



Institutionelles Schutzkonzept



Inhaltsverzeichnis:

Vorwort	3
Definitionen	4
Situationsanalyse	5
Persönliche Eignung	5
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	6
Verhaltenskodex	7
Konsequenzen bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes	9
Beschwerdewege	10
Qualitätsmanagement	10
Aus- und Fortbildung	11
Maßnahmen zur Stärkung	12
Anlagen	13
Anlage 1 Ansprechpartner	13
Anlage 2 Selbstauskunftserklärung	14
Anlage 3 Schriftliche Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses	16
Anlage 4 Mindeststandards für Haupt- und Ehrenamtliche	17
Anlage 5 Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher	18
Anlage 6 Handlungsleitfaden Grenzverletzung unter Teilnehmenden	19
Anlage 7 Handlungsleitfaden Mitteilungsfall	20
Anlage 8 Handlungsleitfaden Vermutungsfall jemand ist Betroffene oder Betroffener	22
Anlage 9 Handlungsleitfaden Vermutungsfall jemand ist Täterin oder Täter	23
Anlage 10 Vermutungstagebuch	24
Anlage 11 Dokumentationsbogen	25

Vorwort

Wir begegnen in unserer Pfarrei immer wieder Kindern und Jugendlichen. Sie gehören zum Leben in unserer Gemeinde. Für sie haben wir eine besondere Verantwortung, auch und im Hinblick wie wir ihnen begegnen.

Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) das wir für unsere Gemeinde erarbeitet haben, ist ein wichtiger Leitfaden für den Umgang mit dieser Personengruppe. Unsere Pfarrei und ihre Einrichtungen sollen Räume sein und bieten, in denen Kinder und Jugendliche, sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene vor grenzverletzendem Verhalten geschützt werden.

Das ISK soll weiterhin dazu dienen, die Auseinandersetzung zum Thema sexualisierte Gewalt sprachfähig zu machen und die Auseinandersetzung damit fördern. Ebenso soll es anregen, eine **Kultur der Achtsamkeit** zu fördern und sich gemeinsam dafür stark zu machen, dass unsere Einrichtungen nicht zu Tatorten sexualisierter Gewalt werden können.

Das Schutzkonzept regelt den Umgang mit Grenzverletzungen und legt Formen der Prävention und Vorsorge fest. Wenn Verdachtsfälle oder grenzverletzendes Verhalten vorliegen, wird hier ein Weg aufgezeigt, welche Schritte notwendig sind, um angemessene qualifizierte Hilfe zu bekommen.

Kinder und Jugendliche sollen sich sicher fühlen und zur selbstbestimmten Wahrnehmung ihrer Interessen und der Äußerung ihres Willens ermutigt werden.

Das ISK ist auf unserer Homepage www.johannesbaptist.de zu finden und dort einzusehen, oder im Pfarrbüro zu bekommen.

Ich bedanke mich ganz herzlich bei allen, die sich inhaltlich mit diesem Anliegen auseinandergesetzt und das Schutzkonzept für unsere Pfarrei entwickelt haben, so dass wir jetzt damit arbeiten können.

Andreas Rösner, Leitender Pfarrer

Definitionen¹

Definition sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Zentral ist dabei, dass eine Person die Unterlegenheit einer anderen Person ausnutzt, um die eigenen sexuellen Bedürfnisse und Machtbedürfnisse zu befriedigen. Der Gesetzgeber hat insbesondere sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen unter besonders schwere Strafe gestellt. Sexualisierte Gewalt kann bereits vor einer strafrechtlichen Schwelle eintreten und ist auch dann nicht zu dulden. Die Bandbreite von sexualisierter Gewalt erstreckt sich von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen bis zu strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt.

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen beschreiben ein einmaliges oder maximal gelegentliches unangemessenes Verhalten, das zumeist unbeabsichtigt geschieht. Häufig geschehen diese aufgrund von fehlender persönlicher oder fachlicher Reflexion oder weil, besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, konkrete Regelungen für bestimmte Situationen nicht klar und transparent gemacht wurden. Situationen, die Grenzverletzungen darstellen, sind nicht immer strafrechtlich relevante Tatbestände, die zu einer Verurteilung führen. Die Grenzen sind oft fließend und für Außenstehende nicht immer eindeutig zu erkennen. Daher ist es wichtig, sich Hilfe und Unterstützung zu holen.

Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe sind klare Hinwegsetzungen über gesellschaftliche Normen, institutionelle Regeln, fachliche Standards und die individuellen Grenzen und verbale, nonverbale oder körperliche Widerstände der Opfer. Sie geschehen nicht zufällig oder aus Versehen; sie sind zielgerichtet und in der Regel nicht einmalig

Sexueller Missbrauch

Strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt finden sich aufgeteilt auf mehrere Paragraphen im Strafgesetzbuch: Sexuelle Handlungen an oder mit Kindern unter 14 Jahren sind verboten. Sie werden mit bis zu zehn Jahren Freiheitsstrafe bestraft. Zu sexuellen Handlungen gehört nicht nur Geschlechtsverkehr, sondern auch Petting und Küssen, das Anfassen von Geschlechtsteilen, aber auch das Zeigen von pornographischen Bildern oder Filmen. Auch wer jemanden zwingt, einem anderen bei der Selbstbefriedigung zuzusehen, macht sich strafbar (vgl. § 176 StGB).

