

**Institutionelles Schutzkonzept  
der katholischen Kirchengemeinden im  
Pastoralverbund Wittgenstein**



## Inhaltsverzeichnis

Leitgedanke .....	3
Risikoanalyse .....	4
Persönliche Eignung/ Personalauswahl und –entwicklung.....	7
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung .....	8
Aus- und Fortbildung/ Qualifikation.....	9
Beschwerdewege.....	10
Verhaltenskodex .....	12
Handlungsleitfaden.....	15
Qualitätsmanagement .....	19

## Leitgedanke

Das Wohl der uns anvertrauten Personen ist uns im Pastoralverbund Wittgenstein mit den Kirchengemeinden St. Marien in Bad Berleburg, St. Petrus und Anna in Bad Laasphe und Christus König in Erndtebrück ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem Pastorkonzept sichtbar, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden hervorgeht. Das Pastorkonzept bildet die Grundlage für unser Selbstverständnis und für die Arbeit in unseren Gemeinden.

Unser Ziel ist es, in allen Bereichen am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Personen. Diese nehmen wir wahr durch genaues Hinsehen, klares Benennen von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen verbunden mit der Bereitschaft zu notwendigen Veränderungen, die zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beitragen. Für alle haupt-, nebenamtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ist Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil ihres Handelns.

Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Gemeindealltag führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Es gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten in unseren Gruppierungen und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen, besonders für alle Kinder und Jugendlichen zu übernehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber den anvertrauten Personen – aber auch den Beschäftigten – ernst nimmt und in unseren Gruppierungen und Diensten sichtbar wird. Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt als ein erkennbares Qualitätsmerkmal in unserer kirchlichen Arbeit.

## Risikoanalyse

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen sowie Schutzstrukturen in unseren Gemeinden und unseren Gruppierungen zu erkennen. Die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit bedeutet für uns auch, unsere Organisationsstrukturen und alltäglichen Abläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, zu überprüfen.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und sind Ausgangspunkte für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Gemeinden.

Beachtung fanden folgende Personen(-gruppen):

- Messdienergruppen
- Katholische Öffentliche Bücherei
- Sakramentenpastoral (insbesondere Erstkommunion- und Firmvorbereitung)
- Besuchsdienst (insbesondere Kranken- bzw. Hauskommunion)
- Gemeindeaktivitäten orientiert am Kirchenjahr, z.B. St. Martin, Krippenspiel, Sternsingeraktion...

Im Besonderen sind in diesem Zusammenhang die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) in den Blick genommen worden.

Gegenstand der Analyse waren folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen unter Beachtung der Unterschiedlichkeit der Gruppen, Einrichtungen und Dienste:

- das Wissen über das Themenfeld sexualisierte Gewalt wurde ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch „informelle Strukturen“) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht

- Kommunikationsstrukturen, Zuständigkeiten und Führungsstruktur (u. a. Macht und Machtmissbrauch)
- der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen („Fehlerkultur“) in dem alltäglichen Miteinander
- asymmetrische Macht- und Kompetenzverhältnisse
- Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Betreuungs- und Transportsituationen etc. wurden in die Analyse einbezogen
- die Beschwerdewege fanden Berücksichtigung (vor allem mit Blick auf die unterschiedlichen Zielgruppen, das „Funktionieren“ und die „Passgenauigkeit“)

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen sexualisierte Gewalt erforderlich waren, und die in das Institutionelle Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt werden mussten.

Berücksichtigung fanden insbesondere folgende Ergebnisse:

### **Messdienergruppen**

In allen Kirchengemeinden unseres Pastoralverbundes gibt es MessdienerInnen. Neben dem Altardienst treffen sich die Kinder und Jugendlichen in ihren Gemeindehäusern auch zu unregelmäßig stattfindenden Gruppentreffen. Diese werden eigenständig von den GruppenleiterInnen vorbereitet und durchgeführt. Tagesfahrten und Ausflüge werden vereinzelt angeboten und ebenfalls vom Leiterteam der jeweiligen Kirchengemeinde geplant.

