

Stand:01.08.2018

Institutionelles Schutzkonzept

Kirchengemeinde St. Anna Neuenkirchen

Friedenstraße 6
48485 Neuenkirchen
☎ 05973/94730
✉ stanna-neuenkirchen@bistum-muenster.de



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	2
2. Risiko-/Situationsanalyse	3
3. Begriffsdefinition „sexueller Missbrauch bzw. sexualisierte Gewalt“	4
4. Persönliche Eignung	5
5. Erweiterte Führungszeugnisse und Selbstauskunftserklärung	6
6. Aus- und Fortbildung	8
6.1. Ziele der Schulungen	8
6.2. Schulungen	9
6.3. Verantwortung	12
7. Verhaltenskodex	13
8. Beschwerdewege	14
9. Qualitätsmanagement	16
10. Maßnahmen zur Stärkung	17
11. Schlusswort	18
12. Anhang	19
12.1. Auflistung aller Gruppen der Pfarrei	19
12.2. Befreiung von der Gebühr für das erweiterte Führungszeugnis für ehrenamtlich Tätige	22
12.3. Dokumentation der Einsichtnahme	23
12.4. Selbstauskunftserklärung	24
12.5. Verhaltenskodex – Allgemeiner Teil	26
12.6. Verhaltenskodex der Jugendgruppen	28
12.7. Verhaltenskodex Kindertagesstätte	29
12.8. Leitfaden für Bewerbungsgespräche	33

1. Vorwort

Gemäß den Ausführungsbestimmungen der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster hat die Pfarrei St. Anna als kirchlicher Rechtsträger das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept (ISK) erstellt. Dieses Konzept wurde gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Kinder- und Jugendgruppen unserer Pfarrei, der Verbundleitung unserer Kindertageseinrichtungen, der Pastoralreferentin, des leitenden Pfarrers, Vertretern des Kirchenvorstandes und weiterer ehrenamtlicher Interessierter erstellt. Namentlich haben an der Erstellung von hauptamtlicher Seite der leitende Pfarrer Markus Thoms, die Pastoralreferentin Marie Ramrath – bis September 2017 – und der Verbundleiter der Kindertageseinrichtungen Maik Engbers teilgenommen. Ehrenamtlich haben folgende Personen mitgearbeitet: Moritz Fischer und Johanna Kösters von den Messdienern, Hannes Stegemann vom Sommerlager St. Anna, Cornelia Ernsting aus dem Leitungsteam der Erstkommunion, Frau Silke Oberste-Wilms und Frau Monika Zabel. Von Seiten des Kirchenvorstandes hat Frau Marianne Rocker mitgewirkt. Es wurde deutlich, dass es sich um eine schwierige Thematik handelt und eine Auseinandersetzung damit nicht für jeden leicht handzuhaben ist.

Im Mittelpunkt geht es um die Entwicklung einer Haltung. Die vorliegende Handreichung dient der Unterstützung und der Verpflichtung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und soll gleichzeitig deutlich machen, dass uns der Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen wichtig ist. Zunächst haben wir uns in der Projektgruppe Basiswissen angeeignet und Grundlagen bzw. Risikofaktoren wie Definitionen von sexualisierter Gewalt und Täterstrategien und weitere Risikofaktoren besprochen. In der dann folgenden Risiko- bzw. Situationsanalyse haben wir auf unsere Pfarrei geschaut und die betroffenen Gruppen der Pfarrei anhand eines Fragebogens befragt. Ausgehend von dieser Risiko- bzw. Situationsanalyse sind die weiteren Bausteine des vorliegenden ISK entstanden (siehe Punkte 3 bis 8 des Inhaltsverzeichnisses). Das ISK unserer Pfarrei möchte dazu beitragen, dass wir in der Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz von Minderjährigen sowie schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen sensibel sind. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen allzeit dafür Sorge tragen, dass sich dieser Personenkreis sicher fühlen kann. Das ISK ist Grundlage und Verpflichtung für die Mitarbeit als Haupt- oder Ehrenamtlicher in unserer Pfarrei.

2. Risiko-/Situationsanalyse

Um einen Überblick über die betreffenden Gruppen und bereits vorhandener Maßnahmen sowie Risiken und Schwachstellen zu bekommen, haben wir in einer Risikoanalyse die betroffenen Gruppen befragt. Dabei haben wir die einzelnen Gruppen angeschrieben und einen in der Projektgruppe erstellten Fragebogen überreicht.

Folgende Gruppen haben diesen Fragebogen bekommen und ausgefüllt:

- ⇒ Messdiener
- ⇒ Kinder- und Jugendchor
- ⇒ Erstkommunionkatechese
- ⇒ Firmkatechese
- ⇒ Kontaktwochenende
- ⇒ Sommerlager
- ⇒ Büchereien
- ⇒ Kindertagesstätten
- ⇒ Kirchenvorstand
- ⇒ Pfarreirat
- ⇒ Seelsorgeteam

Wir haben in der Projektgruppe die Fragebögen ausgewertet und überprüft, inwieweit die Gruppen bereits für einen verantwortlichen Umgang gemäß der Präventionsschulungen sorgen, wo es Korrekturen geben muss bzw. wie diese aussehen und dann im weiteren Verlauf des Institutionellen Schutzkonzeptes verortet werden. Die Ergebnisse der Befragungen der einzelnen Gruppen sind in einem Ordner „Risikoanalyse“ abgeheftet und werden von der Pfarrsekretärin im Pfarrbüro St. Josef aufbewahrt.

3. Begriffsdefinition „sexueller Missbrauch bzw. sexualisierte Gewalt“

„Bei sexuellem Missbrauch bzw. sexualisierter Gewalt handelt es sich immer um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft oder sozialem Status. Es bedeutet, dass eine Person ihre Überlegenheit benutzt, um sich an oder vor einem Kind sexuell zu erregen oder zu befriedigen. Die Täter/innen beuten das Vertrauen, die Liebe und die Abhängigkeit des Kindes für ihre (sexuellen) Bedürfnisse aus und reagieren auf das Verhalten der missbrauchten Person entweder mit Belohnung oder Bestrafung.“¹

Man unterscheidet drei Abstufungen sexualisierter Gewalt:

- ⇒ Grenzverletzungen:
einmalig oder gelegentlich unangemessenes Verhalten, wie z.B. sexualisierte Sprache, unerwünschte Umarmung, Missachtung der Intimsphäre...
- ⇒ Sexuelle Übergriffe:
beabsichtigte, häufige und massive Grenzüberschreitungen wie z.B. wiederholte unsittliche Berührungen, sexistische Spielanleitungen, sexualisierte Fotos ins Netz stellen
- ⇒ Sexueller Missbrauch:
Straftaten (§§ 174 ff. STGB) wie Exhibitionismus, Kinderpornographie, Vergewaltigung usw.