¹ Augen auf. Hinsehen und Schützen. Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen (Bistum Münster, aktualisierte Neuauflage 2021)

Situationsanalyse

Nach mehreren Anläufen ein Schutzkonzept zu erarbeiten, trafen sich am 5. September 2022 Hauptamtliche und Vertreter*innen aller Gruppen, Verbände und Vereine, die in der Kinder- und Jugendarbeit, sowie in der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen tätig sind, mit Frau Lena-Maria Lücken von der Präventionsstelle des Bistums Münster, die der Gruppe das Konzept eines ISK vorstellte. Im weiteren Verlauf des Treffens erstellte jede Gruppe eine Situations- und eine Risikoanalyse aus ihrer Perspektive. Hierbei ging es besonders um die Frage, wo Risiken oder Schwachstellen in der Pfarrei bestehen, die die Ausübung von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen. Ziel war es, einen Gesamtüberblick über den „Ist-Zustand“ in der Pfarrei zu erhalten und Handlungsbedarfe im Hinblick auf die Erstellung des ISK ausfindig zu machen. Dabei wurde auch deutlich, dass viele Gruppierungen im Bereich Prävention schon gut aufgestellt sind, so werden z.B. seit Jahren Präventionsschulungen besucht, Führungszeugnisse eingesehen und es gibt eine hohe Sensibilität bei Gruppenleiter*innen für das Thema.

Die Ergebnisse des Abends wurden ausgewertet und finden sich in diesem Konzept mit den festgelegten Verfahrensweisen wieder. Bei einem zweiten Treffen am 20. Oktober wurde der vorliegende Text von allen Beteiligten nochmals kritisch geprüft und stellenweise ergänzt. Mit der Hinzufügung des Verhaltenskodexes, der an diesem Abend durch einen partizipativen Prozess entwickelt worden war, wurde die Erstellung dieses ISKs abgeschlossen.

Persönliche Eignung

Bei der Einstellung hauptamtlicher Mitarbeiter*innen achten die zuständigen Personalverantwortlichen im Bewerbungsverfahren nicht nur auf fachliche Kompetenz, sondern auch auf persönliche Eignung. Es wird die Prävention gegen sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen im Vorstellungsgespräch, sowie in der Einarbeitungsphase thematisiert. Es wird großen Wert auf fachliche Kenntnisse und Orientierung zum Themenkomplex gelegt, welche durch die Teilnahme an einer Präventionsschulung und regelmäßig wiederkehrende Fort- und Weiterbildungen gewährleistet wird. Es wird darauf hingewiesen, wo Hilfsangebote zu finden sind und dass die Kirchengemeinde ein ISK erstellt hat, nach welchem sich Mitarbeiter*innen zu richten haben. Ferner wird bei Sichtung der Bewerbungsunterlagen auf Vollständigkeit des beruflichen Werdeganges und auf Widersprüche im Lebenslauf geachtet. Beim Bewerbungsgespräch orientieren sich die Personalverantwortlichen an einem Leitfaden für Bewerbungsgespräche. Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen und nachvollziehen zu können, wird das Bewerbungsgespräch dokumentiert.

Alle, die für personelle Angelegenheiten verantwortlich sind und sich mit den Personalangelegenheiten beschäftigen (z.B. Mitglieder des Kirchenvorstandes bzw. Verwaltungsausschusses, Verbundleitung etc.) werden in der Thematik „Prävention sexualisierter Gewalt“ geschult.

In den jeweiligen Gruppen, Vereinen und Verbänden wird ebenfalls bei der Auswahl der ehrenamtlich Tätigen auf eine persönliche Eignung sorgfältig geachtet. Aufgrund der unterschiedlichen Ausprägungen der Gruppen können in diesem Schutzkonzept keine verbindlichen einheitlichen Standards für alle Gruppen festgelegt werden. Viele Gruppen haben sich bereits entsprechende Kriterien (Mindestalter,

Reife, Absolvierung Gruppenleiterkurs etc.) erarbeitet. Sollten diese verbindlichen Voraussetzungen noch nicht festgelegt sein, muss jede Gruppe Kriterien für die Eignung aufstellen. Für die Umsetzung und Abwägung ist das jeweilige Leitungsgremium (ggfls. in Rücksprache mit dem*der Ansprechpartner*in aus dem Seelsorgeteam) verantwortlich.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Erweitertes Führungszeugnis

Die Kirchengemeinde als Träger hat gem. § 5 der Präventionsordnung im Bistum Münster von den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen in kinder- und jugendnahen Bereichen das Erweiterte Führungszeugnis einzusehen.

Die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnis soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (Straftat nach § 72a Abs. 1 Satz 1 SGB VIII) rechtskräftig verurteilt worden sind. Dieses Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein und muss alle fünf Jahre aktualisiert vorgelegt werden.

Bei den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses mit Beginn des Dienstverhältnisses verpflichtend. Die Anforderung und Dokumentation der Einsichtnahme erfolgt durch die Zentralrendantur (Angestellte der Kirchengemeinde) bzw. durch das Bistum Münster (Seelsorgeteam).

Bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist anhand der Anlage 4 zu prüfen, ob eine Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erforderlich ist. Sofern hiernach das erweiterte Führungszeugnis durch die Kirchengemeinde eingesehen werden muss, erfolgt die Beantragung und Einsichtnahme mit Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit.

