



Institutionelles Schutzkonzept der Pfarreiengemeinschaft

Oberalteich – Parkstetten mit Reibersdorf

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	3
2	Gesamtprozess - Vorgehensweise bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes	6
3	Risikoanalyse	8
4	Primärprävention	10
	4.1 Allgemeine Überlegungen	
	4.2 Präventionsprogramme zum Opferschutz	
	4.3 Mitarbeiter	
	4.3.1 Hauptamtliche	
	4.3.2 Ehrenamtliche	
	4.4 Grundsätzliches zu eFZ und SeA	
5	Verhaltenskodex	14
6	Gruppenspezifische Risikoanalyse und Verhaltensregeln	16
	6.1 Ministranten	
	6.2 Kinderchor	
	6.3 Kindergottesdienstgruppen	
	6.4 Mutter-Kind-Gruppe	
	6.5 Kommuniongruppen	
	6.6 Firmgruppen	
	6.7 KJB, Verweis auf das eigene Schutzkonzept	
	6.8 Spezielle Anforderungen bei besonderen Veranstaltungen	
7	Beschwerdemanagement – Umgang mit Meldungen	18
	7.1 Beschwerdeführer und Beschwerdethema	
	7.2 Ansprechpartner und Kummerkasten	
	7.3 Dokumentation und Handlungsleitfaden	
	7.4 Informationen über Beschwerdewege	
8	Qualitätsmanagement	21
9	Inkrafttreten	22
10	Literatur	23
	Formulare	24

1. Vorwort

Es ist erschütternd welche Ungeheuerlichkeiten im vergangenen Jahrzehnt bezüglich gewalttätiger aber auch sexualisierter Grenzüberschreitungen gegenüber Schutzbefohlenen innerhalb der Institution der katholischen Kirche, hauptsächlich durch Kleriker¹ verübt, an die Öffentlichkeit gekommen sind.² Die dabei vielerorts zu beobachtende schleppende Aufarbeitung der Vorfälle mag damit zusammenhängen, dass es sich um etwas Unfassbares handelt. Unfassbar in der Art, wie Ignoranz und Machtmissbrauch auch bei der Wahrnehmung ans Licht gekommener Verbrechen Raum greifen, doch noch viel unfassbarer ist das **bis heute anhaltende unerhörte Leid** der vielen Betroffenen, die auf eine adäquate Anerkennung des an ihnen begangenen Unrechts warten.

Statt die Missbrauchsfälle in adäquater Art und Weise aufzuarbeiten und so nicht nur die Verbrechen als das zu sehen was sie sind, **massive Grenzüberschreitungen**, die das Leben unzähliger Menschen stark beeinträchtigt haben und aus einer klaren Analyse der Vorfälle auch und vor allem Lehren für die Zukunft zu ziehen, wurde von der Deutschen Katholischen Bischofskonferenz stattdessen, fast reflexhaft, veranlasst, dass für jede Pfarrei und deren Verbände ein individuelles **Institutionelles Schutzkonzept** erarbeitet werden soll um Missbrauch, auch von anderen Institutionen, vorzubeugen. Bei genauerer Betrachtung mag man sich dabei des Eindrucks nicht erwehren, dass in der Art einer Täter-Opfer-Umkehr, die solchen (macht-)missbräuchlichen Abscheulichkeiten fast immer zwangsläufig innewohnt, potentielle Opfer dazu befähigt werden sollen, sich selbst zu schützen. Denn wie sonst soll in einer Institution, die weiterhin auf ihr klares hierarchisch strukturiertes und theologisch legalisiertes Machtgefüge besteht, der Schritt verstanden werden, dass nun eine „**neue Kultur des achtsamen Miteinanders**“ begründet werden soll.³ Fast kindlich naiv wirkt dann in der Arbeitshilfe für Pfarreien und kirchliche Einrichtungen der Diözese Regensburg das formulierte Ziel: „**Alle können mehr einander und aufeinander achten.**“ Damit wird ein per se würdevoller und den anderen achtenden Umgang als Basis jeder christlichen Ethik, auch der katholischen Moraltheologie, die sich auf das Gebot der Selbst- und Nächstenliebe⁴ stützt, ad absurdum geführt. Vielmehr sollen „**transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention sexualisierter Gewalt**“, die aufgrund der großen Verunsicherung vor allem dem Juristischen entlehnt sind, geschaffen werden.⁵ So soll den Gefahren einer sexualisierten Gewalt aktiv entgegengewirkt werden, auch um dem Schrecken, wie die DBK schreibt, die die Aufdeckung der vielen Missbrauchsfälle ausgelöst hat, nicht durch eine lähmende Angst ausgeliefert zu sein.⁶ Daher soll in den Gemeinden ein, in der katholischen Kirche eher unüblich, von unten ausgehender(!) **fruchtbarer Prozess** in Gang gesetzt werden, der durch die Vereinbarung von Verhaltensregeln

1 Vgl. Dölling et al. 2019, S. 160 Tabl.2.

2 Vgl. Zeit online vom 13.06.2022: In dem im Bistum Münster nun vorliegenden Gutachten wird von 196 Klerikern berichtet, die zwischen 1945 und 2020 des Missbrauchs beschuldigt wurden. Dies entspricht einem Prozentsatz von 4,1% aller Priester. Im Gegensatz zu den Erzdiözesen Köln und München wurde hier kein juristisches Gutachten in Auftrag gegeben. Stattdessen beauftragte die Diözese Münster ein Team aus vier HistorikerInnen und einer Ethnologin. Hierdurch wurde nicht nur nach Taten, Tätern und Opfern gefragt, sondern auch der dahinterliegende Katholizismus in seiner Binnenstruktur untersucht.

3 DBK, Arbeitshilfe Nr. 246, S.35.

4 Vgl. Mt 7,12: „Alles, was ihr also von anderen erwartet, das tut auch ihnen! Darin besteht das Gesetz und die Propheten.“ Oder: Röm 13,8ff: „Bleibt niemand etwas schuldig; nur die Liebe schuldet ihr einander immer. Wer den anderen liebt, hat das Gesetz erfüllt. Denn die Gebote: *Du sollst nicht die Ehe brechen, du sollst nicht töten, du sollst nicht stehlen, du sollst nicht begehren!*, und alle anderen Gebote sind in dem Satz zusammengefasst: **Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst.** Die Liebe tut dem Nächsten nichts Böses. Also ist die Liebe die Erfüllung des Gesetzes.“ Zit. nach Münchener Neues Testament 1989.

5 DBK, Arbeitshilfe Nr. 246, S.35.

6 Vgl. ebd.

Unsicherheiten beseitigt und alle am Prozess Beteiligten sensibilisiert, um missbräuchliche Handlungen und Grenzverletzungen nicht mehr unbemerkt geschehen zu lassen.⁷

Formal juristisch korrekte Vorgehensweisen können ein erster Schritt auf dem Weg zu einem Institutionellen Schutzkonzept sein. Doch lassen sich damit Gesinnungen und Motive der handelnden Personen nur eingeschränkt erfassen. Da es aber um ein präventives Konzept gehen soll, sind diese dringend zu berücksichtigen, weshalb psychologische Aspekte und schließlich ethische Überlegungen für den daraus folgenden Prozess unabdingbar sind. Denn nur so kann man (Macht-)missbrauch bis hin zu sexualisierter Gewalt umfassend verstehen und damit auch vorbeugen. Dölling et. al. (2019) schlussfolgern in ihrer Studie zu „*Sexuelle(m) Missbrauch in der katholischen Kirche und in anderen Institutionen im Spiegel von Straftaten*“, dass „eine besondere Sorgfalt bei der Auswahl und Ausbildung der Priester auch im Hinblick auf einen reifen Umgang mit Sexualität erforderlich“⁸ ist. Außerdem muss auch den

„Priestern während ihrer Dienstzeit Beratung bei persönlichen Schwierigkeiten zur Verfügung stehen. Kommt es zu Delikten, muss es den Betroffenen erleichtert werden, sich anderen Personen anzuvertrauen und Anzeige zu erstatten. Wird bereits nach der ersten Tat Anzeige erstattet, kann dies helfen, Tatserien zu vermeiden. Das dem Betroffenen zugefügte Leid ist anzuerkennen und – soweit dies überhaupt möglich ist – zu entschädigen. Den Betroffenen ist bei der Bewältigung der durch die Viktimisierung verursachten Probleme zu helfen.“⁹

