

Pastoraler Raum **Hamm** | Pastorale Information

Präventionsschutzkonzept

Gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen



Inhaltsverzeichnis:

1	Vorwort	3
2	Arbeitsergebnisse Risikoanalyse der unterschiedlichen Gruppen	4
3	Erarbeitung des Schutzkonzeptes	6
3.1	Persönliche Eignung / Personalauswahl und -entwicklung	7
3.2	Übersicht über die Inhalte des Verhaltenskodex	8
3.3	Verhaltenskodex	9
3.4	Beratungs- und Beschwerdewege	12
3.5	Nachhaltige Aufarbeitung / Intervention / Handlungsleitfäden	13
3.6	Qualitätsmanagement	14
4	Anlagen	16
4.1	Handlungsleitfaden Grenzverletzung	17
4.2	Vermutungstagebuch	18
4.3	Selbstverpflichtungserklärung und Anerkennung des Verhaltenskodex	19
4.4	Einverständniserklärung für Film- und Fotoaufnahmen	21
4.5	Interne und externe Ansprechpartner	22
4.6	Rehabilitation von Personen im Falle erwiesener Falschbeschuldigung und der Umgang mit ungeklärten Verdächtigungen	24



1 Vorwort

Das Erzbistum Paderborn will Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen sowie allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume anbieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können. Der Pastorale Raum Hamm mit seinen Pfarreien, Gruppierungen und Diensten soll für unsere Gemeindemitglieder und für die uns anvertrauten Menschen ein sicherer Ort sein.

Die Pfarreien des Pastoralen Raumes Hamm, St. Agnes, St. Antonius von Padua, St. Franziskus von Assisi, St. Laurentius sowie St. Peter und Paul, sind diesem Ziel verpflichtet. Sie werden geleitet durch Pfarrer Bernd Mönkebüscher. Zum weiteren Seelsorgeteam gehören Pastöre, Gemeindereferentinnen und ständige Diakone.

Das Thema Prävention vor sexuellem Missbrauch ist uns im Pastoralen Raum **Hamm** ein großes Anliegen. Unser Ziel ist es, in allen Bereichen am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor sexualisierter Gewalt wahrnehmen. Für alle Mitarbeiter*innen ist Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil ihres Handelns. Mitarbeiter*innen im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Personen, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit mit Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Kontakt haben.

Das vorliegende Schutzkonzept soll für den Pastoralen Raum **Hamm** eine wichtige Hilfestellung im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen sein. Es soll für das Thema sensibilisieren, will durch regelmäßige professionelle Schulungen helfen, Anzeichen von Missbrauch früh zu erkennen.

Wir hoffen, durch hohe Anforderungen an die, die sich in der Kinder- und Jugendarbeit engagieren, Täter auszuschließen. Gerade in Einrichtungen und Gruppen, in denen über sexualisierte Gewalt gesprochen und reflektiert wird, finden Übergriffe deutlich seltener statt. Zudem möchten wir die Kinder und Jugendlichen in ihren Rechten und ihrem Selbstbewusstsein bestärken.

Die Erarbeitung des Konzeptes erfolgte unter der Beteiligung verschiedener Gruppen des Pastoralen Raum **Hamm**.



2 Arbeitsergebnisse Risikoanalyse der unterschiedlichen Gruppen

Zur Erstellung der Risikoanalyse setzten wir uns mit unseren Strukturen auseinander und überprüften bei einer Bestandsaufnahme, ob und bei welchen alltäglichen Arbeiten Risiken oder Schwachstellen bestehen. Die erkannten Gefahrenpotentiale werden in Stichpunkten geschildert.

Bei Veranstaltungen mit Kindertageseinrichtungen, Familienzentren, Verbänden, Schulen oder anderen Kooperationspartnern, deren Mitarbeiter*innen im Pastoralen Raum **Hamm** eingesetzt sind, wird davon ausgegangen, dass die Partner ihre Mitarbeiter*innen überprüft haben.

Sakramentenvorbereitung

- Doppelrollen im Team (Lehrer*innen und Katechet*innen, Freund*in und Katechet*in, Eltern und Katechet*in ...)
- altersbedingte Nähe zwischen Teilnehmern und Katecheten
- Unzuverlässigkeit mancher Teilnehmer, kein gruppenförderndes Verhalten mancher Teilnehmer
- Ansprache von existentiellen Themen (Glaube, Hoffnungen, Schuld, Leid, Tod...)
- unterschiedliche Gruppengrößen
- nur punktuelle Kontakte zu den Kindern/Jugendlichen
- kein Beschwerdesystem; wenig Transparenz
- teilweise junge Katecheten mit weniger Erfahrung
- zu manchen Eltern besteht zu wenig Kommunikation
- bei einer 1:1 Betreuung – und auch, wenn zu viele Kinder/Jugendliche gleichzeitig im Raum sind

Messdienerinnen und Messdiener

- Hierarchie in der Sakristei
- bei einer 1:1 Situation
- bei einer Ankleidehilfe, die nicht gewünscht ist

Wöchentliche Gruppenstunden, mehrtägige Ferienfreizeiten (mit Übernachtung), einmalige Veranstaltungen

- Hierarchien innerhalb der Teilnehmergruppe (Alter, soziale Schicht, intellektuelle Fähigkeiten) durch immer stärkere Nutzung von Medien
- wegen der Entwicklung der Jugendlichen, auch im Hinblick auf sexualisierte Sprache, Gesten...
- altersbedingte Nähe zwischen älteren Teilnehmer*innen und jungen Leiter*innen
- potentielle Unachtsamkeit aufgrund eingespielter Abläufe und aufgrund langer Zugehörigkeiten zum Leitungsteam
- Diskriminierung von Kindern, die einnässen oder Heimweh haben
- neu entstehende und daher noch teilweise unerprobte Strukturen und Abläufe durch verschiedene, parallel bestehende Ansprechpartner*innen
- nur punktueller Kontakt zu den Kindern/Jugendlichen
- räumliche Gegebenheiten (mehrere Räume, verwinkelte Räume, freies Spielen in Häusern und Außenbereichen, unbeaufsichtigte Wege zwischen Räumlichkeiten)



Zusammenfassung:

- Den Verantwortlichen in der Kinder- und Jugendarbeit ist bewusst, dass es grundsätzlich bauliche und situative Gegebenheiten gibt, die Risiken für Kinder und Jugendliche bergen. Dieses Bewusstsein ist durch die Auseinandersetzung mit der Risikoanalyse gestärkt worden und damit auch die Sensibilität, darauf zu achten.
- Den meisten Gruppierungen ist eine offene Kommunikationskultur zu eigen, welche die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ermutigen soll, kritische Rückmeldungen offen anzusprechen bzw. sich partizipativ zu beteiligen.