Neue Messdiener werden in der Regel von älteren MessdienerInnen bzw. GruppenleiterInnen auf ihren Dienst vorbereitet. Die Vorbereitungstreffen finden in Kleingruppen in der jeweiligen Kirche statt.

Rechtsträgerschaft:	der jeweilige KV
Schulungsbedarf:	6 Stunden GruppenleiterInnen 3 Stunden Küster
Führungszeugnis:	Vorlage nur bei Übernachtungsaktionen

### **Katholische Öffentliche Bücherei**

In der Kirchengemeinde Christus König, Erndtebrück befindet sich die einzige KÖB in unserem Pastoralverbund. Sie ist nach der Sonntagsmesse für jeden Interessierten für ca. eine Stunde geöffnet und befindet sich im Gemeindehaus.

Aktionen und Veranstaltungen finden derzeit nicht statt.

Rechtsträgerschaft: KV Christus König, Erndtebrück  
Schulungsbedarf: 6 Stunden Leiterteam  
Führungszeugnis: -

### **Erstkommunionvorbereitung**

Für die Erstkommunionvorbereitung in allen Kirchengemeinden ist die Gemeindereferentin zuständig. Sie trifft sich mit den Kommunionkindern einmal pro Woche zu Kinderstunden in den jeweiligen Gemeindehäusern und bietet vereinzelte Veranstaltungen (beispielsweise ein Adventsnachmittag) für die Kinder und ihre Familien an. Über alle Treffen und Veranstaltungen sind die Eltern der Kinder informiert.

Rechtsträgerschaft: der jeweilige KV  
Schulungsbedarf: 12 Stunden Gemeindereferentin  
Führungszeugnis: Gemeindereferentin kraft Amtes

### **Firmvorbereitung**

Für die Firmvorbereitung im Pastoralverbund ist der Pfarrer zuständig. Mit Unterstützung durch ein Katechetenteam werden Gruppentreffen für alle Jugendlichen des PV vorbereitet und durchgeführt. In der Regel finden die Treffen in den Gemeindehäusern statt, Ausflüge und Fahrten sind möglich.

Rechtsträgerschaft: der jeweilige KV  
Schulungsbedarf: 12 Stunden Pfarrer, 6 Stunden Katecheten  
Führungszeugnis: Pfarrer kraft Amtes

### **Besuchsdienst (insbesondere Kranken- bzw. Hauskommunion)**

Besuchsdienste, insbesondere zur Kranken- und Hauskommunion werden individuell und vor Ort mit den jeweilig zuständigen KommunionhelferInnen ausgemacht.

Rechtsträgerschaft: der jeweilige KV  
Schulungsbedarf: -  
Führungszeugnis: -

### **Gemeindeaktivitäten orientiert am Kirchenjahr**

Im Laufe des Kirchenjahres finden einzelne Gemeindeaktivitäten statt. Diese werden von GruppenleiterInnen der Kinder- und Jugendarbeit und der Gemeindereferentin

vorbereitet und durchgeführt. In St. Marien, Bad Berleburg und St. Petrus und Anna, Bad Laasphe findet jeweils ein Krippenspiel mit liturgischer Umrahmung statt. In Christus König spielen die Kinder und Jugendliche die Erzählung der Mantelteilung an St. Martin. In allen Kirchengemeinden findet die Sternsingeraktion statt.

Rechtsträgerschaft:	der jeweilige KV
Schulungsbedarf:	3 Stunden Küster 6 Stunden GruppenleiterInnen 12 Stunden Gemeindeferentin
Führungszeugnis:	-

### **Persönliche Eignung/ Personalauswahl und –entwicklung**

Um den Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen in unseren Gruppierungen, Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Führungs-/Leitungsverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt beim Erstgespräch mit ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie im Vorstellungsgespräch mit hauptberuflichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Darüber hinaus wird die Prävention gegen sexualisierte Gewalt regelmäßig in Mitarbeiter- oder Teambesprechungen thematisiert. Ein Gespräch mit den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen ist.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes (professionelles) Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen
- angemessenes (professionelles) Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- Basiswissen zum grenzachtenden Umgang
- Aus- und Fortbildungsbedarf zum Thema
- Informationen zu rechtlichen Zuständigkeiten

## **Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung**

In unseren Kirchengemeinden werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2<sup>1</sup> oder 3<sup>2</sup> PrävO genannten Straftat verurteilt sind.

