

28.12.2021

# Institutionelles Schutzkonzept

St. Barbara und Hedwig, Barnstorf

Svenja Lehmann, Stefanie Piel,  
Brigitte Sackmaier, Ansgar Stolte,  
ST. BARBARA UND HEDWIG, BARNSTORF

präventi  n  
im bistum osnabrück

# Inhaltsverzeichnis

Kontextbeschreibung .....	3
Allgemeine Angaben.....	3
Geschichte .....	3
Auftrag.....	3
Das Institutionelle Schutzkonzept .....	3
Risikoanalyse – Teil 1 (Gefährdungspotentiale) .....	4
Kurze Einführung .....	4
Personalverantwortung.....	4
Gelegenheiten .....	5
Räumliche Situation.....	5
Entscheidungs- und Beteiligungsstrukturen.....	6
Ergebnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse – Teil 1.....	7
Risikoanalyse – Teil 2 (Abgleich mit der Rahmenordnung Prävention) .....	8
3.1 Personalauswahl und -entwicklung.....	8
3.1.1 Erweitertes Führungszeugnis .....	8
3.1.2 Selbstauskunftserklärung .....	9
3.1.3 Dritte.....	9
3.2 Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) – Teil 1.....	10
3.2 Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) – Teil 2.....	10
3.4 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall .....	11
3.5 Qualitätsmanagement.....	11
3.6 Präventionsschulungen .....	12
Ergebnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse – Teil 2.....	13
Verhaltenskodex.....	14
Verhaltenskodex Teil I (Selbstverpflichtungserklärung) im Sinne des Pkt. 3.2 RO-Prävention.....	14
Verhaltensregeln zum Schutz „anvertrauter Personen“ in ihrer sexuellen Integrität .....	15
Beratungs- und Beschwerdewege.....	16

## Kontextbeschreibung

### Allgemeine Angaben

Die Kirchengemeinde St. Barbara und Hedwig, Barnstorf gehört zum Dekanat Twistringen im Bistum Osnabrück. Zur Pfarrei gehören Stand 2021 ca. 1.260 Katholik\*innen. Sie umfasst von der Samtgemeinde Barnstorf die Mitgliedsgemeinde Barnstorf, Drentwede und Eydelstedt sowie den Ortsteil Cornau der Mitgliedsgemeinde Drebber; dazu das südwestliche Gebiet der Stadt Twistringen.

### Geschichte

Der Ort war schon vorgeschichtlich besiedelt. Die Ursiedlung für den Südosten des Lerigaus dürfte hier schon im frühen 9. Jahrhundert gegründet sein; sie unterstand – wohl seit Mitte des 9. Jahrhunderts bis zur Mitte des 17. Jahrhunderts – dem Patronat des Klosters Corvey. In der Reformation wurde Barnstorf wie die übrige Grafschaft Diepholz evangelisch. Die erstmals um die letzte Jahrhundertwende vereinzelt zugezogenen Katholiken mussten zum Gottesdienst nach Twistringen. Für die nach dem Zweiten Weltkrieg zahlreich angesiedelten katholischen Ostvertriebenen wurde von Diepholz aus in der evangelischen Kirche die Eucharistie gefeiert. Ein weiterer Zuzug von Katholiken ergab sich infolge der Erschließung von Erdöl und Erdgasvorkommen in der ersten Hälfte der fünfziger Jahre.

Am 15.11.1956 wurde anstelle des aufgegebenen Seelsorgebezirkes Heiligenloh (errichtet 1946) der Seelsorgebezirk Barnstorf im Bereich der Kirchengemeinde Diepholz eingerichtet. Barnstorf wurde am 01.01.1961 Kuratie und am 01.02.1976 Pfarrei.

### Auftrag

Christus ist das Licht der Völker. Darum ist es der dringende Wunsch dieser im Heiligen Geist versammelten Heiligen Synode, alle Menschen durch seine Herrlichkeit, die auf dem Antlitz der Kirche widerscheint, zu erleuchten, indem sie das Evangelium allen Geschöpfen verkündet (vgl. Mk 16,15). Die Kirche ist ja in Christus gleichsam das Sakrament, das heißt Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit. (Lumen Gentium, Nr. 1)

Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen von heute, besonders der Armen und Bedrängten aller Art, sind auch Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Jünger Christi. Und es gibt nichts wahrhaft Menschliches, das nicht in ihren Herzen seinen Widerhall fände. (Gaudium et spes, Nr. 1)

### Das Institutionelle Schutzkonzept

Alle Veranstaltungen und Aktivitäten sollen überall und jederzeit einen sicheren Ort bieten, in dem die Würde und das Wohl aller Beteiligten geachtet und geschützt werden.

Dazu unterliegen wir der seit dem 01.01.2020 im Bistum Osnabrück in Kraft gesetzten Rahmenordnung Prävention (...) der Deutschen Bischofskonferenz, deren wesentlicher Bestandteil das Institutionelle Schutzkonzept darstellt, dass in jeder kirchlichen Einrichtung im Bistum zu entwickeln und zu etablieren ist.

