

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	3
1.1 Leitgedanken zur Erstellung unseres institutionellen Schutzkonzeptes	3
1.2 Risikoanalyse	4
1.3 Die persönliche Eignung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter	4
1.4 Das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) und Selbstauskunftserklärung	6
2. Verhaltenskodex	7
2.1 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen	7
2.2 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz	7
2.3 Angemessenheit von Körperkontakten	7
2.4 Beachtung der Intimsphäre	7
2.5 Zulässigkeit von Geschenken	8
2.6 Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken	8
2.7 Medien	8
2.8 Pädagogisches Arbeitsmaterial	8
2.9 Erzieherische Maßnahmen	9
3. Krisenmanagement - Handlungsleitfaden	9
4. Qualitätssicherung	10
5. Prävention von sexualisierter Gewalt	10
5.1 Aus- und Fortbildung	11
5.2 Beschwerdemanagement / Handlungsleitfaden	12
5.3 Unterzeichnung	14

1. Vorwort

1.1 Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns in unseren Kirchengemeinden immer ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem pastoralen Handeln sichtbar, in dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen hervorgeht.

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.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von Kindern und Jugendlichen in unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

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

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Das Institutionelle Schutzkonzept gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten in unseren Diensten und Einrichtungen und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu übernehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber den anvertrauten Menschen – aber auch den Beschäftigten – ernst nimmt und in unseren Gruppierungen und Diensten sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt als ein erkennbares Qualitätsmerkmal in unserer Pfarrei St. Maria Welper.

1.2 Risikoanalyse

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste und Gruppierungen in den Blick genommen haben.

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

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

Beachtung fanden folgende Personen(-gruppen) und pastorale Bereiche:

- Messdienerarbeit
- DPSG
- Kolpingjugend
- 1:1 Situationen (seelsorgliche Gespräche, Beratungsgespräche etc.)
- Kommunion- und Firmvorbereitung

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

1.3 Die persönliche Eignung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter

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

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes (professionelles) Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen
- angemessenes (professionelles) Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- angemessenes (professionelles) Verhalten gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Basiswissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Der Begriff hauptberufliche Mitarbeiter umfasst alle Kleriker, die Gemeindeferent*innen, sowie in der Pfarrei tätigen Personen, die in einem Anstellungsverhältnis der Gesamtpfarrei Propstei Werl stehen.

Die für eine ehrenamtliche Tätigkeit in Frage kommenden Personen sind ausnahmslos schon vor der Betrauung einer Aufgabe persönlich bekannt.

In der Regel sind es die Fähigkeiten des Einzelnen, die sie für eine pastorale Mitarbeit in Betracht kommen lassen. Verfügen sie zudem über eine gute Akzeptanz in der Pfarrei, so werden sie persönlich angesprochen.

Bieten sich bislang Unbekannte für Tätigkeiten an, so wird mit ihnen ein persönliches Gespräch geführt, in dem zumindest deren Qualifikation für die Arbeit und deren charakterliche Eignung abgeschätzt werden kann. Zudem wird das Schutzkonzept besprochen. Bereits beim ersten Treffen werden die künftigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter auf die durchzuführende Präventionsschulung im Dekanat Hellweg hingewiesen.

Den Personen, welche in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, wird erklärt welcher zeitliche Umfang einer Schulung nötig ist. Dies ist abhängig vom Aufgaben- und Einsatzgebiet. Näheres findet sich dazu im Kapitel 5.1 „Aus- und Fortbildung“.

Verdeutlicht werden darüber hinaus die allgemeinen Grundlagen und Haltungen im Umgang miteinander. Respektvoller Umgang, Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit und kollegiales Miteinander stehen ebenso im Vordergrund, wie auch die Bereitschaft, für Hilfsbedürftige, Kinder und Jugendliche einzutreten und deren Rechte zu wahren. Die entsprechenden Gespräche werden von Angehörigen des Pastoralteams durchgeführt.