Haupt- sowie ehrenamtlich Tätige müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, gemessen nach Art, Dauer und Intensität des Einsatzes, ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen.

Im Pastoralverbund Wittgenstein verlangen wir von allen haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitern ein EFZ, zudem müssen alle Ehrenamtlichen, die

- regelmäßig wöchentlich Kontakt zu Kindern/ Jugendlichen haben oder
- über Nacht mit Kindern/Jugendlichen wegfahren,

ein EFZ vorlegen. Die Datenschutzbestimmungen nach § 72a SGB VIII werden beachtet.

Darüber hinaus fordern wir von allen Mitarbeitenden, gemäß § 2 Abs. 7 PrävO einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Eine Ausnahme gilt hier für alle ehrenamtlich Tätigen wie in den Ausführungsbestimmungen II zu § 5 PrävO<sup>3</sup> beschrieben.

In der Selbstauskunftserklärung versichert der Mitarbeitende, dass er/sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird, verpflichtet er/sie sich, dies dem/der Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

---

1 Vor allem Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches, z.B. sexueller Missbrauch, sexuelle Nötigung, Zuhälterei, Exhibitionismus, Erregung öffentlichen Ärgernisses, Verbreitung pornografischer Schriften.

2 Klerikerstraftaten nach dem kirchlichen Gesetzbuch CIC.

3 Falls Hauptamtliche bereits in anderen (Erz)Diözesen oder Ordensgemeinschaften angestellt sind.

## **Aus- und Fortbildung/ Qualifikation**

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Pastoralverbund Wittgenstein sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben eine notwendige Handlungssicherheit.

Das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt wird zu Beginn einer jeder Tätigkeit offen angesprochen und thematisiert. Die so geschaffene Transparenz trägt aktiv zu einer gelebten Kultur der Achtsamkeit bei.

Der notwendige Schulungsbedarf (3 stündige Grundinformation „Basis“ oder 6 stündige Schulung „Basis Plus“) wird aufgrund der vorliegenden Risikoanalyse ermittelt. In regelmäßigen Abständen werden die Schulungsinhalte aufgefrischt bzw. vertieft.

Die Verantwortung und Organisation der Aus- und Fortbildung liegt in den Händen der Ansprechperson in Präventionsfragen. Die Dokumentation wird im Pfarrbüro geführt. In Absprache zwischen Ansprechperson in Präventionsfragen und Pfarrsekretärin wird geprüft, wer nach 5 Jahren wieder eingeladen werden muss.

In allen Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als die Wissensvermittlung. Auch das Hinwirken auf eine eigene Haltung, sowie die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind entscheidende Bestandteile.

## **Beschwerdewege**

Das Wissen um unser Beschwerdemanagement ist für alle anvertrauten Personen sowie alle MitarbeiterInnen und Personen in den Kirchengemeinden vor Ort von zentraler Bedeutung. Nur so können frühzeitig Schutzmaßnahmen greifen. Dabei ist uns im Pastoralverbund Wittgenstein ein konstruktiver Umgang mit Fehlverhalten und Fehlern wichtig und eine grundsätzlich positive Haltung zu Beschwerden und Kritik. Denn nur so kann die Qualität unseres (pädagogischen und pastoralen) Handelns kontinuierlich verbessert werden.

In den einzelnen Personengruppen, die in der Risikoanalyse aufgelistet sind, nehmen die jeweiligen verantwortlichen MitarbeiterInnen Beschwerden entgegen. Darüber hinaus stehen auch der Pfarrer, die Gemeindereferentin und die Pfarrsekretärin jederzeit für Gespräche zur Verfügung. Beschwerden können sowohl persönlich als auch anonym über den postalischen Weg eingereicht werden. Alle Kontaktdaten für Betroffene, Zeugen oder auch Personen mit einer Vermutung sind sowohl digital als auch über Aushänge und den Pfarrbrief einsehbar.