# Risikoanalyse – Teil 1 (Gefährdungspotentiale)

## Kurze Einführung

Sowohl die Entwicklung wie auch die Überprüfung von träger- bzw. einrichtungsspezifischen Präventionsbausteinen sollte mit einer konkreten Risikoanalyse begonnen werden. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist, kann versuchen, diese auszuschalten oder zumindest deutlich zu verringern. Bei der Risikoanalyse geht es darum, Schwachstellen und Gefährdungen in der eigenen Einrichtung zu identifizieren, die potentielle Täter\*innen ausnutzen könnten oder bereits bei früheren bekannten Vorfällen ausgenutzt haben.

## Personalverantwortung

In der Kirchengemeinde St. Barbara und Hedwig gibt es ein dynamisches Miteinander von haupt-, neben- und ehrenamtlich engagierten Menschen. Bei den hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter\*innen liegt die Dienst- und Fachaufsicht beim bischöflichen Personalreferat, bei den Angestellten der Kirchengemeinde liegt die Personalverantwortung beim Kirchenvorstand. Bei den zahlreichen ehrenamtlich Engagierten liegt die Verantwortung bei der jeweiligen Leitung der Gruppe bzw. des Projektes. Diese Leitungsperson kann haupt-, neben- oder ehrenamtlich beauftragt sein.

### A – Personalauswahl und -entwicklung

„Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten im kirchlichen Dienst.“ (Punkt. 3.1 RO-Prävention)

Die Verantwortung für Bewerbung und Einstellung liegt beim Kirchenvorstand. Einen Arbeitsvertrag im eigentlichen Sinn hat nur die Raumpflegerin. Alle weiteren Mitarbeiter\*innen sind auf Honorarbasis oder auf Grundlage des Ehrenamtsfreibetrages ohne festen Arbeitsvertrag beschäftigt. Diese Beschäftigungsverhältnisse erfolgen immer im gegenseitigen Einvernehmen.

Das Thema Prävention wird bisher nicht in Bewerbungsverfahren aufgegriffen. Ein Leitfaden für Bewerbungsgespräche – egal für welche Art bzw. welchen Umfang der Beschäftigung – ist der Arbeitsgruppe für das ISK aktuell nicht bekannt.

Bei interessierten potenziellen Ehrenamtlichen ist ein Erstgespräch wichtig, v.a. bei Veranstaltungen mit Übernachtung. In diesem Zusammenhang sind auch eine klare Kommunikationsstruktur und eine gute Kommunikationskultur von großer Bedeutung. Erstgespräche und Kommunikationsstruktur sind aktuell nicht systematisiert.

### B – Kommunikations- und Feedbackkultur

Innerhalb der Kirchengemeinde herrscht in den unterschiedlichen Handlungskontexten (Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche in Gremien, Gruppen oder in Einzelverantwortung) insgesamt eine offene und vertrauensvolle Kommunikations- und Feedbackkultur. Sachthemen werden vor allem gemeinsam in den jeweiligen Teams besprochen.

Wichtige Säulen der Kommunikations- und Feedbackkultur sind die regelmäßigen Dienstbesprechungen der Hauptamtlichen incl. Pfarrsekretärinnen auf Ebene der Pfarreiengemeinschaft, Gremientreffen (PGR, KV und gemeinsam), sowie die Katechet\*innentreffen. Ergänzend gibt es zahlreiche Gelegenheiten für eine informelle Kommunikation, nicht zuletzt im Anschluss von Gottesdiensten oder bei besonderen Anlässen der Kirchengemeinde.

Grundsätzlich gibt es auch über die Selbstverpflichtungserklärung eine konkrete Vereinbarung, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht. Diese wird jedoch aktuell nicht konsequent nachgeachtet. Über diese Handlungsorientierung hinaus ist der Austausch vor allem bei den Katechet\*innentreffen in dieser Sache von besonderer Bedeutung.

### C – Bevorzugung oder Benachteiligung

In der Kirchengemeinde St. Barbara und Hedwig kann gegenwärtig keine Bevorzugung oder Benachteiligung von einzelnen Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende/Ehrenamtliche festgestellt werden.

## Gelegenheiten

Im Folgenden werden verschiedene Gelegenheiten bzw. übergeordnete Kategorien benannt, die eine Relevanz für das entsprechende Thema haben können. Aufgrund der Vielfalt der konkreten Situationen und der Tatsache, dass schon kleine Veränderungen einzelne Situationen und Gelegenheiten sehr stark beeinflussen können, kann die Aufzählung nur als richtungsweisender Impuls gesehen werden und ist auf keinen Fall abschließend und vollständig. Den sensibelsten Bereich bilden die Beratungs- und Begleitungssituationen aufgrund der in der Sache begründeten 1:1-Situation.

### A – Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse

Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse liegen natürlicherweise immer dann vor, wenn Kinder mit aufsichtsberechtigten Erwachsenen zusammen sind. Besonders zu nennen sind in diesem Zusammenhang Veranstaltungen mit Übernachtungen, Ausflüge, Autofahrten, wo Kinder in der Regel kaum die Möglichkeit haben, das gegebene Setting eigenständig zu verlassen. Über den Bereich der Kinder- und Jugendpastoral hinaus bilden Einzelgespräche immer einen sensiblen Bereich.