Gemäß § 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung-PrävO) ist die Propstei St. Walburga Werl verpflichtet, ein Schutzkonzept zu erarbeiten. Hierbei sollen insbesondere die Bereiche näher betrachtet werden, in denen Kinder und Jugendliche im Rahmen von katholischer Jugend- und Kinderarbeit und in der Sakramentenvorbereitung begleitet werden.

Der Begriff sexualisierte Gewalt umfasst neben strafbaren sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt (vgl. § 2 Abs. 1 PräVO).

1.4 Das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) und Selbstauskunftserklärung

In unseren Kirchengemeinden werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Mitarbeiter/-innen sowie ehrenamtlich Tätige müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, gemessen nach Art, Dauer und Intensität des Einsatzes, ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) in einem regelmäßigen Abstand von 5 Jahren vorlegen.

Darüber hinaus fordern wir von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, gemäß § 2 Abs. 7 (Präventionsordnung) einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Eine Ausnahme gilt hier für alle ehrenamtlich Tätigen wie in den Ausführungsbestimmungen II zu § 5 PräVO beschrieben.

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

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

Von den ehrenamtlichen Tätigen, die 16 Jahre und älter sind, müssen diejenigen ein EFZ vorlegen, deren Tätigkeit hauptsächlich im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit liegt. Die Entscheidung darüber, wer von den ehrenamtlichen Tätigen ein EFZ vorzulegen hat, trifft der leitende Pfarrer unter Hinzuziehung der Präventionsfachkraft entsprechend den gesetzlichen Regelungen.

Im Pfarrbüro liegt für die Anforderung des EFZ ein vorformuliertes Antragschreiben bereit. Mit dieser Bescheinigung gehen die Ehrenamtlichen zu der jeweiligen Meldebehörde und erhalten dann das EFZ kostenfrei zugesandt. Die Ehrenamtlichen legen das EFZ dem leitenden Pfarrer oder der Präventionsfachkraft vor. Dort wird die Einsichtnahme wie folgt dokumentiert: Es wird das Datum der Einsichtnahme und das Datum der Ausstellung des EFZ notiert. Im Anschluss daran wird das EFZ den Ehrenamtlichen zurückgesandt.

Sollte ein Mitarbeiter bereits über ein aktuelles EFZ aus einem anderen Zusammenhang verfügen, so wird dies akzeptiert, sofern das Ausstellungsdatum nicht länger als drei Monate zurückliegt.

Außerdem haben alle die im folgenden Kapitel festgelegten Verhaltenskodizes für die jeweiligen Arbeitsbereiche anerkennend zu befolgen.

2. Verhaltenskodex

2.1 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Bei der Sprache und Wortwahl bei Gesprächen ist uns ein wertschätzender und angemessener Umgang miteinander wichtig.

Auf eine respektvolle und altersentsprechende Kommunikation auf Augenhöhe legen wir besonderen Wert.

Wir achten auf ein selbstreflektiertes Verhalten und verwenden eine authentische Sprache. Mimik und Gestik verlangen Aufmerksamkeit im eigenen Reden und Auftreten.

2.2 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Um mit Kindern und Jugendlichen gut arbeiten zu können, ist ein sensibler Umgang notwendig. Alle Mitarbeitenden achten auf eine transparente, zugewandte, und fachlich adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz.

Zum Beispiel werden bei Gruppenstunden im Kinder- und Jugendbereich gemeinsame Aktivitäten und Spiele dementsprechend ausgesucht. Auf ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz wird vor allem durch die Leitung der Gruppe gesorgt. Es ist wichtig, die Gruppendynamik im Blick zu halten.

Eine Sensibilisierung im Umgang miteinander gelingt durch Leiterschulungen und reflektierende Gespräche in den Leiterrunden. Nähe darf nicht zu Abhängigkeiten führen.

2.3 Angemessenheit von Körperkontakten

Körperliche Berührungen sind ein Ausdruck von Sympathie und Zusammengehörigkeit. Kinder, Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene bestimmen selbst das Maß körperlicher Berührungen und setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person voraus. Sie haben altersgerecht und angemessen zu sein und dürfen das pädagogisch/medizinisch sinnvolle und notwendige Maß nicht überschreiten.

