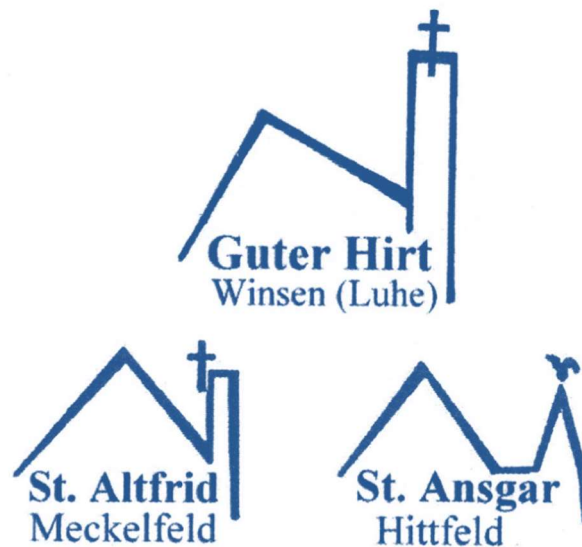


Institutionelles

präventi  n
im bistum hildesheim

Schutzkonzept



für die Pfarrgemeinde
Guter Hirt Winsen Luhe
mit den Standorten
Guter Hirt (Winsen Luhe)
St. Altfrid (Seevetal-Meckelfeld)
St. Ansgar (Seevetal-Hittfeld)

1 Inhaltsverzeichnis

1	Inhaltsverzeichnis	Seite 02
2	Glossar	Seite 03
3	Präambel	Seite 04
4	Risikoanalyse	Seite 04
5	Verhaltenskodex	Seite 05
5.1	Einleitung	Seite 05
5.2	Gestaltung von Nähe und Distanz	Seite 05
5.3	Wortwahl, Kleidung, Interaktion, Kommunikation	Seite 06
5.4	Veranstaltungen und Reisen	Seite 06
5.5	Wahrung der Intimsphäre	Seite 07
5.6	Gestaltung pädagogischer Programme, Disziplinierungsmaßnahmen	Seite 07
5.7	Pädagogisches Arbeitsmaterial, Jugendschutzgesetz, sonstiges Verhalten	Seite 07
5.8	Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex	Seite 08
6	Handlungsleitfaden	Seite 08
6.1	Was tun bei der Vermutung von sexueller Gewalt?	Seite 09
6.2	Was tun bei verbalen oder körperlichen Grenzverletzungen?	Seite 10
6.3	Was tun, wenn von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigungen berichtet wird?	Seite 11
7	Beratungs- und Beschwerdewege	Seite 12
7.1	Grundlagen	Seite 12
7.2	Das Beschwerdeverfahren	Seite 12
7.3	Durchführungsverordnung	Seite 13
7.4	Umgang mit den Beschwerdeboxen	Seite 13
7.5	Kennzeichnung der Beschwerdeboxen	Seite 14
8	Qualitätsmanagement	Seite 14
8.1	Präventive Maßnahmen	Seite 14
8.2	Maßnahmen bei einem Verdachtsfall	Seite 15
9	Erweitertes Führungszeugnis	Seite 15
9.1	Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?	Seite 15
9.2	Wer muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?	Seite 15
10	Adressen	Seite 17
11	Impressum	Seite 17
12	Selbstauskunftserklärung	Seite 18
13	Dokumentation Verhaltenskodex	Seite 19
14	Platz für Notizen	Seite 20

2 Glossar

Erweitertes Führungszeugnis

Das sogenannte erweiterte Führungszeugnis muss beim Umgang mit Schutzbefohlenen vorgelegt werden. Dies dient dazu, niemandem, der im Bereich „Grenzverletzung / sexueller Missbrauch“ verurteilt wurde, den Umgang mit Schutzbefohlenen zu gewähren. Der Träger, hier die Pfarrgemeinde über das Pfarrbüro, stellt eine Bescheinigung aus, mit der kostenlos das erweiterte Führungszeugnis beantragt werden kann. Die Beantragung erfolgt über die Kommune, meist über das Bürgerbüro /-amt oder ähnliches. Nach Erhalt ist dies im Pfarrbüro vorzulegen. Die Einsichtnahme wird mit Datum und Unterschrift in den Akten vermerkt. Das erweiterte Führungszeugnis verbleibt beim Mitarbeitenden. Das erweiterte Führungszeugnis ist fünf Jahre gültig und muss dann erneut beantragt und vorgelegt werden. Rechtsgrundlage hierfür ist der §72a „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ des 8. Buches des Sozialgesetzbuches (SGB).

Mitarbeitende

Mitarbeitende sind alle Menschen, die im Auftrag der Pfarrgemeinde Guter Hirt, St. Altfrid, St. Ansgar und ihren Gruppen und Verbänden tätig sind. Das Wort Mitarbeitende schließt alle hauptamtlichen, nebenamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Im Folgenden wird das geschlechtsneutrale Wort Mitarbeitende verwendet. Wenn nachstehend Entscheidungen im Team verlangt werden, so ist bei Gruppen, die nur von einem Mitarbeitenden geleitet werden, mindestens eine Präventionsfachkraft hinzuzuziehen.

Leiter der Pfarrgemeinde

Der „Leiter der Pfarrgemeinde“ ist in der Regel der hauptverantwortliche Pfarrer oder bei dessen Abwesenheit der bestellte Vertreter. Der aktuelle Leiter und die Kontaktdaten sind dem jeweils aktuellen Einleger, der Homepage, den Aushängen oder dem Pfarrbrief zu entnehmen.