Diese Forderungen gehen an die zuständigen Stellen der Amtskirche, denen Dölling et. al. attestieren, dass „die Bemühungen sowohl hinsichtlich der Prävention sexueller Missbrauchsdelikte in Institutionen als auch bezüglich einer angemessenen Reaktion auf begangene Taten verstärkt werden müssen.“¹⁰ In diesem Zusammenhang ist vielleicht auch das Bemühen des früheren Beauftragten der Deutschen Bischofskonferenz für Fragen sexuellen Missbrauchs, Dr. Stephan Ackermann, Bischof von Trier, zu sehen. Dieser schrieb in seinem Vorwort zur Arbeitshilfe „Kinder haben Rechte“ (2018), dass es darum gehe, hinzusehen und sich zu erinnern.¹¹ Die Kirche habe dies nach seiner Auffassung seit 2010 intensiv getan „um Fälle sexualisierter Gewalt durch Priester und kirchliche Mitarbeiter aufzuarbeiten und darauf basierend neue Regelungen und Präventionsprogramme auf den Weg zu bringen.“ Dadurch sollen in eben „einer neuen Kultur achtsameren Miteinanders Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene **künftig sichere Räume des Aufwachsens und Lebens** (wohl in der katholischen Kirche) finden.“¹²

Unsere Pfarreiengemeinschaft hat also nun die Aufgabe sichere Räume zu schaffen. Solchen Räumen, die durch das Institutionelle Schutzkonzept der Pfarreiengemeinschaft Oberalteich-Parkstetten mit Reibersdorf der Diözese Regensburg geschützt werden sollen, ist immanent, dass sie klar definiert sind. Denn nur so lässt sich die Wahrnehmung für Gefahren und Grenzüberschreitungen schärfen. Dabei geht es aber nicht um starre Strukturen und Handlungsanweisungen, vielmehr sollen sie in einem immer wieder sich reflektierenden Prozess hinterfragt und angepasst werden. So sollen

7 Vgl. AH Institutionelles Schutzkonzept 2019, S.4.

8 Dölling et al. 2019, 165.

9 Dölling et al. 2019, ebd.

10 Dölling et al. 2019, ebd.

11 Ackermann zitiert in diesem Zusammenhang ein Wort aus der jüdischen Tradition, das sich auch über dem Eingang von Iatwashem, der Holocaustgedenkstätte, findet: „Vergessenwollen verlängert das Exil. Das Geheimnis der Erlösung heißt Erinnerung.“ S. Hierzu Kinder haben Rechte 2016, 3.

12 Kinder haben Rechte 2016, 3.

mögliche Opfer nachhaltig geschützt bzw. wenn es zu Grenzüberschreitungen kommen sollte, durch einen schnellen und nachvollziehbaren Meldeweg, vor weiteren (schwerwiegenden) Straftaten bewahrt werden. Da es sich dabei um ein dynamisches aus sich selbst wachsendes Konzept, ein „**work in progress**“ handelt, kann dieses als Beginn eines fruchtbaren gemeinsamen Weges gesehen werden.

2 Gesamtprozess – Vorgehensweise bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes

Die Erstellung des Schutzkonzeptes umfasste den Zeitraum von Herbst 2019 bis Ende 2022. Zunächst fand eine große Runde mit ca. 15-20 Personen, in der Mitglieder aller drei Pfarreien unserer Pfarreiengemeinschaft vertreten waren, statt. Es wurde deutlich, dass viele ehrenamtlich Tätige ein sehr gutes Gespür für das Thema hatten und sie sich intuitiv ihrer großen Verantwortung den ihnen anvertrauten Schutzbefohlenen gegenüber bewusst waren und sind. Da die Großgruppe allerdings die Erarbeitung eines ersten Konzeptes deutlich erschwerte, wurde eine vierköpfige Kleingruppe bestehend aus Vertretern der jeweiligen Pfarreien berufen. Nach dem Besuch einer Informations-Veranstaltung zur Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes auf Schloss Spindlhof, Regenstauf im Januar 2020 wurde von den Mitgliedern vereinbart, dass sich dem doch sehr komplexen Thema mittels einer Vorgehensweise, die dem Bereich des Qualitätsmanagements entlehnt ist, genähert werden soll. So entstand die Idee zu dem nun vorliegenden Ordner, der in einem fortlaufenden Prozess erweitert und durch eine implizierte regelmäßige Überprüfung immer weiter ausgebaut werden soll. Wichtige Begriffe hierbei sind eine **übersichtliche und einfache Anwendbarkeit**, die durch eine klare Trennung zwischen **notwendigen theoretischen Überlegungen und der praktischen Anwendung unterscheidet**, die **Partizipation aller Beteiligten**, eine **hohe Flexibilität durch mögliche Anpassungen und Überarbeitungen**. Siehe hierzu auch die Abb. 1.



Während der Coronabeschränkungen fanden gemäß den jeweils geltenden Vorschriften einige wenige Treffen statt. Durch die insgesamt geltenden Schutzmaßnahmen wurde aber in vielen Bereichen das eingeübt, was in unserem Schutzkonzept **ein grundlegendes Prinzip** sein soll: Abstand und einem im weiter gefassten Sinne **Grenze**. Denn jeder wie auch immer geartete **Übergriff erwächst aus einer Grenzverletzung**. Mit den verantwortlichen Erwachsenen, Leitern und den Schutzbefohlenen einen Begriff von Grenze zu erarbeiten ist die erste Voraussetzung um das Institutionelle Schutzkonzept wie von der DBK gewünscht mit Leben zu füllen. Für uns lautet die Zielsetzung des Schutzkonzeptes also:

Es geht um den Schutz von uns Anvertrauten, für die wir Verantwortung tragen. Sie sollen nicht durch ein ungeklärtes bzw. nur aus einem missbräuchlich verstandenen Amt erwachsendes Machtgefälle geschädigt werden.

In Abb. 2 sind noch einmal die Strukturen zur Erstellung unseres Schutzkonzeptes grafisch dargestellt. Dabei stellen die einzelnen Ebenen sehr wohl die Zuständigkeiten von Verantwortung dar.

Bistum Regensburg, Missbrauchsstelle (Hauptamtliche!)

(Institutionelles Schutzkonzept - Arbeitshilfe)

I

Pfarreiengemeinschaft – Laien und Ehrenamtliche



Die in den Gruppen gesammelten Ideen und Vorstellungen wurden dann in entsprechenden Sitzungen zunächst auf Pfarreebene aufgenommen und eingepflegt. Dabei wurden die jeweiligen Gruppen, wie z.B. Ministranten, Kinderchor, Kommuniongruppen, Firmgruppen, Eltern-Kind-Gruppe, aber auch Senioren und die Landjugend, die ein eigenes Schutzkonzept auf Verbandsebene erarbeitet hatte, bezüglich ihrer Besonderheiten berücksichtigt.

Es konnte dadurch eine **Diskurs- und Lernkultur** in Gang gesetzt werden, deren Ziel eine **langfristige Sensibilisierung** bezüglich der Gefahren von Grenzverletzungen bzw. missbräuchlichem Verhalten ist, aber gleichzeitig auch den Kindern und Jugendlichen hilft sich gegen jede Art der Grenzüberschreitung adäquat zu wehren, in dem sie ihre eigenen Grenzen kennen, einfordern und schützen lernen.

3 Risikoanalyse

Eine geeignete Risikoanalyse ist ein erster, aber entscheidender Schritt bei der Erstellung eines Schutzkonzeptes. Dabei sollte es zunächst nicht nur um die Analyse der eigenen Situation bzw. einer umfassenden und gründlichen Untersuchung der eigenen Pfarrei/Einrichtung gehen¹³, sondern diese sollte allgemeinen theoretischen Überlegungen folgen, die auch psychologische und ethische Faktoren berücksichtigen. Dabei soll nach dem auch in der Arbeitshilfe der Diözese Regensburg erwähnten „Schweizer-Käse-Modell“¹⁴ des britischen Psychologen James Reason vorgegangen werden. Reason et al. hatten ihr Modell nach einem Unfall an einem Flughafen, den sie untersuchten, entwickelt und dabei festgestellt, dass es für einen Schaden das „unglückliche Zusammenwirken“ verschiedener Risikofaktoren braucht:

1. Gefahr (1)
2. Psychologische Bedingungen (2)
3. Fehler auf der Leitungsebene (3)
4. Gefährliche Handlungen (4)
5. Atypische Bedingungen (5)
6. Schaden (6).

