

Institutionelles Schutzkonzept

der Pfarrei St. Dionysius, Herne



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Persönliche Eignung, Personalauswahl und –entwicklung	3
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	5
Aus- und Fortbildung/ Qualifikation	5
Verhaltenskodex	6
Beschwerdewege und –bearbeitung	7
Beschwerdewege und Ansprechpartner/innen	7
Beschwerdebearbeitung	9
Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.....	9
Qualitätsmanagement	9
Impressum	10
ANHANG	11

Vorwort

Das Wohl aller uns anvertrauten Menschen ist unserer Kirchengemeinde St. Dionysius ein zentrales Anliegen. Dies soll auch durch das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept für den Umgang und die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie mit schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen gewährleistet werden. Für alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen in unseren Gemeinden und Gemeinschaften stellt es die verbindliche Grundlage dar, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen, potentielle Gefährdungen von Schutzbedürftigen zu erkennen und damit klar und angemessen umzugehen, insbesondere aber, um eine Haltung der Achtsamkeit zu fördern und weiterzuentwickeln.

Das vorliegende Konzept wurde durch eine Arbeitsgruppe des Dekanates Emschertal unter Beteiligung aller Kirchengemeinden im Dekanat entwickelt, gemäß der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz und den Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Paderborn. Der Kirchenvorstand St. Dionysius hat es in seiner Sitzung vom 19. Mai 2021 verabschiedet.

Persönliche Eignung, Personalauswahl und –entwicklung

Um den Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen in unseren Gruppierungen, Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Führungs-/Leistungsverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt beim Kontraktgespräch mit ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie im Vorstellungsgespräch mit hauptberuflich Mitarbeitenden. Darüber hinaus wird die Prävention gegen sexualisierte Gewalt regelmäßig in Mitarbeitenden- oder Teambesprechungen thematisiert. Das Gespräch mit den ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement soll verdeutlichen, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen ist.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes wertschätzendes, respektvolles Verhalten zu den anvertrauten Personen
- angemessenes wertschätzend, respektvolles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- Basiswissen zum grenzachtenden Umgang

Institutionelle Prävention bedeutet, den aktiven Schutz von Schutzbefohlenen in der Auswahl und Entwicklung von Personal verbindlich zu berücksichtigen. Es geht nicht nur darum, sich durch ein Führungszeugnis abzusichern, sondern auch gezielt nach Verhaltensweisen in konkreten Situationen zu fragen, um deutlich zu machen, dass ein achtsamer und wertschätzender Umgang miteinander Standard in der Pfarrei, bzw. in der Einrichtung ist. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in der Kirche ist. Wird dieses bereits im Kontraktgespräch kommuniziert, wird ein erstes klares Signal gesendet, dass jede/r Mitarbeitende Verantwortung für die institutionelle Prävention trägt und sexualisierte Gewalt mit entschiedenen Konsequenzen belegt ist.

Die Thematisierung der Verantwortung kann in die Stellenausschreibung, Aufgaben- oder Arbeitsplatzbeschreibung aufgenommen werden.

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, sich ehrenamtlich zu engagieren. Als Träger, der ein Engagement im Zusammenhang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen vor Ort wünscht und ermöglicht, ist es wichtig und unablässig, sich schon im Vorfeld des Engagements mit potenziell Mitarbeitenden auseinanderzusetzen. Neben dem Gespräch im Vorfeld gilt es jedoch auch, bezogen auf die Gesamtzeit des (Personal)Einsatzes, das Thema Prävention immer wieder wach zu halten und entsprechend zu thematisieren.

Im Verlauf des Kontraktgespräches wird bereits schon auf mögliche Schulungsformen und -termine hingewiesen werden. Den neuen Mitarbeitenden wird ein Überblick über die bestehenden Schutzmaßnahmen und Beschwerdewege gegeben.