In der Regel ist jedoch kein strukturiertes bzw. organisiertes Beschwerdesystem mit geregelten Zuständigkeiten von der Gruppen- bis zur diözesanen Ebene vorhanden.

Konsequenzen und Weiterentwicklung

- Mit der Erstellung des Schutzkonzeptes fand eine Überprüfung und Aktualisierung der Kommunikations-, Melde- und Verfahrenswege statt.
- Die Risikoanalyse trug dazu bei, auf mehr Wachsamkeit zu achten, um eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Dieser erste Impuls muss allerdings noch weiterentwickelt werden, was nur in Form eines kontinuierlichen Prozesses umzusetzen ist (siehe unter „Qualitätssicherung“).

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



3 Erarbeitung des Schutzkonzeptes

Die Themen, die im Schutzkonzept behandelt werden, sind im „Haus der Prävention“ übersichtlich abgebildet:



Abbildung: Fachstelle Kinder- und Jugendschutz, Bischöfliches Generalvikariat Trier

Uns sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen bestmöglich zu schützen. Dazu gehören u. a.:

- Wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- Basiswissen zum grenzachtenden Umgang
- aktives Umsetzen der eigenen Werthaltung in die (pädagogische, pastorale) Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der anvertrauten Kinder und Jugendlichen
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den anvertrauten Kindern und Jugendlichen



- angemessenes (professionelles) Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen
- sensibel sein für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- angemessenes (professionelles) Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in den Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(-gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen sowie deren Eltern.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes nach der Präventionsordnung für unsere Dienste und Einrichtungen sind:

3.1 Persönliche Eignung / Personalauswahl und -entwicklung

In unseren Pfarreien werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 und 3 PräVO (Präventionsordnung <https://www.erzbistum-paderborn.de/beratung-hilfe/praeventionsarbeit/>) genannten Straftat verurteilt sind.

Darüber hinaus fordern wir von allen Mitarbeiter*innen (hauptamtlich, hauptberuflich, ehrenamtlich), gemäß § 2 Abs. 7 PräVO dem Verhaltenskodex (siehe 3.3) des Pastoralen Raum **Hamm** durch Unterschrift zuzustimmen. Im Übrigen gelten die Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Paderborn zur erlassenen Präventionsordnung.

In der Selbstauskunftserklärung wird versichert, dass keine Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt begangen wurde und keine rechtskräftige Verurteilung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt vorliegt und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichtet er/sie sich, dies umgehend mitzuteilen.

Erweitertes Führungszeugnis (EFZ), Selbstauskunftserklärung (SAE) Verhaltenskodex (VK) und Präventionsschulung (PVS) bei hauptamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitern

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen (Voll- und Teilzeitkräfte) müssen im Abstand von fünf Jahren ein *erweitertes Führungszeugnis (EFZ)* und einmalig die *Selbstauskunftserklärung (SAE)* der zuständigen Pfarrei im Pfarrbüro vorlegen.

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen des Pastoralverbundes (pastorale Dienste inbegriffen, Teilzeitkräfte inbegriffen) unterzeichnen den im Anhang beschriebenen *Verhaltenskodex (VK)*.

Ebenfalls sind alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen verpflichtet, alle fünf Jahre die Teilnahme an einer *Präventionsschulung (PVS)* nachzuweisen, sofern sie im Rahmen ihrer Tätigkeit regelmäßig Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen haben. Der Umfang der nachzuweisenden Schulung wird gemäß den Vorgaben der Präventionsstelle des Erzbistums Paderborn vom Personalausschuss in Abstimmung mit der Präventionsfachkraft festgelegt.

Die eben genannten Unterlagen werden für die pastoralen Mitarbeiter*innen des Pastoralen Raum **Hamm** der Personalabteilung des Generalvikariats vorgelegt und hinterlegt.

Für alle anderen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen des Pastoralen Raum **Hamm** werden die EFZ in der Personalverwaltung gelagert. Die Kopien der Zertifikate der Präventionsschulungen, die Selbstauskunfterklärungen und die unterzeichneten



Verhaltenskodizes werden in den Räumlichkeiten des Pfarrbüros nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Erweitertes Führungszeugnis (EFZ), Verhaltenskodex (VK) und Präventionsschulung (PVS) bei Ehrenamtlichen

Ehrenamtlich Tätige, die im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit regelmäßig Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen haben, werden verpflichtet, eine Präventionsschulung (PVS) nachzuweisen. Der Umfang der Schulung entspricht den Richtlinien der Präventionsstelle des Erzbistums Paderborn. Die Personengruppe der Ehrenamtlichen erhält ferner am Anfang ihrer Tätigkeit eine Einweisung in den Verhaltenskodex (VK) des Pastoralverbundes und unterzeichnet diesen. Die Zuständigkeit für die Einweisung liegt bei den Verantwortlichen für die Gruppen.

Ferner wird diese Personengruppe verpflichtet, ein EFZ der Präventionsfachkraft vorzulegen, soweit die jeweilige Tätigkeit dies nach den Vorgaben der Präventionsstelle erfordert.

Die Entscheidung, ob ein EFZ notwendig ist, trifft die Präventionsfachkraft. Die notwendigen Unterlagen zur kostenbefreiten Beantragung des EFZ und zum Versand des EFZ stellt das Pfarrbüro bereit.

