



Institutionelles Schutzkonzept

Pfarrei Maria Himmelfahrt Hachenburg

Salzgasse 11
57627 Hachenburg

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	1
2. Risiko- / Situationsanalyse.....	1
3. Persönliche Eignung.....	2
4. Erweitertes Führungszeugnis.....	3
5. Verhaltenskodex.....	4
5.1 Gestaltung von Nähe und Distanz.....	4
5.2 Angemessenheit von Körperkontakt.....	4
5.3 Sprache, Wortwahl und Kleidung.....	5
5.4 Digitale Medien und soziale Netzwerke.....	6
5.5 Beachtung der Intimsphäre.....	6
5.6 Geschenke und Vergünstigungen.....	7
5.7 Disziplinierungsmaßnahmen.....	7
5.8 Veranstaltungen mit Übernachtungen.....	8
5.9 Räumlichkeiten.....	8
5.10 Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex.....	8
6. Beschwerdeweg / Anregungen.....	9
7. Meldewege.....	10
8. Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt.....	14
9. Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (Verdacht).....	15
10. Qualitätsmanagement.....	16
11. Schlusswort.....	17

1. Vorwort

Der Kern des pastoralen Arbeitens ist der Kontakt mit den Menschen.

Damit die Menschen, mit denen wir unterwegs sind, besonders Kinder, Jugendliche und Erwachsene Schutzbefohlene sich wohl und sicher fühlen können, bedarf es einer stetigen Reflektion und Auseinandersetzung mit den Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen in unserer Pfarrei.

Gerade in den letzten Jahren haben wir schmerzlich zu spüren bekommen, dass es bei der Präventionsarbeit nicht ausreichend ist, sich lediglich auf Täter*innen und Opfer/Betroffene zu konzentrieren, sondern das gerade „auch das System, die Institution, mit seiner Kultur, seinen Strukturen und ausgesprochenen und unausgesprochenen Regelungen und Verfahrensabläufe“¹ betrachtet werden müssen.

Das Institutionelle Schutzkonzept soll dabei eine Handlungsorientierung und Sicherheit sowohl für Schutzbefohlene, als auch ihren Eltern und Erziehungsberechtigten und nicht zuletzt den Mitarbeiter*innen² geben.

Es soll Fehlverhalten aufdecken und identifizieren, helfen sie zu verhindern und zu einer allgemeinen Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung beitragen.

2. Risiko- / Situationsanalyse

In Zukunft soll ab sofort darauf geachtet werden, dass alle Gruppen und Personenkreise, die in unserer Pfarrei mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, bei der Erstellung gehört werden.

Die beiden Kitas unserer Pfarrei sind ihrerseits dabei, eigene Situationsanalysen durchzuführen.

Bei der Betrachtung der Aktionen und Räumlichkeiten der Messdiener*innen stellte sich heraus, dass es immer wieder zu Situationen in den Sakristeien kommt, wo Messdiener*innen mit dem Küster / der Küsterin, einem der Priester oder Diakon für kurze Zeit allein im Raum sind. Alle Verantwortlichen werden darauf hingewiesen, diese Situationen besonders in den Blick zu nehmen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass evtl. notwendige Berührungen, z.B. beim Ankleiden nur in Anwesenheit

¹ Vgl. BISTUM LIMBURG: Kultur der Achtsamkeit. Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, Limburg 2018, 4.

² Damit sind sowohl die hauptamtlichen, als auch die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen gemeint.

Dritter durchzuführen sind, vorausgesetzt ist dabei natürlich, dass die Kinder um Hilfe bitten.

Die Katechet*innen der Kommunionkinder werden durch eine Präventionsschulung für die Thematik sensibilisiert.

Eine detaillierte Betrachtung der Rahmenbedingungen der Kinderfreizeiten der Pfarrei zeigte exemplarisch für viele Bereiche die vielfachen Ansätze und bereits bestehenden Vorsichtsmaßnahmen bezüglich der Prävention vor sexuellem Missbrauch auf.

Die verantwortlichen Personen für die einzelnen Bereiche sind zurzeit:

Für die Erstkommunionvorbereitung: Gemeindefereferentin Doris Nolden, Gemeindefereferent Florian Ahr, Frau Maria Gräf (ehrenamtlich).

Für die Messdiener und Kinderfreizeiten: Gemeindefereferent Florian Ahr.