Organisationen mit transparenten Leitungsstrukturen und funktionierenden Kontroll- und Beschwerdemöglichkeiten bieten ein recht großes Maß an fachlicher und persönlicher Sicherheit. Hier ist es eher möglich, Fehlverhalten aufzudecken und früher Grenzen zu ziehen, denn Täter/innen nutzen fachliche Unklarheiten und strukturelle Schwächen in Organisationen für ihre Zwecke aus. Von daher ist es wichtig, dass sich Präventionsmaßnahmen nicht nur auf die pädagogische Ebene beziehen, sondern dass in der Organisation strukturell wirksame und verankerte Schutzmaßnahmen eingeführt und transparent gemacht werden. Hierdurch soll das Risiko von Übergriffen vermindert werden. Es gibt kein eindeutiges Profil von Tätern/Täterinnen sexualisierter Gewalt. Ein wesentlicher Aspekt liegt bei der Personalauswahl also darin, bereits im Auswahlprozess und der Einstellungsphase zu zeigen, dass das Thema in der Institution einen hohen Stellenwert hat und dadurch auch potentielle Täter/innen abzuschrecken.

Leiter/innen für Gruppen oder Treffpunkte, Ferienfreizeiten, Kommunion- bzw. Firmvorbereitung oder auch für weitere Aktionen sollen nicht einfach in die ehrenamtliche Arbeit hinein stolpern. Sie haben Anspruch auf eine Vorbereitung und Einarbeitung. Wichtig für sie ist es, zu wissen, worauf sie sich einlassen, was von ihnen erwartet wird und welche Rahmenbedingungen gegeben sind.

Auch die Verpflichtung, an Schulungen zum Thema Prävention teilzunehmen, soll bereits im Kontraktgespräch thematisiert werden. Die Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn verlangt, dass die Mitarbeitenden dem Schulungscurriculum entsprechend informiert bzw. geschult werden und einen Verhaltenskodex (bzw. Selbstverpflichtungserklärung) unterschreiben (PrävO § 5f.).

Dem Kontraktgespräch kommt eine hohe Bedeutung zu. Hier klärt sich, inwiefern die Vorstellungen und Erwartungen der Ehrenamtlichen mit den Vorstellungen des Trägers übereinstimmen.

Dies bedeutet für den konkreten Ablauf vor Ort Folgendes:

Nach den ersten lockeren Kontakten mit neuen bzw. interessierten Mitarbeitenden wird ein Kontraktgespräch geführt. An diesem verpflichtenden Gespräch nehmen der Mitarbeitende und mindestens ein/e Vertreter/in des Trägers teil.

Die Beauftragung des Trägervertreters/der Trägervertreterin soll im Raum möglichst einheitlich geregelt sein. Infrage kämen zum Beispiel Mitglieder des Pastoralteams, die z.B. für die Kommunionkatechese die Verantwortung tragen und dementsprechend mit allen Mitarbeitenden aus diesem Bereich Gespräche führen und dokumentieren. Aber auch die Übertragung an erfahrene Ehrenamtliche mit entsprechender Verantwortungsposition ist denkbar.

Dieses Gespräch orientiert sich an einer Checkliste, deren komplette Bearbeitung der Trägervertreter/die Trägervertreterin sicherstellt. Die Checkliste bietet außerdem die Möglichkeit der

Protokollierung, dieses Gesprächsprotokoll wird von beiden Beteiligten unterschrieben und an zentraler Stelle abgelegt. Die Gesprächsprotokolle mit Checkliste bilden jeweils die erste Seite des Personalbogens des Mitarbeitenden.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Gemeinden setzen wir keine Personen ein, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräV genannter Straftat verurteilt sind. Gemessen nach Art, Dauer und Intensität des Kontakts zu Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen sind Personen(gruppen) verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Sollte das erweiterte Führungszeugnis nicht rechtzeitig zu einer Aktivität vorliegen oder diese spontan erfolgen, so ist durch die betroffene Person eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen und ggf. das erweiterte Führungszeugnis entsprechend nachzureichen.

Eine erneute Vorlage ist mindestens nach fünf Jahren gegeben.

Die Aufforderung zur Vorlage geschieht durch die Verwaltungsleitung.

Verantwortlich für die Einsichtnahme bei den ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden ist die Verwaltungsleitung, die Unterlagen werden unter Verschluss in den Räumlichkeiten der Pfarrei aufbewahrt.

Anhang: Schulungsübersicht/ EFZ Seite 17

Anhang: Selbstverpflichtungserklärung Seite 20

Aus- und Fortbildung/ Qualifikation

Uns ist wichtig, dass alle hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden für das Thema Prävention sexualisierter Gewalt sensibilisiert sind und eine notwendige Handlungssicherheit erlangen.

Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, wie zum Beispiel Fortbildungen zum Themenbereich Prävention von sexualisierter Gewalt, tragen durch die Vermittlung von Basiswissen und der eigenen Auseinandersetzung mit der Thematik dazu bei, dass Mitarbeitende sensibel und kompetent werden, um das eigene Verhalten kritisch zu reflektieren und mögliche Verdachtsfälle frühzeitig zu erkennen und konsequent handeln zu können.

Die hauptamtlichen pastoralen Mitarbeitenden des Erzbistums Paderborn werden alle fünf Jahre zur Teilnahme an einer Fortbildung zum Themenbereich Prävention von sexualisierter Gewalt aufgefordert. Ebenso müssen alle hauptberuflich Mitarbeitenden im Abstand von fünf Jahren die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung nachweisen, sofern sie im Rahmen ihrer Tätigkeit regelmäßig Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen haben.

Der Umfang der nachzuweisenden Schulung richtet sich nach der Art, Intensität und Dauer des Umgangs mit Schutzbefohlenen und den Vorgaben der Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn. Eine Kopie des Nachweises der Teilnahme an der Fortbildung zum Themenbereich Prävention von sexualisierter Gewalt ist der Verwaltungsleitung vorzulegen und wird unter Verschluss in den Räumlichkeiten der Pfarrei aufbewahrt.

Um die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden sicherzustellen, werden auch alle ehrenamtlich Mitarbeitenden, die im Rahmen ihrer Tätigkeit regelmäßig Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen

haben, verpflichtet, alle fünf Jahre eine Fortbildung zum Themenbereich Prävention von sexualisierter Gewalt nachzuweisen. Die Zuständigkeit für die Aufforderung zur Teilnahme an einer Fortbildung zum Themenbereich Prävention von sexualisierter Gewalt liegt bei der Pfarrei. Der Umfang der nachzuweisenden Schulung richtet sich ebenfalls nach der Art, Intensität und Dauer des Umgangs mit Schutzbefohlenen und den Vorgaben Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn. In der Regel bedeutet das die Verpflichtung zu einer halbtägigen Schulung, bei regelmäßigem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen (z.B. bei Jugendleiter/-innen) empfehlen wir eine Fortbildung zum Themenbereich Prävention von sexualisierter Gewalt mit dem zeitlichen Umfang von 4,5 Zeitstunden/ 6 Unterrichtsstunden. Die Festlegung des Umfangs erfolgt durch die Präventionsfachkraft in Abstimmung mit der Verwaltungsleitung.

Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende erhalten Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Schulungsangeboten. Die Präventionsschulung „Basisschulung“ (min. 6 Unterrichtsstunden) wird mindestens einmal jährlich für Mitarbeitende seitens der Pfarrei (ggf. in Kooperation mit anderen Trägern z.B. dem Dekanat Emschertal) organisiert und angeboten, darüber hinaus weitere Schulungen nach Bedarf. Terminierte Schulungsangebote oder themenspezifische Aus- und Fortbildungsveranstaltungen werden auf der Homepage der Pfarrei bekannt gegeben.

Anhang: Schulungsübersicht

Seite 17

Verhaltenskodex

Der verantwortungsvolle Umgang mit Menschen ist uns durch den Artikel 1 des Grundgesetzes verpflichtend auferlegt. „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Bei der Arbeit in unserem Erzbistum, im Dekanat, unseren Gemeinden oder in der Kirche allgemein muss es unzweifelhaft sein, dass dieses Recht immer geschützt und gewahrt wird. Dies gilt insbesondere im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie anderen besonders schutzbedürftigen Personen.

Um sicher zu stellen, dass Gruppen, Gemeinschaften und pastorale Orte der Pfarrei, in denen Umgang mit Kinder, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen geschieht, auch nachhaltig sichere Orte sind und bleiben, haben wir einen Verhaltenskodex erarbeitet. Er soll dazu beitragen, dass jegliche Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen zu unterbinden. Wir wollen darauf achten, dass die uns anvertrauten Menschen weder körperlichen noch seelischen Schaden nehmen. Nicht zuletzt schwerwiegendes Fehlverhalten und sträfliches Unterlassen bei sexualisierter Gewalt im Raum der Kirchen veranlasst uns, durch den Verhaltenskodex und letztlich durch das gesamte Institutionelle Schutzkonzept in deutlicher Weise aufzuzeigen, dass für ein solches Verhalten im Raum der Kirche und unserer Pfarrei kein Platz sein darf.