Gemäß diesem Modell sollen nun die einzelnen „Löcher“ bzw. Risikofaktoren genauer betrachtet werden. Denn nur eine genaue, **alle Punkte umfassende Analyse** macht es möglich, wie es auch in der Arbeitshilfe Teil 1 postuliert wird, dass sich daraus Sicherheitsmaßnahmen an jeder risikobehafteten Stelle einbauen lassen.¹⁵

Missbräuchliches bzw. grenzüberschreitendes Verhalten (1) findet sich an vielen Stellen. Allerdings sollen durch diese Tatsache nicht die durch Kleriker, Ordensleute und kirchliche Mitarbeiter verübten Grenzüberschreitungen relativiert werden. Vielmehr wird in diesem im Rahmen der Pfarrei und damit der Katholischen Kirche erstellten Schutzkonzept in besonderer Weise auf die dort zu findenden „gefährlichen Löcher“ eingegangen, da sonst das Schutzkonzept in seiner Gänze ad absurdum geführt würde.

Missbräuchlichem bzw. grenzüberschreitendem Verhalten ist immanent, dass es aus einem **Machtgefälle (2)** heraus geschieht. Dabei, und das ist vielleicht das Perfideste, wird dem Opfer vom Täter oft in den meisten Fällen eine (Mit-)Schuld am Geschehen gegeben. Dies geschieht deshalb, weil die Täter sehr genau wissen, was sie tun. Durch diese sogenannte **Täter-Opfer-Umkehr** gelingt es aber, sich der eigenen Schuld zu entledigen. Es handelt sich dabei um primitive psychische Abwehrmechanismen, die nicht nur von moralischer, sondern auch von einer **innerpsychischen Unreife** geprägt sind und dadurch ein besonderes **zerstörerisches Potential** in sich tragen. Eigene **Gefühle der Unterlegenheit, Schwachheit und Bedürftigkeit** werden dabei mit massiver psychischer Anstrengung hinter einer nach außen präsentierten (teilweise die Realität völlig verkennenden, phantasierten) eigenen Größe verschleiert, die zudem durch (gott- und oder schicksalsgegebene) **institutionalisierte totalitäre Machtstrukturen gestützt (3)** werden.¹⁶

13 Dies war in **Institutionelles Schutzkonzept** Arbeitshilfe für Pfarreien und kirchliche Einrichtungen – Teil 1: Information und Anleitung S. 21 unter Analyse vorgeschlagen worden.

14 Vgl. Arbeitshilfe, Teil 1, S. 10.

15 Vgl. Arbeitshilfe, Teil 1, S. 10.

16 Vgl. die sehr gute Aufarbeitung zu diesem Thema von Arno Gruen in „Der Fremde in uns“. Grün analysiert hierin die Strukturen, die zum Holocaust geführt haben, kann aber in seiner Allgemeingültigkeit auf jedes andere totalitär strukturierte System übertragen werden kann.

Auch in der Institution Katholische Kirche finden sich leider diese unreifen Abwehrmechanismen von **Projektion, Verdrängung, Verleugnung und Spaltung**. Nach außen hin erlebt man ein **panisches Agieren**, dass die eigene Erschütterung und Hilflosigkeit, zu denen reifere psychische Strukturen durchaus in der Lage wären, sich einzugestehen, um das eigene imaginierte Bild der allmächtigen und unfehlbaren Institution zu wahren. Dies führte im Jahr 2022 soweit, dass durch gelenkte Berichterstattung und gar offen zur Schau getragener Spaltung die **Öffentlichkeit wie auch die Opfer manipuliert wurden bzw. werden sollten**.¹⁷

Als besonders **gefährliche atypische Bedingung (5)** muss gerade die besondere **Rolle eines Klerikers** gesehen werden. Denn anders als z.B. Lehrer, Trainer etc. nimmt er bezüglich seiner Schutzbefohlenen qua seines Amtes eine besondere Autorität aufgrund eines scheinbar moralisch verbürgten Status als geweihtem Seelsorger ein.¹⁸ Die zweite atypische Situation ergibt sich aus dem **Wesen der Kinder bzw. anderen Schutzbefohlenen**. Sie müssen an die Integrität des für sie verantwortlichen Gegenübers glauben, um psychisch wie auch physisch zu überleben. Ein wesentlicher Begriff hierfür ist Vertrauen in das Gegenüber. Dieses hat leider durch die offenkundigen Verfehlungen aber auch in ganz besonderer Weise durch die Art und Weise der (Nicht-)Aufarbeitung gelitten. Es bleibt zu wünschen, dass auch und gerade in der Amtskirche nun endlich ein Prozess in Gang kommt, der nicht von Erstarrung, Verleugnung und maßloser Angst, sondern von dem Wunsch nach Offenheit, Wahrheit und Heilung geprägt ist. In einem solchen Rahmen soll nun auch das von uns erarbeitete Konzept zu sehen sein. Die von uns als Pfarreiengemeinschaft und den jeweiligen Gruppierungen erforderliche eigene Risikoanalyse soll der besseren Übersichtlichkeit und Praktikabilität unter den jeweiligen Gruppen zu finden sein.

Zunächst soll als eine erste Schlussfolgerung unserer Überlegungen ein **vor allem an Primärprävention ausgerichtetes Konzept** stehen.

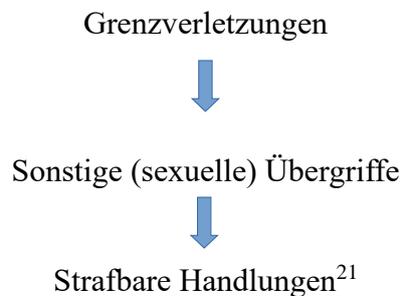
17 S. hierzu faz.net vom 09.08.2022: So soll Kardinal Woelki eine PR-Agentur damit beauftragt haben **ein Konzept zum Umgang mit den Missbrauchsvorwürfen** zu erarbeiten. Vgl. auch eine Äußerung Kardinal Ratzingers, dem späteren Papst Benedikt XVI., der zwischen dem Amt des Priesters und dem sündigen Menschen bei einem des Missbrauchs bezichtigten Priesters unterschieden haben soll.

18 Die in diesem Zusammenhang verwendete männliche Form ist dem Umstand geschuldet, dass die katholische Kirche weiterhin patriarchal ausgerichtet ist und es sich bei den Amtsträgern und den identifizierten „Tätern“ eben um Männer handelt. Es soll damit aber nicht davon abgelenkt werden, dass durchaus auch von Frauen sexualisierte Gewalt verübt werden kann und wird.

4 Primärprävention

4.1 Allgemeine Überlegungen

Ein besonderes Augenmerk unseres Schutzkonzeptes beruht auf der Primärprävention. Darunter versteht man den Versuch eine missbräuchliche Handlung schon im Vorfeld zu verhindern, indem nicht nur **mögliche Opfer** gestärkt, sondern auch **mögliche Täter** durch geeignete Filtermaßnahmen, die die Funktion von Sicherheitsschleusen¹⁹ haben sollen, wie z.B. das erweiterte Führungszeugnis (eFZ) bzw. die Selbsterklärung (SeA)²⁰, vom Umgang mit Kindern und somit ihren Taten abzuhalten. Daneben sollen aber auch alle in der Pfarrei Mitarbeitenden, neben den obligatorischen Präventionsschulungen durch geeignete Informations- und Weiterbildungs-veranstaltungen für das Thema Missbrauch, aber vor allem auch bezüglich möglicher **Grenzverletzungen sensibilisiert** werden. Denn gerade letztere stehen oft am Beginn des Geschehens. Abb. 3 zeigt die Erscheinungsformen im Zusammenhang mit (sexualisierter) Gewalt. Sie sollen im Folgenden auch zur besseren Differenzierung nochmals gesondert dargestellt werden.



Strafbare Handlungen sind dabei durch das Strafgesetzbuch klar definiert. In Bezug auf sexualisierte Gewalt handelt es sich um die §§174-184i StGB, die sogenannten „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“. Hierin ist festgelegt, dass sexuelle Handlungen an oder mit Kindern (Personen unter 14 Jahren) immer strafbar sind. Sie können auch durch eine vermeintliche Einwilligung des Kindes nicht abgeschwächt werden. Sexuelle Handlungen an oder mit Jugendlichen (Personen zwischen 14 und bis unter 18 Jahren) sind unter deutlich engeren Voraussetzungen strafbar. Allen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gemein ist, dass sie nicht an einen körperlichen Kontakt gebunden sind. Auch ohne Berührung kann eine Handlung strafbar sein, z.B. wenn ein Kind aufgefordert wird, sexuelle Praktiken an sich selbst auszuführen oder ihm pornographische Darstellungen gezeigt werden.²²

„Nach kirchlichem Recht machen sich Kleriker strafbar, wenn sie gegen das sechste Gebot des Dekalogs verstoßen und dabei Minderjährige oder Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, betroffen sind. Das gleiche gilt, wenn die Straftat mit Gewalt oder Drohung

19 Vgl. Arbeitshilfe 1, S. 28.

20 Die freiwilligen therapeutischen Angebote wie z.B. das an der Universität Regensburg vor einigen Jahren angebotene Programm „Kein Täter werden“ können hier ergänzend genannt werden, sind allerdings für den Rahmen unseres Schutzkonzeptes nicht umzusetzen. Hier wären geeignete Programme auf Bistumsebene mehr als wünschenswert.