Für die Firmvorbereitung: Pastoralreferentin Alena Schäfer, Gemeindefereferentin Sarah Ahr.

Für die Katholisch öffentliche Bücherei: Frau Katja Helmer, Nistertal.

Bei einer gebildeten Projektgruppe war der Blick auf den Entwurf dieses Konzeptes und der damit verbundenen praktischen Konsequenzen und Verbesserungsmöglichkeiten ein inhaltlicher Schwerpunkt.

Die dauerhafte Schulung der Ehrenamtlichen bleibt eine wiederkehrende Herausforderung.

Das Ergebnis dieser Risikoanalyse wird alle vier Jahre in den einzelnen Gruppen überprüft. Missstände werden von den entsprechenden Gruppen an die Gremien und die Präventionsbeauftragten der Pfarrei zur Beseitigung weitergeleitet.

Der unter Punkt 5 aufgeführte Verhaltenskodex soll sensibilisieren und helfen Risiken zu vermeiden.

3. Persönliche Eignung

Die Verantwortlichen der Pfarrei, insbesondere der Pfarrer, der Verwaltungs- und der Pfarrgemeinderat sowie die Präventionsbeauftragten tragen Sorge dafür, dass nur Personen in der Kinder- und Jugendarbeit eingesetzt werden, die fachlich und persönlich dazu geeignet sind.

Dies gilt für Haupt- und Ehrenamtliche.

Daher wird folgendes beschlossen:

- a) Bei Stellenausschreibungen ist auf die Präventionsordnung hinzuweisen.
- b) In Einstellungsgesprächen werden die Bewerber*innen aufgefordert zur Präventionsordnung Stellung zu beziehen. Des Weiteren werden sie mit der Frage konfrontiert, ob sie je mit sexuellem Missbrauch zu tun hatten.
- c) Jede/r, der mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommt, muss ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.
- d) Den Stellenbewerbenden werden das ISK und der Verhaltenskodex ausgehändigt, der bei Einstellung zu unterzeichnen ist.
- e) Einstellungsgespräche bei Ehrenamtlichen gibt es nicht. Ehrenamtliche verpflichten sich, vor der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, eine Präventionsschulung zu absolvieren und eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben

4. Erweitertes Führungszeugnis

Die Kirchengemeinde Maria Himmelfahrt Hachenburg verlangt von allen haupt- und nebenamtlich im Kinder- und Jugendbereich Tätigen regelmäßig die Einsicht in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis. Ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) muss alle fünf Jahre vorgelegt werden. Nach Einsicht, verbleibt das EFZ bei dem/ der Vorlegenden.

Für die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen des Bistums Limburgs werden die erweiterten Führungszeugnisse durch die Personalabteilung im Bischöflichen Ordinariats in Limburg eingesehen und regelmäßig angefragt.

Für die in der Kinder- und Jugendarbeit ehrenamtlich Tätigen erstellen die für das jeweilige Tätigkeitfeld verantwortlichen Hauptamtlichen mit Unterstützung der geschulten Fachkräfte eine standardisierte Risikoeinschätzung und dokumentieren diese.

Die geschulten Fachkräfte fordern diejenigen Ehrenamtlichen auf, ein EFZ vorzulegen, die eine Tätigkeit ausüben, welchen nach der Risikoeinschätzung nach Art, Dauer und Intensität geeignet ist, Übergriffe zu ermöglichen.

Die Vorlage des EFZ wird von den geschulten Fachkräften dokumentiert und ist alle 5 Jahre zu wiederholen.

Unabhängig von der Risikoeinschätzung ist die Unterschrift einer Selbstverpflichtungserklärung zwingend.