Aus diesem Grund hat die Pfarrei einen Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden festgeschrieben und eine Reihe von Präventionsmaßnahmen eingeführt. Dabei macht es keinen Unterschied, ob es sich um haupt-, nebenberufliche oder aber ehrenamtliche Tätigkeiten handelt. Diese Maßnahmen sollen verdeutlichen, dass wir in unserer Pfarrei eine Kultur der Achtsamkeit etablieren, die Grundlagen für ein gemeinsames Miteinander legt, das von Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

Anhang: Verhaltenskodex

Seite 13

Beschwerdewege und –bearbeitung

Nur gemeinsam können wir in unserer Pfarrei St. Dionysius, Herne zum Schutz von Kindern und Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der uns anvertrauten jungen Menschen. Sie müssen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen geachtet und gefördert, Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet. Dazu gehört, dass wir prinzipiell immer eine „zuhörende“ Haltung einnehmen und die Kinder und Jugendlichen mit ihren Anliegen ernstnehmen.

In unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden beschrieben und bekannt gemacht und für jeden zugänglich und sichtbar.

Unser Beschwerdemanagement hat dabei vor allem das Ziel, Kinder und Jugendliche vor unangemessenem Handeln zu schützen und die Qualität des (pädagogischen, pastoralen) Handelns zu verbessern. Wir sehen in diesem Beschwerdeverfahren die Chance, auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese verändern zu können.

Wir legen Wert auf eine fehleroffene Kultur und schaffen gleichzeitig die Möglichkeit, Kritik und Unzufriedenheit sowie Wünsche zu äußern; bis hin zu einer offiziellen Beschwerde.

Eine Beschwerde liegt z.B. dann vor, wenn es um das Verhalten von Personen oder Verdachtsfälle von Grenzverletzungen geht.

Beschwerdewege und Ansprechpartner/innen

Ein gut funktionierendes Beschwerdemanagement benötigt verlässliche Ansprechpartner/innen. Kinder, Jugendliche und Eltern haben in unserer Pfarrei die Möglichkeit, sich zum Zweck der Beratung oder Beschwerde an folgende interne Ansprechpartner zu wenden. Gibt es Anlass zur Beschwerde allgemeinerer Art, halten wir zunächst das Gespräch mit dem/ der Gruppenleitenden oder der betreffenden Gruppe und erst im nächsten Schritt mit der Präventionsfachkraft für angezeigt. Bei jeglichem Vorwurf oder Verdacht auf Grenzüberschreitung ist die unmittelbare Kontaktaufnahme mit der Präventionsfachkraft dringend angeraten.

1. Verantwortliche des Angebotes und der Gruppe der Pfarrei St. Dionysius, Herne

Für jedes Angebot und jede Gruppierung in unserer Pfarrei gibt es konkrete Ansprechpartner/innen.

Anhang: Exemplarische Aufzählung zum Aushang

Seite 14

2. Präventionsfachkraft

- Heinz Otlips

Anschrift: Glockenstraße 7, 44623 Herne

Mail: praeventionsfachkraft@st-dionysius-herne.de, Tel.: 02325-9767893

3. Ansprechpartner/innen Erzbistum Paderborn

Im Erzbistum Paderborn gibt es 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. Betroffene sexuellen Missbrauchs oder deren Angehörige können sich jederzeit an diese Missbrauchsbeauftragten wenden, die von Erzbischof Hans-Josef Becker für diese Aufgabe ernannt worden sind.

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder die beauftragten Ansprechpersonen im Erzbistum Paderborn über einen Verdacht – bzw. bei einer Mitteilung - auf Handlungen im Sinne der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. (Ordnung DBK, gültig ab 01.01.2020).