¹ Quelle: „Prävention im Bistum Münster“.

4. Persönliche Eignung

Zum Schutz von Kinder und Jugendlichen wird im Bewerbungsverfahren bei Hauptamtlichen das Anliegen der Prävention sexualisierter Gewalt deutlich gemacht. Wir fragen nach Erfahrungen mit einem sexualpädagogischen Konzept und nach der Teilnahme an einer Präventionsschulung. Zudem analysieren wir die Bewerbungsunterlagen. Wir sichten sie kritisch und hinterfragen evtl. Unklarheiten im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch. Wir weisen in diesen Gesprächen auf die Präventionsordnung des Bistums Münster und auf die erforderlichen Unterlagen, wie Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex und erweitertes Führungszeugnis hin. Zusammen mit dem Arbeitsvertrag händigen wir hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das ISK aus. Ebenso weisen wir in Personalgesprächen immer wieder auf das ISK und thematisieren den Inhalt fortwährend.

Bei ehrenamtlichen Mitarbeitern führen wir keine Aufnahmegespräche, dennoch legen wir auch hier Wert auf die Auseinandersetzung mit der Thematik. Von den Kinder- und Jugendgruppenleiterinnen und Gruppenleitern fordern wir ebenfalls das erweiterte Führungszeugnis ein, Verhaltenskodex und die Teilnahme an einem Gruppenleitergrundkurs bzw. an der Ergänzung durch die sechsstündige Basisschulung zum Thema Prävention bzw. Kindeswohlgefährdung.

5. Erweiterte Führungszeugnisse und Selbstauskunftserklärung

Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit Kinder und Jugendliche betreuen, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Das erweiterte Führungszeugnis muss ebenso von Ehrenamtlichen, die mit Kinder und Jugendlichen Kontakt haben, vorgelegt werden. Die Notwendigkeit ist durch die Einsetzung der Präventionsordnung durch den Bischof von Münster geschaffen und hat dadurch eine entsprechende gesetzliche Grundlage bekommen. Ebenso ist es im Bundeskinderschutzgesetz verankert. Durch eine Bescheinigung der Pfarrei kann die betreffende ehrenamtliche Person dieses Führungszeugnis kostenlos beim Einwohnermeldeamt des Erstwohnsitzes beantragen. Hauptamtlich Beschäftigte müssen das erweiterte Führungszeugnis ebenfalls bei ihrem Einwohnermeldeamt beantragen und bekommen die dafür erhobene Gebühr auf Antrag im Pfarrbüro erstattet.

Das erweiterte Führungszeugnis wird dem Haupt- bzw. Ehrenamtlichen zugeschickt. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen es dem Leiter der Pfarrei oder der Pfarrsekretärin zur Einsichtnahme vor. Über diese Einsichtnahme wird ein Einsichtnahmeprotokoll angefertigt, das beide Parteien unterzeichnen. Dieses Einsichtnahmeprotokoll bleibt im Besitz der Pfarrei. Es darf keine Fotokopie des Zeugnisses angefertigt werden. Nach Einsichtnahme wird dem Antragsteller das Führungszeugnis wieder ausgehändigt. Das Führungszeugnis wird bei der erstmaligen ehrenamtlichen Tätigkeit eingefordert und muss alle fünf Jahre aktualisiert werden. Bei hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird das erweiterte Führungszeugnis ebenfalls dem Leiter der Pfarrei bzw. der Pfarrsekretärin vorgelegt. Nach Prüfung werden diese mit einem Sichtvermerk an die Zentralrendantur weitergeleitet. Dort wird in der Personalakte notiert, dass das Zeugnis vorliegt. Anschließend wird es dem Hauptamtlichen wieder ausgehändigt.

Folgende Personen müssen ein erweitertes Führungszeugnis einreichen:

- ⇒ Kinder- und Jugendgruppenleiter, die regelmäßig und dauerhaft mit Kindern und Jugendlichen in einer Gruppe arbeiten.
- ⇒ Leitungs- und Betreuungspersonen in Ferienlagern und Wochenendfreizeiten (einschl. Küchenpersonal) mit Übernachtungen.



Die Selbstauskunftserklärung ist darüber hinaus in Ergänzung zum erweiterten Führungszeugnis von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorzulegen. Sie wird im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrage durch die Zentralrendantur ausgehändigt.

6. Aus- und Fortbildung

6.1. Ziele der Schulungen

- ⇒ In der Präventions-Schulung bekommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfangreiche Informationen zum Thema „Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche“, denn Wissen schafft Sicherheit.
- ⇒ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pfarrei verfügen über rechtliches und fachliches (Basis-)Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung, speziell zu sexualisierter Gewalt.
- ⇒ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt. Sie wissen um die Bedeutung von Macht bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt, verhalten sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Kindern und Jugendlichen.
- ⇒ Durch die Sensibilisierung und das Wissen schaffen wir als Pfarrei die Voraussetzung, mögliche Verdachtsfälle frühzeitig zu erkennen und konsequent handeln zu können.²
- ⇒ Durch das offene Ansprechen dieses Themas in unserer Pfarrei signalisieren alle dort Tätigen, dass sie entschlossen handeln.
- ⇒ Täter werden abgeschreckt.

² <http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/>

6.2. Schulungen

Intensivschulung 12 Zeitsunden	Basisschulung 6 Zeitstunden	Informationsveranstaltung 3 Zeitstunden
Art der Tätigkeit		
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Hauptamtlich-/hauptberuflich Mitarbeitende ⇒ Mitarbeitende mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung, ⇒ Ausbildungsverantwortung oder Organisationsverantwortung ⇒ Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, ⇒ beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit ⇒ Tätigkeit als Berufs- oder Fachoberschulpraktikant/in oder Praxissemestler/in 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit/ Mitarbeit ⇒ Tätigkeit im Rahmen eines Vorpraktikums oder Orientierungspraktikums ⇒ Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes (BFD), Freiwilliges Soziales Jahres (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahres (FÖJ) ⇒ Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Alle anderen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die sporadischen Kontakt mit Kindern und/oder Jugendlichen haben
<u>Beschreibung des Kontaktes</u> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ regelmäßiger, täglicher oder mehrmals wöchentlicher Kontakt 	<u>Beschreibung des Kontaktes</u> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ regelmäßiger Kontakt (ab mindestens 3 Monaten) oder kurzzeitiger Kontakt mit Übernachtung 	