Die oben benannten Nachweise der ehrenamtlich Tätigen werden in den Räumlichkeiten der Pfarrbüros nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Alle in der Begleitung ehrenamtlich Tätiger sind verpflichtet, die Ehrenamtlichen vor Antritt ihrer Tätigkeit über den Umfang der Schulung, die Notwendigkeit des EFZ und den Zweck des Verhaltenskodex aufzuklären.

3.2 Übersicht über die Inhalte des Verhaltenskodex



Der Verhaltenskodex wird jedem Haupt- und Ehrenamtlichen im Bereich der **Kinder- und Jugendpastoral** vorgelegt. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen



vermieden werden. Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen dar und muss als Voraussetzung für eine Tätigkeit/Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen mit jedem Mitarbeitenden individuell vereinbart werden. Mit der Unterschrift unter diesen Verhaltenskodex bekunden die (ehrenamtlichen/nebenamtlichen/hauptamtlichen) Mitarbeitenden ihren Willen und ihr Bemühen, sich an die Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Abweichungen von den nachstehenden Vereinbarungen müssen in jedem Fall mit den verantwortlichen Leiter*innen/Hauptamtlichen besprochen werden, um eine für alle Seiten tragfähige Basis zu finden.

3.3 Verhaltenskodex

Der Pastorale Raum **Hamm** gewährleistet durch diesen Verhaltenskodex, dass verbindliche Verhaltensregeln bestehen, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang sowie eine offene Kommunikationskultur gegenüber Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen. Der Verhaltenskodex ist für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen verbindlich. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Das pastorale Team hat eine besondere Verantwortung dafür, die Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

Allgemeines

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Pastoralen Raum **Hamm** sind verpflichtet, alles in ihren Kräften Stehende zu tun, dass niemandem der ihnen anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt angetan wird.

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Pastoralen Raum **Hamm** unterstützen die Menschen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Sie stärken sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten. Die Arbeit mit den ihnen anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Sie achten ihre Rechte und Würde.

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Pastoralen Raum Hamm sind verpflichtet, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Menschen einzuleiten:

- Sie beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung.
- Verhalten sich Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setzen sich die Mitarbeiter*innen des Pastoralen Raumes für die Betroffenen ein.
- Ebenso greifen sie ein, wenn die ihnen Anvertrauten andere in dieser Art attackieren.
- Sie hören zu, wenn sie sich ihnen verständlich machen möchten, dass ihnen durch andere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird.

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Pastoralen Raumes sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den ihnen anvertrauten Menschen bewusst und handeln nachvollziehbar und ehrlich. Sie nutzen keine Abhängigkeiten aus.



Sprache und Wortwahl in Gesprächen

Besonders im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, aber auch generell zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, legen wir Wert auf eine respektvolle verbale und nonverbale Kommunikation.

- Wir achten die Person des Kindes und Jugendlichen, verzichten auf Beleidigungen, Herabsetzungen und schützen vor vorsätzlicher Überforderung.
- Wir bemühen uns um eine gute und freundliche Wortwahl, leben diese vor und setzen uns für diese ein.
- Wir achten auf eine geschlechtersensible Sprache.
- Grenzverletzungen im kommunikativen Bereich unterbinden wir, greifen moderierend in Streitgespräche ein und versuchen, Alternativen für eine angemessene und zielführende Gesprächsführung zu bieten.

Bei Konflikten zwischen einem Kind/Jugendlichen und einem haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Pastoralen Raumes ist sich dieser seiner Vorbildfunktion bewusst und sorgt für eine angemessene Konfliktlösung, bei der das Kind/der/die Jugendliche sich mit seinen/ihren Bedürfnissen ernst genommen fühlt. Im Sinne eines transparenten Arbeitens wird bei gravierenden Konflikten, an denen ein Kind beteiligt ist, die Bezugsperson des Kindes über den Konflikt informiert.

Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sind sich ihrer Leitungsrolle bewusst. Der Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen erfolgt auf der Basis christlicher Werte und in einem respektvollen Miteinander, wobei die Individualität und die Grenzsetzungen jedes Einzelnen beachtet werden. Handlungen und Absichten der Mitarbeiter*innen müssen situationsangemessen und nachvollziehbar sein.

Spiele, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass Grenzüberschreitungen in Form von sexualisierter Gewalt ausgeschlossen sind. Diese Notwendigkeit wird von der jeweiligen Leitungsperson sowohl in der Vorbereitung und Durchführung einer Veranstaltung sowie in der Anleitung von Mitarbeiter*innen berücksichtigt. Weiter besteht bei allen Aktionen das Prinzip der Freiwilligkeit. Wichtig ist, dass alle Mitarbeiter*innen des Pastoralen Raum **Hamm** sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind und sich diese eingestehen. Hierdurch sollen Überforderungs- und Drucksituationen vermieden werden, weil diese sonst Grenzverletzungen begünstigen können.

Von den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen wird erwartet, dass sie

- das Ernstnehmen der eigenen Grenzen nicht als Schwäche, sondern als verantwortungsvolles Handeln sehen
- die Reflexionsmöglichkeiten im Team nutzen
- die Möglichkeit zur kollegialen Beratung und Anleitung in Anspruch nehmen
- über Schwierigkeiten mit Gemeindemitgliedern offen sprechen
- sich bei schwierigen Situationen gegenseitig unterstützen

Notwendig sind deutliche und verbindliche Gruppenregelungen sowohl für Gruppenstunden als auch für Ferienfreizeiten. Alle Verantwortlichen und Gruppenleitenden sollen eine entsprechende adäquate Nähe- und Distanzgestaltung sicherstellen. Dazu werden die entsprechenden Personen geschult.

Angemessenheit von Körperkontakten

Bei Körperkontakten achten wir auf Angemessenheit, gegenseitiges Einvernehmen und Akzeptanz. Unter Erwachsenen bauen wir auf Anstand, Selbstkontrolle und soziale



Kontrolle durch die umgebende Gruppe. Zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen weisen wir ausdrücklich darauf hin, welche Kontakte exemplarisch vertretbar und ggf. entwicklungspsychologisch sinnvoll sind und welche Art von Körperkontakten nicht geduldet werden kann. Berührungen im Intimbereich eines Menschen sind im Aufgabenbereich unserer Kirchengemeinden nicht notwendig und gelten daher als unzulässig. Sie werden entsprechend als Übergriff gewertet.