21 Vgl. hierzu Abb. 5 Erscheinungsformen sexualisierter Gewalt, in: Arbeitshilfe, Teil 1, S.13. Die Abbildung wurde für unsere Zwecke abgewandelt.

22 Vgl. Arbeitshilfe 1, S. 13.

begangen wurde oder im Rahmen des Bußsakramentes. Die hierfür vorgesehenen Strafen gehen bis zu Entlassung aus dem Klerikerstand.“²³

Im Gegensatz zu den strafbaren Handlungen werden als **sonstige (sexuelle) Übergriffe** Handlungen angesehen, die zwar die Schwelle zur Strafbarkeit noch nicht überschritten haben, aber im Umgang unangemessen und (im Gegensatz zu Grenzverletzungen)²⁴ beabsichtigt sind.

„Sie können als gezielte Desensibilisierung die Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs sein, der Ausdruck eines mangelnden Respektes gegenüber Kindern und Jugendlichen oder auch Ergebnis fundamentaler fachlicher Defizite. Übergriffe setzen sich bewusst über eine abwehrende Haltung der Betroffenen, fachliche Regelungen oder gesellschaftliche Normen hinweg.“²⁵

Grenzverletzungen sind dagegen etwas Alltägliches und (mit Einschränkungen) Unbewusstes. Sie liegen unterhalb der Schwelle zur Strafbarkeit und resultieren oftmals aus mangelnder Achtsamkeit, persönlicher und oder fachlicher Unzulänglichkeit. Sie können aber dennoch die Unversehrtheit der Person verletzen und zu negativen Folgen führen. Außerdem können Grenzverletzungen, eben weil sie so nebenbei geschehen „- oftmals der Anfang von einem verheerenden Missbrauchsgeschehen“²⁶ sein.

Daher werden sie für **unser Schutzkonzept der Dreh- und Angelpunkt** sein, an dem wir in unserer Primärprävention gerade in Bezug auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ansetzen werden.²⁷ Denn – wie auch die vielen Präventionsprogramme unterschiedlichster Träger zeigen – ist eine **klare Vorstellung davon, was „meine bzw. deine Grenze“ bedeutet**, notwendige Voraussetzung, um diese zu schützen.

4.2 Präventionsprogramme

Präventionsprogramme sollen nicht einmalig stattfinden, sondern durch immer wiederkehrende Angebote sollen alle Beteiligten zunehmend sensibilisiert werden.

- Für 2023 ist zunächst angedacht, dass für die Pfarreiengemeinschaft eine Präventionsschulung von der Missbrauchsstelle des Bistums stattfinden soll.

- Darüber hinaus wurde mit Frau Grimm von der Polizei in Straubing Kontakt aufgenommen, die sich für einen Vortrag ab Mitte des Jahres 2023 zur Verfügung stellen würde. Solche Vorträge zu denen auch die Eltern der Kindergärten und Schulkinder eingeladen werden, sollen dann in einem bestimmten Turnus implementiert werden.

Themenvorschläge sollen dabei von verschiedenen Stellen eingebracht und berücksichtigt werden können. In diesem Zusammenhang sicherlich sinnvoll wäre die Beachtung auch von digitalen Medien.

23 Arbeitshilfe I, S. 13. Es wird hier auf das kanonische Recht verwiesen: can. 1395 § 2 CIC und can. 1387 CIC.

24 Es bleibt zu prüfen, ob die Unterscheidung, die hier in der Arbeitshilfe getroffen wurde, sinnvoll ist und den Gegenstand vollumfänglich erfasst. Denn auch Grenzverletzungen können beabsichtigt sein, wesentlich ist vielmehr die Überschreitung hin mit einer klaren sexuellen Intention.

25 Arbeitshilfe I, S. 14.

26 Arbeitshilfe I, S. 14.

27 Durch die stark juristische Ausrichtung der Prävention im Bistum Regensburg wird dieser Sachverhalt leider übersehen.

- Außerdem soll auch mit den Ministranten von Oberalteich im Verlauf des Jahres ein erster Workshop zum Thema „Grenzen“ stattfinden. Die Erfahrungen hieraus soll dann auch anderen Gruppen zur Verfügung gestellt werden.

4.3 Mitarbeiter

4.3.1 Hauptamtliche

Da wir die Prävention sexualisierter Gewalt ernst nehmen, nimmt dieses Thema wie auch das institutionalisierte Schutzkonzept bereits bei der Gewinnung bzw. Einstellung neuer Mitarbeiter einen wichtigen Stellenwert ein. Schon bei der Stellenausschreibung für **Hauptamtliche** wird daher auf die Notwendigkeit eines **erweiterten Führungszeugnisses (eFZ)** hingewiesen und mit den Bewerbungsunterlagen angefordert. Außerdem wird das Thema Prävention und Schutzkonzept auch im Bewerbungsgespräch angesprochen, um so auszuloten, wie der oder die Bewerberin zum Thema Prävention eingestellt ist.²⁸

Hierzu dienen die in der Arbeitshilfe 2 bereitgestellten Unterlagen und Checklisten zur Stellenausschreibung und dem Bewerbungsgespräch (vgl. S. 24 dieses Schutzkonzepts). Außerdem müssen ein **erweitertes Führungszeugnis (eFZ)**, die **Selbstauskunft (SeA)** wie auch eine **Verpflichtungserklärung** abgegeben werden. (s. S. 12-27) Da gerade das erweiterte Führungszeugnis (**eFZ**) aber sehr heikle Daten enthält, wird gefordert, dass dieses einer **hauptamtlichen Stelle im Bistum (evtl. Missbrauchsstelle) vorgelegt** wird und diese dann eine **Unbedenklichkeitserklärung** abgibt. Auf die **obligatorische Präventionsschulung wie auch** regelmäßige Aus- und Fortbildungen zum Thema wurde schon in den vorherigen Punkten hingewiesen.

4.3.2 Ehrenamtliche

Da die Tätigkeit **ehrenamtlicher Mitarbeiter** oftmals unauffällig und „**ohne erkennbaren Startschuss**“²⁹ beginnt, muss auf sie und **ihre Motivation und Haltung** zu einem wertschätzenden und achtsamen Umgang besonderes geachtet werden. Auch hier ist, beim Umgang mit Kindern und Jugendlichen, neben der **obligatorischen Präventionsschulung**, ein **erweitertes Führungszeugnis (eFZ)**, wie auch eine **Selbstauskunft (SeA)** und eine **Verpflichtungserklärung** bezüglich des Verhaltenskodex abzugeben.

4.4 Grundsätzliches zu eFZ, SeA

Ein **erweitertes Führungszeugnis (eFZ)** müssen alle Personen vorlegen,

„die das 16. Lebensjahr vollendet haben und im Rahmen ihrer Tätigkeit „unmittelbar Kinder und/oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt haben“.“³⁰

28 Vgl. Arbeitshilfe 1, S.26 eFZ.

29 Viele Ehrenamtliche kommen langsam in ihre Tätigkeit bzw. übernehmen allmählich eine zunehmende Verantwortung, die dann nicht mehr grundlegend hinterfragt wird.

30 Arbeitshilfe 1, S.28.

In der Arbeitshilfe 1 werden hierzu als Entscheidungshilfe bestimmte Kriterien empfohlen, die zwischen hohem bzw. niedrigerem Gefährdungspotential unterscheiden wollen:³¹

Niedriges Risiko	↔	Hohes Risiko
Gleiches Alter	↔	Altersdifferenz
Öffentlichkeit	↔	Geschlossene Räume
Viele Betreuende	↔	Ein/wenige Betreuende/r
Wechselnde Zusammensetzung	↔	Feste Gruppen
Sporadischer Kontakt	↔	Regelmäßige Treffen
Organisatorische Tätigkeit	↔	Betreuende, lehrende Tätigkeit
Looser Kontakt	↔	Vertrauensverhältnis

Der Einfachheit halber und um nicht unnötige „Käse-Löcher“ zu eröffnen, erscheint es uns sinnvoll, dass alle wesentlichen Beteiligten ein eFZ vorlegen. Das eFZ muss alle 5 Jahre erneuert werden. Es kann auch durch eine Unbedenklichkeitsbescheinigung ersetzt werden. Wie schon weiter oben gefordert, bitten wir das Bistum um die Einrichtung einer geeigneten Stelle, die dann die eFZ erfasst und Unbedenklichkeitsbescheinigungen ausstellt.