5. Verhaltenskodex

5.1 Gestaltung von Nähe und Distanz

Für ein gesundes Miteinander und fruchtbares Arbeit ist ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz unabdingbar. Daher werden folgende Verhaltensregeln verbindlich festgehalten:

- Es ist darauf zu achten, dass kein aktiver Beziehungsaufbau von Mitarbeiter*innen zu Schutzbefohlenen ausgeht. Konkret heißt dies, dass keine privaten Freundschaften und Kontakte zu Schutzbefohlenen aufgebaut werden oder gar Abhängigkeiten geschaffen werden. Sollten bereits vor entsprechenden Veranstaltungen private Kontakte bestehen, werden diese dem gesamten Team transparent gemacht. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Mitarbeiter*innen und nie bei den zu betreuenden Schutzbefohlenen.
- Nähe darf erst nach mündlichem Nachfragen aufgebaut werden. Das Einverständnis dazu wird niemals vorausgesetzt.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernstgenommen und respektiert. Sie werden auch niemals wertend kommentiert. Mitarbeiter*innen müssen ihre Handlungen dementsprechend anpassen.
- 1:1 Situationen (Einzelgespräche, Einzelunterricht, Beichte, Übungseinheiten o.ä.) finden in dafür geeigneten Räumen statt. Diese sind bestenfalls von außen einsehbar und immer von außen zugänglich. Private Räumlichkeiten sind kein geeigneter Ort für diese Situationen.
- Bevorzugungen, Benachteiligungen, Belohnungen und Sanktion von Schutzbefohlenen sind zu unterlassen, es sei denn sie sind pädagogisch begründet und mit dem Team zuvor transparent kommuniziert worden.

5.2 Angemessenheit von Körperkontakt

„Körperliche Berührungen und Nähe gehören zur pädagogischen und mitunter auch zur pastoralen Begegnung. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden. Entscheidend ist, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen ist.“³

³ Vgl. BISTUM LIMBURG: Kultur der Achtsamkeit. Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, Limburg 2018, 26.

Grundvoraussetzung für jede Art von Körperkontakt ist die freie Zustimmung der Schutzbefohlenen. Ablehnung ist immer und in jedem Fall zu respektieren. Daher gelten folgende Verhaltensregeln:

- Grundsätzlich zeigen Mitarbeiter*innen eine sensible Wahrnehmung bei jeder Art von Körperkontakt.
- Körperkontakt zu Schutzbefohlenen wird niemals missbraucht, um die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen zu erfüllen.
- Körperlicher Kontakt muss den Bedürfnissen und dem Wohl der Schutzbefohlenen entsprechen (z.B. Trösten in Heimwehsituationen, Verletzungssituationen, Begrüßung und Abschied, u.a.).
- Mitarbeiter*innen sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und achten bei körperlicher Nähe auch auf eigene Grenzen.
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz werden ergriffen, z.B. wenn Schutzbefohlene in Konfliktsituationen körperlich werden.
- Spiele, Methoden und Übungen, die Körperkontakt erfordern, werden bewusst unter der Berücksichtigung der Gruppe mit der sie durchgeführt werden, ausgewählt. Vor der jeweiligen Durchführung wird angekündigt, dass es zu Körperkontakt kommen wird und den Schutzbefohlenen wird die Möglichkeit gegeben, sich von der Situation zu distanzieren.

5.3 Sprache, Wortwahl und Kleidung

„Sprache schafft Wirklichkeit.“ Das Zitat von Ludwig Wittgenstein zeigt, dass Sprache und Wortwahl eine besondere Betrachtung und ständigen Reflektion benötigen, da sie dem Zeitgeist immer wieder angepasst werden müssen. Begriffe und Redewendungen, die vor ein paar Jahren noch gängig waren, entsprechen nicht mehr dem heutigen Standard. Sie prägen die Wirklichkeit, und können die Atmosphäre ebenso (negativ) beeinflussen wie unangemessene Kleidung. Daher gilt:

- Grundsätzlich ist eine wertschätzende und freundliche Kommunikation in allen Bereichen geboten.
- Zweideutigkeiten, sexualisierte Sprache oder Gesten, abfällige Bemerkungen und Bloßstellungen sind von Mitarbeiter*innen zu unterlassen. Dieser Umgang wird auch unter den Schutzbefohlenen nicht geduldet.
- Drohungen oder Erpressungen haben in der pastoralen Arbeit, auch unter den Schutzbefohlenen, keinen Platz.

- Grundsätzlich steht es allen Mitarbeiter*innen frei, wie sie sich kleiden. Dennoch ist darauf zu achten, dass die Kleidung stets angemessen ist und zu keiner Sexualisierung der Atmosphäre führt.