Es gibt immer wieder Situationen, die Körperkontakt erfordern, sei es zum Trost, bei Erster Hilfe, bei Toilettengängen, wenn Kinder müde sind usw. Hierbei bestimmt das Kind selbst, wie viel Körperkontakt es zugesteht. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sensibel für die Bedürfnisse des Kindes sind.

Da nicht alle Kinder ihre Grenzen verbal aufzeigen, gehen die Erwachsenen in die aktive Rolle und vergewissern sich durch Nachfragen, ob das Kind die Berührung in der jeweiligen Situation möchte. Die Grenzsetzungen des Kindes sind zu akzeptieren.

Ebenso haben alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen das Recht und auch die Pflicht, einen vom Kind forcierten Körperkontakt zu verweigern oder abubrechen, wenn dadurch eine persönliche Grenze bzw. die Grenze ihrer professionellen Rolle verletzt wird. Ihre Grenzsetzung gegenüber dem Kind erfolgt sensibel und achtsam, indem sie dem Kind den Grund für die Zurückweisung erklären und in Kontakt mit ihm bleiben.

Beachten der Intim- und Privatsphäre

Die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze eines Menschen sind unbedingt gegenseitig zu respektieren.

Auf Übernachtungsveranstaltungen im Kinder- und Jugendbereich wird auf eine grundsätzlich geschlechtergetrennte Unterbringung geachtet.

Kinder und Jugendliche dürfen bei Sammelduschen auch mit Badebekleidung duschen. Bei einfach vorhandenen Sanitäranlagen muss eine Regelung getroffen werden, die die Trennung der Geschlechter garantiert.

Erwachsene duschen generell nicht nackt zusammen mit Kindern und Jugendlichen.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke sind unter bestimmten Bedingungen zulässig: Grundsätzlich soll das Geschenk freiwillig und ohne eine Gegenleistung dafür zu erwarten sein. Hier ist auf eine Verhältnismäßigkeit des Geschenks zu achten.

Umgang mit Fotos, Videoaufnahmen und Beiträgen in sozialen Netzwerken

Als Pastoraler Raum **Hamm** haben wir kaum Einfluss auf den Umgang mit Medien. Die entsprechende Verantwortung liegt bei den Kindern und Jugendlichen und bei deren Erziehungsberechtigten. Jedoch halten wir die Kinder und Jugendlichen dazu an, auch in der Kommunikation per Internet Respekt und Umsicht walten zu lassen und strikt auf verunglimpfende Texte und entwürdigende Fotos zu verzichten. In unserer eigenen Öffentlichkeitsarbeit (Kirchliche Nachrichten, Homepage, facebook, etc.) achten wir darauf, diesbezüglich vorbildlich zu sein. Bei Fotos von öffentlichen Veranstaltungen achten wir darauf, dass diese ausschließlich den Anlass wiedergeben. Fotos und Videoaufnahmen veröffentlichen wir nur mit Einwilligung der Abgebildeten, bei Minderjährigen der Erziehungsberechtigten.

Fehlerkultur und Disziplinarmaßnahmen

Wir fordern und fördern im Pastoralen Raum **Hamm** eine fehleroffene Kultur, in der sich Menschen entwickeln können, auch wenn sie nicht immer unseren Vorstellungen gemäß handeln („Wenn man Fehler nicht machen darf, dann passieren welche.“).



Jede*r muss die Möglichkeit haben, ihr/sein Handeln zu reflektieren und zu verändern. Mit Fehlern gehen wir konstruktiv um und beachten folgende Grundregeln:

- Fehler und Vorfälle sollten so früh wie möglich angesprochen werden.
- Wir unterbinden grenzverletzendes Verhalten konsequent.
- Verbale und nonverbale Gewalt, Demütigungen und Freiheitsentzug werden nicht toleriert.
- Wir weisen im Gespräch mit den Kindern und Jugendlichen auf ein falsches Verhalten hin – und sprechen bei Bedarf mit den Eltern.
- Wenn wir einschüchterndes Verhalten, körperliche Übergriffe, zu große Nähe, verbale Gewalt oder Ähnliches im Pastoralverbund beobachten, wird die Situation gestoppt, das Verhalten angesprochen und eine Veränderung eingefordert.

Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Freizeiten mit Übernachtung sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen. Dabei sollten sich die Verantwortlichen der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein.

3.4 Beratungs- und Beschwerdewege

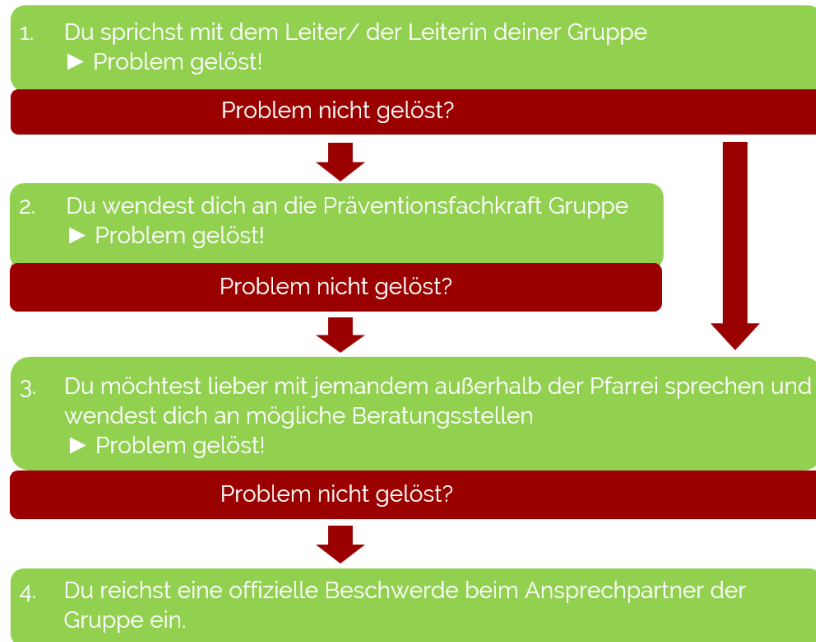
Gibt es Anlass zur Beschwerde, halten wir zunächst das Gespräch mit den Gruppenleitern oder der betreffenden Gruppe für angezeigt. Kinder, Jugendliche und Eltern haben im Pastoralen Raum **Hamm** die Möglichkeit, sich zum Zweck der Beratung oder Beschwerde an interne oder externe Ansprechpartner*innen gemäß Anlage 5 zu wenden.