Die Kosten für das Einholen des Führungszeugnisses müssen von Hauptamtlichen beim ersten Mal selbst getragen werden, bei der Wiedervorlage nach fünf Jahren werden die Kosten vom Träger erstattet. Bei ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen gibt es ein Begleitschreiben zum Antrag, in dem die Kostenbefreiung beantragt wird (Anlage 3).

Selbstauskunftserklärung

Die Selbstauskunftserklärung bei Hauptamtlichen ist von den Mitarbeiter*innen in Verbindung mit dem Erweiterten Führungszeugnis vorzulegen und gibt Auskunft über den aktuellen Stand von evtl. laufenden Verfahren oder Tatbeständen. Gem. § 2 Abs. 7 der Präventionsordnung werden alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, aufgefordert, einmalig eine Selbstauskunftserklärung zu unterschreiben. Diese wird in der Personalakte abgelegt.

Vorlageverfahren

Die Verantwortung für das Einholen und die Einsichtnahme liegt beim Träger. Beantragt werden muss es von den Mitarbeiter*innen. Das Zeugnis selbst verbleibt bei den jeweiligen Mitarbeiter*innen. Lediglich

das Datum des Zeugnisses und das Datum der Einsichtnahme dürfen protokolliert werden, damit der jeweilige Träger einen Nachweis über die Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses besitzt. Der Träger/die zuständige Zentralrendantur/das Bischöfliche Generalvikariat stellt sicher, dass die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ein Erweitertes Führungszeugnis zu Beginn der Tätigkeit und dann jeweils alle fünf Jahren vorlegen.

Dokumentation

Der Träger dokumentiert die Einsichtnahme. Für die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen in der Pfarrei übernimmt das Pfarrbüro diese Aufgabe:

- Wer hat das Erweiterte Führungszeugnis wann vorgelegt (Wiedervorlage eines aktualisierten EFZ alle 5 Jahre)
- Wer hat wann an einer Präventionsschulung/Vertiefungsschulung (alle 5 Jahre) teilgenommen.

Alle eingereichten Dokumente sowie die Dokumentation der vorgelegten EFZ werden den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Verhaltenskodex

Ziel unseres Verhaltenskodexes ist es, Haupt- und Ehrenamtlichen einen verbindlichen Orientierungsrahmen und Handlungssicherheit im Alltag zu geben und ihnen die Positionierung gegenüber Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt zu erleichtern. Dabei sollen sowohl Kinder und Jugendliche besser vor Übergriffen, aber auch Mitarbeitende vor falschen Verdächtigungen geschützt werden.

Die Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodexes ist ein wichtiger Bestandteil der Präventionsarbeit in unserer Pfarrei. Wir wollen die Menschen in unserer Pfarrei ermutigen, gemeinsam für die Einhaltung des Verhaltenskodexes einzustehen, Feedback zu geben, unangemessenes Verhalten anzusprechen, Verstöße zu melden und in entsprechenden Fällen die Handlungsleitfäden (siehe Anhang) und vorgesehenen Beschwerdewege zu befolgen.

Dieser Verhaltenskodex ist von allen haupt- und ehrenamtlich Tätigen in unserer Pfarrei durch Unterschrift anzuerkennen. Wir befolgen darüber hinaus selbstverständlich die Maßgaben des Jugendschutzgesetzes.

1. Angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz

- Wir sind achtsam für die eigenen Grenzen und akzeptieren die Grenzen des*der Anderen.
- Wir akzeptieren das „Nein“ des Gegenübers, üben keinen Zwang aus und missbrauchen keine Abhängigkeitsverhältnisse.
- Verwandtschaftliche Verhältnisse werden transparent gemacht.

2. Angemessenheit von Körperkontakten

- Wir achten die eigenen Grenzen und die des*der Anderen.
- Wir gehen sensibel, zurückhaltend und situativ angemessen mit Körperkontakten und Berührungen um.
- Wir fragen, wenn man etwas tun möchte (z. B. Wunde desinfizieren, Messdienergewand gerade ziehen)

3. Beachtung der Intimsphäre

- Wir achten und schützen die Privat- und Intimsphäre eines*einer jeden (einzeln duschen wird ermöglicht, geschlechtergetrennte Schlafbereiche und Toiletten).
- Ausnahmen (trans/divers) werden vor einer Aktion oder Maßnahme mit Eltern und den Teilnehmenden besprochen
- Wir betreten Bereiche wie Toiletten, Wickelräume, Waschräume, Schlafräume, Zelte etc. nur nach Anklopfen und Eintrittserlaubnis.
- Wir respektieren und beachten die Wünsche des Kindes bei der Unterstützung in Wickel- und Toilettensituationen.

4. Sprache und Wortwahl und Kleidung

- Wir gehen höflich, respektvoll, freundlich und offen miteinander um.
- Wir sprechen wertschätzend mit- und übereinander.
- Wir nehmen das Gegenüber ernst und verwenden eine altersentsprechende, klare und verständliche Sprache (Kommunikation auf „Augenhöhe“).
- Wir dulden keine abwertenden, verletzenden, provozierenden, sexualisierten oder diskriminierenden Wörter und Gesten.
- Wir kleiden uns angemessen und unserer Vorbildfunktion entsprechend.