5.4 Digitale Medien und soziale Netzwerke

Digitale Medien und soziale Netzwerke gehören zum alltäglichen Leben dazu. Daher ist es umso wichtiger, dass der Umgang mit ihnen bewusst und achtsam ist. Grundsätzlich verwiesen wird auf das geltende Datenschutzgesetz sowie das Jugendschutzgesetz. Für die Arbeit in der Pfarrei legen wir folgende Regeln fest:

- Jede Veröffentlichung von Bild- und/oder Videomaterial bedarf der Zustimmung der betreffenden Schutzpersonen und ihren Erziehungsberechtigten. Diese Zustimmung kann zu jedem Zeitpunkt widerrufen werden.
- Jede/r Schutzbefohlene hat das Recht nicht fotografiert oder gefilmt werden zu wollen.
- Bild- und Videoaufnahmen sind in unangemessenen Situationen zu unterlassen.
- Die sozialen Medien der Pfarrei dürfen nicht für private Kontaktaufnahmen genutzt werden.
- Jede Art von pornographischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten ist verboten.

5.5 Beachtung der Intimsphäre

Die individuelle Intimsphäre von Schutzbefohlenen und Mitarbeiter*innen ist ein hohes Gut, das es unter allen Umständen zu achten und zu schützen gilt. Daher gelten folgende Verhaltensregeln:

- Privat- und Schutzräume von Schutzbefohlenen werden gewahrt. Das bedeutet konkret: Vor dem Betreten von Schlafräumen wird angeklopft, der Name genannt und angekündigt, dass der Schlafraum betreten wird. Es wird auf eine entsprechende Antwort gewartet. Mitarbeiter*innen setzen sich nicht auf das Bett eines/r Schutzbefohlenen.
- Sanitäreinrichtungen und Umkleieräume (z.B. in Jugendherbergen, Gemeinderäumen o.ä.) werden nur von gleichgeschlechtlichen Mitarbeiter*innen und Teilnehmenden betreten.

- In Notsituationen (z.B. Erste Hilfe) oder bei pflegerischer Unterstützung sind die individuellen Grenzen der Schutzbefohlenen zu respektieren. Ggf. müssen notwendige Versorgungshandlungen mit den Erziehungsberechtigten besprochen werden. Grundsätzlich entkleiden sich Schutzbefohlenen nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist.

5.6 Geschenke und Vergünstigungen

Bevorzugendes Verhalten wie Geschenke und Vergünstigungen können im schlimmsten Fall zu einer emotionalen Abhängigkeit sowohl bei Schutzbefohlenen, als auch bei Mitarbeiter*innen führen. Um dies zu vermeiden gilt:

- Grundsätzlich gibt es abgesehen von besonderen Anlässen (z.B. Geburtstag während einer Veranstaltung) keine Geschenke für Einzelpersonen.
- Geschenke dürfen niemals benutzt werden, um sich das Vertrauen von Schutzbefohlenen zu erkaufen. Sie werden auch nicht an Bedingungen geknüpft.
- Geschenke werden vorher im Team transparent gemacht und öffentlich überreicht.

5.7 Disziplinierungsmaßnahmen

Disziplinierungsmaßnahmen zielen darauf ab, möglichst durch Einsicht, ein gewisses Verhalten auf Zukunft hin zu unterbinden. Sie sollten wohl überlegt, angemessen und transparent eingesetzt werden. Folgende Regeln gelten:

- Der Verstoß von klar kommunizierten Regel wird mit Konsequenzen sanktioniert, die im direkten Zusammenhang und im Verhältnis mit dem Verstoß stehen. Dabei ist das Alter der Schutzbefohlenen zu beachten.
- Disziplinierungsmaßnahmen werden im Vorfeld im Team transparent besprochen.
- Nach einer Sanktionierung sind Mitarbeiter*innen gegenüber Schutzbefohlenen nicht nachtragend.
- Willkür, Druck, Drohungen, Einschüchterungen, Erniedrigung, körperliche oder verbale Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug sind niemals Disziplinierungsmaßnahmen.