Mit „Pfarrgemeinde“ ist immer die katholische Pfarrgemeinde Guter Hirt Winsen Luhe gemeint. Kirchorte der Pfarrgemeinde sind

- die Kirche mit Pfarrheim, Pfarrhaus und (Pfarr-)Büro Guter Hirt in Winsen Luhe
- die Kirche mit Pfarrheim, St. Altfrid in Seevetal Meckelfeld
- die Kirche mit Pfarrheim, St. Ansgar in Seevetal Hittfeld

Zustimmung der Pfarrgemeinde bzw. Information an die Pfarrgemeinde

Ist dem Text zu entnehmen, dass es der Zustimmung der Pfarrgemeinde bedarf oder dass die Pfarrgemeinde informiert werden muss, so ist hier der zuständige Leiter der Pfarrgemeinde und mindestens eine Präventionsfachkraft der Pfarrgemeinde gemeint (zwei unabhängige Personen). Ist der Leiter der Pfarrgemeinde nicht erreichbar, ist eine zweite Präventionsfachkraft hinzuzuziehen. Die Zustimmung bzw. die Information sollte schriftlich mit Begründung festgehalten werden. Dazu gehören evtl. weitere Maßnahmen, die eingeleitet wurden, wer die Maßnahmen angestoßen hat, sie kontrolliert und überprüft, dass diese Maßnahmen auch greifen.

Präventionsfachkraft

Die „In Präventionsfragen geschulte Person“ - kurz Präventionsfachkraft - hat eine zusätzliche Ausbildung durch die Präventionsstelle des Bistums Hildesheim erhalten und ist in der Pfarrgemeinde verantwortlich für die Erstellung, Pflege, Einhaltung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes der Pfarrgemeinde. Die aktuellen Präventionsfachkräfte und deren Kontaktdaten für die Pfarrgemeinde sind dem jeweils aktuellen Einleger, der Homepage, den Aushängen oder dem Pfarrbrief zu entnehmen.

Präventionsordnung

Mit dem Wort Präventionsordnung ist die „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Hildesheim“ gemeint. Dieses Schutzkonzept bezieht sich auf die Präventionsordnung, die zum 01. Januar 2015 von Bischof Norbert Trelle in Kraft gesetzt wurde. Die aktuelle Präventionsordnung kann, neben vielen anderen Materialien, unter <https://www.praevention.bistum-hildesheim.de> heruntergeladen werden.

Schutzbefohlene:

Schutzbefohlene sind alle Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige erwachsene Personen, die eines besonderen Schutzes bedürfen, z.B. Menschen mit Beeinträchtigungen, Alte oder Kranke.

3 Präambel

Augen auf – hinschauen und schützen!

Unter diesem Motto stehen all die gemeinsamen Bemühungen, um die Prävention von sexualisierter Gewalt im Bistum Hildesheim zu stärken und weiterzuführen. Prävention setzt auf eine Kultur des Hinschauens: Hinschauen auf „blinde Flecken“, mangelnde Sensibilisierung, mögliche Gefahrenpotenziale und auf Schwachstellen in der Kommunikation. Dies alles ist wichtig, damit Schutzbefohlene sich in allen Bereichen und Einrichtungen unserer Kirche sicher fühlen können.

Mit sich und anderen achtsam umgehen zu können, unterstützt nicht nur den Schutz von Schutzbefohlenen, sondern ist die Grundlage sozialen Handelns. Wir sind verantwortlich für den Schutz. Das bedeutet nicht nur, dass Hinweisen auf sexuellen Missbrauch nachgegangen wird, sondern, dass wir durch Fortbildungen erreichen, die Warnzeichen zu erkennen und angemessen zu reagieren, bevor es zu Übergriffen kommt. So setzt sich eine Kultur der Achtsamkeit und des Hinschauens und Hinhörens immer mehr durch. Aus diesem Grund werden alle Mitarbeitenden, die mit Schutzbefohlenen Kontakt haben, so geschult, dass sie ein Basiswissen und eine Sensibilität für die Thematik entwickeln und verlässliche Ansprech- und Vertrauenspersonen für Schutzbefohlene sind – insbesondere auch für die vielen Kinder und Jugendlichen, die Missbrauch in der Familie und anderswo erleben.

„Wir machen die Augen auf... wir schauen hin und schützen...“ Das ist das Leitwort der Prävention im Bistum Hildesheim und bei uns in der Pfarrgemeinde Guter Hirt Winsen Luhe.

Das „Institutionelle Schutzkonzept“, das hier vorliegt, wurde vom „Arbeitskreis Institutionelles Schutzkonzept“ erarbeitet. (Vorbild dafür war das Schutzkonzept der Gemeinde St. Marien Alfeld.)

Erarbeitet wurde dieses Institutionelle Schutzkonzept von folgenden Mitgliedern:

- Piotr Matlok Pfarrer
- Uta Luckhardt in Präventionsfragen geschulte Person
- Tanja Garborek pastorale Mitarbeiterin der Gemeinde
- Anna Eilmes in Präventionsfragen geschulte Person

Das Schutzkonzept ist frei zugänglich (Aushang in den Gemeinden, auf der Internetseite).

Korrekturen und Ergänzungen werden dem jeweiligen Reflexionsstand nach eingearbeitet und in der nächsten Auflage gedruckt oder die Auflage durch entsprechende Einleger ergänzt.

Der Verhaltenskodex wird jedem Mitarbeitenden ausgehändigt.

Ein Gespräch seitens des Pfarrers oder der Präventionsfachkräfte mit den Mitarbeitenden über die Inhalte des Schutzkonzeptes und die Bedeutung des Verhaltenskodexes begleitet die Übergabe.

Der Erhalt wird mit einer Unterschrift bestätigt und in einer Liste dokumentiert.

4 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist eine wichtige Voraussetzung des Schutzkonzeptes. Diese wurde für alle 3 Kirchorte durchgeführt unter Verwendung des Fragebogens zur Risikoanalyse der „Fachstelle Prävention von sexuellem Missbrauch u. zur Stärkung des Kindes- u. Jugendwohles des Bistums Hildesheim.“

Der Fragebogen wurde von 11 Mitarbeitenden aller 3 Standorte ausgefüllt.

Allgemein wurde im Rahmen der Risikoanalyse festgestellt, dass alle Generationen der Pfarrgemeinde sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein können und bei der Erstellung des Schutzkonzeptes zu beachten sind.

Als zentrales Ergebnis der Risikoanalyse ist hervorzuheben, dass einige der Gruppenleiter aus der Kinder- und Jugendarbeit (bei den Pfadfindern alle) bereits Schulungen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ durchlaufen haben.

Die Analyse der herausgestellten Gefahrenmomente zeigt ein differenziertes Bild.

