

Muster institutionelle Schutzkonzepte für Pfarreien

(Anregungen stammen vom Interventionsbeauftragten des Bistums Herrn Heinz-Olaf von Knobelsdorff)

Einleitung

Die öffentliche Diskussion um das Thema sexualisierte Gewalt gegen Kinder, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen führte zur Entwicklung der Idee des institutionellen Schutzkonzepts. In jedem öffentlichen Bereich, den Schulen, den Einrichtungen der Jugend- und Behindertenhilfe, der Kirchen, den Sportvereinen usw., sollen die Anvertrauten einen sicheren Ort vorfinden. Mit einem institutionellen Schutzkonzept werden die Rechte der Menschen auf geistige, seelische und körperliche Unversehrtheit aktiv gewahrt.

Die Grundhaltung der institutionellen Schutzkonzepte ist die der Wertschätzung und des Respekts gegenüber den Menschen. Durch die Erstellung eines Konzeptes mit verschiedenen Bausteinen wird eine „Kultur der Achtsamkeit“ geschaffen und gestärkt, die letztendlich jegliche Form von Gewalt verhindern soll. Die Beschäftigung mit den für jeden Bereich charakteristischen Gegebenheiten wie beispielsweise,

- den Umgang mit „Nähe und Distanz“,
- ein reflektiertes Gestalten von Machtverhältnissen,
- das Verhindern von Ausnutzen bestehender Abhängigkeiten,
- die Beteiligung insbesondere der Anvertrauten,

führen zu einem sicheren Ort.

[Hier eingeben]

Die katholische Kirche ist sich ihrer Verantwortung bewusst. Die deutschen Bischöfe haben am 18.11.2019 in ihrer „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ deutlich unter Punkt 3 den Auftrag formuliert, institutionelle Schutzkonzepte für die einzelnen Rechtsträger zu erstellen. Alle Bausteine solch eines Konzeptes sind „zielgruppengerecht und lebensweltorientiert zu konzipieren“.

Institutionelle Schutzkonzepte

- sorgen dafür, dass die Rechte der Menschen eingehalten werden.
- helfen, dass alle Menschen sich sicher fühlen können.
- garantieren, dass man achtsam im Umgang miteinander ist.
- berücksichtigen die Bedingungen vor Ort und werden erstellt mit der Beteiligung aller „Akteure:innen“.
- verhelfen dazu, dass man immer wieder dazu lernt.
- erhöhen die Aufmerksamkeit eines Jeden gegenüber den persönlichen Grenzen dem Gegenüber.

Die Qualität eines institutionellen Schutzkonzeptes lässt sich letztendlich an der Beantwortung folgender zwei Fragen ermesen:

- Haben wir alles getan, damit Betroffene sich anvertrauen können?
- Haben wir alles getan, damit eine tatmotivierte Person in unserer Institution nicht zum Täter:in wird, bzw. schnell entdeckt wird.

In den nachfolgenden Kapiteln wird das institutionelle Schutzkonzept der Pfarrei **XY** beschrieben.

1. Schutz- und Risikoanalyse

Bei der Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes sind die Bedingungen vor Ort in den Blick zu nehmen. Dies geschieht mit der Erstellung einer Schutz und Risikoanalyse. Als besonders hilfreich hat es sich erwiesen, die Kinder, Jugendlichen und hilfebedürftige

[Hier eingeben]

Erwachsenen als Experten ihrer Lebenswelt zu betrachten. Ihre Sichtweisen erweitern den Blickwinkel der Mitarbeiter:innen.

Doch vorab beschreiben wir die einzelnen Bereiche unsere Gemeinde:

Beispielhaft:

Erstkommunionkatechese, Firmkatechese, MinistrantInnen, Jugendgruppen, Kinderchor, Jugendband, Jugendverbände, Kindergottesdienste, Sternsingeraktion, Pfarrbücherei, Kinderfeste, Familien – Wochenenden, Offenes Jugendcafé, Sommerfreizeit

Zu unserer Pfarrei gehören auch die Kindertagesstätten XY. Diese haben jeweils ein eigenes Schutzkonzept im Zusammenhang mit ihrer Betriebserlaubnis erstellt.

Folgende Ergebnisse haben sich aus den Befragungen und Gesprächsrunden mit allen Beteiligten (auch den Mitarbeitern), sowie den räumlichen Begehungen ergeben:

Beispielhafte Kategorien für die Befragungen:

Orte, an denen sich die Kinder und Jugendlichen, Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene wohl oder eher unwohl fühlen. Eine räumliche Begehung kann sinnvoll sein.

Wünsche an das Verhalten der Erwachsenen, was geht in Ordnung, was ist inakzeptabel?