5. Verantwortungsvoller Umgang mit Alkohol

- Aufsichtspflicht wird zu jeder Zeit gewährleistet!
- Kein Alkohol während des Kinderprogramms
- Wir akzeptieren das „Nein“ des Gegenübers, üben keinen Zwang aus.
- Es wird gegenseitig aufeinander geachtet.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Wir respektieren und schützen das Recht am eigenen Bild und die persönlichen Daten.
- Wir machen keine bzw. unterbinden Fotos in nicht angemessenen Situationen, z.B. auch bei Veranstaltungen im Schwimmbad, am Strand, in der Matschecke, bei einer Wasserschlacht etc.
- Wir verlangen von niemandem, seine*ihre private Handynummer oder Emailadresse an die Öffentlichkeit zu geben.

7. Zulässigkeit von Geschenken

- Wir definieren in den einzelnen Gruppen klare Regelungen zum Wert und zum Anlass von Geschenken, die wir machen und annehmen.
- Ausnahmen davon werden transparent gemacht.
- Wir übergeben vergleichbare Geschenke, bevorzugen niemanden und tun dies im offiziellen Rahmen.

8. Erzieherische Maßnahmen

- Keine Gewalt - körperlich wie seelisch
- Wir reagieren auf Fehlverhalten abgestimmt, altersentsprechend, zeitnah, tatbezogen, nachvollziehbar und konsequent.
- Alle Regeln werden in den entsprechenden Gruppen vorher besprochen und festgelegt, sowie Konsequenzen für Fehlverhalten vorher kommunizieren
- Wir stellen auch bei Fehlverhalten niemanden bloß.
- Wir beobachten und begleiten die erwünschte Verhaltensänderung.

9. Regelungen zum Umgang mit dem Verhaltenskodex

- Jeder muss ihn gelesen, die Inhalte verstanden und ihn unterschrieben haben.

Konsequenzen bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes

Beobachtet jemand einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex bei Kolleg*innen, geben wir einander Feedback. Bei wiederholten Verstößen gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodexes gibt es ein Gespräch zwischen dem direkten Dienstvorgesetzten bzw. bei Ehrenamtlichen dem*der zuständigen Seelsorgerin und dem*der betreffenden Mitarbeiter*in. Dabei werden dem*der betreffenden Mitarbeiter*in Hilfsangebote und Konsequenzen aufgezeigt.

Bei einem massiv grenzüberschreitenden Verstoß oder weiteren Verstößen muss der leitende Pfarrer in entsprechende Gespräche mit eingebunden werden. Dabei soll der nachfolgende Beschwerdeweg befolgt und eingehalten werden. Bei Ehrenamtlichen kann dies zu einem Ausschluss von der Tätigkeit führen, bei hauptberuflich Angestellten werden dann entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen.

Bei der Einstellung neuer hauptamtlicher Mitarbeiter*innen tragen die zuständigen Personalverantwortlichen die Sorge dafür, dass der Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden zur Kenntnis genommen und unterschrieben wird. Die Aufbewahrung der unterzeichneten Kodizes wird vom Pfarrbüro übernommen.

Für die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sorgt jeweils der*die Vorsitzende bzw. Ansprechpartner*in einer Gruppe, eines Vereins oder eines Verbandes dafür, dass der Verhaltenskodex von den entsprechenden Personen zur Kenntnis genommen und unterschrieben wird. Auch hier erfolgt die Aufbewahrung der Kodizes über das Pfarrbüro.

Beschwerdewege

Als Träger von vielfältigen Angeboten für Schutzbefohlene wollen wir auch dafür Sorge tragen, dass Beschwerdewege grundsätzlich so einfach und niederschwellig wie möglich gehalten werden. Uns ist es ein großes Anliegen, dass die im Nachgang aufgeführten Wege einfach zugänglich sind. Beschwerden, Anregungen, Lob und Kritik müssen bei uns Beachtung finden. Hierbei wollen wir alle ermutigen eine Kultur zu leben, in welcher Lob und Kritik von Schutzbefohlenen und allen in der Kirche Tätigen gehört und ernstgenommen wird. Niemand soll Angst haben müssen, Feedback oder Beschwerden einzubringen. Vielmehr muss sich jeder auf-, an- und ernstgenommen wissen.

Grundsätzlich sind alle in der Arbeit mit Schutzbefohlenen verantwortlichen Personen in Gruppenleiterkursen, Präventionskursen oder ähnlichen Veranstaltungen zum Umgang mit Feedback angeleitet worden. Somit ist zunächst als erste*r Ansprechpartner*in bei Beschwerden der*die jeweilige direkte Gruppenleiter*in ansprechbar. Weiterhin kann die Beschwerde auch an die jeweiligen Verantwortlichen für die gesamte Gruppe gerichtet werden. Auch kann ein Feedback jederzeit an einen der Seelsorgenden adressiert werden.

Zu Beginn einer Maßnahme oder Aktion werden die Teilnehmer jeweils auf mögliche Beschwerdewege und Ansprechpartner*innen hingewiesen. Zusätzlich gibt es in fast allen Kontexten auch Reflexionsrunden.

Bei dem Verdacht oder der sicheren Information über sexualisierte Gewalt bei Kindern und Jugendlichen halten wir uns an den Handlungsleitfaden des Bistums Münster (s. Anlagen 7-9).

Um die Situation zu klären und für eine eventuell spätere Bearbeitung belegbar zu machen, werden Beobachtungen, Äußerungen etc. in einem Dokumentationsbogen festgehalten.

Alle Ansprechpartner*innen gehen mit den ihnen anvertrauten Informationen verantwortlich und diskret um.

Wichtige Namen und Telefonnummern sowohl von Ansprechpartnern*innen in der Pfarrei als auch von externen Ansprechpartnern*innen werden zusammen mit dem Verhaltenskodex an alle verteilt (s. Anlage 1).