5.8 Veranstaltungen mit Übernachtungen

Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen ergeben sich noch einmal besondere Herausforderungen. Hier gilt:

- Gruppen mit gemischtgeschlechtlichen Schutzbefohlenen werden auch von gemischtgeschlechtlichen Mitarbeiter*innen begleitet.
- Gepäck und Kleidung der Schutzbefohlenen sind für Mitarbeiter*innen tabu.
- Sanitär- und Schlafräume sind immer geschlechtsspezifisch.
- In den von Mitarbeiter*innen und Schutzbefohlenen gemeinsam genutzten Sanitärräumen gibt es getrennte Duschzeiten.
- Mitarbeiter*innen und Schutzbefohlene übernachten auf keinen Fall gemeinsam in (privaten) Schlafräumen oder Zelten und halten sich dort auch nicht länger in 1:1 Situationen auf.
- Heimwehsituationen von Schutzbefohlenen können mitunter körperliche Nähe (z.B. Umarmung) fordern. Diese geht immer vom Schutzbefohlenen aus und wird im Team transparent gemacht.

5.9 Räumlichkeiten

Es gibt immer Räumlichkeiten, die ein höheres Gefahrenpotential für übergriffiges Verhalten bieten. Dort ist eine besondere Achtsamkeit nötig:

- Treffen, Übungseinheiten o.ä. finden nicht in Privaträumen statt.
- Räume, in denen Veranstaltungen stattfinden, sind offen und frei zugänglich.
- Es wird darauf geachtet, dass Unbefugte keinen Zugang zu Räumen bekommen.

5.10 Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex soll zu einer Kultur der Achtsamkeit führen und Gefahrensituationen möglichst minimieren. Dies gelingt nur, wenn er Beachtung findet und eingehalten wird. Für eine Übertretung wird folgendes festgehalten:

- Auf Regelübertretungen wird aufmerksam gemacht. Dies dient nicht als Anklage, sondern als Hinweis. Das Verhalten soll gemeinsam reflektiert werden.
- Bei wiederholten Regelübertretungen werden Konsequenzen angekündigt. Dies kann z.B. das Gespräch mit einer geschulten Fachkraft sein. Wenn dies

zu keiner Verhaltensänderung führt, ist eine weitere Zusammenarbeit mit Schutzbefohlenen nicht möglich.

- Regelübertretungen werden immer der/dem Leitung/team mitgeteilt.
- Alles, was Mitarbeiter*innen tun oder sagen, darf weiter kommuniziert werden. Es gibt keine Geheimnisse.
- Regelübertretungen von Mitarbeiter*innen die sich nicht vermeiden lassen (z.B. 1:1 Situationen) werden dem Team transparent gemacht.

6. Beschwerdeweg / Anregungen

Jedes Konzept ist verbesserungsfähig. Daher muss die Möglichkeit geschaffen werden, dass alle Mitglieder der Gemeinden Beschwerden und Anregungen auf einfache Weise einbringen können.

Dabei können sich Menschen jederzeit an Personen ihres eigenen Vertrauens wenden oder eine der geschulten Fachkräfte ansprechen.

- geschulte Fachkraft Herrn Diakon Michael Krämer
- geschulte Fachkraft Frau Pastoralreferentin Alena Schäfer

Hierfür ist eine zentrale E-Mailadresse in der Pfarrei einzurichten, über welche Beschwerden und Anregungen erfolgen können. Diese werden zeitnah durch die geschulten Fachkräfte gesichtet.

Wichtig ist, dass alle Beschwerden und Anregungen ernst genommen werden, vertrauensvoll behandelt werden und nach Besprechung und Klärung eine Rückmeldung zeitnah an den Beschwerdeführenden erfolgt.

Dabei kann auch auf weitere Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen werden.

Die Kontaktmöglichkeiten werden den Gemeinden durch ständige Aushänge in den Schaukästen bekannt gemacht sowie an einer festen prominenten Stelle auf der Homepage der Pfarrei beworben.

7. Meldewege

Meldungen über sexuelle Übergriffe oder sexuellen Missbrauch können jederzeit, auch bereits im Vorfeld, direkt an die Missbrauchsbeauftragten des Bistums Limburg gerichtet werden oder über die zentrale E-Mailadresse an das Kriseninterventionsteam der Pfarrei.

Das Kriseninterventionsteam besteht aus

- dem leitenden Priester Herrn Pfarrer Winfried Roth,
- der geschulten Fachkraft Herrn Diakon Michael Krämer,
- der geschulten Fachkraft Frau Pastoralreferentin Alena Schäfer

Das Kriseninterventionsteam berät die weiteren Schritte und leitet diese, unter Einhaltung der Interventionsordnung des Bistums Limburg, entsprechend ein.