### B - Vertrauensverhältnisse

Kinder- und Jugendpastoral sowie die Arbeit mit Schutzbefohlenen insgesamt gründet wesentlich auf Vertrauensverhältnisse. Besonders zu nennen sind die zwischen den Messdiener\*innen und dem Pastor bzw. der Küsterin, sowie zwischen Kindergruppen und der jeweiligen Gruppenleitung.

Von einzelnen Messdienerinnen wird zurückgemeldet, dass sie es als unangenehm empfinden, wenn Messdienergewänder über den Kopf ausgezogen werden müssen und dabei Pullover oder T-Shirt mitgezogen werden können.

### C – Sensible Situationen

Als besonders sensible Situationen gelten Veranstaltungen mit Übernachtungen, Ausflüge, Autofahrten, wo Kinder in der Regel kaum die Möglichkeit haben, das gegebene Setting eigenständig zu verlassen.

### D – Risiken aufgrund von 1:1-Situationen

Besondere Risiken ergeben sich bei Autofahrten mit nur einem Kind, bei Veranstaltungen/Angeboten, wo ein Kind später abgeholt wird, bei Einzelgesprächen in geschlossenen Räumen (z.B. Beicht- oder Beratungsgespräche)

## Räumliche Situation

### A – Räumliche Bedingungen

Generell haben alle Räume ohne Einsehmöglichkeit ein Gefährdungspotential. Dazu gehören bei den Räumen der Kirchengemeinde: Garage, Kellerräume, Gruppenräume im Obergeschoss, Wohnung im Obergeschoss (abschließbar), Sanitärräume sowie die Sakristei und der Beichraum in der Kirche.

### B – Zugänglichkeit der Räume

Pfarrhaus und Garage sind grundsätzlich abgeschlossen und werden zu Veranstaltungen geöffnet. Tagsüber allgemein zugänglich ist die Kirche. Innerhalb der Gebäude sind in der Kirche die Sakristei und im Pfarrhaus das Büro eigens abgeschlossen.

### C – Dunkle Ecken

Zu den „dunklen Ecken“ gehören im Pfarrhaus grundsätzlich der Keller, auch wenn dieser gut beleuchtet ist, der Abstellraum im Obergeschoss sowie der Stauraum im Schlafzimmer der Gästewohnung im Obergeschoss.

#### D – Sanitärräume

Die Sanitärräume in Pfarrhaus und Kirche sind so angelegt, dass bei deren Benutzung die Intimsphäre immer gewahrt bleibt.

#### E – Privaträume

Privaträume gibt es im eigentlichen Sinne auf dem Grundstück der Kirchengemeinde nicht. Im weiteren Sinn kann die abschließbare Gästewohnung im Obergeschoss des Pfarrhauses dazu gerechnet werden.

#### F – Räume für 1:1-Situationen

Der Gruppenraum im Obergeschoss des Pfarrhauses sowie der Beichtstuhl in der Kirche werden für 1:1-Situationen genutzt und sind nicht von außen einsehbar.

### Entscheidungs- und Beteiligungsstrukturen

Generell werden in der Kirchengemeinde St. Barbara und Hedwig Entscheidungen im jeweiligen Team oder unter den beteiligten Personen partizipativ und im Konsens getroffen. Im Zuge der Subsidiarität werden Entscheidungskompetenzen und damit einhergehend Entscheidungswege je nach Arbeitsbereich delegiert, müssen aber bei Bedarf mit der jeweiligen Leitung bzw. dem jeweiligen Team abgesprochen werden.

#### A – Entscheidungsstrukturen

Im Grundsatz sind in der Kirchengemeinde die Entscheidungsstrukturen klar und transparent. Wenn es in Einzelfragen Unklarheit gibt, ist den Beteiligten in der Regel bekannt, an wen sie sich damit wenden können.

#### B – Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Leitungskräften

Bei komplexen Systemen wie einer Kirchengemeinde kann es zu Situationen kommen, wo Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von (haupt-, neben- oder ehrenamtlichen) Leitungskräften nicht immer klar definiert, verbindlich geregelt und transparent sind. Das Meiste lebt aus einer gewohnten Praxis heraus und funktioniert insgesamt gut. Ein sorgfältiges Abwägen bedarf es immer wieder in dem Verhältnis von produktivem Engagement und Einbindung der beteiligten Gruppen bzw. Gremien.

#### C – Transparenz der Entscheidungsstrukturen

Die von uns betreuten Personen und deren Eltern bzw. deren (gesetzliche) Betreuer\*innen wissen in der Regel, wer was zu entscheiden hat oder haben zumindest durch Nachfrage leichten Zugang zu diesen Informationen.

#### D – Heimliche Hierarchien

Heimliche Hierarchien bergen in vielfacher Hinsicht ein hohes Gefährdungspotential, nicht nur mit Blick auf schutz- oder hilfebedürftige Menschen in der Kirchengemeinde. Der AG-Prävention sind solche gegenwärtig nicht bekannt. Die Frage stellt sich nur, ob und wenn ja wie sich solche möglichst systematisch von vorne herein verhindern lassen.