Qualitätsmanagement

Das ISK und die Beschwerdewege werden im Sinne des Qualitätsmanagements in regelmäßigen Abständen durch den leitenden Pfarrer und die Präventionsfachkraft überprüft. Spätestens 5 Jahre nach der Erstellung des ISKs, nach einem Vorfall sexualisierter Gewalt oder nach größeren strukturellen Veränderungen wird durch den leitenden Pfarrer und die Präventionsfachkraft eine Überarbeitung des ISKs durch eine Projektgruppe in Auftrag gegeben. Dabei werden alle Inhalte des ISKs auf ihre Umsetzungsfähigkeit, Einhaltung und Sinnhaftigkeit überprüft. Wichtige Fragen bei der Überprüfung sollten sein (Liste erweiterbar):

- Gab es Praxisbeispiele/Alltagssituationen, die Stärken und ggf. Schwachstellen des ISK verdeutlicht haben?
- Ist das ISK im Alltag umsetzbar oder gibt es Teile des ISK, die einer Überarbeitung bedürfen?

So stellen wir auch weiterhin sicher, dass das ISK mindestens alle 5 Jahre überprüft wird. In den laufenden 5 Jahren der Gültigkeit eines ISKs werden Beschwerde- und Verdachtsfälle und der Umgang mit diesen reflektiert und dokumentiert. So soll sichergestellt werden, dass sich eventuelle „Fehler“ oder „Probleme“ bei künftigen Fällen nicht wiederholen. Die Reflektion kann auch mit Hilfe der Fachstelle für Prävention und/oder einer anderen Institution erfolgen, die sich auf die Prävention von sexueller Gewalt spezialisiert hat.

Damit das Schutzkonzept für alle Gruppen jederzeit verfügbar und einsehbar ist, wird die Kirchengemeinde

- das Schutzkonzept inklusiv aller Anlagen auf der Homepage veröffentlichen und stets aktuell halten (z.B. bei Wechsel der Ansprechpartner*innen).
- im Pfarrbüro und im Kindergarten ebenfalls einen Ordner „Prävention“ vorhalten.

Aus- und Fortbildung

Durch Präventionsschulungen soll eine innere Haltung aufgebaut werden, die zu einem kompetenten Handeln befähigt.

Ziel der Schulung ist, dass die Mitarbeiter*innen über ein rechtliches und fachliches Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung verfügen. Ziel ist es, sie für Gefährdungsmomente und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt zu sensibilisieren, sie darin zu bestärken, sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Kindern und Jugendlichen zu verhalten. Sie kennen Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen und Wissen um Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten.

Für den Bereich der Präventionsschulungen legt der Träger gem. der Präventionsordnung folgenden Schulungsbedarf fest (s. Anlage 4):

12-Stunden-Schulung:	alle Hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen Kontakt haben
6-Stunden-Schulung:	alle Hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, die nicht regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen Kontakt haben alle Ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen Kontakt haben und/oder eine Maßnahme mit Übernachtung begleiten
Einführung in das ISK:	alle Ehrenamtlichen, die sporadisch mit Kindern und Jugendlichen Kontakt haben

Laut der Präventionsordnung bedarf es 5 Jahre nach der ersten Präventionsschulung einer Auffrischungs-/Vertiefungsschulung. Diese umfasst zeitlich 50 % der ersten Schulung.

Die Präventionsfachkraft stellt sicher, dass die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen entsprechend regelmäßig geschult werden.

Maßnahmen zur Stärkung

Zur Prävention von Grenzverletzungen jeglicher Art und in besonderer Weise von sexualisierter Gewalt legen wir besonderen Wert auf Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen.

Anlehnend an den Verhaltenskodex (s. Seite 6ff.) setzen wir die freiwillige Teilnahme der Kinder und Jugendlichen an den Angeboten und Aktionen in den jeweiligen Gruppen und Einrichtungen der Pfarrei voraus. Dazu werden die Kinder und Jugendlichen über ihre persönlichen Rechte (Freiwilligkeit, Mitsprache und Mitbestimmung, Selbstbestimmung und Unversehrtheit, Beschwerdewege etc.) informiert.

Die Stärkung der Kinder und Jugendlichen wird durch ihre Möglichkeit der Partizipation und Einbindung gefördert. So können sie sich bei der Erstellung und Umsetzung von Umgangsregeln beteiligen. Zur Unterstützung ihrer persönlichen Entwicklung und Stärkung ihres Selbstbewusstseins werden ihre Anregungen, Wünsche und Bedürfnisse (auch anonym) erfragt, ernstgenommen und in die weitere Planung eingebunden. (Zum Beispiel werden bei der Planung der Ferienfreizeit die Wünsche der Kinder zur Gruppeneinteilung und Zimmerbelegung berücksichtigt.)

Eine regelmäßige Feedbackkultur ermöglicht den Kindern und Jugendlichen eine selbstverständliche Rückmeldung sowohl untereinander als auch zur Leitung.

Im Kindergarten und der Bücherei wird Literatur zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen vorgehalten.

In Kraft gesetzt durch den Verwaltungsausschuss der Katholischen Kirchengemeinde St. Johannes Baptist Beelen am 18. November 2022.