Personengruppen der Pfarrei

Hauptamtliche/nebenamtlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pfarrei:

- ⇒ Hauptamtliche Seelsorgerinnen und Seelsorger
- ⇒ Verbundleitung
- ⇒ Leitung des Kinder- und Jugendchores

- ⇒ Leitung des Spatzenchores

- ⇒ Sekretärinnen des Pfarrbüros
- ⇒ Küster

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pfarrei:

- ⇒ Messdienerleiter
- ⇒ Leiter der Taizéfahrt
- ⇒ Leiter der Jugendpilgerreisen
- ⇒ Leiter des Kontakt-Wochenendes

- ⇒ Familienmess-Kreise
- ⇒ Kinderkirchen-Team
- ⇒ Mitarbeiterinnen des SA Ehe und Familie
- ⇒ Katechetinnen und Katecheten „Kinder entdecken den Glauben“
- ⇒ Katechetinnen und Katecheten „Erstkommunion- und Versöhnungskatechese“
- ⇒ Katechetinnen und Katecheten „Firmvorbereitung“
- ⇒ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KöB

Hauptamtliche/ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kitas:

- ⇒ Pädagogisches Personal in den Kitas

- ⇒ Hauswirtschaftskräfte der Kindergärten

Inhalt		
⇒ Eine detaillierte Darstellung der Inhalte befindet sich in der Arbeitshilfe des Bistums.	⇒ Eine detaillierte Darstellung der Inhalte befindet sich in der Arbeitshilfe des Bistums.	⇒ Information über das ISK ⇒ Verhaltenskodex
Referenten und Referentinnen		
<p>Für hauptamtliche Seelsorger:</p> <p>⇒ Hauptabteilung Seelsorge-Personal, Gruppe Fortbildung Frau Kormann kormann@bistum-muenster.de Telefon: 0251/495-1324</p> <p>Für pädagogisches Personal in den Kitas:</p> <p>⇒ Caritasverband für die Diözese Münster e.V.</p>	<p>Für ehrenamtliche Mitarbeiterin der Kinder- und Jugendarbeit:</p> <p>⇒ Regionalbüro Ost regionalbuero-ost@bistum-muenster.de oder Telefon: 0251 488200</p> <p>Weitere Schulungen: http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/praevention/informationen-fuer/termine-fuer-praeventionsschulungen/schulungsangebote-der-bildungsforen/</p>	<p>⇒ Es bedarf keiner besonderen Schulung, um die Informationsveranstaltung zu leiten.</p>
Fortbildung		
⇒ im Abstand von mindestens 5 Jahren	⇒ im Abstand von mindestens 5 Jahren	⇒ im Abstand von mindestens 5 Jahren

Jährlich werden der Stand der Fortbildungen und Schulungen durch die Verbundleitung bzw. durch den Leitungsverantwortlichen der jeweiligen Gruppe überprüft und geschaut, ob die Personen noch ehrenamtlich tätig sind. Sollte eine Vertiefungsschulung notwendig sein, werden die betreffenden Personen schriftlich informiert.

6.3. Verantwortung

	Hauptamtliche Seelsorger:	Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pfarrei:	Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pfarrei:	Haupt und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kitas:
Information über die Notwendig zur Teilnahme an der Schulung:	Bistum Münster HA Seelsorge Personal	Zentralrendantur Verwaltungs- referentin	Pfarrsekretärin	Verbundleitung
Anmeldung zur Schulung:	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
Kontrolle der Teilnahme an Schulung/ Fortbildung	Bistum Münster HA Seelsorge Personal	Zentralrendantur Verwaltungs- referentin	Pfarrsekretärin	Verbundleitung
Ablage der Teilnahme- bescheinigung	Bistum Münster HA Seelsorge Personal	Zentralrendantur Verwaltungsrefere ntin	Pfarrsekretärin	Verbundleitung
Eintragung in das Pfarreiinterne Register	-	Zentralrendantur Verwaltungs- referentin	Pfarrsekretärin	Zentralrendantur Verwaltungs- referentin

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vor Beginn der jeweiligen Tätigkeit darüber informiert, dass sie ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und an der entsprechenden Schulung teilnehmen müssen.



7. Verhaltenskodex

Partizipativ haben wir in der Projektgruppe „Institutionelles Schutzkonzept“ den Verhaltenskodex entwickelt. Mit der Erstellung des Verhaltenskodexes möchten wir ein klares Zeichen gegenüber potentiellen Tätern setzen und deutlich machen, dass wir aufmerksam und sensibel mit diesem Thema umgehen. Jedem ehrenamtlichen Mitarbeiter wird vor Beginn seiner ehrenamtlichen Tätigkeit der Verhaltenskodex überreicht. Vor Beginn der jeweiligen Maßnahme wird der Verhaltenskodex innerhalb der betreffenden Gruppe besprochen. Wir lassen uns als Pfarrei den Empfang bestätigen. Die Organisation geschieht über die Mitarbeiterin des Pfarrbüros. Da die Zielgruppen bzw. die Arbeitsbereiche sehr unterschiedlich sind, haben wir für unsere Pfarrei drei Verhaltenskodizes entwickelt. Die einzelnen Kodizes sind im Anhang angefügt.

8. Beschwerdewege

Wichtige Namen und Adressen:

Leitender Pfarrer	Markus Thoms Friedenstraße 6 Tel.: 05973/94730 thoms-m@bistum-muenster.de
Präventionsfachkraft	N.N.
Verbundleitung der Kindertageseinrichtungen	Maik Engbers Friedenstraße 6 Tel.: 05973/94730 engbers-m@bistum-muenster.de

Externe Beratungsstelle	<p>Deutscher Kinderschutzbund Rheine e.V. Kinderschutzzentrum An der Stadtmauer 9 48431 Rheine Tel.: 05971/914390 info@dksbrh.de</p> <p>Psychologische Beratungsstelle der Caritas Rheine e.V. Lingener Straße 13 48429 Rheine Tel.: 05971/862290 erziehungsberatung@caritas-rheine.de</p> <p>Evangelische Jugendhilfe Münsterland GmbH Viefhoek 17 48565 Steinfurt Tel.: 02551/93430</p> <p>Psychologische Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche Wasserstraße 32 48565 Steinfurt Tel.: 02551/1314</p>
--------------------------------	---