#### E – Leitungsverantwortung

Leitungsverantwortung gibt es auf unterschiedlichen Ebenen und ist auch nicht nur hierarchisch organisiert, sondern häufig auch dynamisch. In der Kirchengemeinde St. Barbara und Hedwig wird von der jeweiligen Leitung Verantwortung übernommen und bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden/Ehrenamtlichen interveniert.

#### F – Kommunikationswege

Die Kommunikationswege in der Kirchengemeinde sind grundsätzlich transparent. Da nicht alle Fragen und Themen von vornherein systematisierbar sind, ist die Kommunikationskultur mindestens ebenso wichtig wie die Struktur der Kommunikationswege.

## Ergebnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse – Teil 1

Handlungsbedarf	Zuständig	Frist
<p><b>Problemanzeige:</b> Das Thema Prävention taucht aktuell bei Bewerbungsgesprächen bzw. bei Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen nicht auf.</p>	<p>KV Pastorales Team</p>	<p>Ab Januar 2022</p>
<p><b>Problemanzeige:</b> Selbstverpflichtungs- und Straffreiheitserklärung, sowie erweitertes polizeiliches Führungszeugnis werden nicht systematisch nachgeachtet.</p>	<p>Pastorales Team</p>	<p>Ab 31.03.2022 ist Bestand aktuell</p>
<p><b>Problemanzeige:</b> 1:1-Situation bei Beratungs- und Begleitungsgesprächen.</p>	<p>alle</p>	<p>immer</p>
<p><b>Problemanzeige:</b> Das Ausziehen von Messdienergewändern über den Kopf kann v.a. von Mädchen als unangenehm empfunden werden.</p>	<p>Daniela Hoffmann, Katja Redler Jana Wilde</p>	<p>Bis 31.03.2022</p>
<p><b>Anfrage:</b> Die Gästewohnung im Obergeschoss des Pfarrhauses ist separat abschließbar. Ist es sinnvoll, dass diese grundsätzlich abgeschlossen ist?  JA!</p>	<p>KV</p>	<p>Dezember 2021</p>
<p><b>Anfrage:</b> Welche Schlüssel gibt es und sind im Umlauf?</p>	<p>Claudia Schulz Gremien</p>	<p>Bis Juli 2022</p>

## Risikoanalyse – Teil 2 (Abgleich mit der Rahmenordnung Prävention)

### 3.1 Personalauswahl und -entwicklung

Im Sinne einer transparenten und langfristigen Prävention ist es notwendig, die institutionellen Interventions- und Präventionsmaßnahmen den potenziellen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits im Bewerbungsgespräch vorzustellen und deren Bereitschaft sowie Eignung zu klären, diese Maßnahmen mitzutragen. Bei ehrenamtlich Tätigen obliegt dies der zuständigen Einsatzstelle.	
Ist-Zustand	
Aktuell ist das Thema Prävention nicht Gegenstand bei Vorstellungsgesprächen und Mitarbeitergesprächen.	
Soll-Zustand/ Agenda	Zuständigkeit
Das Thema Prävention wird als integraler Bestandteil für Vorstellungsgesprächen und Mitarbeitergesprächen verbindlich festgelegt. Grundlage dafür bildet der Verhaltenskodex, wie er am Ende dieses Konzeptes dokumentiert ist.	KV pastoral. Team

#### 3.1.1 Erweitertes Führungszeugnis

<p>Beschäftigte im kirchlichen Dienst müssen, entsprechend den gesetzlichen dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.</p> <p>Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige besteht, soweit es die gesetzlichen Regelungen bestimmen. Diese Einsichtnahme ist dauerhaft zu dokumentieren.</p> <p><b>Gesetzliche Regelung: § 3C Abs. 1 - Abs. 4 AVO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jeder Mitarbeiter, der im Rahmen seiner Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder vergleichbaren Kontakt hat, hat auf Verlangen des Dienstgebers in regelmäßigen Abständen, von längstens fünf Jahren, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen.</li> <li>2. Während des laufenden Arbeitsverhältnisses trägt der Dienstgeber die Kosten.</li> <li>3. Der Generalvikar/Offizial beauftragt eine Person, die nicht unmittelbarer Dienstvorgesetzter des Mitarbeiters ist, mit der Wahrnehmung der Aufgaben i. S. d. Abs. 1. Die Erfüllung der Vorlagepflicht ist in der Personalakte zu bestätigen. Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72 a SGB VIII, ist eine Kopie dieses Zeugnisses mit besonderer Sicherung in der Personalakte zu verwahren und das Zeugnis dem Mitarbeiter zurückzugeben. Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, ist dies in der Personalakte zu verzeichnen und das Zeugnis dem Mitarbeiter zurückzugeben.</li> <li>4. Andere Straftaten außerhalb der in § 72 a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen einem Verwertungsverbot.</li> </ol>
Ist-Zustand
Aktuell gibt es kein funktionierendes System der Einforderung und Nachachtung von erweiterten Führungszeugnissen (EFZ), Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung).