Interventionsbeauftragte des Erzbistums Paderborn
Herr Thomas Wendland,
Tel. 05251 125-1701, thomas.wendland@erzbistum-paderborn.de

Unabhängige Beauftragte für Fälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen
Gabriele Joepen,
Tel.: 0160-7024165, missbrauchsbeauftragte@joepenkoeneke.de

Unabhängiger Beauftragter für Fälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen
Prof. Dr. Martin Rehborn,
Tel.: 0170-8445099, missbrauchsbeauftragter@rehborn.com

4. Weitere Beratungs- und Hilfsangebote

Fachberatungsstellen der Stadt Herne

Nummer gegen Kummer Kinder- und Jugendtelefon: 0800 116111

Elterntelefon: 0800 1110550

Hilfetelefon sexueller Missbrauch: 0800-22 55 530

Beschwerdebearbeitung

Eingehende Beschwerden werden stets ernst genommen und sollen möglichst zeitnah und möglichst einvernehmlich geklärt werden. Beschwerden, die nicht in einem Gespräch mit Gruppenverantwortlichen thematisiert und/oder geklärt werden konnten, bzw. nicht zu einer merklichen Verbesserung der Situation geführt haben und bei allen Verdachtsmomenten von Grenzüberschreitung, können formlos schriftlich gesendet werden an die Präventionsfachkraft:

- Heinz Otlips
Anschrift: Glockenstraße 7, 44623 Herne
Mail: praeventionsfachkraft@st-dionysius-herne.de, Tel.: 02325-9767893

Nach Eingang der schriftlichen Beschwerde erfolgen eine Eingangsbestätigung und eine Kontaktaufnahme zur Terminierung eines Erstgespräches, bei dem die Beschwerde aufgenommen und weitere Schritte vereinbart werden.

Verbindliche Schritte der Bearbeitung der Beschwerde sind:

1. Vertrauliches Erstgespräch zwischen dem/der Beschwerdeführer/in und dem Beschwerdebearbeitenden
2. Klärungsgespräch zwischen den Konfliktparteien mit Moderation, so dies dem Wohl des Kindes, Jugendlichen oder weiteren Schutzbefohlenen nicht abträglich ist
3. Schriftliche Dokumentation des Beschwerdeverfahrens durch den Beschwerdebearbeitenden sowie Festlegung der Schritte zur Veränderung

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Als anerkannter freier Träger der Jugendhilfe sowie aus unserem christlichen Menschenbild heraus ist es stets Ziel unseres Handelns, dass wir insbesondere Minderjährige und andere Schutzbefohlene ganzheitlich in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fördern.

Zur Stärkung der Kinder und Jugendlichen leben wir in den einzelnen Gruppierungen einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang und geben altersangemessene Informationen zu den jeweils gültigen Umgangsregeln oder entwickeln diese gemeinsam mit den Schutzbefohlenen.

Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement umfasst in erster Linie die Überprüfung und Aktualisierung aller Vereinbarungen bezüglich des Institutionellen Schutzkonzeptes (z.B. durch den/die Präventionsfachkraft), die in der Pfarrei getroffen werden. Ebenso aber auch die Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes nach 5 Jahren.

Mit Blick auf die Mitarbeitenden- und Aktivitätendatei geschieht dies durch:

- a. laufende Aktualisierung des Datenbestandes
- b. Dokumentation des Kontraktgespräches

- c. Dokumentation der Selbstverpflichtungserklärungen
- d. Nachhalten der Verpflichtungen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
- e. Einhaltung der Datenschutzregeln

Darüber hinaus sollen zur Sicherstellung der Qualität Folgegespräche (Mitarbeitendengespräch) erfolgen, die u.a. auf die Zufriedenheit mit der Aufgabe (Anspruch und Realität), Zufriedenheit mit den institutionellen Rahmenbedingungen (Schlüssel, Raumverfügbarkeit, Material, Auslagererstattung usw.) sowie Aus- und Fortbildungswünsche des Mitarbeitenden eingehen. Diese werden geführt durch verantwortlichen Ansprechpartner/innen.