Für den Verwaltungsausschuss:

gez. Andreas Rösner, Pfr.

gez. Klaus Brinkmann

gez. Werner Strübbe

Anlagen

Anlage 1

Folgende Ansprechpartner in unserer Kirchengemeinde stehen zur Verfügung, um Hilfestellung zu geben und sind entsprechend zu informieren:

Leitender Pfarrer	Andreas Rösner Tel.: 02583/300310 Mail: roesner@bistum-muenster.de
Präventionsfachkraft	
Kinderschutzfachkraft/ §8a Fachkraft/ insoweit erfahrene Fachkraft (in der Einrichtung/ in der Nähe)	Petra Lind Tel. 02583/3002120 Mail: kita.stjohannes-sassenberg@bistum-muenster.de

Folgende Ansprechpartner außerhalb unserer Kirchengemeinde stehen zur Verfügung, um Hilfestellung geben zu können:

Ansprechpartner*innen für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs durch Priester, Ordensleute oder andere kirchliche Mitarbeitende im Bistum Münster	Hildegard Frieling-Heipel: 0173-1643969 Dr. Margret Nemann: 0152-57638541 Bardo Schaffner: 0151-43816695
Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch: Ansprechpartner*innen für alle Menschen im Kreis Warendorf, die zum Schutz vor sexuellem Missbrauch Informationen, Beratung, Hilfe und Unterstützung suchen	Christa Kortenbrede Rottmannstraße 27, 59229 Ahlen Telefon: 02382/893-136 Mail: fachstelle-gegen-missbrauch@caritas-ahlen.de
Grenzbewusst: Ansprechpartner*innen für alle Menschen im Kreis Warendorf, die Fragen zu sexuellen Übergrifflichkeiten oder sexuell auffälligem Verhalten von Kindern und Jugendlichen haben	Thorn Leonhardt Rottmannstraße 27, 59229 Ahlen Telefon: 02382/893-139 Mail: grenzbewusst@caritas-ahlen.de
Jugendamt Wenn akuter Handlungsbedarf besteht	Amt f. Kinder, Jugend und Familie WAF Allgemeiner-Sozialer-Dienste (ASD) Tel.: 02581/535100
Hilfeportal Sexueller Missbrauch für Betroffene, Angehörige und soziales Umfeld sowie Fachkräfte	https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html
Hilfetelefon „Sexueller Missbrauch“ für betroffene Kinder und Jugendliche	0800-2255530 (anonym und kostenfrei) montags, mittwochs und freitags: 9 bis 14 Uhr dienstags und donnerstags: 15 bis 20 Uhr Mail: beratung@hilfetelefon-missbrauch.de
Nummer gegen Kummer „Kinder- und Jugendtelefon“	116111 oder 0800-1110333 (anonym und kostenlos) montags-samstags von 14-20 Uhr
Nummer gegen Kummer „Elterntelefon“ „Elterntelefon“	0800-1110550 (anonym und kostenlos) montags – freitags von 9 – 11 Uhr dienstags und donnerstags von 17 – 19 Uhr

Anlage 2

Vorlage der Selbstauskunftserklärung (Bistum Münster) Selbstauskunftserklärung
gemäß § 6 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und
schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Münster

I. Personalien des/ der Erklärenden:

Name, Vorname:
Geburtsdatum, -ort:
Anschrift:

II. Tätigkeit des/ der Erklärenden:

Einrichtung, Dienstort:
Dienstbezeichnung:

III. Erklärung:

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹⁾ rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

1) §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 STGB

Zu Anlage 2

¹⁾ Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

§ 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	Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§ 178	Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 179	Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
§ 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
§ 225	Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 232	Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
§ 233	Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 233a	Förderung des Menschenhandels
§ 234	Menschenraub
§ 235	Entziehung Minderjähriger
§ 236	Kinderhandel

Anlage 3

Datum:

Kath. Kirchengemeinde St. Johannes Baptist
Osthoff 2
48361 Beelen

Schriftliche Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Abs.2
Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Sehr geehrte(r) Frau/Herr _____,

hiermit bestätigen wir zur Vorlage bei Ihrer Meldebehörde, dass Sie,

Frau/Herr: _____

wohnhaft in: _____

geboren am: _____

für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit im Bistum Münster ein erweitertes Führungszeugnis benötigen
und gebeten sind, dieses uns als Dienstgeber vorzulegen; die Voraussetzungen nach § 30a Abs.
1, 2 Buchstabe b oder c BZRG sind erfüllt.

Die Tätigkeit erfolgt ehrenamtlich, sodass Gebührenbefreiung beantragt wird. Bitte beantragen
Sie bei Ihrer Meldebehörde ein erweitertes Führungszeugnis zur Übersendung an Ihre Adresse.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift des Pfarrers

(L.S.)

Anlage 4

Mindeststandards für Haupt- und Ehrenamtliche

Erweitertes Führungszeugnis – Selbstauskunftserklärung – Schulungen – Verhaltenskodex