Soll-Zustand/ Agenda	Zuständigkeit
Im Sinne des Qualitätsmanagements wird ein System verlässlicher Einforderung und Nachachtung von erweiterten Führungszeugnissen (EFZ), Selbstauskunftserklärung- und Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) installiert.	KV pastoral. Team

### 3.1.2 Selbstauskunftserklärung

<p>Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. nach Aufgabe und Einsatz wird von den Verantwortlichen geprüft, ob eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen und zu dokumentieren ist. Diese enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.</p> <p><b>Gesetzliche Regelung: § 3C Abs. 5 AVO</b></p> <p>Der Dienstgeber ist berechtigt, von Mitarbeitern im Sinne des Abs. 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72 a Abs.1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. 2Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) getilgt ist, Angaben ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach § 72 a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. 3Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. 4Diese ist mit besonderer Sicherheit der Personalakte beizufügen.</p> <p><b>Ehrenamtlich Tätige</b></p> <p>Die Verpflichtung zur Vorlage einer Selbstauskunftserklärung ergibt sich für ehrenamtlich Tätige und Mandatsträger aus Nr. 1.2 Satz 3, der die entsprechende Geltung der Rahmenordnung für den genannten Personenkreis anordnet.</p>	
Ist-Zustand	
Aktuell gibt es kein funktionierendes System der Einforderung und Nachachtung von erweiterten Führungszeugnissen (EFZ), Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung).	
Soll-Zustand/ Agenda	Zuständigkeit
Im Sinne des Qualitätsmanagements wird ein System verlässlicher Einforderung und Nachachtung von erweiterten Führungszeugnissen (EFZ), Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) installiert.	KV pastoral. Team

### 3.1.3 Dritte

<p>Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, sind diese Regelungen analog anzuwenden.</p> <p>Dritte sind insbesondere: freiberuflich tätige Personen, die Leistungen in z. B. kirchengemeindlichen Einrichtungen im Auftrag des Rechtsträgers erbringen, z. B. Logopäden, Therapeuten, Mitarbeitende von Musikschulen, auch, wenn die Leistungen außerhalb der jeweiligen Einrichtung erbracht werden.</p>
---

Ist-Zustand	
Aktuell gibt es kein funktionierendes System der Einforderung und Nachachtung der Präventionsstandards bei Vereinbarungen von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden.	
Soll-Zustand/ Agenda	Zuständigkeit
Im Sinne des Qualitätsmanagements wird ein System verlässlicher Nachachtung/Einforderung der Präventionsstandards installiert.	KV pastoral. Team

### 3.2 Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) – Teil 1

<p>Ein Verhaltenskodex ist im jeweiligen Arbeitsbereich zu erstellen. Solange ein arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex noch nicht erstellt ist bzw. werden konnte, ist der allgemeine Teil ( Teil I ) von allen haupt- und ehrenamtlichen kirchlichen Mitarbeitern zu unterzeichnen.</p> <p>Dieser regelt für den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.</p> <p>Der jeweilige Verhaltenskodex ist von allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst durch Unterzeichnung anzuerkennen.</p> <p>Die <u>Unterzeichnung</u> der Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.</p> <p>Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu <u>veröffentlichen</u>.</p>	
Ist-Zustand	
Aktuell gibt es kein funktionierendes System der Einforderung und Nachachtung von erweiterten Führungszeugnissen (EFZ), Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung).	
Soll-Zustand/ Agenda	Zuständigkeit
Im Sinne des Qualitätsmanagements wird ein System verlässlicher Einforderung und Nachachtung von erweiterten Führungszeugnissen (EFZ), Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) installiert.	KV pastoral. Team

### 3.2 Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) – Teil 2

<p>Im <b>arbeitsfeldspezifischen Teil II des Verhaltenskodex</b> sind möglichst klare Regelungen zu definieren, wie ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis und ein respektvoller Umgang zwischen den Mitarbeitenden/Ehrenamtlichen und den ihnen anvertrauten Menschen in der Praxis gelebt werden. Ziel ist es jeweils, auf die Besonderheiten eines Arbeitsbereiches zugeschnittene Verhaltensregeln zu entwickeln, die konkret beschrieben, verständlich formuliert und umsetzbar sind.</p> <p><b>Die verpflichtenden und konkret definierten Verhaltensregeln sollten sich vor allem auf folgende Bereiche beziehen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung von Nähe und Distanz</li> <li>• Sprache und Wortwahl</li> <li>• Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken</li> </ul>
--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angemessenheit von Körperkontakten</li> <li>• Achtung der Intimsphäre</li> <li>• Zulässigkeit von Geschenken</li> </ul>	
Ist-Zustand	
Die genannten vordefinierten Verhaltensregeln sind bisher nicht kommuniziert worden und wurden auch nicht in Verbindung mit den einzelnen Punkten dem Verhaltenskodex/ Selbstverpflichtungserklärung partizipativ diskutiert.	
Soll-Zustand/ Agenda	Zuständigkeit
Die vordefinierten Verhaltensregeln und die Inhalte des Verhaltenskodex/Selbstverpflichtungserklärung werden mit den Gremien sowie mit den Ehrenamtlichen (v.a. im Bereich der Katechese) partizipativ diskutiert.	KV/PGR pastoral. Team