Sollte der beschrittene Weg nicht zu einer Verbesserung der Situation führen, haben Kinder, Jugendliche und Eltern die Möglichkeit einer offiziellen Beschwerde mit verbindlichen Verfahrensregeln.

Handlungsleitfaden für die Bearbeitung von Beschwerden

- Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, sich vertraulich beraten zu lassen und ggf. Interventionen in Absprache mit dem/der Beschwerdeführenden einzuleiten.
- Soweit als möglich sorgen wir dafür, dass alle gegebenen Informationen im geschützten Rahmen verbleiben.
- Wir weisen darauf hin, dass wir die Vertraulichkeitszusage nicht garantieren können, wenn diese in Konflikt zu unserem Schutzauftrag gerät.

Im Fall von Anliegen, Fragen und Beschwerden sind drei bzw. vier Schritte einzuhalten:



Nach Eingang einer offiziellen Beschwerde bei dem jeweiligen Ansprechpartner der Gruppe sind für die Beschwerdebearbeitung folgende Schritte abzuarbeiten

- Erstgespräch eines/einer der Beschwerdebearbeitenden mit dem/der Beschwerdeführenden
- Hier werden der Grund der Beschwerde und das weitere Vorgehen besprochen.
- Ein Klärungsgespräch zwischen den Konfliktparteien mit Moderation, so dies dem Wohl des Kindes oder Jugendlichen nicht abträglich ist.
- Schriftliche Dokumentation des Beschwerdeverfahrens durch einen der Beschwerdebearbeitenden sowie Festlegung der Schritte zur Veränderung.

Sollten die bisherigen Schritte nicht zu einer Lösung geführt haben, stehen die Ansprechpartner*innen nach der dort geltenden Interventions- und Beschwerdeordnung zu Verfügung (siehe Anlage 5).

3.5 Nachhaltige Aufarbeitung / Intervention / Handlungsleitfäden

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von Grenzverletzungen, von sexualisierter Gewalt, Vernachlässigung oder Misshandlung stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Uns als Pastoraler Raum **Hamm** ist es wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.

Zum Schutz der (ehrenamtlichen) Mitarbeiter*innen, die sich im Fall einer Mitteilung oder einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, haben wir entsprechende Handlungsleitfäden entwickelt, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat.

Dabei ist uns bewusst, dass wir in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase unserer Fürsorgepflicht als Träger sowohl im Hinblick auf die Schutzbefohlenen als auch im Hinblick auf die (ehrenamtlichen) Mitarbeiter*innen nachkommen müssen.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist geregelt und allen Mitarbeiter*innen bekannt. Ebenfalls sind



Kinder, Jugendliche sowie deren Eltern und erwachsene Schutzbefohlene angemessen über diese Handlungsleitfäden informiert worden.

Zum Vorgehen gehören:

- Beachten der Zuständigkeiten und der eigenen Grenzen
- Zusammentragen und Bewerten aller relevanten Fakten
- Sofort- und Schutzmaßnahmen (Trennung des Opfers und der verdächtigen Person etc.)
- Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle
- Ggf. arbeitsrechtliche Aspekte (beschuldigte Person von der Arbeit freistellen, Mitarbeitervertretung einbeziehen etc.)
- Betreuung des Opfers
- Beratung der Beteiligten (Fachberatungsstellen einbeziehen)
- Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
- Meldung des Falles gemäß der diözesanen Regelung
- Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung bezüglich der Erstattung einer Strafanzeige, Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Dokumentation
- Datenschutz

Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an die Präventionsfachkraft oder an entsprechende Stellen zu melden.

3.6 Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen überprüfen wir, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Spätestens nach fünf Jahren oder nach einem Vorfall muss das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst werden. Dabei sind fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen, aus denen sich gegebenenfalls eine Fortschreibung des Schutzkonzeptes ergibt.

Qualitätsmanagement ist fester Bestandteil des Schutzkonzeptes und stellt sicher, dass

- die Gültigkeitsdauer bzgl. EFZ, Schulungen, Verhaltenscodex etc. im Blick bleiben
- die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen turnusmäßig überprüft und die Maßnahmen ggf. den Erfordernissen angepasst werden
- einmal jährlich Präventionsangebote geplant und terminiert werden.

Einmal jährlich werden die präventionsrelevanten Dokumente des Pastoralen Raum **Hamm** auf ihre Gültigkeit hin überprüft. Dabei gelten folgende Fristen:

- Präventionsschulungen: Gültigkeit 5 Jahre
- EFZ: Gültigkeit 5 Jahre
- Unterschrift Verhaltenscodex: einmalig
- Unterschrift Selbstauskunftserklärung: einmalig



Aus- und Fortbildung

Um Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in unserem Pastoralen Raum **Hamm** einen sicheren Ort geben zu können, müssen wir alle Personen, die im Pastoralen Raum **Hamm** aktiv sind, für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisieren und Handlungsoptionen vermitteln. Deshalb müssen alle in unserem Pastoralen Raum **Hamm** aktiven Personen regelmäßig (mindestens alle fünf Jahre) zu diesem Thema geschult werden. Die Schulungsinhalte entsprechen dem jeweils gültigen Curriculum des Erzbistums Paderborn und werden von Schulungsreferentinnen und Schulungsreferenten durchgeführt.

