglichen neuen Ehrenamtlichen zur Prävention von sexualisierter Gewalt entsprechend §4 der Präventionsordnung, Hg. Erzbischöfliches Ordinariat Berlin Prävention von sexualisierter Gewalt, aus:

https://praevention.erzbistumberlin.de/fileadmin/user_mount/PDF-Dateien/Erzbistum/Praevention/22-02-01EmpfehlungenBewerbungsverfahren.pdf

Handlungsleitfaden angelehnt an AUGEN AUF. Hinsehen und handeln! Information zur Prävention von sexualisierter Gewalt. Prävention im Bistum Fulda, aus:

https://www.praevention-bistum-fulda.de/praevention/pdf/05_Materialien/Augen-auf.-Hinsehen-und-handeln-Information-zur-Praevention-von-sexualisierter-Gewalt.pdf

Erzdiözese München und Freising, Ressort, Koordinierungsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch: "Miteinander achtsam leben. Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendliche-Handreichung für hauptamtliche Mitarbeiter*innen", München, 2016.

Kinder schützen – eingreifen und handeln. Eine Hilfestellung zu gelungener Intervention für Veranstaltungs- und Gruppenleitungen bzw. Trägerverantwortliche von Jugendfreizeiten, Fahrten und Lagern im Zuständigkeitsbereich des Bistums Mainz, Hg. Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) und Bischöfliches Jugendamt (BJA) im Bistum Mainz, Mainz 2021.

Qualitätsmanagement, Checkliste/ Fragenliste zur Überprüfung des ISK, aus:

<https://bistum-augsburg.de/Hauptabteilung-I/Abteilung-Fortbildung/Praevention-sexualisierter-Gewalt/Material/Vorlagen>