Das Kriseninterventionsteam nimmt auch die vorgeschriebene Meldung an das Bistum vor und sorgt für die notwendige Dokumentation, laut Interventionsordnung des Bistums Limburg.

Darüber hinaus können sich Betroffene auch jederzeit an Personen ihres eigenen Vertrauens wenden.

Dabei muss in der Gemeinde bekannt sein, dass „Personen des Vertrauens“, besonders wenn sie als Hauptamtliche im Bistum Limburg beschäftigt sind, verpflichtet sind, den Vorfall an den Missbrauchsbeauftragten des Bistums Limburg zu melden.

Die konkreten Beschwerde- und Meldewege werden in den Schulungen zur „Prävention von sexualisierter Gewalt“ vorgestellt und besprochen, außerdem werden sie in den Gremien der Pfarrei vorgestellt sowie in den Mitteilungsorganen veröffentlicht und in den Schaukästen mit Telefonnummern ausgehängt.

Wichtige Namen und Adressen bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt in der Pfarrei Maria Himmelfahrt, Hachenburg

Leitender Priester: Herr Pfarrer Winfried Roth

Telefon: 02662-9435120

Mail: w.roth@hachenburg.bistumlimburg.de

Geschulte Fachkraft: Frau Pastoralreferentin Alena Schäfer

Telefon: 02662-9435129

Mail: a.schaefer@hachenburg.bistumlimburg.de

Geschulte Fachkraft: Herr Diakon Michael Krämer

Telefon: 02662-9435115

Mail: m.kraemer@hachenburg.bistumlimburg.de

Wichtige Namen und Adressen in der Fachstelle für Jugendarbeit in Montabaur

Einrichtungsleitung, Jugendseelsorger, Dipl. Theologe: Herr Marco Rocco

Tel.: 02602-68 02 35

Fax: 02602-68 02 51

Mail: m.rocco@bistumlimburg.de

Jugendbildungsreferentin, Sozialpädagogin/ Sozialarbeiterin (B.A.): Frau Stella Helmrath

Tel.: 02602 - 68 02 37

Mail: s.helmrath@bistumlimburg.de

Ansprechpartner für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs durch Priester, Ordensleute oder andere kirchliche Mitarbeitende im Bistum Limburg

Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt

Zentrale Hotline: 0151 1754 2390

Leiter der Koordinationsstelle Herr Stephan Menne

Tel: 06431 295-180

Handy: 0173 6232158

Fax: 06431 295-123

Mail: s.menne@bistumlimburg.de

Roßmarkt 4, 65549 Limburg

Präventionsbeauftragte Frau Silke Arnold

Tel: 06431 295-315

Fax: 06431 295-123

Mail: s.arnold@bistumlimburg.de

Rossmarkt 4, 65549 Limburg

Präventionsbeauftragter Herr Matthias Belikan

Tel.: (06431) 295-111

Mail: m.belikan@bistumlimburg.de

Roßmarkt 10, 65549 Limburg

Beauftragte externe Ansprechpersonen bei Missbrauchsverdacht

Frau Dr. med. Ursula Rieke

Ursula.Rieke@bistumlimburg.de

Tel.: 0175 4891039

Herr Hans-Georg Dahl

Hans-Georg.Dahl@bistumlimburg.de

Tel.: 069 8008718210

Mobil: 0172 3005578

Unabhängige Beratungsstellen

BEGINENHOF WESTERBURG

Frauen gegen Gewalt e.V.

Neustr. 43 · 56457 Westerburg

Tel.: 02663 919629

Mail: frauennotruf@notruf-westerburg.de

Präventionsbüro Ronja

Tel.: 02663 911823

Wildwasser Gießen e.V.