Wie haben die Kinder und Jugendlichen die Möglichkeit, bei den sie betreffenden Angelegenheiten der Pfarrei mit zu sprechen?

Wie sieht die Teamkultur aus? Welche regelmäßigen Besprechungsformate gibt es?

Können Fehler ausgesprochen und daraus gelernt werden? Sind die Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen in Bezug auf das Thema fortgebildet? (online Schulung des Bistums zum Thema)

Welche Beschwerdemöglichkeiten gibt es? Sind diese ausreichend?

Gibt es schon schriftlich festgelegte Verhaltensanforderungen?

Folgende Schutzfaktoren sind in unserer Pfarrei schon vorhanden:

-

-

[Hier eingeben]

Folgende Risikofaktoren haben wir erkannt und leiten daraus die entsprechenden Maßnahmen zur Verbesserung ab:

-

-

2. Verhaltenskodex

In unsere Pfarrei sind für uns die folgenden Verhaltensweisen verbindlich:

- Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde meiner Mitmenschen. Meine Arbeit in der Pfarrei ist von Wertschätzung und Vertrauen geprägt.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Ich unterstütze die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen, hilfebedürftigen Erwachsenen darin, geschlechtsspezifische Identität, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu entwickeln. Die individuellen Grenzempfindungen der Mädchen und Jungen, Frauen und Männer nehme ich wahr und ernst.
- Ich schütze die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen bestmöglich vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt.
- Ich beziehe gegen abwertendes, diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches verbales oder nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
- Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

An dieser Stelle können selbstverständlich auch eigene passende Anforderungen formuliert und eingefügt werden. Die Auflistung versteht sich Minimalanforderung für ein Kodex.

3. Partizipation (Beteiligung)

In unsere Pfarrei bestehen für die Kinder und Jugendlichen folgende Möglichkeiten der Beteiligung:

[Hier eingeben]

Anmerkung: Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige Erwachsene sind an allen sie betreffenden Umständen und Entscheidungen weitgehend (alters- und fähigkeitsentsprechend) zu beteiligen. Partizipation beginnt schon dort, wo ein Mensch über die Umstände seiner/ihrer Lebenssituation und seiner/ihrer Rechte aufgeklärt wird; er/sie informiert ist. Hierfür sind unterstützende Strukturen im Alltag zu etablieren (Sprecherrat, regelmäßige Gruppensitzungen, Möglichkeiten der Mitbestimmung) Auch die Erziehungsberechtigten und betreuenden Angehörigen sind mit einzubeziehen.

4. Beschwerdemöglichkeiten

Für jede Person in unserer Pfarrei gibt es die Möglichkeit, sich zu beschweren. Anlass für Beschwerden können fehlerhafte Abläufe sein oder dass sich jemand ungerecht behandelt fühlt. Auch soll über die Beschwerde eine erlebte persönliche Grenzüberschreitung öffentlich werden können. Schon geringe Beschwerdeanlässe werden wertschätzend entgegen genommen. Für die Pfarrei ist eine positiv gelebte Fehlerkultur maßgeblich. Wir wollen aus den Fehlern für die Zukunft zur eigenen Verbesserung lernen.

Beschwerden nimmt jede:r entgegen und leitet sie an Person xy weiter. Frau/ Herr weiter. Auch anonyme Beschwerden werden bearbeitet. **(Eine Einrichtung eines Kummerkastens oder ähnliches kann sinnvoll sein.)** Jede Beschwerde wird in das Mitarbeiterteam eingebracht und bearbeitet, soweit nicht schon vor Ort eine Lösung gefunden wurde. Der Beschwerdeführer hat das Anrecht auf Anhörung und eine adäquate Rückmeldung. Die eingegangenen Beschwerden werden schriftlich dokumentiert.

5. Intervention

Bei einer Vermutung auf sexualisierte Gewalt ist jeder Mitarbeiter verpflichtet zu handeln. Vertraut sich ein Betroffener direkt an, ist diesem Glauben zu schenken und seine Äußerungen ernst zu nehmen. Es gilt Ruhe zu bewahren, ein Verfallen in hektischer Betriebsamkeit hilft dem Betroffenen nicht. Die Wünsche des Betroffenen, wie mit der

[Hier eingeben]

Mitteilung umzugehen ist, sind zu erfragen. Gleichzeitig sollte der betroffenen Person mitgeteilt werden, was weiter geschieht.

Richtet sich der Verdacht gegen eine Täterschaft außerhalb der Pfarrei, so sollte sich der Mitarbeiter schnellstmöglich eine Beratung durch eine „Insoweit erfahrene Fachkraft“ einer Fachberatungsstelle holen. **(Die Kontaktdaten sollten bekannt sein und in einem Anhang nachzulesen sein!)** Die Vorgesetzten sind über die Kontaktaufnahme informiert und nehmen gegebenenfalls an der Beratung teil.