Impressum

Herausgeber:

Katholische Pfarrei St. Dionysius
Glockenstraße 7
44623 Herne
www.st-dionysius-herne.de

Auflage:

5. Auflage 2026

ANHANG

Leitfaden/ Checkliste

Die nachfolgende Liste der Themen dient der Bearbeitung im Kontraktgespräch:

- Kontaktdaten
- Erfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit
- Motivation für das zukünftige Engagement
- Geplanter Einsatzbereich

- Organisatorisches
 - Ansprechpartner/innen
 - Schlüssel
 - Versicherungen
 - Hausordnung
 - Kostenerstattung

- Aus- und Fortbildung
 - verpflichtende Präventionsschulung
 - Erste-Hilfe-Kurs
 - Gruppenleiterkurs (insbesondere bei längerfristigen festen Gruppen)

- Prävention
 - Institutionelles Schutzkonzept
 - Abklärung der Notwendigkeit des erweiterten Führungszeugnisses
 - Präventionsfachkraft

Mitarbeitende/r

Trägervertretung

Verhaltenskodex

Innerhalb unserer Pfarrei St. Dionysius, Herne

- Beim Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Menschen, achte und stärke ich ihre Rechte und Würde sowie ihren Anspruch auf seelische und körperliche Unversehrtheit.
- Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Menschen, schätze sie wert und achte respektvoll auf Nähe und Distanz.
- Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Meine Arbeit und mein Handeln sind von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Ehrlichkeit geprägt.
- Grenzüberschreitungen in Form von Diskriminierung, sexualisiertem Fehlverhalten, Mobbing, oder ähnlichen Verletzungen der Würde werde ich nicht tolerieren und aktiv unterbinden.
- Erlange ich Kenntnis von solch einem Fehlverhalten, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten und zur Aufklärung beizutragen.
- Ich nehme an Fortbildungsmaßnahmen zur Prävention teil und informiere mich über Ansprechpartner und Verfahrensweisen in meinem Tätigkeitsbereich.
- Mir ist bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen hat.
- Vor Beginn meiner Arbeit mit Minderjährigen bzw. Schutzbefohlenen lege ich ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

Ich habe den Verhaltenskodex gelesen und erkläre mich bereit, ihn in meiner Tätigkeit für die Pfarrei St. Dionysius, Herne einzuhalten und mein Handeln danach auszurichten.

Name: _____

Ort, Datum

Unterschrift

**Ansprechpartner/innen
der Angebote für Kinder- und Jugendliche
in der Pfarrei St. Dionysius, Herne**

- Taufvorbereitung: Pastor Thomas Poggel
- Segensfeiern für Babys: Pfarrer Dr. Nils Petrat
- Krabbelgruppen: Pfarrer Dr. Nils Petrat
- Kinderkirche Gemeindereferent Joakim Bull
- Erstkommunionvorbereitung
 - Übergeordnet: Gemeindereferent Joakim Bull
- Firmvorbereitung
 - Übergeordnet: Gemeindeassistentin Franziska Kroh
- Messdienerarbeit
 - Übergeordnet: Gemeindereferent Joakim Bull /
Pfarrer Dr. Nils Petrat
- Sternsinger: Gemeindereferent Joakim Bull
- Pfarrjugend: Pfarrer Dr. Nils Petrat