Vielfach hervorgehoben wird die Situation des Toilettenganges, die häufig wenig kontrollierbar ist.

Gefahrenmomente bergen aber auch die Fahrdienste (Sternsinger und Senioren), Abholzeiten vor und nach der jeweiligen Veranstaltung, da sich eine 1:1 Situation ergeben kann.

Im Rahmen der Auswertung der Fragebögen wurden am Standort Hittfeld wenige bauliche Gegebenheiten festgestellt, die ein Risikopotential bergen können. (Pfadfinderräume im Keller; Küche, Dusche, Außentreppenabgang, Raum unterm Dach, Außenbezirk rund um die Kirche)

Die Räume der Pfarrgemeinde (Kirchen u. Gemeinderäume) können nur mit Schlüsselgewalt betreten werden.

In der Pfarrgemeinde existierte bislang kein einheitliches pädagogisches Konzept zur Arbeit mit Schutzbefohlenen. Handlungsanweisungen, wie mit Vorfällen „sexualisierter Gewalt“ umzugehen bzw. welche Beschwerdewege es gibt, werden erst mit diesem Schutzkonzept schriftlich für die Pfarrei festgelegt.

Weiterhin muss festgestellt werden, dass das Wissen zum Thema „sexualisierte Gewalt“ sowie das Bewusstsein, was „sexualisierte Gewalt“ begünstigt, bisher nicht bei allen Mitgliedern der Pfarrgemeinde angekommen ist.

Bei der Begehung des Standortes Meckelfeld wurde ein Risikopotential bzw. Sicherheitsmängel am Pfarrhaus festgestellt: Der Außentreppe abgang zum großen Kellerraum, der nun von Pfadfindern genutzt wird, ist ohne jegliche Beleuchtung/Bewegungsmelder. Weiterhin ist die Kellertür nur halb zu öffnen, da davor 3 Fahrräder dauergeparkt sind. Zum Schutz der Jugendlichen sollte dort möglichst zügig eine Außenbeleuchtung mit Bewegungsmelder angebracht und die Fahrräder umgehend an einem anderen Ort abgestellt werden.

Im Keller befinden sich weiterhin mehrere große Kellerräume, in denen Abfall und Sperrmüll steht. Die Räume waren sämtlich nicht abgeschlossen. Sie sollten alle, bis auf die den Mietern zugestanden Kellerräumen (1 großer Waschu. 1 großer Abstellraum) und den Heizungs- und Sicherheitskastenraum verschlossen sein und nur dem Hausmeister und Handwerkern zugänglich sein.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigen, dass in nahezu allen Bereichen der Kinder- u. Jugendarbeit bei hinzukommenden Mitarbeitern noch keine verpflichtenden Erstgespräche mit dem Hinweis auf die Gefahrensituation und die angebotenen Präventionsschulung an den Kirchorten geführt werden.

Abschließend ist festzustellen, dass ein Fragebogen zur Risikoanalyse in Zukunft regelmäßig an die verschiedenen Mitarbeitenden in den Kirchorten verteilt werden soll.

Weiterhin besteht der dringende Wunsch, sofort einen Beschwerdebriefkasten, (der 1x wöchentlich/ 14-tägig geleert wird) an allen 3 Standorten leicht zugänglich und sichtbar anzubringen.

Die Pfarrgemeinde ist lebendig und es treten immer wieder verschiedenste Veränderungen ein, die es zu beantworten gilt.

Auch können bauliche Mängel, wie z.B. defekte Bewegungsmelder auftreten. Diese können dann möglichst zeitnah beseitigt werden.

Darüber hinaus besteht der ausdrückliche Wunsch, das Schutzkonzept der Gemeinde vorzustellen und damit zu veröffentlichen.

Dazu zählen auch die Bekanntgabe der Ansprechpartner für die Gemeinde sowie der Ablauf des Beschwerdeweges.

5 Verhaltenskodex

5.1 Einleitung

Der § 9 der Präventionsordnung gibt Verhaltensregeln vor. Die Verhaltensregeln dienen dazu, dass die Kirche ein Ort sein soll, an dem sich Menschen sicher fühlen. Die oberste Priorität aller Mitarbeitenden hat das Wohl und die Möglichkeit zur Entfaltung zu gereiften und verantwortungsvollen Menschen zu sein. Wenn Menschen sich öffnen, um die Erfahrung der Gemeinschaft miteinander und mit Gott zu machen, werden sie verletzlich. Das Vertrauen in die Mitarbeitenden, das Schutzbefohlene für solche Gemeinschaftserfahrungen wagen, kann missbraucht und enttäuscht werden. Damit die Verwundbarkeit von Menschen nicht ausgenutzt wird, sind folgende Regeln und Verhaltensstandards zu beachten.

Auch wenn das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex auf den Umgang mit Schutzbefohlenen ausgerichtet sind, so sollte der Verhaltenskodex zu einem allgemeinen Leitfaden soweit umsetzbar für ein respektvolles Miteinander in Kirche und Gesellschaft werden.

Dieser Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitenden im Bereich der Gemeindearbeit vorgelegt. Er soll Orientierung für ein adäquates Verhalten geben und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden. Mit der Unterschrift unter diesen Verhaltenskodex werden der Wille und das Bemühen, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten, bekundet. Alles was hier oder in anderen Regelwerken nicht erwähnt wurde, gilt nicht automatisch als erlaubt. Hier greifen auch noch der gesunde Menschenverstand, die guten Sitten und allgemeine Moralvorstellungen.

5.2 Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür von der Pfarrgemeinde vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich oder einsehbar sein. Bei einer geplanten Einzelbetreuung wird möglichst immer das „Sechs-Augen-Prinzip“ und/oder das „Prinzip der offenen Tür“ eingehalten, d.h. wenn dies vom Mitarbeitenden für erforderlich gehalten wird, muss eine weitere Person anwesend sein. Ist dies nicht möglich, muss die Tür zum Raum offengehalten werden, über Licht im Zugang (Flur, Treppenhaus) die Anwesenheit signalisiert werden und die Eingangstür darf nicht verriegelt sein.

- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und den Schutzbefohlenen sind zu unterlassen, damit dadurch keine emotionalen Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten. Es findet keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen statt (z.B. private Treffen, private Urlaube). Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen/-kontakte zu betreuten Kindern oder Jugendlichen bzw. deren Familien sind den Verantwortlichen offenzulegen.
- Die Schutzbefohlenen dürfen nicht von den Mitarbeitenden nach Hause gebracht werden - mit der Ausnahme von Notsituationen und/oder nach Absprache mit den Erziehungsberechtigten, die aber transparent gemacht werden müssen.
- Berührungen oder körperliche Annäherung in Verbindung mit dem Versprechen von Belohnungen und/oder der Androhung von Repressalien sowie anderes aufdringliches Verhalten sind zu unterlassen. Körperliche Berührungen haben altersgerecht und angemessen zu sein und setzen die freie und erklärte Zustimmung durch den jeweiligen Schutzbefohlenen voraus. Der Körperkontakt ist sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung, wie z.B. Erste Hilfe oder Trost, erlaubt. Schutzbefohlenen, die Trost suchen, sollte möglichst mit Worten geholfen werden – aber immer herzlich und natürlich. Ist es erforderlich, ein Kind zu beruhigen, und es sucht Körperkontakt, so ist dieser mit der gebotenen Distanz und Rücksicht zu gewähren. Körperkontakt erfolgt dann nur über die zugewandten Körperstellen oberer Rücken, Kopf, Arm und Hand und ist sofort zu beenden, wenn der Schutzbefohlene dies signalisiert.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen sind so gestaltet, dass den Schutzbefohlenen keine Angst gemacht wird und sie die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden. Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Es darf keine Geheimnisse mit den Schutzbefohlenen geben.
- Der Wille der Schutzbefohlenen ist ausnahmslos zu respektieren, wenn dies keine Gefährdung für sie darstellt. Das „Nein“ wird akzeptiert; Grenzen und Scham werden respektiert. Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten.
- Schutzbefohlene sind eigenständige Persönlichkeiten, denen wir Vertrauen in ihrer Entwicklung entgegenbringen. Sie können an Entscheidungen mit ihrer eigenen Meinung partizipieren; Irrungen und Fehler werden zugelassen und gehören in den Alltag.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

5.3 Sprache, Wortwahl, Kleidung, Interaktion, Kommunikation

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzbefohlenen angepassten Umgang geprägt zu sein.
- Zusätzlich zum Jugendschutzgesetz und den Altersfreigaben der Medien gilt, dass alle Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten in allen kirchlichen Kontexten verboten sind.
- Mitarbeitende verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische »Witze«), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Schutzbefohlenen, schreiten ein und beziehen eindeutig Position dagegen.
- Schutzbefohlene werden mit ihrem Vornamen bzw. mit ihrem Nachnamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Ausnahme: Wenn Schutzbefohlene sich selbst so vorstellen und dies explizit wünschen.
- Schutzbefohlene werden in ihren Bedürfnissen unterstützt, auch wenn sie sich verbal noch nicht gut ausdrücken können.
- Mitarbeitende achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt.

5.4 Veranstaltungen und Reisen

- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, müssen die Schutzbefohlenen von einer ausreichenden Anzahl von Mitarbeitenden begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus

verschiedenen Geschlechtern zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Mitarbeitenden widerspiegeln. Dieses wird für die Erziehungsberechtigten transparent und anschaulich kommuniziert.

- Bei Übernachtungen sind den Schutzbefohlenen getrennte Schlafräume nach Geschlecht und Altersgruppen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und der Pfarrgemeinde.
- Mitarbeitende übernachten nicht in Zimmern gemeinsam mit den Schutzbefohlenen.

5.5 Wahrung der Intimsphäre

- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt eines Mitarbeitenden mit einem Schutzbefohlenen zu unterlassen. Ausnahmen sind mit den anderen Mitarbeitenden der Veranstaltung und der Pfarrgemeinde vorher zu klären. Jede solche geplante Situation ist im Einzelfall den anderen Mitarbeitenden der Veranstaltung anzuzeigen.
- Vor dem Betreten von Schlafzimmern wird immer angeklopft.
- Sanitärräume werden im Rahmen der Aufsichtspflicht nur von gleichgeschlechtlichen Mitarbeitenden betreten, wenn möglich zu zweit.
- Nicht zur Gruppe gehörende Personen - z.B. Reinigungspersonal oder Hausmeister - betreten die Räume der Gruppe nur nach Absprache und in Begleitung der Mitarbeitenden.
- Gemeinsame Körperpflege mit Schutzbefohlenen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.
- Das Beobachten, Fotografieren oder Filmen während des Duschens sowie beim An- und Auskleiden oder in unbedecktem Zustand ist verboten. Auch darüber hinaus bleibt das Recht am eigenen Bild in Kraft.
- Es wird respektiert, wenn Kinder oder Jugendliche nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf ihrer Zustimmung und der, der Sorgeberechtigten.
- Grenzverletzungen werden nicht geduldet, und es wird gemäß den Interventionsschritten im Verhaltenskodex gehandelt.

5.6 Gestaltung pädagogischer Programme, Disziplinierungsmaßnahmen

- Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen ist bei der Gestaltung pädagogischer Programme und bei Disziplinierungsmaßnahmen jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.
- Einwilligungen der Schutzbefohlenen in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden. Sogenannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzbefohlenen vorliegt.
- Bei Streitigkeiten wird miteinander nach Lösungen gesucht.
- Die Regeln in unseren Gruppen und Einrichtungen sind transparent.
- Wenn Schutzbefohlene regelwidrig gehandelt haben und Konsequenzen dafür tragen müssen, müssen sich diese erzieherischen Maßnahmen auf den entsprechenden Sachverhalt beziehen. Dabei wird möglichst zeitnah gehandelt und der Zusammenhang mit dem Schutzbefohlenen besprochen.