Bei einem nicht angemessenen Bedürfnis nach Körperkontakt und Nähe einer Person, zeigen alle Mitarbeitenden auf eine zugewandte und respektvolle Art und Weise dieser Person die Grenzen auf.

Es finden regelmäßige Reflexionen statt, um sich entsprechend auszutauschen.

2.4 Beachtung der Intimsphäre

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

Gemeinsames Umkleiden, gemeinsame Körperpflege und gemeinsames Duschen mit Schutzpersonen sind nicht gleichzeitig und nicht im gleichen Raum gestattet. Mitarbeitende übernachten nicht gemeinsam mit den anvertrauten Personen in einem Zimmer. Sollte aus Aufsichtspflichtgründen ein Betreten der Sanitär- bzw. Schlafräume durch Mitarbeitende erforderlich sein, geschieht dies, wenn möglich, nur in Begleitung einer weiteren erwachsenen Person. Die Übernachtungen finden möglichst geschlechtergetrennt statt.

In Einrichtungen mit Sammelduschen gibt man den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, auch mit Badebekleidung duschen gehen zu können. Erwachsene duschen nicht zusammen mit Kindern und Jugendlichen.

2.5 Zulässigkeit von Geschenken

Vergünstigungen oder Geschenke durch Mitarbeitende an einzelne anvertraute Personen sind nur erlaubt, wenn sie in einem pädagogisch sinnvollen und angemessenen Zusammenhang mit der jeweiligen Aufgabe stehen. Mit der Geschenkevergabe sollte angemessen, gleichberechtigt und transparent umgegangen werden.

Auffälligkeiten werden hinterfragt und besprochen.

2.6 Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Filmen und fotografieren setzt grundsätzlich das Einverständnis der Betroffenen bzw. deren Erziehungsberechtigten voraus. Eine Veröffentlichung oder Weitergabe eines Personenfotos insbesondere in sozialen Netzwerken und Internetforen setzt die Zustimmung der Betroffenen und die des Rechtsträgers voraus. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, ist zu achten. Auf einen professionellen und verantwortungsvollen Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken ist besonders zu achten, so wie auf passende Inhalte und Themen.

Um sich selbst und andere zu schützen wird die Privatsphäre eingehalten. Alle Mitarbeitenden sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst.

2.7 Medien

Verantwortliche und Bezugspersonen sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien durch minderjährige Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Die „Freiwillige Selbst Kontrolle (FSK) ist einzuhalten. Sie sind verpflichtet gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten sowie (Cyber-)Mobbing Stellung zu beziehen. Filme, Computerspiele und Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.

2.8 Pädagogisches Arbeitsmaterial

Die Auswahl von schriftlichem Arbeitsmaterial, Computersoftware, Filmen und Spielen hat

pädagogisch verantwortlich und altersgerecht zu erfolgen. Auch hier ist die „Freiwillige Selbstkontrolle (FSK) einzuhalten. Insbesondere ist das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen für diesen Bereich zu beachten

2.9 Erzieherische Maßnahmen

Bei der Gestaltung pädagogischer Programme ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung ebenso untersagt wie jede Art von Disziplinierung oder Aufrechterhaltung gebotener Ordnung in solcher Weise. Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese angemessen und im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen. Einwilligungen von Kindern und Jugendlichen in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden. Sogenannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Person vorliegt.

3. Krisenmanagement – Handlungsleitfaden

Was tun, wenn man mit einem Verdacht von sexueller Gewalt konfrontiert ist?

1. Verdacht

Man beobachtet eine Situation, die als Grenzverletzung beziehungsweise als sexueller Übergriff wahrgenommen wird, oder jemand erzählt von einer solchen Situation.

2. Ruhe bewahren

Bei einem Verdacht ist als erstes zu prüfen, woher dieser kommt, und die Situation ist weiter zu beobachten. Durch überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen vermieden werden.