Richtet sich der Verdacht auf sexualisierte Gewalt ausgehend von einem Mitarbeiter der Pfarrei, so besteht die unverzügliche Verpflichtung den leitenden Pfarrer zu informieren. Der gibt die Meldung dann an eine der Ansprechpersonen des Bistum Speyers für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch weiter. Gleichzeitig ist auch Kontakt aufzunehmen mit dem Rechtsamt und dem Personalamt, sofern es sich um einen hauptamtlichen Mitarbeiter handelt. Diese zuständigen Stellen können auch direkt angesprochen werden, wenn sich der Verdacht gegen die Leitung richtet.

In diesem Zusammenhang sind folgende Grundsätze zu beachten:

Der Schutz von Betroffenen ist sofort zu gewährleisten. Ein weiterer Kontakt mit dem Verdächtigen ist zu vermeiden. Die Mitarbeiter der Pfarrei haben keinen Aufklärungsauftrag. Dies obliegt den Strafverfolgungsbehörden. Befragungen von Betroffenen und Beschuldigten sind zu unterlassen. Wenn Betroffene von sich aus Äußerungen tätigen, sind diese zu protokollieren. Die betroffene Person emotional zu unterstützen und fachliche Hilfe zu vermitteln, sind die Aufgaben einer Begleitung. Insgesamt ist es auch empfehlenswert, dass sich alle Mitarbeiter (wie insgesamt die Pfarrei) sich fachlich beraten lassen.

6. Personalauswahl und Entwicklung

Die Leitung hat Sorge dafür zu tragen, dass die Mitarbeiter fachlich und persönlich für ihre Aufgaben geeignet sind. Schon bei Bewerbungsgesprächen soll die Thematik des institutionellen Schutzkonzeptes seinen Raum bekommen. Bei Einstellung eines neuen Mitarbeiters ist ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen. Dieses wird zur Einsichtnahme

[Hier eingeben]

im Ordinariat vorgelegt. Des Weiteren unterzeichnet der Mitarbeiter eine Selbstauskunftserklärung. Darin bekennt er sich zu der Verpflichtung, im Falle von strafrechtlichen Ermittlung gegen seine Person seinen Arbeitgeber unverzüglich darüber zu informieren.

Weitere Instrumente in der Personalentwicklung sind regelmäßige Mitarbeiter:innen Gespräche, Jahresgespräche bei denen auch das institutionelle Schutzkonzept seinen Platz erhält. In diesen Rückmeldegesprächen wird insbesondere der adäquate Umgang mit Nähe und Distanz reflektiert. In den regelmäßigen Team- und Dienstbesprechungen wird Bezug auf das Thema Schutz genommen. Die Leitung sorgt für eine Besprechungskultur, bei der schon geringe Verletzungen der persönlichen Grenzen eines Jeden ohne Angst angesprochen werden können. Diese „Fehler“ können korrigiert werden.

Es wird darauf geachtet, dass alle Mitarbeiter auf denselben und aktuellen Fortbildungsstand bezüglich der Thematik Prävention sind. Gegebenenfalls sollte eine Person in den Fragen der Prävention besonders geschult sein, die dann im kollegialen Kreis beratend tätig sein kann.

7. Qualitätsmanagement

Das institutionelle Schutzkonzept ist eine Art Gütesiegel für die Pfarrei und unterliegt ebenso wie jede Einrichtung einem stetigen Wandel. Daher wird es spätestens alle 5 Jahre einer Prüfung unterzogen. Nach dieser Zeit ist davon auszugehen, dass sich einige Veränderungen ergeben haben. Ebenso ist es notwendig alle Risikofaktoren im Zuge dieser Prüfung neu zu bewerten und gewonnene Schutzfaktoren in das Konzept aufzunehmen.

Nach einem Vorfall von sexualisierter Gewalt wird das Schutzkonzept im Zuge der nachhaltigen Aufarbeitung auch einer intensiven Überprüfung unterzogen. Ebenso wird verfahren, wenn ein größerer Teil des Teams oder der Leitungsverantwortlichen wechselt, sich große strukturelle Veränderungen ergeben (z.B. Fusion mit einer anderen Einrichtung, neue Bereiche, die hinzukommen oder Umzug der Einrichtung) oder die Zielgruppe sich verändert.

Dieses institutionelle Schutzkonzept wird spätestens im Jahre **ABC** auf seine Gültigkeit überprüft. Es ist öffentlich einsehbar unter _____ . (**Homepage?**).

[Hier eingeben]

Diesem institutionellen Schutzkonzept haben folgende Gremien unsere Pfarrei zugestimmt:

-

Datum: _____

Unterschrift: Leitender Pfarrer