5.7 Pädagogisches Arbeitsmaterial, Jugendschutzgesetz, sonstiges Verhalten

- Die Auswahl von Filmen, Computersoftware, Spielen und schriftlichem Arbeitsmaterial hat pädagogisch und altersadäquat (FSK-Einstufung wird beachtet) zu erfolgen. Das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen (besonders das Jugendschutzgesetz (JuSchG)) ist für diesen Bereich besonders zu beachten.
- Zum Verhalten von Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Tätigkeit gehören insbesondere:
 - Der Besuch von Lokalen oder Betriebsräumlichkeiten, die wegen ihrer Beschaffenheit die Schutzbefohlenen in ihrer Entwicklung gefährden könnten, z.B. Wettbüros, Glücksspiellokale oder Lokale der Rotlichtszene, ist untersagt.
 - Der Erwerb oder Besitz von gewalttätigen oder pornographischen oder rassistischen Medien, Datenträgern und Gegenständen durch Schutzbefohlene ist zu unterbinden. Die Weitergabe von

gewalttätigen oder pornographischen oder rassistischen Medien, Datenträgern und Gegenständen an Schutzbefohlene durch Mitarbeitende ist verboten.

- Der Konsum von Alkohol und Nikotin ist nur im Rahmen der im Jugendschutzgesetz festgelegten Regelungen zulässig.
- Weiterhin ist der Konsum von sonstigen Drogen laut Betäubungsmittelgesetz untersagt. Mitarbeitende dürfen ihre Schutzbefohlenen nicht zum Konsum von Alkohol und anderen Drogen animieren oder bei der Beschaffung unterstützen.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Schutzbefohlenen ist besondere Achtsamkeit walten zu lassen. Dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Bild-, Audio- und Textmaterial. Hier ist die vorherige schriftliche Zustimmung aller Betroffenen notwendig, dass dies über das Medium verbreitet werden darf. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Mitarbeitende sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Schutzbefohlene auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.
- Mitarbeitende pflegen keine privaten, sondern lediglich dienstliche Internetkontakte mit Schutzbefohlenen (z.B. soziale Netzwerke, E-Mail, WhatsApp). Ausnahmen bzw. bei familiären Beziehungen sind transparent zu machen.
- Das Fotografieren der Schutzbefohlenen bei Gemeinschaftsaktivitäten und Festen (z.B. im Rahmen der Erstkommunion- und Firmvorbereitung) ist im gesellschaftlich üblichen Rahmen für private Zwecke erlaubt. Zur Vereinfachung werden die Erziehungsberechtigten und die Schutzbefohlenen bei der Anmeldung bereits um eine generelle schriftliche Zustimmung zur Veröffentlichung von Fotos und Bildmaterial in den gemeindeüblichen Medien gebeten. Sie sind auch darauf hinzuweisen, dass sie ihre Zustimmung jederzeit widerrufen können.

5.8 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

- Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Alles, was Mitarbeitende im Rahmen ihrer Tätigkeit sagen oder tun, darf weitererzählt werden, es gibt darüber keine Geheimhaltung.
- Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die anderen Mitarbeitenden gegenüber der Pfarrgemeinde transparent.
- Wird von einer der Schutzvereinbarungen aus wohlüberlegten Gründen abgewichen, ist dies mit mindestens einem weiteren Mitarbeitenden zu besprechen. Dabei sind die Gründe kritisch zu diskutieren. Erforderlich ist eine Einvernehmlichkeit beider über das sinnvolle und nötige Abweichen von der vereinbarten Schutzvereinbarung.
- Desgleichen sind alle verpflichtet, mit einer unterschriebenen Selbstauskunftserklärung der Pfarrgemeinde anzugeben, wenn gegen sie ein Ermittlungs- oder Strafverfahren bezgl. §§174ff StGB anhängig ist.

6 Handlungsleitfaden

Eine wertschätzende und achtsame Kultur des Umganges muss im Alltag mit Leben gefüllt werden. Dies bedeutet zum einen das Vorleben in der Praxis – zum anderen aber auch das sofortige Reagieren und Eingreifen, wenn die Regeln für den Umgang miteinander nicht eingehalten werden. So kann erreicht werden, dass sich Grenzüberschreitungen nicht als Verhaltensmuster verfestigen. Bei grenzverletzendem Verhalten sind Betreuungskräfte zum Handeln gefordert. In erster Linie geht es um den konkreten Schutz von Kindern und Jugendlichen.

6.1 Was tun bei der Vermutung von sexueller Gewalt?



Ruhe bewahren



Wahrnehmen und dokumentieren

- Eigene Wahrnehmungen ernst nehmen
- Keine direkte Konfrontation mit dem Täter
- Verhalten des potentiellen Betroffenen beobachten
- Zeitnahe Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen



Besonnen handeln

- Sich mit einer Person des Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden, und ungute Gefühle zur Sprache bringen
- Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren
- Sich selber Hilfe holen



Hilfe holen und weiterleiten

- Mit der Ansprechperson (Präventionsfachkraft) und/oder Leitung Kontakt aufnehmen
- Erstanlaufstelle für Vermutungssituationen im Bistum Hildesheim
Siehe Anhang...
- Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt melden

6.2. Was tun bei verbalen oder körperlichen Grenzverletzungen?



Ruhe bewahren

Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren



Aktiv werden

- Situation klären
- Vorfall und weiteres Vorgehen im Team besprechen
- bei erheblichen Grenzverletzungen Eltern mit einbeziehen
- evtl. Kontakt zur Fachberatungsstelle aufnehmen



Besonnen handeln

- öffentlich Stellung beziehen gegen diskriminierendes gewalttätiges und sexistisches Verhalten
- grundsätzlich Umgangsregeln in der Gruppe klären
- Präventionsmethoden verstärkt einsetzen

6.3 Was tun, wenn von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigungen berichtet wird?



Ruhe bewahren



Wahrnehmen und dokumentieren

- zuhören und Glauben schenken
- Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle respektieren
- wichtige Botschaft: "Du trägst keine Schuld"
- ich entscheide nicht über deinen Kopf "Ich werde mir Rat und Hilfe holen"
- keinen Druck ausüben
- keine Informationen an den/die potentielle/n Täter/in
- Gespräche, Fakten und Situation dokumentieren



Besonnen handeln

- eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren
- sich selbst Hilfe holen



Hilfe holen und weiterleiten

- mit der Ansprechperson (Präventionsfachkraft) und/oder Leitung Kontakt aufnehmen

7 Beratungs- und Beschwerdewege

Ziel soll es sein, ein Beschwerdemanagement für die Pfarrgemeinde im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzept zu entwickeln, das in erster Linie für Schutzbefohlene gedacht ist, aber auch anderen offensteht. Es soll zeigen, dass in unserer Gemeinde das Leitbild der gegenseitigen Wertschätzung und Achtsamkeit gelebt wird. Ein offener Umgang mit diesem sensiblen Thema ist eine Frage der inneren Haltung und christlicher Nächstenliebe.