### 3.4 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Jeder Rechtsträger beschreibt im Rahmen des institutionellen Schutzkonzepts die Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall. Dazu gehören interne und externe Beratungsmöglichkeiten und Melde- und Beschwerdewege. Diese müssen in geeigneter Weise bekannt gemacht werden.	
Ist-Zustand	
Die (kirchlichen sowie unabhängigen) Beratungs- und Beschwerdewege sind aktuell nicht bekannt und im Kontext der Kirchengemeinde auch nicht allgemein zugänglich.	
Soll-Zustand/ Agenda	Zuständigkeit
Bei der Neugestaltung der gemeinsamen Homepage der Pfarreiengemeinschaft wird ein entsprechender Menüpunkt mit den nötigen Informationen eingefügt.	Öffentlichkeits- ausschuss

### 3.5 Qualitätsmanagement

<p>Der Rechtsträger hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden.</p> <p>Für jede Einrichtung, für jeden Verband oder für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen muss eine für Präventionsfragen geschulte Person zur Verfügung stehen, die bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts beraten und unterstützen kann.</p> <p>Als Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit ist im Rahmen der Auswertung eines Verdachts oder Vorfalls das Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.</p>	
Ist-Zustand	
Aktuell gibt es in der Kirchengemeinde kein System im Sinne des Qualitätsmanagements zur nachhaltigen Beachtung der Maßnahmen zur Prävention.	
Soll-Zustand/ Agenda	Zuständigkeit
Ab Herbst/Winter 2021 wird sukzessive ein System im Sinne des Qualitätsmanagements erarbeitet und eingeführt.	Pfarrer pastoral. Team

### 3.6 Präventionsschulungen

<p>Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Alle anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt hinzuweisen. Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Grundkenntnisse und weiterführende Kompetenzen insbesondere zu Fragen von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• angemessener Nähe und Distanz,</li> <li>• Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,</li> <li>• eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,</li> <li>• Psychodynamiken Betroffener,</li> <li>• Strategien von Tätern,</li> <li>• (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,</li> <li>• Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,</li> <li>• Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,</li> <li>• notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen,</li> <li>• sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen,</li> <li>• Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensible Bildung,</li> <li>• regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.</li> </ul>	
<b>Ist-Zustand</b>	
<p>Im Rahmen der Jugendbildung auf Ebene des Dekanates sind die Inhalte der Prävention von sexualisierter Gewalt fest etabliert. Auf Ebene der Gemeinde(fort)bildung sind die in Frage kommenden Mitarbeiter*innen bisher nicht entsprechend geschult bzw. informiert worden.</p>	
<b>Soll-Zustand/ Agenda</b>	<b>Zuständigkeit</b>
<p>Im Kalenderjahr 2022 werden Gremienmitglieder und Katechet*innen sowie weitere Interessierte hinsichtlich der Inhalte der Prävention informiert und geschult.</p>	<p>Pastoral. Team PGR/KV</p>

## Ergebnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse – Teil 2

Handlungsbedarf	Zuständig	Frist
Ab Herbst/Winter 2021 wird ein System zur verlässlichen Einforderung und Nachachtung von erweiterten Führungszeugnissen (EFZ), Selbstauskunftserklärung- und Verhaltenskodex (Selbstverpflichtungserklärung) installiert.	Pfarrer, pastorales Team, Gremien	Juli 2022
Im Kalenderjahr 2022 werden Gremienmitglieder und Katechet*innen sowie weitere Interessierte hinsichtlich der Inhalte der Prävention informiert und geschult.	Pfarrer, pastorales Team, Gremien	Juli 2022 Nach jeder Wahl
Bei der Neugestaltung der gemeinsamen Homepage der Pfarreiengemeinschaft wird ein entsprechender Menüpunkt mit den nötigen Informationen eingefügt.	Öffentlichkeits- ausschuss Gremien	Frühjahr 2022

## Verhaltenskodex

Ausgangspunkt für den Verhaltenskodex sind zum einen der im Bistum Osnabrück angewandte Verhaltenskodex/ (Selbstverpflichtungserklärung), und zum anderen die Verhaltensregeln zum Schutz „anvertrauter Personen“ in ihrer sexuellen Integrität. Eine Ausgestaltung im Sinne einer Konkretisierung wird aufgrund der Vorgabe, einen arbeitsfeldspezifischen Teil II des Verhaltenskodex zu erstellen, notwendig sein. Es ist also erforderlich, die Erstellung des Teils II des Verhaltenskodex/(Selbstverpflichtungserklärung) mit der Gesamtheit der (auch nebenamtlichen) Mitarbeiter\*innen in den Blick zu nehmen, zu diskutieren und sie entsprechend auf unsere Praxis weiter auszuformulieren.

Unser Ziel ist, sowohl die uns anvertrauten Schutzbefohlenen zu schützen, als auch einen respektvollen Umgang der Mitarbeiter\*innen untereinander zu gewährleisten. Der Verhaltenskodex enthält deswegen für alle Beteiligten verbindliche Verhaltensregeln. Die Selbstverpflichtung ist als Konkretisierung einer Haltung in besonders sensiblen Bereichen als Schutz für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, als Sicherheit für die Mitarbeiter\*innen, und als Qualitätsmerkmal der Kirchengemeinde St. Barbara und Hedwig (Barnstorf) zu verstehen.