	<p>Stabsstelle Prävention beim Bischöflichen Generalvikariat in Münster Domplatz 27 Tel.: 0251/4956360</p> <p>Präventionsbeauftragte des Bistums Münster: Ann-Kathrin Kahle Tel: 0251/4951574 kahle@bistum-muenster.de Beate Meintrup Tel.: 0251/4956361 meintrup-b@bistum-muenster.de</p>
Hilfeportal Sexueller Missbrauch <i>für Betroffene, Angehörige und soziales Umfeld sowie Fachkräfte</i>	https://www.hilfeportal- missbrauch.de/startseite.html
Hilfetelefon „Sexueller Missbrauch“ <i>für Betroffene Kinder und Jugendliche</i>	0800-22 55 530 (anonym und kostenlos) montags, mittwochs und freitags: 9 bis 14 Uhr dienstags und donnerstags: 15 bis 20 Uhr Mail: beratung@hilfetelefon-missbrauch.de
Nummer gegen Kummer <i>„Kinder- und Jugendtelefon“</i>	116111 oder 0800 – 111 0 333 (anonym und kostenlos) montags-samstags von 14-20 Uhr
Nummer gegen Kummer <i>„Elterntelefon“</i>	0800 – 111 0 550 (anonym und kostenlos) montags – freitags von 9 – 11 Uhr dienstags + donnerstags von 17 – 19 Uhr

9. Qualitätsmanagement

Durch das partizipative Erstellen und die Teilnahme der Verantwortlichen aus den unterschiedlichen Gruppen gab es in unserer Pfarrei eine breite öffentliche Wahrnehmung und Wirksamkeit unserer Arbeit. Dadurch, dass wir innerhalb der Steuerungsgruppe breit aufgestellt sind, haben wir erreicht, dass die Gruppen bzw. Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sensibilisiert sind.

Grundsätzlich vereinbaren wir, dass wir alle fünf Jahre die Standards, für die wir uns bei der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes entschieden haben, überprüfen. Sollte in unserer Pfarrei ein aktueller Fall von sexuellem Missbrauch durch Haupt- oder Ehrenamtliche vorliegen, so wird im Zusammenhang mit der Bearbeitung bzw. Klärung dieses Falles auch die Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes einhergehen müssen.

Zuständig für die Einhaltung der Fristen ist die Präventionsfachkraft bzw. bei deren Abwesenheit der leitende Pfarrer. Zu Beginn einer Maßnahme (Katechese, Ferienfreizeiten etc.) wird das Thema Prävention immer wieder thematisiert.

10. Maßnahmen zur Stärkung

Als Pfarrei ist es uns ein Anliegen, Kinder und Jugendliche in allen Bereichen stark zu machen. Deshalb werden wir die hier im Konzept vereinbarten Standards zum Wohl unserer Kinder und Jugendlichen einhalten bzw. immer wieder dafür sensibilisieren. In der Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. den Gruppenverantwortlichen ist es uns wichtig, im Sinne der Schutzbefohlenen darauf zu achten. Das Thema Prävention soll „lebendig“ bleiben. Von daher werden wir bei den unterschiedlichsten Konzepten und Angeboten darauf achten, dass es immer wieder thematisiert wird, um die Kinder und Jugendlichen zu stärken. In den Kindertageseinrichtungen werden unterschiedliche Themen angesprochen.

11. Schlusswort

Wie in der Einleitung bereits deutlich gemacht wurde, ist uns der Schutz der Kinder und Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen in unserer Pfarrei sehr wichtig. Wir sehen es als eine wichtige Aufgabe an, eine Kultur der Achtsamkeit diesbezüglich zu entwickeln und sensibel zu sein für die betroffene Gruppe. Das nun vorliegende Schutzkonzept ist ein erster wichtiger Baustein, damit dieses Thema als Dauerthema in unserer Pfarrei etabliert wird.

Das ISK wurde in der Kirchenvorstandssitzung am 29. August 2018 verabschiedet und tritt zum 1. September 2018 in Kraft.

Vorsitzender des Kirchenvorstandes

Mitglied

Mitglied

12. Anhang

12.1. Auflistung aller Gruppen der Pfarrei

		Verhaltens- kodex	Schulung/ Informations- veranstaltung Angabe in Stunden	Erweitertes Führungs- zeugnis	Selbstaus- kunfts- Erklärung
Kinderkirche	Team	ja	3	nein	nein
Familienmessen	Team	ja	3	nein	nein
Messdiener	Leiter Gruppenstunden	ja	6	ja	nein
	Lagerleiter	ja	6	ja	nein
	Lagerküche	ja	12	ja	nein
Spatzenchor	Chorleitung (hauptamtlich)	ja	12	ja	ja
Kinder- und Jugendchor	Chorleitung (hauptamtlich)	ja	12	Ja	ja
Erstkommunion- und Versöhnungskurs	Leitungsteam	ja	3	nein	nein
	Katecheten (Gruppenstunden)	ja	3	nein	nein
	Projekt-Katecheten	ja	3	nein	nein
Kinder entdecken den Glauben	Leitungsteam	ja	3	nein	nein
	Katecheten	ja	3	nein	nein
Kontakt-Wochenende	Gruppenleiter	ja	6	ja	nein

	Küchenteam	ja	6	ja	nein
Firmkurs	Leitungsteam	ja	3	nein	nein
	Katecheten	ja	3	nein	nein
	Projekt-Katecheten	ja	3	nein	nein
Taizé-Fahrt	Leitungsteam	ja	6	ja	nein
Jugendpilger-reisen		ja	6	ja	nein
Sommerlager	Leiter	ja	6	ja	nein
	Küche	ja	6	ja	nein
KLJB		Verband	Verband	Verband	Verband
CAJ		Verband	Verband	Verband	Verband
Kolping		Verband	Verband	Verband	Verband
Bücherei	Leitung (hauptamtlich)	ja	12	ja	ja
	Angestellte	ja	3	nein	ja
	Ehrenamtliche Mitarbeiter	ja	3	nein	ja
	Vorlese-Opas/- Omas	ja	3	nein	ja
Kindergärten	Verbundleitung	ja	12	ja	ja
	Erzieherinnen	ja	12	ja	ja
	Berufspraktikanten	ja	12	ja	ja
	FSJler	ja	3	nein	ja

	Vorlese-Opas/- Omas	ja	3	nein	ja
	Hausmeister	ja	3	ja	ja
SA Ehe und Familie	Team	ja	3	nein	
Kirchen	Küster (hauptamtlich)	ja	6	ja	ja
	Raumpflegerinnen	nein	0	nein	nein
Pfarrbüro	Sekretärinnen	ja	3	ja	nein
Seelsorger	Priester	Bistum Münster	Bistum Münster	Bistum Münster	Bistum Münster
	Diakone	Bistum Münster	Bistum Münster	Bistum Münster	Bistum Münster
	Pastoralreferenten	Bistum Münster	Bistum Münster	Bistum Münster	Bistum Münster

12.2. Befreiung von der Gebühr für das erweiterte Führungszeugnis für ehrenamtlich Tätige

zur Vorlage beim Bürgeramt

Befreiung von der Gebühr für das erweiterte Führungszeugnis für ehrenamtlich Tätige

Gemäß § 12 des Gesetzes über Kosten im Bereich der Justizverwaltung kann das Bundesamt für Justiz von der Erhebung der Gebühr für das erweiterte Führungszeugnis absehen, wenn dies mit Rücksicht auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen (Mittellosigkeit) oder sonst aus Billigkeitsgründen (besonderer Verwendungszweck) geboten erscheint.