3. Kontakt aufnehmen

Es ist wichtig, mit einem Verdacht oder einem unguten Gefühl nicht allein zu bleiben. Als Anlaufstellen kommen die unten angeführten Ansprechpartner, wie z. B. der leitende Pfarrer, die Präventionsfachkraft oder Fachberatungsstellen in Frage. Gemeinsam soll abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind.

4. Prüfen

Es ist zu prüfen, ob es sofortigen Handlungsbedarf gibt. Wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann, sollte Kontakt zur Fachberatung hergestellt werden nach der empfohlenen Maßgabe dieser Stelle weiter vorgegangen werden. Je nach Sachlage sind Leitungspersonen, Jugendamt, Strafverfolgungsbehörden und die Ansprechpartner des Erzbistums zu informieren; dabei müssen die Persönlichkeitsrechte der Beteiligten gewahrt werden.

5. Dokumentation

Der gesamte Prozess muss in allen Schritten sorgfältig dokumentiert werden. Das hilft, die Einzelheiten später nachvollziehen zu können, und kann in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein.

6. Achtung

In einer Situation, in der man mit einem Verdacht auf sexuelle Gewalt konfrontiert ist, sind Sprachlosigkeit und das Gefühl, hilflos zu sein, normal und kein Zeichen von Versagen. Es ist wichtig, in dieser Situation für die persönliche Entlastung zu sorgen.

7. Reflexion

Es ist wichtig, den gesamten Prozess und die getroffenen Entscheidungen abschließend zu reflektieren. Dazu sollte auf das persönliche Befinden und die Situation im Team geschaut werden. Sinnvoll kann es sein, dazu externe Hilfe in Anspruch zu nehmen.

4. Qualitätssicherung

Der Kirchenvorstand und der Pfarrgemeinderat hält das Schutzkonzept in regelmäßigen Abständen in Erinnerung. Es wird sichergestellt, dass Zuständigkeiten und Abläufe geklärt sind und alle Beteiligten die Verfahrensabläufe kennen. Das Dokumentationsverfahren ist festgelegt und gewährleistet bei allen Beteiligten einen professionellen Umgang mit derartigen Belastungssituationen. Der Präventionsbeauftragte aktualisiert und evaluiert das Konzept regelmäßig (einmal jährlich) und schreibt das Präventionskonzept aufgrund der Evaluationsergebnisse ggf. fort.

Die Gremien werden im Falle von Veränderungen hierüber informiert.

5. Prävention von sexualisierter Gewalt

5.1 Aus- und Fortbildung

Die Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Erwachsenen bestimmen den Umfang der notwendigen Schulungen.

Die Aufgabe des Trägers der Kinder- und Jugendarbeit ist es, den Schulungsbedarf im Blick zu behalten.

Der Rechtsträger entscheidet über den Umfang der Schulungen für seine Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen anhand der folgenden Übersicht.

Intensivschulung (12 Stunden)

- Hauptamtlich-/ hauptberuflich Mitarbeitende = Priester und Gemeindeferent*innen

Basisschulung (6 Stunden)

- Nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit / Mitarbeit bei regelmäßigen, wöchentlichen Kontakten und / oder kurzzeitiger Kontakt mit Übernachtung
- Messdienerleiter*innen
- DPSG Leiter*innen
- Kolping Leiter*innen

Informationsschulung zum Schutzkonzept (ca. 3 Stunden)

- Personen mit sporadischem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen
- Katecheten und Katechetinnen zur Erstkommunion
- Katecheten und Katechetinnen zur Firmung
- Küster

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilflosen Erwachsenen

Folgende Maßnahmen/Angebote/Projekte zur Stärkung werden in unserer Pfarrei eingesetzt:

- Gruppenleiterkurse
- Juleica (Jugendleitercard) - Fortbildungen
- Gruppenstunden
- Informationsgespräche in Messdienerleiterrunden
- Angebote zur Präventionsschulung über das Dekanat Hellweg



Weiterführende Informationen finden sich auf der Homepage:
www.praevention-erzbistum-paderborn.de

5.1 Beschwerdemanagement / Handlungsleitfaden

Nur gemeinsam können wir als Kirchengemeinden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der uns anvertrauten jungen Menschen. Sie müssen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

In unseren Gruppierungen, Diensten und Einrichtungen (Pfarrheime, Büchereien etc.) sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen beschrieben und bekannt gemacht.