Die Aufgabe der **Selbstauskunft (SeA)**, die nur zu **Beginn** der Tätigkeit **einmalig** erklärt werden muss, ist eine mögliche Zeitlücke zwischen der Ausstellung und Vorlage des eFZ zu schließen. In ihr erklären die Mitarbeitenden einerseits, dass sie nicht wegen einer der **Katalogtaten des §72a SGB VIII vorbestraft** sind, sondern sie verpflichten sich vielmehr auch dem Arbeitgeber/dem Bistum (evtl. der Pfarrei) **unverzüglich** mitzuteilen, wenn gegen sie **wegen einer dieser Straftaten ermittelt wird**.

Während das Bistum (konkret die Stabsstelle Kinder- und Jugendschutz) bei allen bei der Diözese angestellten Personen das eFZ und die SeA einholen, fordert die Arbeitshilfe des Bistums, dass die jeweilige Pfarrei für alle Ehrenamtlichen und für die Haupt- und Nebenamtlichen, deren Arbeitsverträge über die Kirchenstiftung laufen dies tut. Allerdings sehen wir uns als Ehrenamtliche in diesem Zusammenhang außerstande diesem doch auch datenschutzrechtlich sehr heiklen Thema in adäquater Art und Weise nachzukommen. Daher erscheint es ebenfalls sinnvoll auch für die Ehrenamtlichen und über die Kirchenstiftung Beschäftigten das eFZ an die Stabsstelle für Kinder- und Jugendschutz zu senden. Die SeA, wie auch dann die ausgestellten Unbedenklichkeitserklärungen sollen in eine Liste, die im Pfarrbüro verwahrt wird, eingetragen werden, die in der Folge immer wieder aktualisiert werden soll.

Als dritte Säule dieses Vorgehens kann noch die **Verpflichtungserklärung (Ve)** auf unseren Verhaltenskodex angesehen werden. Die Ve wird ebenfalls neben dem eFZ und der SeA im Pfarrbüro abgelegt.

Als Formulare sollen zunächst die Vorschläge aus der Arbeitshilfe dienen. (vgl. S. 25-30 dieses Schutzkonzepts).

31 Ebd. S.28.

5 Verhaltenskodex

Bei der Erarbeitung des Verhaltenskodex wurde darauf geachtet, dass die beim Studium verschiedener Musterverhaltenskodizes³² häufig angetroffene starke Vermischung von teils theoretischen Überlegungen und dann bis ins Detail ausgearbeiteten praktischen Verhaltensregeln vermieden werden. Stattdessen wurde versucht einen theoretischen Verhaltenskodex mit allgemeingültigen ethischen Regeln zu entwickeln, der dann in einem zweiten Schritt dazu dienen soll, dass in den einzelnen Gruppen der Pfarreiengemeinschaft nach einer individuellen Risikoanalyse eigene Verhaltensregeln, die in einem **work in progress**, immer weiter angepasst werden können, erarbeitet werden.

1. Hierarchien – Machtkonstellationen – Beziehungsgestaltung - **Verantwortung:**

In allen menschlichen Gruppen gibt es Hierarchien und Machtkonstellationen. Denn anders wäre menschliches Zusammenleben auch nicht möglich. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die besondere Verantwortung, die Personen in leitenden Positionen allein durch die Asymmetrie der Beziehung innehaben. Allgemein meint Verantwortung, dass jeder einzelne sich seiner Handlungen und der daraus erwachsenden Konsequenzen bewusst ist und vor allem auch dafür einsteht. Das heißt in einem konkreten Fall, dass Leitende wie Geleitete ihre Stellung wie auch ihre Rechte und Pflichten innerhalb einer Gruppe kennen, ohne, dass es dabei zu Machtmissbrauch kommt. Hierzu dienen klare Vereinbarungen und Absprachen aber auch das Vertrauen in diese.

2. Vereinbarungen, Absprachen und **gegenseitiges Vertrauen:**

Wir formulieren Absprachen klar und verständlich und teilen sie allen Betroffenen mit. Es wird erwartet, dass die getroffenen Absprachen von allen Teilnehmenden eingehalten werden. Neue Mitglieder oder Mitarbeiter einer Gruppe erhalten zu Beginn eine Einführung in bestehende Vereinbarungen und Absprachen. Das klare Einhalten von Regeln unterstützt einen vertrauensvollen Umgang, wie auch eine gewaltfreie, wertschätzende Kommunikation.

3. Gewaltfreie, vorurteilsfreie und **wertschätzende Kommunikation:**

Obwohl wir als Menschen nicht nicht kommunizieren können³³, fällt es uns nicht leicht gekonnt zu kommunizieren. Denn sehr schnell beginnen wir zu kategorisieren und damit Urteile über Menschen oder Sachverhalte zu fällen. Daher ist es wichtig, dass wir in die Lage versetzt werden, dem anderen wertschätzend zu begegnen. Hierzu ist gegenseitiger Respekt unabdingbar.

4. **Respekt:**

Unter Respekt verstehen wir, dass wir den anderen in seiner Gesamtheit, als Person mit eigenen Stärken, Schwächen, Bedürfnissen und Gefühlen wahrnehmen und seine Grenzen achten.

5. **Grenzen:**

Jeder Mensch hat Grenzen und diese definieren sich nicht verstandesmäßig. Vielmehr ist eine ganz klare Grenze unsere Haut, die unseren Innenraum vor der Umwelt(einflüssen) schützt. Allerdings hat die Coronapandemie mit dem 1,5m Abstandsgebot sehr gut gezeigt, dass ein etwas weiterer Raum für jeden als Maßstab hilfreich ist. Immer wieder wird es aber gerade in Gruppen Situationen geben, in denen wir dem anderen näherkommen. Hierbei hilft die Vereinbarung, dass dem Gegenüber

32 Vgl. z.B. den Musterverhaltenskodex Arbeitshilfe 2, S.26f. oder auch der Verhaltenskodex des Institutionellen Schutzkonzeptes des BDKJ-Diözesanverbandes Regensburg, S.7ff.

33 Vgl. hierzu Watzlawick, Paul: Man kann nicht *nicht* kommunizieren. Hogrefe, 2011.

ingeräumt wird, auf die Einhaltung seiner Grenzen zu bestehen. Hilfreich ist dabei das Prinzip der Freiwilligkeit.

6. Freiwilligkeit:

Jeder von uns hat das Recht „Nein“ zu sagen. Ein „Nein“ muss als „**Nein!**“ vom Gegenüber akzeptiert werden.

7. Vorgehen bei Grenzverletzungen, Transparenz und Offenheit:

Falls es trotz dieser Regeln zu Grenzverletzungen oder gar bewussten missbräuchlichen Verhalten kommt, hat jeder das Recht bzw. bei Zeugen die Pflicht sich an spezielle Ansprechpartner oder Stellen zu wenden. Auch wenn man sich bei einer Sache unsicher ist, besteht diese Möglichkeit. Hierzu sollen auch Angebote, die in der Pfarreiengemeinschaft noch entwickelt werden sollen, wie z.B. Flyer, Informationsveranstaltungen oder Kummerkästen, dienen. Prinzipiell sollten hier Transparenz und Offenheit den Umgang bestimmen.

Das Ziel unseres Verhaltenskodex ist, kurz zusammengefasst:

Es geht um einen verantwortungsbewussten, von gegenseitigem Respekt gekennzeichneten Umgang, der die eigenen wie auch die Grenzen des anderen achtet, und so gesunde Entwicklungsräume für alle schafft. Gesunden Entwicklungsräumen immanent sind durchaus notwendige Konflikte, allerdings sollten diese offen und transparent unter Wahrung der jeweiligen Grenzen ausgetragen werden, so dass niemand Schaden an Leib und Seele nimmt.