Beschwerden sind eine Chance zur Veränderung: Ein Kind muss sich durchschnittlich an sieben Personen wenden, bis es auf einen Menschen trifft, der ihm zuhört, glaubt oder seine Hilfe anbietet. Das bedeutet, dass einige sich mehrfach überwinden müssen, sich jemandem anzuvertrauen.

7.1 Grundlagen

7.1.1 Juristische Grundlagen (Auszug)

- **§ 12 Beratungs- und Beschwerdewege der Präventionsordnung:**

(1) Jeder kirchliche Rechtsträger schafft verbindliche, niederschwellige Beratungs- und Beschwerdewege für Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Eltern bzw. Erziehungsberechtigte, Mitarbeiter/innen.

(2) Neben dem Hinweis auf die Missbrauchsbeauftragten des Bistums Hildesheim hat jeder kirchliche Rechtsträger auch externe Beratungs- und Beschwerdewege bekannt zu machen.

(3) Hinweise von sexuellem Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeitende im kirchlichen Dienst nehmen die Missbrauchsbeauftragten des Bistums entgegen. Das weitere Verfahren regelt die entsprechende Verfahrensordnung.

- **Weiterhin finden die Bestimmungen des Bundeskinderschutzgesetzes (www.bsj.org), des Sozialgesetzbuches Buch VIII, des StGB und die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz Anwendung. (www.dbk.de)**

7.1.2 Persönliche Grundlagen:

Durch die verpflichtenden Präventionsschulungen (Grundfortbildung und Vertiefungsfortbildung) werden die Mitarbeitenden sensibilisiert für die Thematik der Grenzverletzungen und des Missbrauchs. Der Verhaltenskodex der Pfarrgemeinde, der jedem Mitarbeitenden vorgelegt und von ihm unterschrieben wurde, legt zusätzlich Regeln fest im Sinne von: Was ist erlaubt? Was ist eine Übertretung? Und was ist verboten?

Zu Beginn eines jeden Erstkommunion- oder Firmkurses gibt es ein festes Modul (gern auch mit Unterstützung durch die Präventionsfachkräfte).

Schulungsmaterial ist zu finden auf der Seite: <https://www.praevention.bistumhildesheim.de/materialien/>

7.2 Das Beschwerdeverfahren

Jede Person, die sich im Sinne dieses Konzeptes beschweren möchte, kann sich direkt an die im Kapitel 8.2.3 aufgeführten oder andere qualifizierte Personen wenden.

7.2.1 Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?

- Aufklärung erfolgt immer zu Beginn eines Projektes (Erstkommunion- und Firmvorbereitung, Ministrantenaufnahme, ...) in den entsprechenden Einheiten. Bei Gruppen, die sich länger als ein Jahr regelmäßig treffen, geschieht dies durch jährliches Aufgreifen des Themas, besonders dann, wenn Neue dazu gekommen sind.
- Wiederkehrende Thematisierung im Alltag.
- Flyer / Plakat / Aushang in den Kirchen und als Aushang im Pfarrheim.
- Wiederkehrende Hinweise im Pfarrbrief.

7.2.2 Worüber kann ich mich beschweren?

- Missachtung der eigenen persönlichen Rechte.
- Vereinbarte Regeln in der Gruppe werden nicht eingehalten.
- Mitarbeitende halten sich nicht an den Verhaltenskodex.
- Alles, was im Rahmen der Gruppe als ungerecht empfunden wird und worüber man sich beschweren möchte.

7.2.3 Wie und bei wem kann ich mich beschweren?

- Bei der Leitung der Gruppe oder der Veranstaltung.
- Beim Pfarrer.
- Bei den Präventionsfachkräften innerhalb der Gemeinde.
- Man kann sich persönlich oder per E-Mail beschweren.
- Schriftliche Beschwerden sind in die Beschwerdebox, die in den Pfarrheimen bzw. Vorräumen der Kirche platziert sind, zu werfen.

7.2.4 Was passiert mit meiner Beschwerde?

- Alle Beschwerden werden ernst genommen.
- Es erfolgt eine Klärung von Situation, Erwartungen und Lösungsmöglichkeiten.
- Seitens der Präventionsfachkraft erfolgt eine Rückmeldung, wenn Namen und Kontaktdaten angegeben werden.
- Die Beschwerden werden dokumentiert, damit im Wiederholungsfall schärfer eingegriffen werden kann. Die Dokumentation erfolgt unter den strengen Vorschriften des Datenschutzes.
- Wenn nach einer Beschwerde und der Klärung weitere Maßnahmen erforderlich sind, werden diese eingeleitet

7.2.5 Anonyme Beschwerden

Die erfolgreiche Bearbeitung einer Beschwerde setzt die Kenntnis der beteiligten Personen voraus. Bleibt eine Beschwerde anonym, sind Rückfragen und Rückmeldungen nicht möglich und direkte Konsequenzen bleiben im Normalfall aus.

Trotzdem werden diese ernst genommen, denn sie vermitteln Stimmungsbilder, können auf Missstände hinweisen und Mitarbeitende anregen, genauer hinzuschauen und die Themen zu kommunizieren.