	Erweitertes Führungszeugnis	Selbstauskunftserklärung	12-Std.-Schulung	6-Std.-Schulung	Einführung ins ISK	Verhaltenskodex
Hauptamtliche: Wird im BGV/ZR dokumentiert und nachgehalten						
Priester, Diakone, Pastoralreferenten/innen, Küster, Kirchenmusiker	x	x	x			x
Pfarrsekretärinnen	x	x		x		x
Kindergarten: Wird in der Einrichtung dokumentiert und nachgehalten						
Kita-Personal	x	x	x			x
Schulpraktikanten		x			x	x
Praktikanten im Anerkennungsjahr/PIA	x	x	x			x
Ehrenamtliche: Wird im Pfarrbüro dokumentiert und nachgehalten						
SA Erstkommunion	x				x	x
Katecheten Erstkommunion	x				x	x
SA Firmung	x			x		x
Katecheten Firmung	x				x	
Betreuer Ferienlager Niederbergheim	x			x		x
Kochfrauen Ferienlager Niederbergheim	x			x		x
Betreuer Kinderferienwoche	x			x		x
Messdienerleiterrunde	x			x		x
Büchereiteam	x				x	x
KLJB mindestens zwei Person vom Vorstand	x			x		x
Gruppe „Amigo“	x				x	x
Verantwortliche Sternsinger	x				x	x
Kabbelgottesdienstgruppe	x				x	x
Flüchtlingshilfe	x				x	x

→ Nach 5 Jahren muss eine erneute Schulung (Vertiefungsschulung) durchgeführt und ein aktualisiertes Erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden.

Anlage 5

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher des freien Trägers der Jugendhilfe XY gemäß § 72a SGB VIII

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend der oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

Vorname des/der Mitarbeiter*In

Nachname des/der Mitarbeiter*In

Anschrift

Der/die oben genannte Mitarbeiter/in hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt. Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

Datum

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit, sind die Daten unverzüglich zu löschen.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme
zuständigen Person des Jugendverbandes/Trägers

Unterschrift Mitarbeiter*In

Anlage 6

HANDLUNGSLEITFADEN

GRENZVERLETZUNGEN UNTER TEILNEHMENDEN

Was tun ...

bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen
zwischen Teilnehmenden?

Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren!
„Dazwischen gehen“ und Grenzverletzung unterbinden.
Grenzverletzung präzise benennen und stoppen.

Situation klären!

Offensiv Stellung beziehen!
Gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten.

Vorfall im Verantwortlchenteam ansprechen!
Abwägen, ob die Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder
einer Teilgruppe sinnvoll ist.
Konsequenzen für die Urheberinnen und Urheber beraten.

**Information der Eltern und des Trägers bei erheblichen
Grenzverletzungen!**

Eventuell zur Vorbereitung auf das Elterngespräch:
Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen!

Präventionsarbeit verstärken!
Weiterarbeit mit der Gruppe oder mit den Teilnehmenden:
Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter-)entwickeln.

Anlage 7

HANDLUNGSLEITFADEN

MITTEILUNGSFALL

Was tun ...

wenn ein Kind, eine Jugendliche oder ein Jugendlicher von sexueller Gewalt berichtet?



IM MOMENT DER MITTEILUNG

- Nicht drängen!**
Kein Verhör, kein Forscherdrang.
Keine überstürzten Aktionen.
- Offene Fragen (Wer? Was? Wo?) stellen und keine „Warum“-Fragen verwenden!**
- Keine logischen Erklärungen einfordern!**
- Keinen Druck ausüben!**
- Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben!**
Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.



IM MOMENT DER MITTEILUNG

- Ruhe bewahren!**
Keine überstürzten Aktionen.
- Zuhören, Glauben schenken und den jungen Menschen ermutigen sich anzuvertrauen!**
Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen, Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.
- Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen respektieren!**
- Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen!**
„Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist!“
- Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird!**
„Ich entscheide nicht über Deinen Kopf.“
– aber auch erklären –
„Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“
- Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!**



IM MOMENT DER MITTEILUNG

- **Nichts auf eigene Faust unternehmen!**
- **Keine Konfrontation/eigene Befragung der oder des Beschuldigten!**
Sie oder er könnte die Betroffene oder den Betroffenen unter Druck setzen.
– Verdunklungsgefahr –
- **Keine eigenen Ermittlungen zum Geschehen!**
- **Keine Informationen an die mögliche Täterin oder den möglichen Täter!**
- **Keine Konfrontation der Eltern der Betroffenen oder des Betroffenen mit der Vermutung!**
- **Keine Entscheidungen und weitere Schritte in die Wege leiten ohne altersgemäßen Einbezug des jungen Menschen!**

Bei tatsächlicher Beobachtung
Übergreifigen Verhaltens:
Sofort stoppen und Information an zuständige
Person auf der Leitungsebene!

Notruf 110
bei akuter Gefahr!



IM MOMENT DER MITTEILUNG

- **Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren!**
– Dokumentationsbogen –
- **Sich selber Hilfe holen!**
Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden.
Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- **Unverzögliche Information der zuständigen Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt oder ehrenamtlich tätig sind, beziehungsweise des Trägers der Veranstaltung oder der beauftragten Ansprechpersonen des Bistums. Absprache zum weiteren Vorgehen.¹**

Nach Einschaltung der Leitungsebene oder des Trägers liegt dort die Verantwortung für alle weiteren Handlungsschritte.

Anlage 8

HANDLUNGSLEITFADEN

VERMUTUNGSFALL – JEMAND IST BETROFFENE ODER BETROFFENER

Was tun ...

bei der Vermutung, dass ein Kind, eine Jugendliche oder ein Jugendlicher von sexueller Gewalt betroffen ist?



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

Keine Konfrontation der vermuteten Täterin/des vermuteten Täters!
Er oder sie könnte die Betroffene oder den Betroffenen unter Druck setzen.
– Verdunklungsgefahr –

Keine eigene Befragung des betroffenen jungen Menschen!
– Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen –

Keine Konfrontation der Eltern der Betroffenen oder des Betroffenen mit der Vermutung!



Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Zuhören, Glauben schenken, ernst nehmen!
– Überlegen, woher die Vermutung kommt.
– Verhalten des potenziell betroffenen, jungen Menschen beobachten.
– Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
– **Dokumentationsbogen** –

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!
Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.

Unverzügliche Information der zuständigen Person der Leitungsebene der Institution, bei der Sie beschäftigt oder ehrenamtlich tätig sind, beziehungsweise des Trägers der Veranstaltung oder der beauftragten Ansprechpersonen des Bistums. Absprache zum weiteren Vorgehen.

Nach Einschaltung der Leitungsebene oder des Trägers liegt dort die Verantwortung für alle weiteren Handlungsschritte.

Bei tatsächlicher Beobachtung übergriffigen Verhaltens:
Sofort stoppen und Information an zuständige Person auf der Leitungsebene!

Notruf 110 bei akuter Gefahr!

Anlage 9

HANDLUNGSLEITFADEN

VERMUTUNGSFALL – JEMAND IST TÄTERIN ODER TÄTER

Was tun ...

bei der Vermutung, dass eine Person Täterin oder Täter von sexueller Gewalt ist?



- ❌ **Nichts auf eigene Faust unternehmen!**
- ❌ **Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!**
- ❌ **Keine Konfrontation/eigene Befragung der vermutlichen Täterin/des vermutlichen Täters!**
Er oder sie könnte die Betroffene oder den Betroffenen unter Druck setzen.
– Verdunklungsgefahr –
- ❌ **Keine eigene Befragung der vermuteten Täterin oder des vermuteten Täters!**
– Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen –
- ❌ **Keine Konfrontation der Eltern der Betroffenen oder des Betroffenen mit der Vermutung!**



- ✅ **Ruhe bewahren!**
Keine überstürzten Aktionen.
- ✅ **Zuhören, Glauben schenken, ernst nehmen!**
 - Überlegen, woher die Vermutung kommt.
 - Verhalten der vermuteten Täterin/des vermuteten Täters beobachten!
 - Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
 - **Dokumentationsbogen** –
- ✅ **Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!**
- ✅ **Sich selber Hilfe holen!**
Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Un-gute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- ✅ **Unverzügliche Information der zuständigen Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt oder ehrenamtlich tätig sind, beziehungsweise des Trägers der Veranstaltung oder der beauftragten Ansprechpersonen des Bistums. Absprache zum weiteren Vorgehen.**

Nach Einschaltung der Leitungsebene oder des Trägers liegt dort die Verantwortung für alle weiteren Handlungsschritte.

Bei tatsächlicher Beobachtung übergriffigen Verhaltens:
Sofort stoppen und Information an zuständige Person auf der Leitungsebene!

Notruf 110
bei akuter Gefahr!

Anlage 10

VERMUTUNGSTAGEBUCH

Ein Vermutungstagebuch hilft, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Es sollte eine genaue Dokumentation des Verhaltens und der Beobachtung, die zur Vermutung führt, enthalten.

Wer hat etwas beobachtet?	
Um welches Kind/Jugendlichen geht es? (vorsichtig mit Namen umgehen ...)	
Gruppe	
Alter	
Geschlecht	
Was wurde beobachtet? Was genau erschien seltsam, beunruhigend, verdächtig? (Hier nur Fakten notieren, keine eigene Wertung)	
Wann – Datum – Uhrzeit?	
Wer war involviert?	
Wie war die Gesamtsituation?	
Wie sind deine Gefühle – deine Gedanken dazu?	
Mit wem wurde bisher darüber gesprochen?	
Was ist als Nächstes geplant?	
Sonstige Anmerkungen	

Anlage 11

DOKUMENTATIONSBOGEN

Ein Dokumentationsbogen hilft, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Er sollte eine genaue Dokumentation des Verhaltens und der Beobachtung, die zur Vermutung führt, enthalten.

1. Wer hat etwas berichtet? Wer hat etwas beobachtet?	
(Name), Funktion, Adresse, Fon, E-Mail etc.	
Datum der Meldung	
2. Um welchen Fall geht es?	
Mitteilungsfall?	
Vermutungsfall?	
3. Um welche Situation geht es?	
interne Situation (Beschuldigte oder Beschuldigter im kirchlichen Dienst)	
externe Situation (Beschuldigte oder Beschuldigter in der Familie oder im sozialen Umfeld der Betroffenen, des Betroffenen)	
4. Welches Kind, welche oder welcher Jugendliche ist betroffen?	
Name (Vorsichtig mit Namen umgehen!)	
Gruppe	
Alter	
Geschlecht	
5. Was wurde über den Fall mitgeteilt? Was wurde wahrgenommen? (Bitte nur Fakten dokumentieren, keine eigene Wertung!)	
Wann war der Vorfall?	
Wer war beteiligt?	
Was ist geschehen?	
Wie war die Gesamtsituation?	

6. Was wurde getan oder gesagt?

7. Mit wem wurde bisher darüber gesprochen? (anderen Leiterinnen, Leitern, Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, dem Träger, Fachberatungsstellen, Polizei etc.)	
Mit wem?	
Name, Institution, Funktion	
Wann?	

8. Was ist als Nächstes geplant? Welche Absprachen gibt es?	
Wann soll wieder Kontakt aufgenommen werden? Ist das nötig?	
Was soll bis dahin von wem geklärt sein?	
Welche konkreten Schritte wurden vereinbart?	

9. Sonstige Anmerkungen