### Verhaltenskodex Teil I (Selbstverpflichtungserklärung) im Sinne des Pkt. 3.2 RO-Prävention

Ich engagiere mich für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit den mir anvertrauten Personen. Daher richte ich meine Arbeit im Sinne einer Selbstverpflichtung an den nachfolgenden Punkten aus:

1. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde meiner Mitmenschen. Meine Arbeit ist von Wertschätzung, insbesondere auch gegenüber den mir anvertrauten Personen, geprägt.
2. Ich schütze nach Kräften die mir anvertrauten Personen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen anderer, insbesondere deren Intimsphäre, respektiere ich.
4. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, der jeweiligen Situation entsprechend angemessene Stellung.
5. Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Mein Handeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
6. Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit mir anvertrauten Personen, insbesondere Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, arbeits-, disziplinar- und strafrechtliche Folgen haben kann.
7. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und nehme sie in Anspruch.

## Verhaltensregeln zum Schutz „anvertrauter Personen“ in ihrer sexuellen Integrität

### A – Interaktion, Kommunikation

- Einzelgespräche zwischen Betreuungs-/Bezugspersonen und anvertrauten Personen müssen in dafür geeigneten Räumlichkeiten stattfinden.
- Bei körperlichen Kontakten/Berührungen jeglicher Art ist äußerste Zurückhaltung geboten. Kontakte müssen altersgerecht und angemessen sein und setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Person voraus. Der Wille der jeweiligen Person ist ausnahmslos zu respektieren.
- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl von Wertschätzung untereinander geprägt zu sein.

### B – Veranstaltungen, Ausflüge, Freizeiten

- Teilnehmer\*innen von Veranstaltungen, Ausflügen und Freizeiten sind insbesondere auch bei mehrtägigen Veranstaltungen von einer ausreichenden Anzahl von Betreuungs-/Bezugspersonen beiderlei Geschlechts zu begleiten. Sollte dieses nicht möglich sein, wird bei der Ausschreibung explizit darauf hingewiesen.
- Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen sind Teilnehmer\*innen und Betreuungs-/Bezugspersonen Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Maßnahme zu kommunizieren.
- Sanitär- und vergleichbare Räumlichkeiten sind nicht von Teilnehmer\*innen und Betreuungs-/Bezugspersonen gemeinsam und/oder zeitgleich zu nutzen. Insbesondere ein gemeinsames Duschen von anvertrauten Personen und Betreuungs-/Bezugspersonen ist zu unterbinden.
- Das Beobachten, Fotografieren oder Filmen von Teilnehmer\*innen sowie von Betreuungs-/Bezugspersonen während des Duschens, beim An- und Auskleiden, im unbedeckten Zustand oder in anderen Situationen, in denen ein berechtigtes Interesse der betroffenen Person verletzt werden könnte, ist zu unterlassen.

### C – Gestaltung pädagogischer Programme, Verwendung von Arbeitsmaterialien

- Bei der Gestaltung pädagogischer Programme und der Durchführung einzelner Aktionen ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder freiheitsentziehender Maßnahmen zu unterlassen, auch ungeachtet vermeintlicher Einwilligungen von Teilnehmenden. Die Durchführung von sowie die Aufforderung zu sogenannten Mutproben ist unzulässig.
- Die Auswahl und der Einsatz insbesondere von Filmen, Computersoftware, Spielen und sonstigen Arbeitsmaterialien haben altersadäquat zu erfolgen.
- Die Nutzung von Medien (z.B. Handy, Kamera, Internet, Foren) ist ausschließlich in den Grenzen der gesetzlichen Regelungen zulässig. Jede Form von Diskriminierung ist unzulässig.

## Beratungs- und Beschwerdewege

„Je klarer die Verhaltensregeln in der Kirchengemeinde, der Einrichtung oder der Gruppe sind, desto einfacher ist es für die betroffenen Personen, mit schwierigen Situationen umzugehen. Transparente und für alle gültige Regeln und Handlungsschemata unterstützen und helfen dabei, konkretes (Fehl-)Verhalten anzusprechen.“ (Handreichung zur Umsetzung von Institutionellen Schutzkonzepten, Bistum Osnabrück, 2017)

Grundsätzlich gibt es eine transparente Hierarchie, die ein kollegiales und kooperatives Arbeiten möglich macht. Durch diese Gliederung und Verteilung der Zuständigkeit entsteht eine Rechenschaftspflicht der untergeordneten Ebenen gegenüber der übergeordneten Ebene. Durch diese grundlegende Struktur ist es jeder im System beteiligten Person möglich, eine\*n Ansprechpartner\*in zu finden.

Darüber hinaus existieren verschiedene Formen von Rückmeldemöglichkeiten oder Beschwerdewege:

### A – Mail und Telefon

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, telefonisch oder per Mail Beschwerden zu äußern oder auch allgemeine Rückmeldungen zu geben. Dies ist grundsätzlich auch anonym möglich. Die Kontaktdaten der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter\*innen sind im Internet und in den Pfarrnachrichten verfügbar.