Beratungsstelle gegen den sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

Liebigstr. 13 · 35390 Gießen

Tel.: 0641 76545

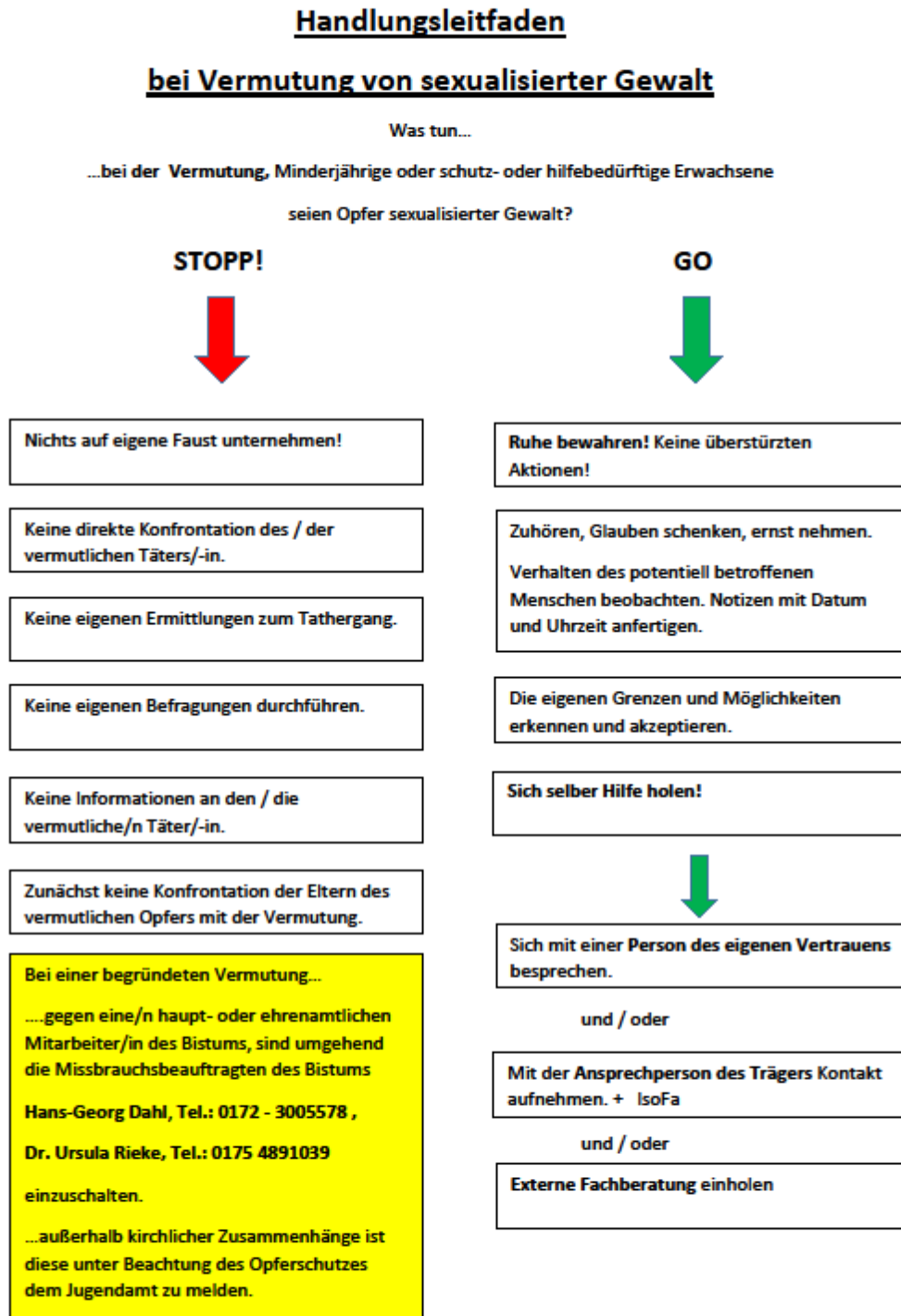
Mail: info@wildwasser-giessen.de

Weitere unabhängige Beratungsstellen finden sich hier:

[https://hilfe-bei-missbrauch.bistumlimburg.de/beitrag/hilfe-bei-sexuellem-missbrauch-](https://hilfe-bei-missbrauch.bistumlimburg.de/beitrag/hilfe-bei-sexuellem-missbrauch-1/)

1/

8. Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt



9. Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (Verdacht)

Handlungsleitfaden

bei Mitteilung durch mögliche Betroffene (Verdacht)

Was tun wenn...

...Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene von sexualisierter Gewalt berichten?

Stopp!



Nicht drängen. Kein Verhör!
Keine Suggestivfragen!
Keine überstürzten Aktionen!

Keine „Warum“-Fragen verwenden, sie lösen leicht Schuldgefühle aus.

Keine logischen Erklärungen einfordern.

Keinen Druck ausüben – auch keinen Lösungsdruck .