7.3 Durchführungsverordnung

In der Pfarrgemeinde gibt es einheitliche Handlungsleitfäden. Diese sind allen Mitarbeitenden bekannt und jederzeit zugänglich. Darin werden die erforderlichen Schritte benannt, die zu tun sind:

- bei der Vermutung, ein Schutzbefohlener sei Opfer sexualisierter Gewalt geworden (siehe Kapitel 7.1)
- bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen (siehe Kapitel 7.2)
- wenn Schutzbefohlene von sexualisierter Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung berichten (siehe Kapitel 7.3)

7.4 Umgang mit den Beschwerdeboxen

- In jedem Kirchort ist ein Briefkasten (Metallbriefkasten mit Schlüssel installiert. Er trägt gut sichtbar die Bezeichnung „Beschwerden“ und trägt das Präventionslogo.
- Die Präventionsfachkräfte oder der Pfarrer werden die Briefkästen regelmäßig leeren. Dies geschieht zu jedem Sonntagsgottesdienst bzw. Vorabendgottesdienst, mindestens jedoch im zweiwöchentlichen Rhythmus.
- Soweit die Inhalte nicht relevant im Sinne dieses Konzeptes sind, werden sie dem Leiter der Pfarrgemeinde (Pfarrer) unverzüglich übergeben.
- Soweit es sich um Inhalte im Sinne des Konzeptes handelt, wird die Präventionsfachkraft unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen einleiten.

7.5 Kennzeichnung der Beschwerdeboxen

Alle Beschwerdeboxen in der Pfarrgemeinde sind wie folgt gekennzeichnet:



8 Qualitätsmanagement

Für die Pfarrgemeinde wurden als Präventionsfachkräfte ausgebildet:

Die jeweils aktuellen Präventionsfachkräfte werden auf der Internetseite der Gemeinde und auf Aushängen im Eingangsbereich aller Gebäude veröffentlicht.

Eine regelmäßige Überprüfung des Schutzkonzeptes mit seinen relevanten Punkten wird - insbesondere auch durch die regelmäßig stattfindenden Risikoanalysen - durchgeführt. Eine gründliche Reflexion erfolgt mit jeder neuen Gremienwahl alle vier Jahre.

Das Veröffentlichen von Artikeln im Pfarrbrief und Anbieten von entsprechenden Fortbildungen und Vertiefungsfortbildungen für Mitarbeitende und die Hinweise in den Gremien, um das Thema aktuell zu halten, gewährleistet das Team der Präventionsfachkräfte

Das Institutionelles Schutzkonzept für die Pfarrgemeinde wird in den nächsten Pfarrbriefen durch die zielgerichtete Verteilung der gedruckten Version und durch einheitliche Aushänge an allen Kirchorten der Pfarrgemeinde bekanntgegeben.

8.1 Präventive Maßnahmen

8.1.1 Bei neuen Mitarbeitenden mit Umgang mit Schutzbefohlenen:

Vor dem Beginn der Tätigkeit muss das erweiterte Führungszeugnis (Erklärung erweitertes Führungszeugnis unter Punkt 10) vorgelegt werden. Die Grundfortbildung sollte zeitnah besucht werden. Termine für die Schulungen werden im Pfarrbrief bekannt gegeben oder sind zu finden unter:

www.praevention.bistum-hildesheim.de/weiterbilden/ehrenamtliche-mitarbeitende-grundfortbildung/dekanat-unterelbe/

Sollten mehrere Mitarbeitende die Schulung benötigen, wird eine Schulung an unserem Standort organisiert. Zusätzlich muss von allen Mitarbeitenden die Kinder und Jugendschutzerklärung unterschrieben werden und mit dem Gruppenleiter zusammen durchgegangen werden. (Kinder und Jugendschutzerklärung siehe Anhang, Seite 23)

8.1.2 Bei neuen Mitarbeitenden ohne Umgang mit Schutzbefohlenen:

Zur eigenen Fortbildung und für ein verantwortungsvolles Miteinander sollte die Grundfortbildung im ersten Jahr der Tätigkeit besucht werden. Ein erweitertes Führungszeugnis soll möglichst vor Beginn der Tätigkeit vorgelegt werden.

8.1.3 Bei bestehenden Mitarbeitenden:

Das Pfarrbüro führt eine Liste **aller** Mitarbeitenden. Diese Liste wird durch das Pfarrsekretariat regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, abgeglichen. (Die Gruppenleiter sind verpflichtet neue Ehrenamtliche Mitarbeitende **sofort** dem Pfarrsekretariat zu melden). Hierbei werden auch die Teilnahme an den Grund- und Vertiefungsfortbildungen und das Datum der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis kontrolliert. Steht in den nächsten 12 Monaten ein Auffrischkurs an oder muss das erweiterte Führungszeugnis wieder vorgelegt werden, erfolgt eine schriftliche Erinnerung von Seiten des Bistums Hildesheim und gegebenenfalls eine Erinnerung von der Örtlichen Pfarrgemeinde.

Hauptamtlich Mitarbeitende werden regelmäßig alle 5 Jahre vom Dienstgeber aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen. Dies gilt auch für ehrenamtliche Mitarbeiter – je nach Intensität ihrer Tätigkeit. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, eine Selbstauskunftserklärung zu unterschreiben, dass keine laufenden Verfahren gegen sie anhängig sind (Selbstauskunftserklärung siehe Anhang).

8.2 Maßnahmen bei einem Verdachtsfall

Haupt- und/oder ehrenamtlich Mitarbeitende der Pfarrgemeinde werden bei Eintritt eines Ereignisses oder Bekanntwerden eines Vorwurfs nach Rücksprache mit dem Beraterstab bis zur Klärung von ihren jeweiligen Aufgaben freigestellt.

In dieser Zeit besteht kein Anspruch auf Vergütung oder Aufwandsentschädigung.

Im Fall des bewiesenen Verstoßes gegen das Institutionelle Schutzkonzept der Pfarrgemeinde und/oder der Präventionsordnung erfolgt eine Rücksprache mit dem Beraterstab bzw. Generalvikar hinsichtlich einer sofortigen, ggfs. rückwirkenden Entlassung, sowie dem Ausschluss einer Wiederbeschäftigung.

9 Erweitertes Führungszeugnis

9.1 Was ist ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)?

Wenn im SGB VIII auf Führungszeugnisse Bezug genommen wird, sind die sogenannten „erweiterten Führungszeugnisse“ nach § 30 (5) und § 30a (1) des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) gemeint.