Fachberatungsstellen

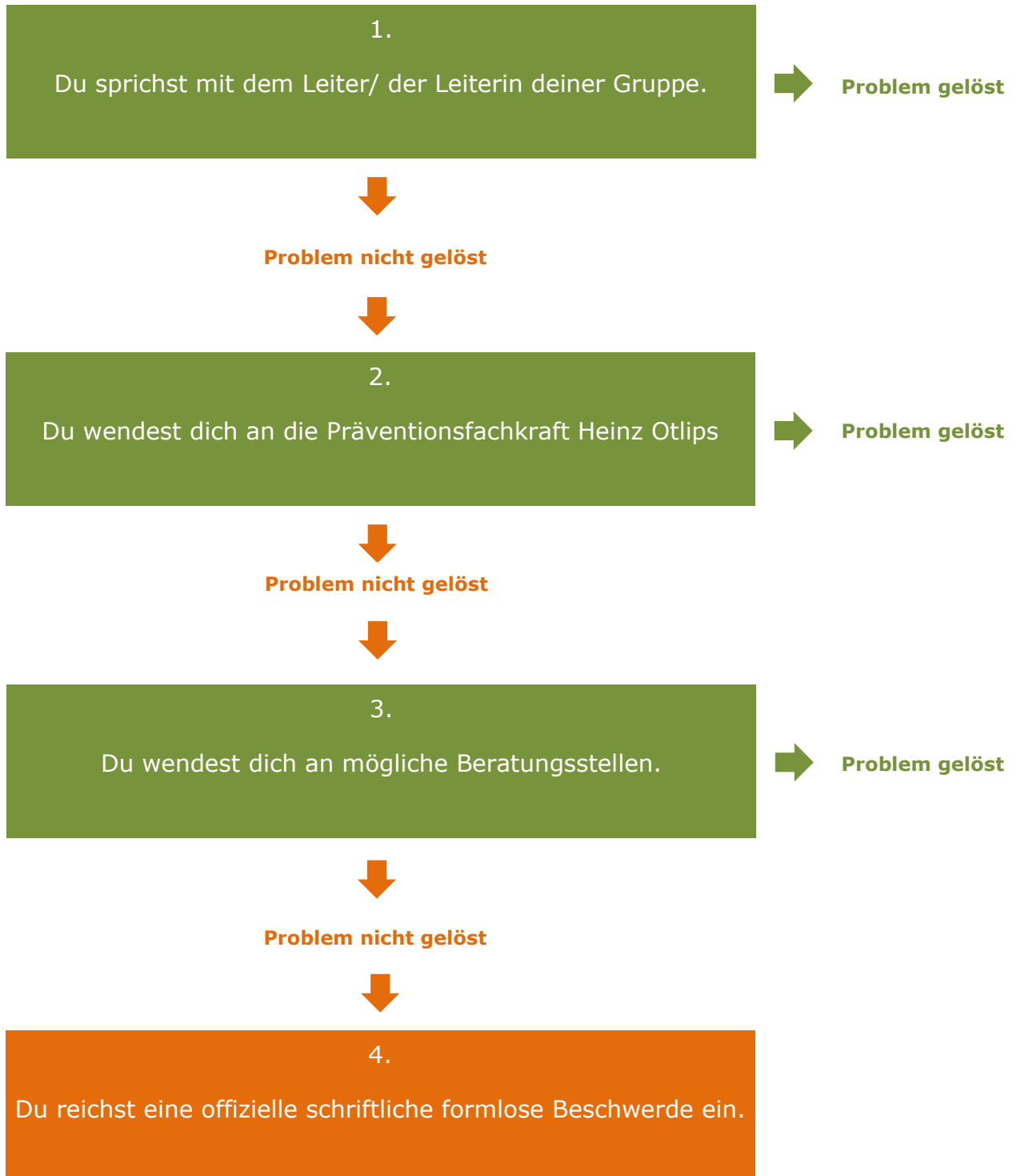
Schattenlicht - Beratungs- und Kontaktstelle für Frauen und Mädchen e.V. Herne
Straßburger Straße 39
44623 Herne (Mitte)
Telefon: 02323 981198
E-Mail: info@beratungsstelle-schattenlicht.de
Website: <http://www.beratungsstelle-schattenlicht.de>

Stadt Herne
Familien- und Schulberatungsstelle
Wilhelmstr. 88
44649 Herne
Telefon: 02323 16-3640
www.herne.de

Wildwasser Bochum e.V. - Beratungsstelle für Opfer sexueller Gewalt und für Prävention
Oberstr. 2
44892 Bochum
Telefon: 0234 7945652
Website: www.wildwasserbochum.de

Handlungswege

Im Fall von Anliegen, Fragen oder Beschwerden z.B. aufgrund des grenzüberschreitenden Verhaltens einer Person sind vier Schritte in der nachfolgenden Reihenfolge einzuhalten:



Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und dem Schulungsumfang

Anhand der Kriterien Art, Intensität und Dauer

Tätigkeit/ Angebot/ Maßnahme	Anmerkungen zur Tätigkeit	Begründung	EFZ	Schulung
Generell: Maßnahmen mit Übernachtung			Ja	6 Std
KATECHESE, SAKRAMENTENPASTORAL				
Taufvorbereitung	Kontakt zu Eltern		Nein	Nein
Katechet/in (Erstkommunion, Firmung)	Leitungsfunktion in einer zeitlich befristeten Gruppe	Macht- und Hierarchieverhältnis liegt vor. Die Art sowie die Regelmäßigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu	Ja	6 Std.
KINDER-UND JUGENDARBEIT				
Kinder- und Jugendgruppenleiter/in	Gruppenleiter/In, regelmäßige, dauerhafte Treffen mit fester Gruppe	Evtl. Macht- und Hierarchieverhältnis	Ja	6 Std.
Hierunter fallen: Messdienerleiter/in, Leiter/in von Pfarrjugenden, Leiter/in von Ferienfreizeiten/ Wochenendfreizeiten				
Leiter/in von Krabbelgruppen	regelmäßige dauerhafte Betreuungs- / Leitungstätigkeit	Macht- und Hierarchieverhältnis liegt vor. Die Art sowie die Regelmäßigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu	Nein	3 Std.
Sprecher/in/ Elterninitiative von Krabbelgruppen			Nein	Infolyer
Spielgruppen	regelmäßige dauerhafte Betreuungs- / Leitungstätigkeit ohne Anwesenheit der Eltern		Ja	6 Std.

Leiter/in von Kinder-/ Jugendchören/ Bands			Ja	6 Std.
Ehrenamtliche in offenen Jugendtreffpunkten	ToT-Angebote, regelmäßige dauerhafte Betreuungs- / Leitungstätigkeit	Macht- und Hierarchieverhältnis liegt vor. Die Art sowie die Regelmäßigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu	Ja	6 Std.
„Kocheltern“ von Ferienfreizeiten			Ja	3 Std.
EHRENAMTLICHE TÄTIGKEITEN				
Organist/in/ Chorleiter/in			Nein	Selbstverpflichtung
Mitarbeiter/in in Pfarrbüchereien			Nein	Selbstverpflichtung
Küster/in			Ja	6 Std.
Hausmeister/in			Ja	3 Std.
Kurzzeitpraktikanten ohne Arbeitsvertrag			Ja	Selbstverpflichtung
PROJEKTARBEIT, EVENTS				
Leitende/r bei Großveranstaltungen (WJT, Kinderwallfahrt, Messdienerwallfahrt)	Leitung in einer zeitlich befristeten Gruppe	Die Maßnahmen finden in der Regel im öffentlichen Raum statt, mit oft wechselnden Teilnehmern	Ja	6 Std.
Hilfskräfte/ Begleiter/in			Ja	Infolyer
Ehrenamtliche in Projekten Junger Kirche			Nein	3 Std.
Leiter/in bei (mehrtägigen) Projekten (Ferienspiele, Kulturangebote, Kinderkirche, Sternsingen, Osterfeuer...)	Regelmäßiger Kontakt zu fester Gruppe über einen begrenzten Zeitraum	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten	Ja	6 Std.
Hilfskräfte/ Begleiter/in			Nein	Selbstverpflichtung
Ehrenamtliche bei (mehrtägigen) Projekten mit Übernachtung			Ja	6 Std.

GREMIEN			
Vorstände, Vertreter/in in Gremien ohne Gruppenleitung	Reine Vertretungsarbeit ohne Gruppenarbeit/ Kontakt mit Schutzbefohlenen	Es handelt sich um rein administrative, organisatorische und steuernde Funktionen	Nein
Kirchenvorstandsmitglieder			Nein 3 Std.
KV und PGR- Ansprechpartner/in			Nein 9 Std.
Mitarbeitende			
Pfarrsekretär*innen			Nein 3 Std.
Küster/innen			Ja 6 Std.
Hausmeister/innen			Nein 3 Std.
Praktikanten/innen	Wenn Tätigkeitsbereich in der Jugendarbeit/Jugendhil fe	Sofern nicht anderweitig das EWFZ vorgelegt werden muss	

Selbstverpflichtungserklärung

zu § 72a SGB VIII (8. Sozialgesetzbuch)

Der/ die Mitarbeitende:

Familienname, Vorname:
Geburtsdatum/-ort/-land:
Anschrift:

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174- 174c, 176- 180a, 181a, 182- 184f, 225, 232-233a, 234, 235, 236 Strafgesetzbuch (StGB) enthält und auch keine entsprechenden Verfahren anhängig sind.

Straftaten nach §72 a Absatz 1 SGB VIII:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwere sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Verbreitung pornographischer Darbietungen durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste
- § 184e Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184f Jugendgefährdende Prostitution
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Ich verpflichte mich, meinen freien Träger über die Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeitende/r