Ein sonstiger Billigkeitsgrund bzw. besonderer Verwendungszweck liegt vor, wenn das erweiterte Führungszeugnis zum Zwecke des Ausübens einer unbezahlten, ehrenamtlichen Tätigkeit in einer gemeinnützigen Einrichtung benötigt wird.

Hiermit wird bescheinigt, dass

Herr/Frau _____

für die Katholische Kirchengemeinde St. Anna
Einrichtung Friedenstraße 6
 48485 Neuenkirchen

im Kinder und Jugendbereich ehrenamtlich tätig ist.

Für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird ein erweitertes Führungszeugnis benötigt. Die Voraussetzungen des Paragraphen 30a BZRG liegen vor.

Datum

Unterschrift

12.3. Dokumentation der Einsichtnahme

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse Ehrenamtlicher gemäß § 72 a SGB VIII

Name und Vorname
des/der Ehrenamtlichen:
Anschrift
PLZ Wohnort

Ausstellungsdatum
des Führungszeugnis:
Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der angegebenen Daten einverstanden.

Unterschrift
des/der Ehrenamtlichen:

Datum
der Einsichtnahme:

Einschlägige* Eintragungen: ja ☐ nein ☐

* Sexualstraftaten §§ 171, 174 bis
174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f,
225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236
des Strafgesetzbuchs

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGB VIII jede Person von einer Tätigkeit auszuschließen ist, die entsprechend der oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.

Name und Funktion
der zuständigen Person des Trägers:

Unterschrift
der Einsicht nehmenden Person:

³ Gemäß der datenschutzrechtlichen Regelungen des § 72 a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keinem Engagement, sind die Daten sofort zu löschen. Der/die Ehrenamtliche selbst informiert das Pfarrbüro (05973-947320 oder pfarrbuero@st-anna-neuenkirchen.de) über die Beendigung des Engagement bzw. wenn es zu keinem Engagement kommt.

12.4. Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung
gemäß § 6 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
im Bistum Münster

Name und Vorname
des/der Ehrenamtlichen:

Geburtsort

Anschrift

PLZ Wohnort

Geburtsdatum

Geburtsort

Tätigkeit

Einrichtung/Dienstort

Dienstbezeichnung

Erklärung

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (siehe 2. Seite) 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 umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die Erklärung Bezug nimmt:

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

12.5. Verhaltenskodex – Allgemeiner Teil

Verhaltenskodex – Allgemeiner Teil

✓ **Sprache, Wortwahl, Kleidung**

Wir setzen in all unserem Tun einen wertschätzenden Umgang voraus und benutzen keine abwertende Sprache im Umgang mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen. Mit sexualitätsbezogenen Themen wollen wir so normal wie möglich umgehen. Bei abfälliger, verletzender und sexualisierter Sprache werden wir dieses deutlich benennen und darauf hinweisen. Wir setzen angemessene Kleidung voraus, sehen aber auch den Unterschied zwischen verschiedenen Situationen bzw. Orten (Ferienlager, Gruppenstunde, Kirche) Grundsätzlich sollte die Kleidung kein öffentliches Ärgernis erregen.

✓ **Nähe und Distanz**

Uns ist bewusst, dass wir als Seelsorger/innen handlungsgebend sind. Grundsätzlich ist uns die Nähe wichtig, weil wir auch in den verschiedensten Situationen empathisch sein möchten. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, Distanz zu wahren, um die Persönlichkeit jedes einzelnen nicht einzuschränken. Ebenso respektieren wir eine klare ablehnende Haltung ohne diese zu hinterfragen. Insofern gehen wir sensibel mit den verschiedenen Situationen um. Uns ist auch bewusst, dass jede Gruppe unterschiedlich ist und von daher jede Situation auch anders bewertet werden kann/muss. Uns ist bewusst, dass es familiäre Beziehungen in der Gruppe geben kann, sowohl zwischen Eltern und Kindern, als auch unter Geschwistern. Dieses Thema kommunizieren wir offen und benachteiligen bzw. bevorteilen keinen wegen dieses Umstandes. Wir gehen grundsätzlich offen mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen um. Wir achten darauf, dass es keine Geheimhaltung gibt. Wir weisen darauf hin, dass es keine Geheimnisse zwischen Bezugspersonen geben darf. Ebenso versuchen wir Orte zu schaffen, an die Minderjährige sich wenden können. Das individuelle Grenzeempfinden der Kinder beachten wir. Wenn jemand aussteigen will, so kann er das ohne irgendwelche Nachteile.

✓ **Angemessenheit von Körperkontakten**

Wir halten die Grenzen ein und versuchen ein Gespür zu entwickeln, ob Kinder und Jugendliche die Berührungen wünschen oder nicht. Wir fragen, ob wir jemanden berühren dürfen (z.B. Messdienerkleidung oder Trost zusprechen). Es ist für uns ganz klar, dass körperliche Nähe oder Berührungen niemals in Verbindung mit irgendwelchen Versprechen oder Strafen in Verbindung gebracht werden.

✓ **Beachtung der Intimsphäre**

Wir beachten selbstverständlich die Intimsphäre eines jeden einzelnen. So achten wir als Ehren- und Hauptamtliche darauf, dass es gerade im emotionalen Bereich keine Verletzungen gibt. Ebenso sind wir sensibel was die Benutzung der Schlaf- und Duschräume betrifft. Wir achten darauf, dass es klare Regelungen im Bezug auf Übernachtungsmöglichkeiten und Besuchen auf den Zimmern etc. gibt.

✓ **Geschenke und Vergünstigungen**

Dank und Anerkennung gibt es in verschiedenen Situationen, sei es für Katechetinnen und Katecheten, Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter usw. Bei allen Geschenken ist es für uns selbstverständlich, dass diese niemals heimlich überreicht werden. Jeder darf wissen, dass der andere etwas als eine Anerkennung bekommen hat.