Beschwerden und Kritik werden von den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ernst genommen und in das regelmäßig stattfindende Dienstgespräch eingegeben. Dort werden weitere Schritte konkret besprochen.

Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind verpflichtet, diese unserer Ansprechperson in Präventionsfragen mitzuteilen. Ansprechperson in Präventionsfragen in unserem Pastoralverbund Wittgenstein ist

### **Ute Heckenthaler**

Telefon: 02751 – 892594

E-Mail: [ute.heckenthaler@t-online.de](mailto:ute.heckenthaler@t-online.de)

Darüber hinaus gibt es im Erzbistum Paderborn zwei unabhängige Kontaktpersonen, die sich gezielt Hinweisen auf Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs widmen. Die Rechtsanwältin Gabriela Joepen und der Rechtsanwalt Prof. Dr. Martin Rehborn sind Ansprechpersonen für alle Fälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst. Opfer sexuellen Missbrauchs oder deren Angehörige können sich jederzeit an

diese Missbrauchsbeauftragten wenden, die von Erzbischof Hans-Josef Becker für diese Aufgabe ernannt worden sind.

**Gabriela Joepen**

Rathausplatz 12,

33098 Paderborn

Telefon: 0160 702 41 65

E-Mail: [missbrauchsbeauftragte@joepenkoeneke.de](mailto:missbrauchsbeauftragte@joepenkoeneke.de)

**Prof. Dr. Martin Rehborn**

Brüderweg 9,

44135 Dortmund

Telefon: 0170 844 50 99

E-Mail: [missbrauchsbeauftragter@rehborn.com](mailto:missbrauchsbeauftragter@rehborn.com)

## **Verhaltenskodex**

Der Verhaltenskodex beschreibt unsere Grundhaltungen, die zum eigenverantwortlichen Handeln aller Mitarbeitenden ermutigen und dafür Orientierung geben. Allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in unserem Pastoralverbund ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Nach § 3 PräVO verschriftlichen wir unsere Verhaltensregeln des achtsamen und respektvollen Umgangs, der Wertschätzung, des Respekt, der Transparenz in Arbeits- und Handlungsabläufen und einer offenen Kommunikationskultur, die zu einem Grenzen achtenden Umgang beiträgt.

Die hier aufgeführten Verhaltensregeln sind für den Arbeitsalltag verbindlich, das geltende Recht wurde beachtet. Alle Mitarbeitenden haben eine Ausfertigung des Verhaltenskodex erhalten. Darüber hinaus sind ihnen die Sanktionen bei fehlender Unterzeichnung bzw. bei Nichteinhaltung bekannt.

### **1. Gespräche**

In Gesprächen sind Sprache und Wortwahl so zu wählen, dass die individuellen Grenzempfindungen aller anvertrauten Personen immer geachtet und gewahrt bleiben. Verbale und nonverbale Interaktion ist der jeweiligen Rolle, dem Auftrag, der Zielgruppe und deren Bedürfnissen entsprechend anzupassen. Sexualisierte Sprache, rassistische oder sexistische Äußerungen, sowie Bloßstellungen und Beschimpfung werden nicht toleriert.

### **2. Nähe-Distanz-Verhältnis**

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden achten auf eine transparente, sensible, zugewandte und fachlich adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Mitarbeitenden, nicht bei den anvertrauten Personen.

Herausgehobene Freundschaften, Beziehungen oder intime Kontakte zu Minderjährigen dürfen nicht entstehen. Rollenschwierigkeiten (auch bei familiären Verbindungen) werden angesprochen und in der Gruppe offengelegt. Es gibt keine Geheimnisse zwischen Mitarbeitenden und ihnen anvertrauten Personen.

Individuelle Grenzepfindungen werden ernst genommen, respektiert und niemals abfällig kommentiert.

Alle Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass jeder frei entscheiden kann, ob er daran teilnimmt.

Manipulation und ein „unter Druck setzen“ ist in keiner Situation erlaubt.

### **3. Körperkontakt**

Alle anvertrauten Personen bestimmen selbst das Maß körperlicher Berührungen. Dieses setzt die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person voraus. Sie haben altersgerecht und angemessen zu sein und dürfen das pädagogisch/medizinisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten.