Die Art des Engagements und der Arbeit bestimmt den Umfang der Präventionsschulung, die Einordnung orientiert sich am Curriculum des Erzbistums Paderborn.

Präventionsschulungen besuchen alle katechetisch Tätigen, Leitungen von Kinder- und Jugendgruppen (freie gemeindliche Kinder- und Jugendarbeit, offene Kinder- und Jugendarbeit, Messdiener...), alle, die Kinder und Jugendliche auf Übernachtungsfahrten begleiten und Verantwortliche von Aktionen im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit (Sternsinger, Kinderbibeltage,...).

Ehrenamtlich Tätige müssen vor einer Übernachtungsfahrt mit Kindern und Jugendlichen an einer Schulung teilgenommen haben.

Die Schulungen anderer Rechtsträger, die im Rahmen der Präventionsordnung handeln, können bei Vorlage der Teilnahmebescheinigung anerkannt werden.

Pastorale Mitarbeitende werden durch das Erzbistum Paderborn geschult.

Für die Schulung der Engagierten in den rechtlich selbstständigen Verbänden sind die Rechtsträger des Verbandes verantwortlich. Gibt es in Einzelfällen eine andere Handlungsweise, muss diese von den Präventionsfachkräften genehmigt werden.

Das Pastoralteam hat in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Gruppen dafür Sorge zu tragen, dass alle ehrenamtlich Aktiven gemäß diesem Schutzkonzept geschult werden.

Für die Einhaltung des Qualitätsmanagements ist der Leiter des Pastoralen Raum **Hamm** zuständig.








4 Anlagen

1. Handlungsleitfaden – Grenzverletzung unter Teilnehmer*innen
2. Vermutungstagebuch
3. Selbstverpflichtungserklärung und Anerkennung des Verhaltenskodex
4. Hinweise zum Umgang mit Foto- und Filmmaterial nach dem Kunsturhebergesetz (Kunst Urhg)
5. Interne und externe Ansprechpartner bei begründeter Vermutung/Verdacht



4.1 Handlungsleitfaden Grenzverletzung

Was tun bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen zwischen Teilnehmer*innen?

Schritt 1 	Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren <ul style="list-style-type: none">> Dazwischen gehen und Grenzverletzung unterbinden!> Grenzverletzung und Übergriff deutlich benennen und stoppen!
Schritt 2 	Offensiv Stellung beziehen <ul style="list-style-type: none">> ... gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten!
Schritt 3 	Vorfall im verantwortlichen Team ansprechen <ul style="list-style-type: none">> Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist.> Konsequenzen für die Urheber*innen beraten.> Gegebenenfalls externe Beratung hinzuziehen
Schritt 4 	Ggf. Träger und Leitung informieren <ul style="list-style-type: none">> ... und weitere Verfahrenswege beraten.> Wer muss sonst noch informiert werden?
Schritt 5 	Mit der Gruppe bzw. den Teilnehmer*innen weiterarbeiten <ul style="list-style-type: none">> Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter)entwickeln.
Schritt 6	Präventionsarbeit verstärken Gruppenregeln gemeinsam erarbeiten: <ul style="list-style-type: none">> Beschwerdewege transparent und verständlich machen> Regelungen zu Nähe und Distanz schaffen



4.2 Vermutungstagebuch

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

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



4.3 Selbstverpflichtungserklärung und Anerkennung des Verhaltenskodex

A) Selbstverpflichtungserklärung

(Nachname)

(Vorname)

(Geburtsdatum)

Die katholische Kirche will Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen junge Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Kinder und Jugendliche brauchen und finden Vorbilder, die sie als eigenständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können. Die Verantwortung für den Schutz von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit im kinder- und jugendnahen Bereich. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kolleginnen und Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern begangen worden sind. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt. Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich unterstütze die Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
2. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer und meine eigenen Grenzen. Ich beachte dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der jungen Menschen einzuleiten. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen Bereich tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer ein. Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten andere in dieser Art attackieren. Ich höre zu, wenn sie mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische,



sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt nicht nur von männlichen, sondern auch von weiblichen Tätern verübt wird und dass nicht nur Mädchen, sondern auch Jungen häufig zu Opfern werden.

5. Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst)Ansprechpartner für mein Erzbistum, meinen Verband oder meinen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.
6. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
7. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.
8. Ich wurde in Fragen des Kinder- und Jugendschutzes unter Berücksichtigung der Vorgaben der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen meines Erzbistums geschult und weitergebildet.
9. 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 ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

B) Anerkennung des Verhaltenskodex

Hiermit erkenne ich den Verhaltenskodex des Präventionsschutzkonzeptes im Pastoralen Raum Hamm an.

Ort und Datum

Unterschrift

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



4.4 Einverständniserklärung für Film- und Fotoaufnahmen

Hiermit willige ich ein, dass Film- und Fotoaufnahmen aus den Projekttagen

(Aktion eintragen): _____

von meiner Tochter | meinem Sohn

Name: _____

Straße | Hausnummer: _____

PLZ | Wohnort: _____

erstellt werden dürfen.

Ebenso stimme ich zu, dass diese Aufnahmen zu Zwecken der Öffentlichkeitsarbeit und redaktionellen Berichterstattung vom

(Name der Gruppe) _____

in Printmedien, dem Internet (z.B. Homepage oder facebook) veröffentlicht werden dürfen. Damit entspricht der Verwertung dieser Film- und Fotoaufnahmen §22 des Kunsturheberrechtsgesetzes (Kunst UrhG)*, der das Recht am eigenen Bild regelt.

Ort | Datum | Unterschrift (bei Minderjährigen der/des Erziehungsberechtigten)

*Kunst UrhG §22: Bildnisse dürfen nur mit Einwilligung des Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden. Die Einwilligung gilt im Zweifel als erteilt, wenn der Abgebildete dafür, dass er sich abbilden ließ, eine Entlohnung erhielt. Nach dem Tode des Abgebildeten bedarf es bis zum Ablaufe von 10 Jahren der Einwilligung der Angehörigen des Abgebildeten. Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner und die Kinder des Abgebildeten und, wenn weder ein Ehegatte oder Lebenspartner noch Kinder vorhanden sind, die Eltern des Abgebildeten.