### B – Reflexionen

Durch regelmäßige Reflexionen im jeweiligen Team und bei den einzelnen Veranstaltungen wird ein stetiger Austausch gewährleistet.

### C – Mitarbeiter\*innenvertretung (MAV)

Inga Schmitt  
Referentin für die Bereiche  
Liturgie und Glaubenskommunikation  
Domhof 12  
49074 Osnabrück  
Tel: 0541 318-263  
Fax: 0541 318-333263  
i.schmitt@bistum-os.de

### D – Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch

Hermann Mecklenfeld  
Domhof 2  
49074 Osnabrück  
0541 318-380  
[h.mecklenfeld@bistum-os.de](mailto:h.mecklenfeld@bistum-os.de)

Christian Scholüke  
Domhof 2  
49074 Osnabrück  
0541 318-381  
[c.scholueke@bistum-os.de](mailto:c.scholueke@bistum-os.de)

### E – Ansprechpersonen für Betroffene sexueller Gewalt:

Antonius Fahnemann  
Landgerichtspräsident a.D.:  
Telefon: 0800-7354120  
E-Mail: [fahnemann@intervention-os.de](mailto:fahnemann@intervention-os.de)

Irmgard Witschen-Hegge  
Frauenärztin  
Telefon: 0800-0738121  
E-Mail: [witschen-hegge@intervention-os.de](mailto:witschen-hegge@intervention-os.de)



F – Ansprechpersonen für Betroffene spirituellen Missbrauchs:

Dr. Julie Kirchberg  
Theologin  
Telefon: 0800-7354127  
E-Mail: [kirchberg@intervention-os.de](mailto:kirchberg@intervention-os.de)

Ludger Pietruschka  
Dipl. Theologe  
Telefon: 0800-7354128  
E-Mail: [pietruschka@intervention-os.de](mailto:pietruschka@intervention-os.de)

G – Insoweit erfahrene Fachkräfte nach §§ 8a und b, SGB VIII

Katholische Fachberatungsstellen im Bistum Osnabrück

Ort	Anschrift	Kontakt	Leitung
Bassum	Syker Straße 4 27211 Bassum	Tel.: 04241/1003 <a href="mailto:bassum@efle-bistum-os.de">bassum@efle-bistum-os.de</a>	Dipl.-Psych. Markus Melnyk
Bersenbrück	Hasestraße 5 49593 Bersenbrück	Tel.: 05439/1390 <a href="mailto:bersenbrueck@efle-bistum-os.de">bersenbrueck@efle-bistum-os.de</a>	Dipl.-Psych. Manfred Holtermann
Georgsmarienhütte	Glückaufstr. 2 49124 GM-Hütte	Tel.: 05401/5021 <a href="mailto:gmhuette@efle-bistum-os.de">gmhuette@efle-bistum-os.de</a>	Dipl.-Psych. Ulrich Tobergte
Lingen	B.-Rosemeyer-Str. 5 49808 Lingen (Ems)	Tel.: 0591/4021 <a href="mailto:lingen@efle-bistum-os.de">lingen@efle-bistum-os.de</a>	Dipl.-Theol. N.N.
Meppen	Versener Str. 30 49716 Meppen	Tel.: 05931/12050 <a href="mailto:meppen@efle-bistum-os.de">meppen@efle-bistum-os.de</a>	Dipl.-Psych. Katja Schwerdt
Nordhorn	Hauptstraße 10 48529 Nordhorn	Tel.: 05921/77888 <a href="mailto:nordhorn@efle-bistum-os.de">nordhorn@efle-bistum-os.de</a>	Dipl. Soz.-Päd. Dipl. Theol. Beate Grüterich
Osnabrück	Lotter Str. 23 49078 Osnabrück	Tel.: 0541/42044 <a href="mailto:os-efl@efle-bistum-os.de">os-efl@efle-bistum-os.de</a>	Dipl.-Psych. Beate Franzke
Osnabrück	Straßburger Platz 7 49076 Osnabrück	Tel.: 0541/42061 <a href="mailto:os-eb@efle-bistum-os.de">os-eb@efle-bistum-os.de</a>	Dipl.-Psych. N.N.
Papenburg	Hauptkanal re. 75a 26871 Papenburg	Tel.: 04961/3456 <a href="mailto:papenburg@efle-bistum-os.de">papenburg@efle-bistum-os.de</a>	Dipl.-Psych. Dr. Christopher Trouw
Sulingen	Nienburger Str. 25 27232 Sulingen	Tel.: 04271/6575 <a href="mailto:bassum@efle-bistum-os.de">bassum@efle-bistum-os.de</a>	Dipl.-Psych. Markus Melnyk

Katholische Fachberatungsstellen im Gemeindeverband Bremen

Ort	Anschrift	Kontakt	Leitung
Bremen	Hohe Straße 7 28195 Bremen	Tel.: 0421/324272 <a href="mailto:offene-tuer.bremen@t-online.de">offene-tuer.bremen@t-online.de</a>	Dipl.-Theol. Psychotherapie HPG Dieter Wekenborg