✓ **Medien und soziale Netzwerke**

Wir sehen die Medien und sozialen Netzwerke als Mittel der Kommunikation und setzen sie in dem Maße auch ein. Wir respektieren Freundschaftsanfragen in den sozialen Medien, machen aber auch deutlich, dass es Unterschiede zwischen Freundschaften im Netz und in der Realität gibt. Wir dulden keine Abhängigkeitsverhältnisse und beachten die Persönlichkeitsrechte der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Es ist untersagt, dass Kinder und Jugendliche in unbekleidetem Zustand fotografiert, gefilmt oder beobachtet werden. Wir machen die Kinder und Jugendlichen sensibel dafür, dass sie ohne Angst solche Vorfälle in jedem Fall den Betreuern bzw. der nächst höheren Instanz melden müssen.

✓ **Disziplinierungsmaßnahmen**

Wir achten darauf, dass Regeln und Absprachen eingehalten werden. Bei Missachtung dieser Regeln gibt es Konsequenzen, die im Vorfeld mit den Beteiligten getroffen werden. Wir gehen mit diesen Konsequenzen transparent und offen um und achten darauf, dass dabei niemals die Würde der Betroffenen verletzt wird.

✓ **Regelungen für den Umgang mit dem Verhaltenskodex**

Wir sind als Haupt- und als Ehrenamtliche offen für Kritik, wenn unser Verhalten nicht den verabredeten Standards entspricht. Wir erwarten, dass diese Kritik klar benannt wird. Wir weisen in diesem Zusammenhang auf die Beschwerdewege hin, die auch Teil des Institutionellen Schutzkonzepts sind. Dieser Weg ist auch wichtig für den Fall der wiederholten Missachtung. Wir sind uns im Klaren, dass es immer auch – aus guten Gründen – Situationen gibt, wo wir von der Regel abweichen. Wichtig ist uns in diesem Zusammenhang, dass wir diese Gründe offen und transparent benennen können. Wir möchten den grenzachtenden Umgang durch den Verhaltenskodex fördern und laden zur eigenen Reflektion ein.

Die Empfangsbestätigung liegt dem Pfarrbüro vor.

12.6. Verhaltenskodex der Jugendgruppen

Verhaltenskodex Messdiener (Beispielhaft für Jugendgruppen)

- ✓ Wir achten darauf, dass wir in alltagstauglicher Kleidung zu den Gruppenstunden erscheinen.
- ✓ Wir werden miteinander respektvoll und wertschätzend umgehen.
- ✓ Weiterhin sind wir sensibel für sexualisierte Sprache und reagieren in Einzelfällen (Stichwort: Konsequenzen).
- ✓ Bei allen Unternehmungen und Aktivitäten achten wir auf das Wohlbefinden eines jeden Kindes.
- ✓ Familiäre Beziehungen spielen bei uns keine Rolle.
- ✓ Des Weiteren ist uns bewusst, dass wir als Bezugspersonen der Kinder sensibel mit Körperkontakt umgehen.
- ✓ Wir respektieren die Intim- und Privatsphäre der einzelnen (Sanitäranlagen getrennt nach Geschlecht und abschließbar).
- ✓ Ebenso versuchen wir bei Notfällen darauf zu achten, dass Leiter des gleichen Geschlechts dem Kind helfen.
- ✓ Bei Geschenken bevorteilen wir niemanden.
- ✓ Außerdem sind Mediengeräte kein Bestandteil von Gruppenaktivitäten, wenn werden sie lediglich in abgesprochener Form und für Notfälle genutzt. Außerhalb der Gruppenaktivitäten werden Mediengeräte nur für Terminvereinbarungen und Absprachen genutzt. Konsequenzen für Fehlverhalten sind in jeder Gruppe individuell festgelegt.
- ✓ Die Regeln des Verhaltenskodex sind von allen zu beachten und einzuhalten.

Die Empfangsbestätigung liegt dem Pfarrbüro vor.

12.7. Verhaltenskodex Kindertagesstätte

Verhaltenskodex zum Schutz der Kinder vor Übergriffen und zum Schutz der MitarbeiterInnen (Kindertagesstätte) vor falschen Verdächtigungen.

Die Präventionsordnung (§6) des Bistums Münster sieht die Erstellung eines Verhaltenskodexes vor, der gemeinsam auf Basis der konkreten Zielgruppe (Kita-Kinder und Mitarbeiterinnen) und der Arbeitsbedingungen entwickelt und konzipiert wurde. Ziel ist es, den MitarbeiterInnen einen verbindlichen Orientierungsrahmen und eine Handlungssicherheit für den Alltag zu geben. In der professionellen Arbeit mit Kindern bedarf es zu deren Schutz vor Übergriffen und zum Schutz der MitarbeiterInnen vor falschen Verdächtigungen folgende konkrete und verbindliche Leitlinien:

✓ **Sprache, Wortwahl und Kleidung**

Wie Menschen sich präsentieren und miteinander in Kontakt treten mit Worten, Gesten und auch Kleidung, wird unterschiedlich aufgenommen. Ein wertschätzender Umgang miteinander berücksichtigt die Grenzen anderer und verlangt Achtsamkeit im eigenen Reden und Auftreten.

Den Kindern gegenüber treten wir höflich, wertschätzend (z.B. keine Kosenamen), kindgerecht und altersentsprechend auf. Wir fragen das Kind z.B. ob wir ihm helfen dürfen und beachten dabei sehr genau die Beziehungsebene (z.B. beim Wickeln oder beim Toilettengang). Wir sprechen respektvoll mit den Kindern, mit den Eltern und im Team. Wir nutzen klare verständliche Wörter, ohne Kosenamen zu verwenden. Wir benennen die Körperteile beim korrekten Namen und übernehmen nicht die Begrifflichkeiten aus dem Elternhaus. Zur Unterstützung der Sprache verwenden wir Gestik und Mimik, um allen Kindern gerecht zu werden. Abfällige, verletzende und sexualisierte Sprache verbieten und sanktionieren wir. Bevor das Verbot bzw. die Sanktion ausgesprochen wird, wird dem Kind erklärt, warum es diese Wortwahl nicht nutzen darf. Wir werden nicht die Sexualität in der Kommunikation gänzlich ausblenden. Wichtig ist eine reflektierte Kommunikationskultur zu sexualitätsbezogenen Themen, um dadurch auch bei grenzverletzendem Verhalten Sprachfähigkeit zu fördern. Den Kindern ist es nicht erlaubt, komplett nackt in der Einrichtung oder auf dem Spielplatz zu sein. Fotos von Kindern in Badekleidung werden nicht öffentlich in der Einrichtung für alle Eltern/Besucher zugänglich gemacht. Die Mitarbeiterinnen müssen arbeitsschutztaugliche und alltagstaugliche Kleidung tragen (keine hochhackigen Schuhe, kein tiefer Ausschnitt, keine Hot Pants...). Das Tragen von Körperschmuck (z.B. Nasenring, lange Ohrringe oder Tunnel am Ohr) sind aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen nicht erlaubt.