Keine unhaltbaren Versprechungen oder Zusagen machen: ehrlich sein!

Nach dem Gespräch:

Keine Informationen an die beschuldigte Person!

Keine Entscheidungen und weiteren Schritte ohne altersgemäßen Einbezug des/der Betroffenen.

Im Erstgespräch eine mögliche Strafanzeige nicht thematisieren!

Direkte Einschaltung der Behörden nur bei Gefahr im Verzug.

Go



Ruhe bewahren!

Zuhören, ernst nehmen, Glauben schenken.

Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Häufig erzählen Betroffene zunächst nur Teile dessen, was ihnen widerfahren ist.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des/der Betroffenen respektieren.

Für den Mut und das Vertrauen, sich zu öffnen loben.

Eindeutig Partei für die betroffene Person ergreifen: „Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“

Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt und nichts ohne Information unternommen wird, aber auch über Meldepflicht und über die nächsten Schritte informieren.

Nach dem Gespräch:

Fakten dokumentieren.

Information an Ansprechperson des Trägers und Leitung (sofern diese nicht Beschuldigte sind!) und an

Hans-Georg Dahl, Tel.: 0172 - 3005578 oder

Dr. Ursula Rieke, Tel.: 0175 - 4891039 oder

Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt, Tel.: 0151 – 1754 2390.

10. Qualitätsmanagement

Um die Umsetzung und Qualität des ISK zu gewährleisten, wird dieses nach einem gemeldeten Vorfall sexualisierter Gewalt, ansonsten in regelmäßigen Abständen (nach der Neuwahl des Pfarrgemeinderates, spätestens jedoch nach vier Jahren) auf seine Aktualität hin überprüft.

Insbesondere wird der Verhaltenskodex auf seine Wirkung hin in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert.

Dazu wird jeweils eine Projektgruppe, bestehend aus einem Mitglied des PGR-Vorstandes und des Verwaltungsrates, den Verantwortlichen aus den Bereichen Erstkommunionvorbereitung, Messdiener und Kinderfreizeiten, Firmvorbereitung, Katholische öffentliche Bücherei sowie dem leitenden Priester und den geschulten Fachkräften gebildet.

Die geschulten Fachkräfte, Herr Diakon Michael Krämer und Pastoralreferentin Frau Alena Schäfer, überwachen die Fristen für Überprüfungen des ISK, des Verhaltenskodexes und der „erweiterten Führungszeugnisse“ und machen die Betroffenen 1/4 Jahr vorher darauf aufmerksam.

Im Falle eines Vorfalls sexualisierter Gewalt wird den Betroffenen seelsorgliche Hilfe durch die Pfarrgemeinde oder auf Wunsch externe professionelle Ansprechpartner angeboten, und die Öffentlichkeit nur durch den Sprecher des Bistums Limburgs informiert.

Die seelsorgliche Hilfe vor Ort besteht, sofern gewünscht, in Gesprächsangeboten der Seelsorgerinnen und Seelsorger.

11. Schlusswort

Das Institutionelle Schutzkonzept soll kein Dokument für die Ablage sein, sondern eine Grundlage für das gesunde, achtsame und wertschätzende Miteinander in der Pfarrei. Dieses Ziel kann nur gemeinsam erreicht werden. Damit dies gelingen kann, gilt das Institutionelle Schutzkonzept als verbindlich.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept der Pfarrei Maria Himmelfahrt Hachenburg wird mit dem Datum **09.11.2021** durch den Pfarrer, den geschulten Fachkräften, dem Pfarrgemeinderat und dem Verwaltungsrat der Pfarrei in Kraft gesetzt:

Pfarrer

Winfried Roth

.....
Vorname, Name



.....
Unterschrift

Geschulte Fachkraft zur Prävention vor sexualisierter Gewalt

Alena Schäfer

.....
Vorname, Name




.....
Unterschrift

Geschulte Fachkraft zur Prävention vor sexualisierter Gewalt

Michael Krämer

.....
Vorname, Name

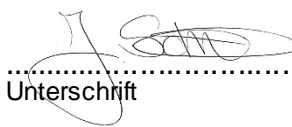


.....
Unterschrift

Für den PGR

Jessica Schneider

.....
Vorname, Name



.....
Unterschrift

Für den Verwaltungsrat

Winfried Roth

.....
Vorname, Name



.....
Unterschrift