6 Gruppenspezifische individuelle Risikoanalysen und daraus sich entwickelnde Verhaltensregeln

6.1 Ministranten

Die Ministranten aus Oberalteich haben in ihrer Sitzung am 29. Oktober 2022 folgende Leitlinien erarbeitet:

Verhaltenskodex

- Respekt
 - jeden begrüßen
 - freundliches Miteinander
 - Hilfsbereitschaft
 - Aufmerksamkeit
 - anderen acht und ernst nehmen
 - offen sein
 - Akzeptanz
 - Toleranz
 - keine Ausgrenzung
 - Verantwortungsbewusstsein
- Grenzen akzeptieren
 - notwendige Distanz
 - um Erlaubnis fragen
 - niemanden zu viel zumuten
 - verbale Grenzen (Person achten)

Lösungsansätze

- Vorgaben akzeptieren
- STOP sagen
- Grenzen setzen
- an Pfarrer, Mesnerin, Oberministranten, Missbrauchsbeauftragte wenden
- nichts als harmlos abstampeln

Situation in denen das Konzept einsetzt

- Ankleiden in Galristei
 - Fragen, ob man Helfen darf
 - selbst Anziehen können (Spiegel)
- immer zu Zweit (Zeugen haben)
- nicht im Bett anderer liegen
- dunkle Räume meiden
- darauf Achten, dass alle passende Gewänder haben
- auf seriösen Körperkontakt achten
- respektieren, dass nicht jeder Mitmachen möchte } v.a. bei Spielen
- niemanden verlieren
- Recht am eigenen Bild
 - um Erlaubnis fragen
 - löschen, aus Schutz vor Strafbarkeit
- keine Gerüchte verbreiten
 - unbewusstes Mobbing

**NICHT WEGSCHAUEN
NICHT WEGHÖREN**

6.2 Kinderchor (*wird erarbeitet*)

6.3 Kinderkirchengruppen (*wird erarbeitet*)

6.4 Eltern-Kind-Gruppen (*wird erarbeitet*)

6.5 Kommuniongruppen (*werden derzeit nicht von Müttern/Vätern abgehalten*)

6.6 Firmgruppen (*werden derzeit nicht von Müttern/Vätern abgehalten*)

6.7 KJB (*das hier erarbeitete Schutzkonzept auf Basis des Verbandes soll vorgelegt werden*)

6.8 *Bei Veranstaltungen außerhalb der oben Genannten soll ein gesondertes Schutzkonzept, das den jeweiligen Voraussetzungen entspricht erarbeitet werden*

7 Beschwerdemanagement – Umgang mit Meldungen

„**Formelle Beschwerdeverfahren** stellen ein **schriftlich fixiertes Konzept** der Einrichtung zum Umgang mit Beschwerden dar. Darin werden die **AdressatInnen** des Beschwerdeverfahrens und die **AnsprechpartnerInnen** bei Beschwerden benannt. Es beinhaltet die **Verfahrensschritte der Bearbeitung von Beschwerden**, die Regeln, nach denen dieses erfolgt und die Wege, über die die Beteiligten – Kinder, Jugendliche, Familien und MitarbeiterInnen – **über das Verfahren informiert werden**.“³⁴

7.1 Beschwerdethema und Beschwerdeführer

Prinzipiell soll der Beschwerdeweg jedem offenstehen. Er soll nicht nur den Kindern und Jugendlichen sondern auch allen Gemeindemitgliedern, Mitarbeitern sowie externen Personen offenstehen. Dadurch soll eine größtmögliche Wirkbreite geschaffen werden.

Als Beschwerdethema sollen nicht nur Verstöße gegen den Verhaltenskodex bzw. der Verdacht auf strafbare Handlungen angezeigt werden, sondern jede Verunsicherung durch gefühlte oder ganz offensichtliche Grenzverletzungen können Inhalt der Beschwerde sein.

7.2 Ansprechpersonen und Kummerkasten

Häufig fällt es nicht leicht seine Probleme gleich jemandem persönlich anzuvertrauen. Aus diesem Grund soll ein allgemein zugänglicher Kummerkasten implementiert werden. Dieser kann z.B. in der jeweiligen Kirche aufgestellt werden oder auch der Briefkasten des Pfarrbüros kann als Kummerkasten dienen. Solche Mitteilungen sollen dann an ein entsprechendes zu benennendes Team weiter geleitet werden, das nach einem bestimmten Beschwerdeschema verfährt. Doch es ist auch möglich, dass der Beschwerdeführer sich direkt an eine Vertrauensperson oder externe Stelle wendet. Auch diese hat dann die Möglichkeit sich an bestimmte weitere Ansprechpartner oder das Beschwerdeteam der Pfarrei zu wenden.

Als probates und vor allem niederschwelliges Mittel soll in diesem Zusammenhang ein „FLYER“ speziell für unsere Pfarreiengemeinschaft entstehen, der alle wesentlichen und hilfreichen Adressen beinhaltet und auch die Möglichkeit bietet, Probleme schriftlich zu fixieren, die dann im Kummerkasten abgelegt werden können.

Als Verantwortliche für die Kummerkästen in der jeweiligen Pfarrei wurden eingesetzt:

Oberalteich: Thomas Saller und Dr. Barbara Häcker

Parkstetten: Petra Kremer und Claudia Franke

Reibersdorf: Josef Staudinger und Xaver Probst.

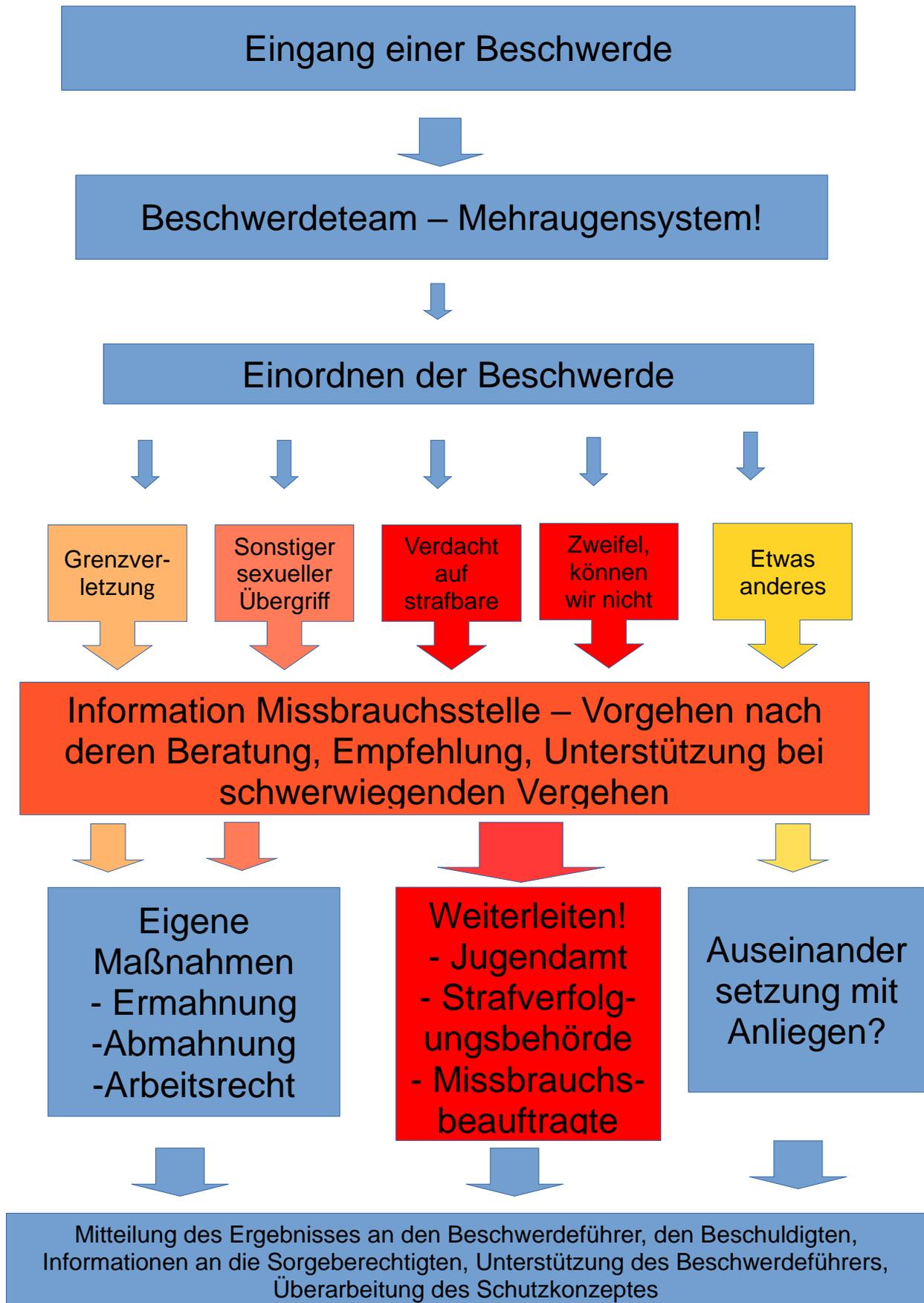
7.3 Verfahrenswege und Dokumentation

Von besonderer Wichtigkeit in diesem Zusammenhang ist aber, dass das weitere Vorgehen transparent und nachvollziehbar ist. Dadurch soll in jedem Fall verhindert werden, dass die schmerzhaften und eklatanten Fehler der Vergangenheit wiederholt werden.