Quelle* https://www.gesetze-im-internet.de/kunsturhg/_22.html



4.5 Interne und externe Ansprechpartner

Intern	Name / Kontakt
Pastoralverbund Hamm-Mitte-Osten	Pfarrer Bernd Mönkebüscher moenkebuescher@katholisch-hamm.de +49 2381 4915401
Pastoralverbund Hamm-Mitte-Westen	Pfarrverwalter Bernd Mönkebüscher moenkebuescher@katholisch-hamm.de +49 2381 4915401
Pfarrei St. Franziskus von Assisi	Pfarrverwalter Bernd Mönkebüscher moenkebuescher@katholisch-hamm.de +49 2381 4915401
Präventionsfachkraft im Pastoralen Raum Hamm	Daniel Scharf scharf@katholisch-hamm.de +49 174 2123660

Extern	Name / Kontakt
Dechant	Dietmar Röttger dietmar.roettger@pr-soest.de +49 2921 6710661
Referentin für Jugend und Familie	Doris Noll doris.noll@dekanat-hellweg.de +49 2922 8706612
Präventionsbeauftragte im Erzbistum Paderborn	Vanessa Meier-Henrich vanessa.meier-henrich@erzbistum-paderborn.de +49 5251 1251213
Ansprechpartner für Fälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen im Erzbistum Paderborn	Gabriela Joepen Rathausplatz 12 33098 Paderborn missbrauchsbeauftragte@joepenkoeneke.de +49 160 7024165
	Prof. Dr. Martin Rehborn Brüderweg 9 44135 Dortmund missbrauchsbeauftragter@rehborn.com +49 170 8445099
Erzbischöfliches Generalvikariat Pressestelle	pressestelle@erzbistum-paderborn.de +49 5251 1251287 Sekretariat
Stadt Hamm Fachstelle gegen sexuelle Gewalt	Alter Grenzweg 159 59063 Hamm +49 2381 176261



Caritasverband Hamm Fachberatung gegen sexuelle Gewalt n. SGB § 8a	Jutta Ocklenburg ocklenburg@caritas-hamm.de +49 2381 37870024
Landesjugendamt Münster (Fachberatung Allgemeiner Sozialer Dienst für Betriebserlaubnis pflichtige Betriebe)	Dr. Monika Weber Warendorfer Str. 25 48145 Münster dr.monika.weber@lwl.org +49 251 5913632
Strafverfolgungsbehörden - Polizei - Staatsanwaltschaft	Polizei Hamm: Grünstr. 10 59065 Hamm 110 +49 2381 9160 Staatsanwaltschaft Dortmund: Zweigstelle Hamm: Borbergstr. 1 59065 Hamm +49 2381 9090
Kath. Beratungsstelle für Ehe-/ Familien- und Lebensfragen Hamm	Oststr. 37 59065 Hamm eheberatung-hamm@erzbistum-paderborn.de +49 2381 83349
Ärztliche Beratungsstelle für misshandelte, vernachlässigte und sexuell missbrauchte Kinder, Jugendliche u. deren Eltern	Klinik für Kinder- und Jugendmedizin Hamm Werler Str. 110 59063 Hamm Frau Kempt Frau Schwarze Frau Wilken beratungsstelle@evkhamm.de +49 2381 5893761



4.6 Rehabilitation von Personen im Falle erwiesener Falschbeschuldigung und der Umgang mit ungeklärten Verdächtigungen

Durch zu Unrecht vorgebrachte Beschuldigungen können erhebliche Belastungen und Konsequenzen für betroffene Personen eingetreten sein, womöglich nicht oder nur bedingt aus der Welt zu schaffen sind. Insbesondere dann, wenn sie auch die Privatsphäre Beschuldigter betreffen. Das gilt besonders für in Verdacht geratende Personen, wenn es nicht gelang, einen Verdacht weder verwerfen oder zu bestätigen zu können.

Darum ist ein Konzept für den Umgang mit erwiesener Falschbeschuldigung und ungeklärten Verdächtigungen als Element der Mitarbeiterfürsorge notwendig. Dieses Konzept ist von Seiten der Leitung mit der Mitarbeitervertretung abzustimmen und wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparent gemacht und ist verbindlich.

Ziele der Rehabilitation im Falle erwiesener Falschbeschuldigung:

Die Einrichtungsleitung wird aber alles tun, um in der Einrichtung und der Mitarbeiterschaft das Vertrauen in betroffene Personen wieder herzustellen und mögliche weitere Folgen so gut wie möglich zu mildern. Die Durchführung der Rehabilitation liegt genauso in der alleinigen Verantwortung der Leitung, wie die Verdachtsklärung und der Entscheidungen über den Umgang mit zu Recht Beschuldigungen.

- Im Falle der Falschbeschuldigung von Schutzbefohlenen ist die Wiederherstellung ihrer persönlichen Integrität das Ziel. Gegebenenfalls werden Angehörige bzw. Vormünder und Leistungsträger einbezogen.
- Im Falle der Falschbeschuldigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter hat die Rehabilitation von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern die Wiederherstellung ihrer persönlichen Integrität, der Vertrauensbasis des Arbeitsvertragsverhältnisses und ihre volle Arbeitsfähigkeit zum Ziel. In jedem Fall muss die MAV einbezogen werden.

Entscheidungsvariablen für die Rehabilitation:

- Wenn sich als Ergebnis einer internen Abklärung oder eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens herausstellt, dass die Vorwürfe der sexualisierten Gewalt nicht zutreffend sind und die Einrichtungsleitung sich dieser Überzeugung anschließen kann, ist immer eine sofortige Rehabilitation der falsch beschuldigten Person einzuleiten.
- Wenn ein Gericht kein Urteil mangels Beweisen fällen kann, hat das allerdings nicht automatisch zur Folge, dass Beschuldigte rehabilitiert werden. Es bleibt dann die Entscheidung der Einrichtungsleitung, ob das notwendige Vertrauensverhältnis als gegeben oder gestört angesehen wird.