✓ **Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz**

In der pädagogischen Arbeit ist ein vertrauensvolles Miteinander wichtig. Ein reflektiertes Verhältnis von Nähe und Distanz ist dabei unumgänglich. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den erwachsenen Bezugspersonen, nicht bei den zu betreuenden Kindern.

Wir sind uns bewusst, dass Bindung eine Basis für Bildung darstellt, und dabei der individuelle Entwicklungsstand des einzelnen Kindes berücksichtigt werden muss. Individuelle Bedürfnisse werden situationsorientiert betrachtet, wobei die MitarbeiterInnen den Kindern ihre individuellen Grenzen respektvoll und achtsam darstellen. Wir sind uns bewusst, dass emotionale Abhängigkeiten als Täterstrategie missbraucht werden können. Wir nehmen die Körpersprache der Kinder sehr sensibel wahr und reagieren darauf adäquat. Wir bauen Vertrauen zu den Kindern auf, ohne dabei die intensive Beziehung auszunutzen. Wir akzeptieren das „Nein“ des Kindes und ermutigen es auch, sich zu positionieren. Dabei ist es unwichtig, ob es sich hierbei um einen Konflikt zwischen den Kindern, zwischen Kindern und MitarbeiterInnen oder zwischen Kindern und Eltern handelt. Die Kinder werden dazu motiviert, die guten aber auch die schlechten Geheimnisse zu erzählen. Wir nehmen uns die Zeit, geben den Kindern den Raum, und sind ehrlich zu den Kindern, wenn wir die bekommenen Informationen weitergeben müssen (Kindeswohlgefährdung). Wir küssen die Kinder nicht und fragen sie um Erlaubnis, wenn wir ihnen besonders nahe kommen (Umziehen, Toilettengang, Wickeln, Eincremen...). Wir möchten auch nicht, dass die Kinder die MitarbeiterInnen küssen, sich ohne zu fragen bei ihnen auf den Schoß setzen oder sie unsittlich berühren. Auch die Intimsphäre der MitarbeiterInnen ist zu schützen. Den Kindern vermitteln wir auch, dass nicht jeder Gast, der in die Kita kommt direkt umarmt und distanzlos begrüßt werden muss. Eine kurze Begrüßung ist in jedem Falle erlaubt, das Umarmen oder eine andere Art der Kontaktaufnahme jedoch nicht. Kurzzeitpraktikanten ist das Wickeln, die alleinige Begleitung in der Ruhephase oder die Unterstützung bei Toilettengängen nicht erlaubt. Zudem werden die Praktikanten darauf hingewiesen, dass sie sich Kinder nicht einfach auf den Schoß setzen dürfen. Dies darf nur in vorheriger Absprache mit dem Kind geschehen.

✓ **Angemessenheit von Körperkontakt**

Körperliche Berührungen können ein selbstverständlicher Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Damit sie diese positive Wirkung nicht verfehlen, müssen sie der Situation und dem Alter angemessen sein und auf Gegenseitigkeit beruhen. Das Recht von Kindern körperliche Berührungen ablehnen zu dürfen, ist unbedingt zu berücksichtigen. Für die Grenzachtung sind in jedem Fall die Bezugspersonen verantwortlich, auch wenn Impulse von den Kindern ausgehen sollten.

Die Kinder müssen auch vor zu intensivem Körperkontakt (Umarmen, Streicheln, Körpernähe, Berührungen...) von anderen Kindern geschützt werden. Desweiteren ist es die Aufgabe der MitarbeiterInnen, die Kinder vor den anderen Eltern zu schützen, damit diese nicht die Grenzen des „fremden“ Kindes missachten. Es ist uns wichtig, den

Kindern zu erklären, dass Nähe untereinander wichtig und gut sein kann, jedoch auch nicht zu viel sein darf. Kinder müssen es auch akzeptieren, dass ihr Bedürfnis nach Nähe nicht zu jedem Zeitpunkt befriedigt werden kann. Wir unterscheiden bei den Bedürfnissen der Kinder selbstverständlich auch nach dem Alter. Die jungen Kinder benötigen intensiveren Körperkontakt, als die angehenden Schulkinder.

✓ **Beachtung der Intimsphäre**

Der Schutz der Intimsphäre ist ein wesentlicher Faktor für einen grenzachtenden Umgang miteinander. Dies betrifft sowohl den körperlichen Bereich (z.B. Schlaf- und Wickelsituation) als auch den emotionalen Bereich (z.B. unangemessenes Reden über intime/sexuelle Themen, unreflektierte Spiele). Ein sensibler Umgang mit den Kindern aber auch mit sich selbst ist erforderlich. Fortbildungen bieten das fachliche Wissen für diesen Bereich.

Im Hinblick auf die Wahrung der Intimsphäre ist uns auch der soziale, kulturelle und individuelle Unterschied der Kinder wichtig. In der Eingewöhnungszeit wird mit den Eltern der Bereich „Wickeln“ sehr intensiv und ausführlich besprochen. Wir begleiten die Eltern beim Wickeln, um uns Rituale und Abläufe anzuschauen. Sollten die Kinder nicht von den MitarbeiterInnen gewickelt werden wollen, so müssen die Eltern bei Bedarf in die Kita kommen, um ihr Kind zu versorgen. In den bereits beschriebenen Leitlinien ist immer wieder von der Wahrung der Intimsphäre, von den Rechten der Kinder, von der Mitbestimmung der Kinder und vom Umgang mit Grenzüberschreitungen die Rede. Auf Grund dessen werden die einzelnen Aspekte nun hier nicht mehr alle separat aufgelistet. Zur Ergänzung des Institutionellen Schutzkonzeptes der Kath. Kirchengemeinde St. Anna, zu dem auch dieser Verhaltenskodex gehört, erstellen wir aktuell ein sexualpädagogisches Konzept, das in diesem Jahr fertiggeschrieben wird.

✓ **Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen**

Geschenke als Dank für das Engagement oder zu bestimmten Anlässen sind Ausdruck von Wertschätzung. Achtsamkeit ist geboten, wenn sie unangemessen hoch, ohne konkreten Anlass oder heimlich erfolgen. Schnell können daraus Abhängigkeiten entstehen. Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können zudem keine pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Generell sollte mit allen Zuwendungen offen und transparent umgegangen werden.