Nochmals: Es geht um Opferschutz und nicht um Täterschutz!

34 AH 1, S.32 zit. nach Urban-Stahl, U. 2015: Beschwerdeverfahren und Ombudschaft in Einrichtungen der erzieherischen Hilfen, in: Fegert, J.M./Wolff, M. (Hrsg.): Kompendium „Sexueller Missbrauch in Institutionen“. Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention, Weinheim Basel 2015, S.661ff.

Als sehr hilfreich und praktikabel erscheint die beigefügte Grafik, die sich von dem Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexuelle Gewalt, AH 2, S.32 ableitet.



Wesentlich für unsere Vorgehensweise ist dabei, dass **alle** Vorgänge dokumentiert und an die Missbrauchsstelle des Bistums Regensburg gemeldet werden. Hier soll mit **unter fachkundiger Aufsicht entschieden werden**, wie das weitere Vorgehen auszusehen hat. So sollen Fehleinschätzungen von uns Laien vermieden werden. Außerdem kann nur so für die Qualität des Vorgangsmanagement gesorgt werden. In dringenden Fällen soll dies vorab telefonisch geschehen, wobei **alle Vorgänge schriftlich der Missbrauchsstelle** übermittelt werden.

8 Qualitätsmanagement

Um die Qualität des vorliegenden Schutzkonzeptes zu gewährleisten, werden regelmäßige Überprüfungen für sinnvoll angesehen. Dies soll auch dazu dienen, den Veränderungen, die in einer Gemeinde mit einem lebendigen Austausch geschehen, Rechnung zu tragen. So kommen Menschen hinzu, andere fallen weg, aber auch die Anforderungen können sich ändern oder neue Aktionen und Ideen müssen eingepflegt werden. Daher soll, nicht zuletzt um auch immer wieder die verschiedenen Beteiligten an dem Prozess des Schutzkonzeptes teilhaben zu lassen, wenn möglich ein jährlicher kurzer Bericht der Beauftragten für das Schutzkonzept erstellt werden um dann auch, wenn notwendig das Schutzkonzept anzupassen. Hierzu soll die Checkliste Qualitätsmanagement AH 2, S. 34 (vgl. S. 31 dieses Schutzkonzeptes) dienen. So soll erreicht werden, dass das Schutzkonzept nicht nur ein aus einem Reflex heraus geborener weiterer Papiertiger ist, sondern aktiv dazu beiträgt, Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene adäquat zu schützen. Schließlich sollen alle daran Beteiligten auch die Möglichkeit erhalten eigene Grenzen kennen zu lernen, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln und sich selbst wie auch andere besser zu schützen.

9 Inkrafttreten

Dieses Schutzkonzept tritt nach Beschluss aller Gremien der Pfarreiengemeinschaft am 19.01.2023 in Kraft. Die Umsetzung erfolgt unmittelbar im Anschluss der gemeinsamen Sitzung. Weitere fortlaufende Anpassungen und Änderungen bedürfen keines weiteren Beschlusses. Allerdings müssen die Gremien hierüber in Kenntnis gesetzt werden.

10. Literatur

augenauf hinsehen & schützen. Leitprinzipien für die Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in der katholischen Kirche in Deutschland. Herausgegeben von prävention in der Katholischen Kirche in Deutschland, (März 2018).

Deutsche Bischofskonferenz (DBK) Arbeitshilfe (AH) Nr. 246: Aufklärung und Vorbeugung – Dokumente zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. (<https://dbk-shop.de/de/publikationen/arbeitshilfen/aufklaerung-vorbeugung-dokumente>) (31. März 2014).

Dölling, D. et al.: Sexueller Missbrauch an Minderjährigen in der katholischen Kirche und in anderen Institutionen im Spiegel von Straftaten. In: Forens Psychiatr Psychol Kriminol (2019) 13:158-165 (<https://doi.org/10.1007/s11757-019-00531-w>).

Gruen, Arno: Der Fremde in uns. dtv 2002.

Institutionelles Schutzkonzept – Arbeitshilfe für Pfarreien und kirchliche Einrichtungen –
Teil 1: Information und Anleitung
Teil 2: Materialien

Herausgegeben von der prävention im bistum **regensburg**, Bistum Regensburg/Generalvikariat, Stabsstelle Kinder- und Jugendschutz, (Mai 2019).

Institutionelles Schutzkonzept des BDKJ-Diözesanverbandes Regensburg, (2021).

„Kinder haben Rechte!“ Der Europäische Tag zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch am 18. November. Hintergrundinformationen und erste Anregungen für pastorale Arbeitsfelder. Herausgegeben von prävention in der Katholischen Kirche Deutschland, (Oktober 2016).

Kinder und Jugendliche stärken! Anregungen zur Achtsamkeit in der Jugendpastoral.
Herausgegeben von prävention in der Katholischen Kirche Deutschland (2018).

Münchener Neues Testament. Patmos, 2. Auflage, (1989).

Reason J. Human Error bei: Ärztliches Zentrum für Qualität in der Medizin. (<http://www.aezq.de/patientensicherheit/fehlertheorie>)

Watzlawick, Paul: Man kann nicht *nicht* kommunizieren. Hogrefe, 2011.

Zeit online vom 13.06.2022: Möglicherweise Tausende Missbrauchsoffer im Bistum Münster.

Mitarbeitende: Checkliste Stellenausschreibung

- Satz, dass die Pfarrei/Einrichtung ein Schutzkonzept hat und Wert auf Umsetzung legt.
- Satz, dass für die ausgeschriebene Stelle neben der fachlichen Eignung auch eine persönliche Eignung erforderlich und daher ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

Mitarbeitende: Checkliste Bewerbungs-, Erstgespräch

Allgemeine Fragen:

- Wie sind Sie auf die Idee gekommen, sich hier ehrenamtlich zu engagieren/sich auf diese Stelle zu bewerben?
- Warum gerade im Bereich Kinder und Jugendliche?

Informationen zur Prävention:

- Schutzkonzept allgemein
- Notwendigkeit erweitertes Führungszeugnis etc.
- Verhaltenskodex
- Notwendigkeit Präventionsschulung

Beispielfragen zum Thema Prävention:

- Kennen Sie unser Schutzkonzept?
- Haben Sie Erfahrungen in der Prävention? Schon mal damit auseinandergesetzt?
- Was verstehen Sie unter „professionellem Umgang mit Nähe und Distanz“?
- Können Sie sich vorstellen, dass es schwierige Situationen gibt und wie würden Sie reagieren?

Selbstauskunft

für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen

Name, Vorname

Geburtsdatum

Beschäftigungsverhältnis, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich (Zutreffendes bitte ankreuzen), dass

- ich **NICHT** rechtskräftig verurteilt* bin wegen einer der folgenden Straftaten:
- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB)
 - Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i StGB)
 - Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a Abs.3 StGB)
 - Misshandlung Schutzbefohlener (§ 225 StGB)
 - Menschenhandel (§ 232 StGB), Zwangsprostitution (§ 232a StGB), Zwangsarbeit (§ 232b StGB), Ausbeutung der Arbeitskraft (§ 233 StGB), Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung (§ 233a StGB)
 - Menschenraub, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhandel (§§ 234, 235 und 236 StGB)

ODER

- ich wegen folgender oben genannter Straftat/en rechtskräftig verurteilt* bin:

Straftatbestand

Datum der Verurteilung/des Strafbefehls

Des Weiteren erkläre ich, dass ich keine Kenntnis davon habe, dass wegen einer der oben genannten Straftaten ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber bzw. die Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen einer der oben genannten Straftaten ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.

Ort, Datum

Unterschrift

Informationsblatt zum erweiterten Führungszeugnis und zur Selbstauskunft – häufige Fragen

Muss ich ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und die Selbstauskunft abgeben?

Ja.

Bei Mitarbeitenden, die dienstlichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen haben, ist der Arbeitgeber berechtigt, entsprechende Fragen zu stellen und eine Selbstauskunft zu verlangen. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 9 Arbeitsvertragsrecht der Bay. (Erz-)Diözesen (ABD) sowie der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.* Das gilt für rechtskräftige Verurteilungen sowie im sensiblen Bereich des Umgangs mit Kindern und Jugendlichen auch schon für die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens.