Elemente der Rehabilitation:

Die Durchführung einer Rehabilitation muss mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt werden, wie die Klärung des Verdachts bzw. Überprüfung einer vorgebrachten Beschuldigung.

Dazu gehört:

1. Die Leitung sucht das Gespräch mit falsch beschuldigten Personen und spricht ihm/ihr ausdrücklich ihr Vertrauen aus und spricht mit ihm/ihr ggf. weiter Schritte ab, um die negativen Folgen zu mildern.
2. Die Leitung benachrichtigt alle in der Sache informierten und befassten Stellen über die Entkräftung der Vorwürfe und begründet ihre Entscheidung über die Rehabilitation. Dazu gehören insbesondere involvierte und informierte Mitarbeiter/-innen der Einrichtung.
3. Die Leitung leistet für den Fall, dass in Angelegenheit Medien berichtet haben, in Abstimmung mit der zu Unrecht beschuldigten Person, geeignete Möglichkeiten der Rehabilitation.
4. Die Leitung bietet zu Unrecht beschuldigten Personen bei Bedarf die Möglichkeiten der Aufarbeitung und Finanzierung von Supervision und Therapie.
5. Die Leitung stellt zu Unrecht Beschuldigten wird frei, ob er/sie an seinem/ihrer bisherigen Arbeitsplatz weiterhin tätig sein möchte oder ob eine neue Einsatzmöglichkeit gesucht werden muss.
6. Alle Erkenntnisse, Entscheidungen, Begründungen und Handlungsschritte der Rehabilitation sind zu dokumentieren. Diese Dokumente sind den zu Unrecht beschuldigte Personen zugänglich, sofern keine Rechte Dritter verletzt werden. Sie kann entscheiden, ob die Dokumente nach Abschluss der Rehabilitation vernichtet oder aufbewahrt werden sollen.
7. Für den Fall, dass die Missbrauchsbeauftragte des Bistums involviert ist, ist sie über die Rehabilitation und ihre Begründung zu informieren.

Konsequenzen der Rehabilitation für nicht betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Sofern involvierte MitarbeiterInnen oder beteiligte Dritte bei Mitteilung über die Rehabilitation und ihre Gründe keine Gesichtspunkte vorbringen, die aus Sicht der Leitung die erneute Überprüfung der Entscheidung notwendig machen, wird von den Informierten erwartet, die Entscheidung ohne Wenn und Aber zu respektieren.

Wenn MitarbeiterInnen im Dienstkontext danach dennoch die Entscheidung aktiv in Zweifel zieht, wird dessen Verhalten wird als Störung des Betriebsfriedens bewertet.

Die zu Unrecht beschuldigte Person wird ggf. dabei unterstützt, um rechtliche Schritte einleiten zu können, die der Wiederherstellung der Integrität, bzw. der Abwehr negativer Folgen dienen.



Der Umgang mit ungeklärten Verdächtigungen

Sofern ein Verdacht nicht geklärt werden konnte und völlig offen bleibt, ist dieses eine große Belastung für die Verdächtigten, für informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Einrichtungsleitung.

Die Leitung sollte im Zweifel eine zu begründende Entscheidung im Umgang mit Verdächtigten nach Maßgaben des Kinderschutzes und des Betriebsfriedens treffen und für ihre Entscheidung. Über diese Entscheidung sollte möglichst ein Einvernehmen mit der verdächtigten Person angestrebt werden. Die Möglichkeit rechtlicher Schritte bleibt davon unberührt.

Alle dem Verdacht zu Grunde liegenden Verdachtshinweise und Handlungsschritte zur Verdachtsabklärung sind zu dokumentieren, so dass ggf. daran angeknüpft werden kann, sollten sich neue Erkenntnisse ergeben. Sofern keine Verdachtsklärung gelingt, muss die Einstellung ihrer Abklärungsbemühungen begründet und ebenfalls dokumentiert werden, um die Entscheidung und ihre Verhältnismäßigkeit ggf. auch von dritter Seite aus nachvollziehen zu können.



Kurzfassung:

Rehabilitation von Personen im Falle erwiesener Falschbeschuldigung und der Umgang mit ungeklärten Verdächtigungen

Zu Unrecht vorgebrachte Beschuldigungen und ungeklärte Verdächtigungen sind eine erhebliche Belastungen für Beschuldigte, Verdächtige, für Dritte, für informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Leitungen.

Darum ist neben dem Präventions- und Interventionskonzept für Schutzbefohlene eine Regelung für den Umgang mit erwiesener Falschbeschuldigung und ungeklärten Verdächtigungen als Element der Mitarbeiterfürsorge notwendig, um im Falle erwiesener Falschbeschuldigung, die persönliche Integrität der beschuldigten Personen wieder herzustellen und die Folgen der Falschbeschuldigung zu lindern.

Im Falle der Falschbeschuldigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, ist der/dem zu Unrecht Beschuldigten das Vertrauen auszusprechen, ihn/sie ggf. vor Angriffen Dritter zu schützen und eine die Bereitschaft zu unvoreingenommenen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit seinen Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten.

Die Durchführung einer Rehabilitation liegt in der Verantwortung der Einrichtungsleitung und muss mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt werden, wie die Klärung des Verdachts bzw. Überprüfung einer vorgebrachten Beschuldigung. Das schließt die Dokumentation von Beschuldigungen und Verdachtsmomenten, Handlungsschritte zur Klärung und Begründungen von Entscheidungen ein.

Kriterien für die Entscheidungsfindung und die Art und Weise der Rehabilitation sollte zwischen Einrichtungsleitung und Mitarbeitervertretung ebenso verbindlich vereinbart und transparent gemacht werden, wie der Umgang mit Verdächtigungen, die nicht aufgeklärt werden können.

Pastoraler Raum Hamm

Nordenwall 27

59065 Hamm

Deutschland