Die MitarbeiterInnen machen den Kindern keine Geschenke. Zudem nehmen die MitarbeiterInnen keine Geschenke von Eltern an, wenn das Gefühl dies nicht zulässt. Ein Geschenk zum Abschied aus dem Kindergarten, eine kleine Süßigkeit o.ä. sind absolut in Ordnung. Größere Gegenstände wie Spiele, Parfüms, Schmuck usw. werden nicht angenommen. Sollten sich die MitarbeiterInnen unsicher sein, ob sie ein Geschenk annehmen dürfen ist immer die Einrichtungsleitung oder die Verbundleitung zu kontaktieren.

✓ **Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist für viele Menschen mittlerweile selbstverständlicher Bestandteil alltäglichen Handelns.

In der gesamten Kindertageseinrichtung gilt ein Handyverbot (Ausnahme Verbundleitung und ggf. Handwerker). Im Umgang mit Medien ist uns die Beachtung des geltenden Datenschutzes und der Intimsphäre der Kinder selbstverständlich. Die Eltern unterschreiben im Betreuungsvertrag, ob wir Fotos von ihrem Kind in der Kita oder in der Zeitung veröffentlichen dürfen. Es werden keine Fotos im Internet (z.B. Facebook, Instagramm, Twitter) oder in einer App (WhatsApp, St. Anna App...) verwendet. Des weiteren werden Fotos der Kinder genutzt, um die Entwicklung des Kindes zu dokumentieren. Auch hierfür benötigen wir die Unterschrift der Eltern. Fotos vom Kindergartenalltag an dem die Kinder nur in Badekleidung zu sehen sind, werden nicht veröffentlicht (auch nicht in der Kita). Fotos von Kindern werden nicht mit dem Privathandy der MitarbeiterInnen gemacht. Praktikanten werden über die Verwendung von Bildmaterial aufgeklärt. Sie unterliegen der Schweigepflicht und Verschwiegenheit jeglicher Vorkommnisse des Kita-Alltags.

✓ **Disziplinierungsmaßnahmen**

In der Arbeit mit Kindern ist es notwendig, Regeln für das Miteinander aufzustellen. Die wiederholte Missachtung dieser Regeln kann Konsequenzen erforderlich machen. Dabei steht das Wohl des Kindes im Vordergrund. Maßnahmen sollten nachvollziehbar und angemessen sein, im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen und auf keinen Fall in irgendeiner Weise selber grenzverletzend, beschämend oder entwürdigend sein.

Es werden alle Kinder gleich behandelt. Mit allen Kindern werden die Grenzen besprochen, die je nach Alter und Entwicklungsstand unterschiedlich sein können.

Wir greifen konsequent durch, um die Kinder ernst zu nehmen und auch, um die anderen Kinder zu schützen. Bei einem Fehlverhalten von MitarbeiterInnen gegenüber den Kindern werden diese von ihren Kolleginnen darauf aufmerksam gemacht. Es besteht ein Regelkatalog, der viele Absprachen des Teams beinhaltet. Dabei geht es nicht nur um Regeln im Bereich Prävention sondern auch um Regeln im Alltag, in der Kita, auf dem Spielplatz usw. Werden Grenzen von Kindern zu anderen Kindern, von MitarbeiterInnen zu Kindern oder umgekehrt verletzt, werden sofort die Erziehungsberechtigten, die Einrichtungsleitung und die Verbundleitung über dieses Fehlverhalten informiert. Notwendige Disziplinierungsmaßnahmen werden eingeleitet.

Die Empfangsbestätigung liegt der Verbundleitung vor.

12.8. Leitfaden für Bewerbungsgespräche

Leitfaden für Bewerbungsgespräche

- ⇒ TeilnehmerInnen
bei pädagogischen Fachkräften, Praktikanten und sonstigen Mitarbeitern:
Einrichtungsleitung Verbundleitung
- ⇒ TeilnehmerInnen
bei Einrichtungsleitungen:
Pfarrer, Kirchenvorstand und Verbundleitung

Begrüßung

Fragen zur Bewerbung:

- ⇒ Konfession?
- ⇒ Thematisierung von Unklarheiten aus den Unterlagen

Motivation zur Bewerbung:

- ⇒ Warum bewerben Sie sich ausgerechnet auf die ausgeschriebene Stelle?
- ⇒ Was erwarten Sie von der Stelle bei uns?

Bisherige Berufserfahrung:

- ⇒ Wo waren Sie bisher tätig und was haben Sie für Aufgaben und Positionen gehabt bzw. besetzt?
- ⇒ Nach welchen Konzepten haben Sie bisher gearbeitet?
- ⇒ Welche Bildungsdokumentationen kennen Sie?
- ⇒ Was waren besonders positive und negative Erfahrungen?
- ⇒ Wie sicher fühlen Sie sich im Bereich Elternarbeit?
- ⇒ Welche Fortbildungen/Weiterbildungen haben Sie wahrgenommen und wie konnten Sie die Inhalte in der Praxis umsetzen?
- ⇒ Was sagt Ihnen der Begriff: Partizipation

Religionspädagogik:

- ⇒ Welche Bereiche der Religionspädagogik haben Sie kennengelernt?
- ⇒ Wie vermitteln Sie den Kindern die katholischen Inhalte?
- ⇒ Was unterscheidet eine katholische Kita von einer nicht katholischen Kita?

Sexualpädagogik:

- ⇒ Haben Sie in Ihrer Vergangenheit schon einmal mit einem sexualpädagogisches Konzept gearbeitet?
- ⇒ Welche Erfahrungen haben Sie im Bereich der Sexualpädagogik gemacht?
- ⇒ Gab es Konflikte mit Kolleginnen oder Eltern, da die Sichtweisen in diesem Bereich unterschiedlich waren?
- ⇒ Was empfinden Sie als ein „normales, altersgerechtes“ Verhalten im sexualpädagogischen Bereich?

Zusammenarbeit im Team:

- ⇒ Welche Teamerfahrungen haben Sie gemacht und welche positive und negativen Erfahrungen können Sie benennen?
- ⇒ Haben Sie bereits Mitarbeiterjahresgespräche geführt?
- ⇒ Welchen Zwiespalt kennen Sie als Leitung?
- ⇒ Was würde das Team über Sie sagen?
- ⇒ Welche Erfahrungen haben Sie bei der Gestaltung von Dienstplänen, Teamsitzungen und anlassbezogenen Gesprächen gemacht?

Verschiedenes:

- ⇒ Liegt eine Schwerbehinderung vor?
- ⇒ Beginn der Beschäftigung?
- ⇒ Haben Sie bereits Urlaub geplant bzw. gebucht?

Fragen und Anliegen der Bewerberin/des Bewerbers