Selbstauskunft: Was heißt „rechtskräftig verurteilt“?

Die „rechtskräftige Verurteilung“ erfasst alle rechtskräftigen Verurteilungen oder Strafbefehle im In- oder Ausland (im Ausland nach den entsprechenden dort geltenden Strafnormen), die noch nicht getilgt sind im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG). Dabei sind ausnahmslos alle Bestrafungen nach den in der Selbstauskunft aufgeführten Paragraphen anzugeben; dies gilt unabhängig von der Höhe der Strafe und unabhängig davon, ob eine Geld- oder Freiheitsstrafe verhängt wurde.

Die relevanten Vorschriften ergeben sich aus § 72 a SGB VIII (Sozialgesetzbuch – Aachtes Buch).

Als „nicht rechtskräftig verurteilt“ dürfen Sie sich bezeichnen, wenn die Strafe im Bundeszentralregister getilgt ist. Die Tilgungsfristen ergeben sich aus § 46 BZRG, für Feststellung der Frist und Ablaufhemmung gilt § 47 BZRG.

Weitergehende Informationen zum Bundeszentralregister und den Tilgungsfristen erhalten Sie über das Bundesamt für Justiz.**

Was ist ein erweitertes Führungszeugnis?

Rechtskräftige Entscheidungen der Strafgerichte, ausländische strafrechtliche Verurteilungen gegen Deutsche oder in Deutschland wohnende ausländische Personen sowie bestimmte Entscheidungen der Vormundschaftsgerichte oder Verwaltungsbehörden werden im Bundeszentralregister festgehalten.

Das Führungszeugnis gibt den eine Person betreffenden Inhalt des Bundeszentralregisters wieder; es erteilt damit Auskunft darüber, ob eine Person vorbestraft ist oder nicht.

In das (einfache) Führungszeugnis, umgangssprachlich oft als „polizeiliches Führungszeugnis“ bezeichnet, werden jedoch nicht alle Eintragungen aus dem Bundeszentralregister aufgenommen: Verurteilungen, durch die auf Geldstrafe von nicht mehr als 90 Tagessätzen oder Freiheitsstrafe von nicht mehr als drei Monaten erkannt worden ist, werden bei den meisten Straftatbeständen nicht aufgenommen.*** Diese Lücke wird durch das erweiterte Führungszeugnis geschlossen. Das erweiterte Führungszeugnis enthält deshalb Eintragungen von Verurteilungen unabhängig vom Strafmaß wegen z.B. Zuhälterei, Misshandlung von Schutzbefohlenen, Besitz und Verbreitung von Kinderpornographie oder exhibitionistischer Handlungen.

Was passiert mit meinem erweiterten Führungszeugnis und der Selbstauskunft?

Das erweiterte Führungszeugnis erhalten Sie nach Einsichtnahme durch die Vertrauensperson zurück, die Selbstauskunft wird in einem gekennzeichneten und gegen unbefugtes Öffnen gesicherten Umschlag in die Personalakte gegeben.

Was geschieht, wenn das eFZ Eintragungen enthält?

Sollte im eFZ eine Eintragung wegen einer Straftat nach dem Katalog des § 72a Abs. 1 SGB VIII verzeichnet sein, so wird der jeweilige Dienstgeber in Kenntnis gesetzt, der dann über das weitere Vorgehen entscheidet.

Andere Eintragungen als die in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten werden nicht vermerkt, niemandem mitgeteilt und nicht genutzt. Die einsichtnehmende Person ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Wie sehen gegebenenfalls die weiteren Schritte aus?

Ergibt sich aus der Selbstauskunft oder dem erweiterten Führungszeugnis, dass eine einschlägige Verurteilung vorliegt oder ein einschlägiges Ermittlungsverfahren gegen Sie geführt wird, übergibt die Vertrauensperson den Fall an den jeweiligen Dienstgeber, der dann über das weitere Vorgehen entscheidet.

Welche Maßnahmen werden gegebenenfalls ergriffen?

Welche Maßnahmen bei Vorliegen einer rechtskräftigen Verurteilung oder eines Ermittlungsverfahrens ergriffen werden, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Allein aufgrund einer pflichtgemäßen Anzeige erfolgt im Regelfall keine Kündigung.

Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall aber verpflichtet, eigene Ermittlungen durchzuführen und die oder den betroffene/n Beschäftigte/n zu hören. Wenn um es eine Versetzung oder Kündigung geht, ist auch die Mitarbeitervertretung zu hören.

Gilt hier nicht die Unschuldsvermutung?

Die Unschuldsvermutung ist ein Begriff des Strafrechts. Sie besagt, dass jemand solange als unschuldig gilt, bis ein Gericht die Schuld festgestellt hat. Die Unschuldsvermutung verpflichtet direkt nur das Gericht, das über eine Anklage entscheidet. Für das Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen kann jedoch bereits der Verdacht reichen, dass der/die Mitarbeiter/in einschlägige Straftaten begangen hat. So wird es zum Beispiel für den Dienstgeber unzumutbar sein, jemanden, der im dringenden Verdacht steht, schwere Straftaten gegen ihm anvertraute Kinder begangen zu haben, bis zum Abschluss des Gerichtsverfahrens in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sein zu lassen.

Was muss ich tun, wenn später einmal gegen mich ermittelt wird?

Wenn wegen einem der einschlägigen Paragraphen gegen Sie ermittelt wird, sind Sie verpflichtet, umgehend den Dienstgeber hierüber zu informieren. Das Verheimlichen eines Ermittlungsverfahrens ist unter Umständen ein Kündigungsgrund.

Damit Sie gegebenenfalls nachsehen können, sollten Sie dieses Merkblatt aufbewahren.

Verpflichtungserklärung (Langfassung)*
für Mitarbeitende zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Minderjährigen
und erwachsenen Schutzbefohlenen

Die katholische Kirche will Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern sowie erwachsenen Schutzbefohlenen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Diese sollen geschützte Orte sein, an 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 und erwachsenen Schutzbefohlenen liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit im kinder- und jugendnahen und pflegerischen 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 und erwachsenen Schutzbefohlenen begangen worden sind. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Verpflichtungserklärung bekräftigt.

Ich,

Name, Vorname

Geburtsdatum

Beschäftigungsverhältnis, Rechtsträger

verpflichte mich, alles in meiner Macht Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern sowie erwachsenen Schutzbefohlenen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich unterstütze die Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer sowie erwachsene Schutzbefohlenen 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 sowie erwachsenen Schutzbefohlenen 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 sowie erwachsenen Schutzbefohlenen 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 sowie erwachsenen Schutzbefohlenen 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 Bistum, 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 sowie erwachsenen Schutzbefohlenen 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 Bistums geschult und weitergebildet.

Ja Nein (Zutreffendes bitte ankreuzen!)

Ort, Datum

Unterschrift

Verpflichtungserklärung - Kurzfassung*

Nachname, Vorname

Geburtsdatum

Beschäftigungsverhältnis, Rechtsträger

Ich habe eine Ausfertigung des Verhaltenskodex meines Rechtsträgers/meiner Einrichtung bekommen, gelesen und verstanden. Ich verpflichte mich, den festgelegten Verhaltenskodex und die Verfahrenswege zu beachten und umzusetzen.

Ort, Datum

Unterschrift

Checkliste Qualitätsmanagement

Primärprävention

- Haben wir Maßnahmen zur Stärkung der Kinder und Jugendlichen angeboten (Projekte, thematische Gruppenstunden, Aktionen ...)?
- Wurden die Angebote angenommen? Wenn nein: Was kann geändert werden? Wie können die Angebote attraktiver werden?

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft

Funktioniert das Verfahren zum Einholen und Verwalten?

- Liegen von allen Mitarbeitenden eFZ und SeA vor?
- Entstehen viele Nachfragen?
- Was geschieht, wenn sich jemand weigert?

Verhaltenskodex

- Findet der Verhaltenskodex Anwendung im Alltag? Wird er umgesetzt?
- Erleichtert er das Zusammenleben?
- Kennen alle den Verhaltenskodex?
- Was geschieht, wenn sich jemand nicht daran hält?
- Was geschieht, wenn sich jemand weigert, ihn anzuerkennen?

Beschwerdewege

- Wird das Beschwerdesystem genutzt?
- Kennen alle die Beschwerdewege?
- Welche Arten von Beschwerden bekommen wir?
- Was ist mit den Beschwerden geschehen?

Aus- und Weiterbildung

- Haben alle Mitarbeitenden an einer Präventionsschulung teilgenommen?
- Hat jemand darüber hinaus an einer Fortbildung teilgenommen?