### **4. Intimsphäre**

Die persönliche Schamgrenze und die Intimsphäre der anvertrauten Personen sind in jedem Fall zu achten. Jedes Verhalten, das die Intimsphäre verletzt, ist zu unterbinden.

Gemeinsames Umkleiden, gemeinsame Körperpflege und gemeinsames Duschen mit anvertrauten Personen sind nicht gleichzeitig und nicht im gleichen Raum gestattet.

Mitarbeitende übernachten nicht gemeinsam mit den anvertrauten Personen in einem Zimmer.

Sollte aus Aufsichtspflichtgründen ein Betreten der Sanitär- bzw. Schlafräume durch Mitarbeitende erforderlich sein, geschieht dies nur in Begleitung einer weiteren erwachsenen Person.

### **5. Pädagogisches Arbeitsmaterial**

Die Auswahl von schriftlichem Arbeitsmaterial, Computersoftware, Filmen und Spielen hat pädagogisch verantwortlich und altersgerecht zu erfolgen. Insbesondere

ist das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen für diesen Bereich zu beachten.

## **6. Medien**

Filmen und Fotografieren setzt grundsätzlich das Einverständnis der Betroffenen bzw. von deren Erziehungsberechtigten voraus. Eine Veröffentlichung oder Weitergabe eines Personenfotos – insbesondere in sozialen Netzwerken und Internetforen – setzt die Zustimmung der Betroffenen und die des jeweiligen Kirchenvorstandes voraus. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, ist zu achten.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten sowie (Cyber-)Mobbing Stellung zu beziehen. Filme, Computerspiele und Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.

## **7. Geschenke**

Vergünstigungen oder Geschenke durch Mitarbeitende an einzelne anvertraute Personen sind nur erlaubt, wenn sie in einem pädagogisch sinnvollen und angemessenen Zusammenhang mit der jeweiligen Aufgabe stehen.

## Handlungsleitfaden

Das Vorgehen bei Vermutungen und Mitteilungen in einem Fall von sexualisierter Gewalt und Missbrauch ist Bestandteil der Präventionsschulungen und demnach allen Mitarbeitenden bekannt. In vereinfachter Übersicht sind die hier aufgeführten Leitfäden der Handreichung<sup>4</sup> des Erzbistums Paderborn entnommen und auf unseren Pastoralverbund Wittgenstein konkretisiert:

WAS TUN BEI VERBALEN ODER KÖRPERLICH-SEXUELLEN GRENZVERLETZUNGEN ZWISCHEN TEILNEHMERN/INNEN?
--

### Schritt 1:

#### Aktivwerden und gleichzeitig Ruhe bewahren!

- „Dazwischen gehen“ und Grenzverletzung unterbinden!
- Grenzverletzung und Übergriff deutlich benennen und stoppen!

### Schritt 2:

#### Situation klären

### Schritt 3:

#### Offensiv Stellung beziehen...

... gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten!

### Schritt 4:

#### Vorfall im verantwortlichen Team ansprechen.

- Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist
- Konsequenzen für die Urheber/innen beraten.
- Gegebenenfalls externe Beratung (z.B. nach § 8a/8b SGB VIII) hinzuziehen

### Schritt 5:

#### Pfarrer informieren...

... und weitere Verfahrenswege beraten

---

<sup>4</sup> Augen auf: hinsehen und schützen. Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen.

### Schritt 6:

In Abstimmung mit dem Pfarrer betroffene Eltern/Erziehungsberechtigte informieren (bei schwerwiegenden Grenzverletzungen).

- Eventuell zur Vorbereitung der Gespräche mit Eltern/Erziehungsberechtigten Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen

### Schritt 7:

Mit der Gruppe bzw. den Teilnehmer/innen weiterarbeiten.

- Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter)entwickeln

### Schritt 8:

Präventionsarbeit verstärken.