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

(Rück-)meldungen sind sowohl persönlich als auch anonym möglich (z. B. Briefkasten, postalisch, Kommunikation über Dritte, telefonisch, digital) und werden von fachlich kompetenten Personen entgegengenommen, welche unter 5.2 aufgeführt sind.

5.2 Ansprechpartner bei begründeter Vermutung / Verdacht

Intern	Name	Telefon / Mail
Pfarradministrator	Pastor André Aßheuer	Tel.: 02384/3470 E-Mail: pastor@stmaria-welver.de
Präventionsfachkraft	Gemeindereferentin Dorothee Topp	Tel.: 02384/3092 E-Mail: topp@stmaria-welver.de

DPSG – Vorstand Welper	Ralf Krummel	Tel.: 02384/54379 E-Mail: Vorstand@dpsg-welver.de
Kolping Jugend Welper	Hugo Hassmann	Tel.: 02384/3041 E-Mail: hassmann@online.de

Extern	Name	Telefon
Dekanatsreferentin für Jugend und Familie	Doris Noll	Tel.: 02922/87066-12 E-Mail: Doris.noll@dekant-hellweg.de

Präventionsbeauftragter Erzbistum Paderborn	Karl-Heinz Stahl	Tel.: 05251/1251213
Beauftragte für Fälle sexuellen Missbrauchs des Erzbistums Paderborn	Gabriela Joepen	Tel.: 0160-702 41 65 E-Mail: missbrauchsbeauftragte@ joepenkoeneke.de
	Prof. Dr. Martin Rehborn	Tel.: 0170-844 50 99 E-Mail: missbrauchsbeauftragter@ rehborn.de
DPSG Diözensanverband Paderborn	Diözesanvorstand/ Präventionsfachkraft Linda Zurvonne	Tel.: 05251/2065230 Notfallhandy: 0151-222 68 585
Kolping Diözensanverband Paderborn	Lisa Metken	Tel.: 05251/2888500 E-Mail: metken@kolpingjugend-dv- paderborn.de
Kommunales Jugendamt Kreis Soest / Anonyme Fachberatung zum Kinderschutz	Raum: E 026 Hoher Weg 1-3 59494 Soest	Tel.: 02921/30-0 Durchwahl Saskia Hitzke Tel.: 02921/30-2807 E-Mail: Saskia.hitzke@kreis-soest.de
Kommunales Jugendamt der Stadt Soest	Abteilung Jugend und Soziales Raum: 4.20 Am Vreithof 8 59494 Soest	Frau Mues Tel.: 02921/1032327 E-Mail: m.mues@soest.de Herr Holt Tel.: 02921/1032336 E-Mail: r.holt@soest.de
Fachstelle gegen sexuelle Gewalt	Nöttenstr. 32 59494 Soest	02921/6721856
Ärztliche Beratungsstelle für misshandelte, vernachlässigte und sexuell missbrauchte Kinder, Jugendliche und deren Eltern	Klinik für Kinder- und Jugendmedizin Hamm Werler Str. 130	02381/5893760 oder 61 In dringenden Fällen außerhalb der üblichen Geschäftszeiten Kontakt- aufnahme über die dienst- habenden Ärztin/den diensthabenden Arzt Tel: 02381/5893210 oder 11 E-Mail: beratungsstelle@evkhamm.de

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden und alle ehrenamtlich Tätigen erkennen gemäß der Präventionsordnung den Verhaltenskodex durch ihre Unterzeichnung an.

Die Inhalte der Verhaltensregeln werden innerhalb der Gruppierungen thematisiert und konkretisiert.

Führungszeugnisse, Präventionsschulungen und Verhaltenskodizes werden vom Pfarradministrator Pastor André Aßheuer dokumentiert.

Wolver, 14. Juni 2019

Pfarradministrator: _____

Präventionsfachkraft: _____

i.V. Kirchenvorstand: _____

i.V. Pfarrgemeinderat: _____