Im privaten, einfachen Führungszeugnis sind Straftaten vermerkt, die insbesondere zu einer rechtskräftigen Verurteilung geführt haben (§§ 4-16 BZRG). Hier gibt es allerdings Ausnahmen, z.B. wenn eine Erstbegehung, eine Verurteilung mit Geldstrafe unter 90 Tagessätzen, eine Freiheitsstrafe unter 3 Monaten oder eine Jugendstrafe unter 2 Jahren auf Bewährung vorliegen (§ 32 Abs. 2 BZRG).

Die o.g. Ausnahmen gelten aber bei den zusätzlich im EFZ aufgenommenen Straftaten nicht. Denn im Hinblick auf Sexualdelikte soll das EFZ insbesondere eine Auskunft über mögliche Sexualstraftaten geben. Somit werden Sexualdelikte auch bei Geringwertigkeit bzw. geringer Strafzumessung oder Erstbegehung im EFZ aufgeführt.

9.2 Wer muss ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen?

Die Notwendigkeit zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses orientiert sich an den Kriterien Art, Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen. Eine Übersicht zur Einstufung ehrenamtlicher Tätigkeiten hinsichtlich der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist in der Regel Gegenstand der Vereinbarung mit dem Jugendamt. Für alle anderen kirchenamtlichen Felder bzw. in dem Fall, wo (noch) keine Vereinbarung mit dem Jugendamt besteht, empfehlen wir die Anwendung nachfolgender Einordnungstabelle:

Empfehlungen zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für kirchenamtliche Felder im Bistum Hildesheim

Tätigkeit/Angebot/ Maßnahme	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlungen für erweitertes Führungszeugnis	Begründung
1.) Leiter/in von Gruppen, Treffs und dauerhaften bzw. regelmäßigen Programmangeboten oder Veranstaltungen (dauerhaft = bei täglichen Treffen mind. 5 Tage; bei wöchentlichen Treffen mind. 6 Wochen)	Verantwortliche, alleinige Leitung, die über eine einmalige Zusammenkunft hinaus geht. z.B.: Gruppenleitung	Ja	Aufgrund der Tätigkeit und Funktion liegt in der Art (Leitungstätigkeit) ein besonderes Macht- und Hierarchieverhältnis vor. Durch die Dauer (Regelmäßigkeit) kann eine besondere Nähe und Intensität des Kontaktes unterstellt werden.
2.) Inhaltliche Verantwortlichkeit für ein Programmangebot bzw. eine Veranstaltung	Programmdurchführung in einem beobachteten Rahmen unter Anwesenheit eines/r Leiters/in z.B.: Filmnachmittage, Bastelangebote, Ferienspiele, Sternsingeraktion	Nein	Durch die Tätigkeit unter Beobachtung kann keine Macht- und Hierarchiestruktur angenommen werden. Der Einsatz findet unter Beobachtung statt und ist eingebunden in ein Aufsichtssystem.
3.) Aushilfs- und Unterstützungstätigkeiten ohne Übernachtung und ohne Alleinverantwortung	Reine Unterstützungsarbeit z.B.: in Gruppenarbeit, Jugendtreffs oder Veranstaltungen unter Aufsicht eines/r Leiter/in	Nein	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet in der Regel unter Aufsicht statt.
4.) Alle Tätigkeiten mit Übernachtung	Bei Übernachtungsmaßnahmen mit Minderjährigen	Ja	Auf Grund der gemeinsamen Übernachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen ausgegangen werden

Dieses Prüfschema ist angelehnt an Landes- und bundesweite Empfehlungen und entspricht den Anforderungen und Vorgaben aus dem Bundeskinderschutzgesetz.

10 Adressen

Diese sind dem jeweils aktuellen Einleger zum Konzept, den Aushängen, der Homepage oder dem Pfarrbrief zu entnehmen.

11 Impressum

Institutionelles Schutzkonzept der Pfarrei Guter Hirt Winsen Luhe mit den Kirchorten
Guter Hirt Winsen
St. Altfried Seevetal/ Meckelfeld
St. Ansgar Seevetal/ Hittfeld.

Erstellende Redaktion: Pfarrer Piotr Matlok, Uta Luckhardt, Tanja Garborek, Magnus Schmitt und Anna Eilmes
Winser Baum 2
21423 Winsen
Telefon: 04171/65 31 21
E-Mail: pfarrbuero@guter-hirt-winsen.de

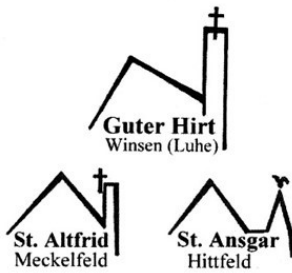
1. Auflage 17.01.2020 / Auflage 4/2023

Bildnachweis:

Präventionslogo für das Bistum Hildesheim: Fachstelle Prävention des Bistums Hildesheim
Bildsymbole von den Seiten 13-14 entstammen der Fachstelle Prävention des Bistums Hildesheim

Dieses Institutionelle Schutzkonzept der Pfarrgemeinde Guter Hirt, wurde in Kraft gesetzt am 01.01.2020 durch die Beschlüsse des Pastoralrates vom 17.01.2020
und geändert/angepasst im März 2023 durch.....





Selbstauskunftserklärung

Gemäß § 5 Absatz 1

„Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfepflichtigen Erwachsenen (Präventionsordnung) im Bistum Hildesheim

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit

Rechtsträger

Ich versichere, 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 bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

¹ Es handelt sich um die im § 72a SGB VIII genannten Straftaten

Katholische Pfarrgemeinde
Guter Hirt, Winsen (Luhe)



Dokumentation Verhaltenskodex

Mir ist der Verhaltenskodex des Schutzkonzeptes der Gemeinde ausgehändigt worden. Ich habe ihn gelesen und verstanden.

Ich bin bereit, auf der Grundlage dieses Verhaltenskodexes dafür zu sorgen, dass Schutzbefohlene in unserer Pfarrgemeinde sichere und entwicklungsförderliche Bedingungen und Angebote erleben können.

Name	
Kontakt (Anschrift, Telefon, E-Mail-Adresse)	
Tätigkeit(en) als	

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift)