Gruppenregeln gemeinsam erarbeiten:

- Beschwerdewege transparent und verständlich machen
- Regelungen zu Nähe und Distanz schaffen

WAS TUN BEI DER VERMUTUNG, EIN KIND ODER JUGENDLICHER IST OPFER SEXUALISierter GEWALT GEWORDEN?
--

Schritt 1:

**Wahrnehmen und dokumentieren!**

Eigene Wahrnehmung ernst nehmen! Keine überstürzten Aktionen! Ruhe bewahren!  
Verhalten des betroffenen jungen Menschen beobachten! Zeitnah Notizen mit  
Datum und Uhrzeit anfertigen!

Schritt 2:

**Besonnen handeln!**

Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren! Sich selber Hilfe  
holen!

Schritt 3:

**Bei einer begründeten Vermutung die Ansprechperson in Präventionsfragen  
hinzuziehen!**

Kontaktaufnahme und Absprache zum weiteren Vorgehen zum Wohle des jungen  
Menschen mit der Ansprechperson in Präventionsfragen. Sie kennt die  
Verfahrenswege und kann ggf. an weitere interne und externe Beratungsstellen  
verweisen. Die Ansprechperson in Präventionsfragen berät bei weiteren  
Handlungsschritten.

Schritt 4:

**Unverzüglich weiterleiten an den Pfarrer!**

Beratung und Entscheidung über weiteres Vorgehen. Bei Hinweisen auf sexuellen  
Missbrauch durch eine kirchliche Mitarbeiterin bzw. einen kirchlichen Mitarbeiter  
(hauptberuflich oder ehrenamtlich tätig) die beauftragte Ansprechperson für Fälle  
sexuellen Missbrauchs [Missbrauchsbeauftragte/r] im Erzbistum Paderborn  
informieren!

## WAS TUN WENN EIN KIND ODER JUGENDLICHER VON SEXUALISierter GEWALT BERICHTET?

### Schritt 1:

#### Wahrnehmen und dokumentieren!

Zuhören, Glauben schenken, keine logischen Erklärungen einfordern und auch Berichte über kleinere Grenzverletzungen ernst nehmen! Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen! Zweifelsfrei Partei für den betroffenen jungen Menschen ergreifen und erklären, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird: „Ich entscheide nichts über deinen Kopf!“ Aber auch erklären: „Ich werde mir Rat und Hilfe holen!“ Dokumentieren Sie die Mitteilung zeitnah.

### Schritt 2:

#### Besonnen handeln!

Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren! Sich selber Hilfe holen! Bei Bedarf interne oder externe Beratungsstellen kontaktieren.

### Schritt 3:

#### Ansprechperson in Präventionsfragen hinzuziehen!

Es empfiehlt sich die Kontaktaufnahme und Absprache zum weiteren Vorgehen zum Wohle des jungen Menschen mit der Ansprechperson in Präventionsfragen. Unverzögliche Weiterleitung an den Pfarrer.

### Schritt 4:

#### Unverzöglich weiterleiten an den Pfarrer!

Beratung und Entscheidung über weiteres Vorgehen.  
Bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch durch eine kirchliche Mitarbeiterin bzw. einen kirchlichen Mitarbeiter (hauptberuflich oder ehrenamtlich tätig) die beauftragte Ansprechperson für Fälle sexuellen Missbrauchs [Missbrauchsbeauftragte/r] im Erzbistum Paderborn informieren.

## **Qualitätsmanagement**

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Gruppierungen und Arbeitsbereichen überprüfen wir, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Denn wir verstehen das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als „Institutionellen Schutzprozess“<sup>5</sup>.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einem Vorfall wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei sind fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen.

In Kraft gesetzt am 26.10.2022 in Bad Berleburg

durch die Kirchenvorstände des Pastoralverbundes Wittgenstein:

Regina Kummer

für den KV Bad Berleburg

Thomas Willingshofer

für den KV Bad Laasphe

Stefan Leipelt

für den KV Erndtebrück

Sebastian Reichling

Verwaltungsleiter des Pastoralverbundes

Stephan Berkenkopf

Pfarrer des Pastoralverbundes

---

<sup>5</sup> Martin Wazlawik, Universität Münster im Vortrag „Prävention durch Schutzkonzepte“ 17.11.2015