



## **Kath. Stadtpfarramt St. Konrad**

92637 Weiden i. d. OPf.

Hammerweg 60

Tel. (0961) 32130. Fax (0961) 32107

email: [info@sanktkonradweiden.de](mailto:info@sanktkonradweiden.de)

*Wir achten einander.  
Wir achten aufeinander.*

## **Institutionelles Schutzkonzept (iSK)** der Pfarrei Sankt Konrad (Bistum Regensburg)

präventi  n  
im bistum **regensburg**

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
1. Risiko-/Situationsanalyse St. Konrad Weiden .....	5
2. Folgerungen aus der Risikoanalyse .....	8
2.1 Räumlichkeiten unserer Pfarrei .....	8
2.2 Persönliche Eignung .....	8
2.3 Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses .....	9
3. Unser Verhaltenskodex .....	10
4. Beschwerdewege .....	12
5. Qualitätsmanagement .....	14
6. Aus- und Fortbildung .....	14
Anlagen .....	15
Anlage 1 eFZ Musteranschreiben.....	16
Anlage 2 Antrag Meldebehörde .....	18
Anlage 3 Selbstauskunft .....	19
Anlage 4 Verpflichtungserklärung .....	20
Anlage 5 Verschwiegenheitserklärung .....	21
Anlage 6 Handlungsleitfaden für Bewerbungsgespräche .....	22
Anlage 7 Ablauf Beschwerdeverfahren .....	23
Anlage 8 Beschwerdemanagement Dokumentation .....	24
Anlage 9 Checkliste Qualitätsmanagement .....	26
Anlage 10 Handlungsleitfäden bei Grenzverletzungen .....	27
Anlage 11 Handlungsleitfaden bei Verdacht .....	28
Anlage 12 Infolyer .....	29

## Vorwort

Liebe Pfarrgemeinde!

Der Missbrauch katholischer Geistlicher und anderer Mitarbeiter an Kindern und Jugendlichen hat bei den Opfern großes Leid verursacht und ihnen schwere seelische Verletzungen zugefügt. Die Katholische Kirche und auch wir als Pfarrei St. Konrad verurteilen diese Taten entschieden. In der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bistum Regensburg (Präventionsordnung Regensburg – Prävo Rgbg) ist jeder kirchliche Rechtsträger, und damit auch jede Pfarrgemeinde, verpflichtet, ein institutionelles Schutzkonzept (iSK) zu entwickeln.

Dieses vorliegende Schutzkonzept ist uns sehr wichtig. Wir wollen damit verdeutlichen, dass wir alles Erdenkliche präventiv unternehmen, damit Kinder und Jugendliche und alle anderen Schutzbedürftigen sich im Rahmen von pfarrlichen Aktivitäten wohl und sicher fühlen können. Es geht auch darum, es potentiellen Tätern so schwer wie möglich zu machen eine Tat zu begehen.

Dazu haben wir in diesem iSK Maßnahmen festgelegt, wie z.B. ein Verhaltenskodex der als Maßstab für alle Haupt- und Ehrenamtlichen angelegt ist. Auch eine Erarbeitung klarer Beschwerdewege, die es Opfern und Hinweisgebern ermöglichen ihr Anliegen niederschwellig zu Gehör zu bringen, ist Teil dieses vorliegenden Konzepts.

Zur Erstellung des iSK hat sich eine Projektgruppe gebildet. Sie besteht aus:

- Vertreterin des Pfarrgemeinderats (PGR) und der KAB
- Vertreterin der Jugend
- Vertreterin der Kindergarten- und Hortleitung
- Vertreterin der Ministrant\*innen
- Vertreter des PGR
- Vertreter der Eltern der Erstkommunionkinder und der Firmlinge
- Pastoralteam St. Konrad

In einer ersten Phase ging es darum, die Pfarrei mit all ihren Gruppen und Räumlichkeiten zu beleuchten und eine sogenannte Risikoanalyse durchzuführen. In den nächsten Schritten wurden dann der Verhaltenskodex, die Beschwerdewege und sonstige Verfahren erarbeitet.

Die Erstellung des iSK war ein sehr intensiver und aufwendiger Weg. Dieser Aufwand war aber absolut notwendig und wird zu einer echten Bereicherung für das Zusammenleben in unserer Pfarrei werden.

Sollten Sie Fragen oder zusätzliche Verbesserungsvorschläge haben, nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

  
Johannes Lukas, Pfarrer

  
Andreas Scheidler, Gemeindeferent





Klaus Hofmann, Kirchenverwaltung Helga Wallbraun, Pfarrgemeinderatssprecherin

## **1. Risiko-/Situationsanalyse: St. Konrad Weiden**

### **Wie und wo kommen wir mit Kindern und Jugendlichen zusammen?**

Zur Einschätzung der Situation in unserer Pfarrei wurde eine Risikoanalyse durchgeführt. Diese wurde ab Mai 2019 durchgeführt und im Februar 2020 dem Pfarrgemeinderat und der Kirchenverwaltung vorgestellt und diskutiert. Es wurden dafür zwei Methoden gewählt:

Zur Befragung der Erwachsenen wurde der Fragebogen aus der Arbeitshilfe zur Prävention des Bistums Regensburg gewählt. Dabei wurden die Strukturen, Gelegenheiten und Örtlichkeiten der Pfarrei betrachtet.

Dazu beteiligten sich Vertreter der Gruppierungen in der Pfarrei, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Diese sind Oberministranten, Gruppenleiter (Konnie), KAB, PGR, Kinderchor. (Der Kindergarten wurde nicht betrachtet, da dafür ein eigenes Schutzkonzept erstellt wurde). Zusätzlich wurden Eltern miteinbezogen. Bei der Befragung der Kinder und Jugendlichen wurde u.a. mit Wimmelbildern gearbeitet.

### **Allgemeines**

Sexueller Missbrauch ist vor allem auch Missbrauch von Macht. Deswegen wurden bei der Risikoanalyse auch die **Machtstrukturen** in der Pfarrei besprochen. In den Gruppenstunden gibt es definitiv ein Machtgefälle zwischen Gruppenleiter und Kindern. Es ist weder von den Ehrenamtlichen, noch von den Hauptamtlichen jemand zu erkennen, der autoritär seine „Macht“ ausnutzt.

**Regeln** werden in den Gruppenstunden am Anfang eines Jahres gemeinsam erarbeitet. Das Thema „Sexualisierte Gewalt“ wird aber bisher nicht direkt berücksichtigt.

Es ist bisher nicht klar geregelt, wer **Ansprechpartner für Kinder** bei Hinweisen zu Fehlverhalten innerhalb und außerhalb der Gruppen ist. Pauschal sind Gruppenleiter, Gemeindefereferent und Pfarrer ansprechbar. Es gibt aber keine feste Regel.

**Es gibt keinen verbindlichen Verhaltenskodex.**

## **Räumlichkeiten**

Die **Jugend** ist gerade „Gast“ in St. Markus. Die Evangelische Jugend nutzt die Räumlichkeiten zeitweise parallel. Die Toilettensituation ist ungünstig: Keine Trennwände zwischen den Urinalen. Nur provisorischer Blickschutz in die Damentoilette.

Die Eingangstür zum Haus steht längere Zeit unkontrolliert offen. Unbefugter Zutritt ist damit möglich.

Der **Kinderchor** probt derzeit in der Hammerwegschule. Die Einschätzung für mögliche Grenzverletzungen ist gering. Grenzverletzungen könnten die Kinder evtl. auch in der **Sakristei** beim „zurecht richten“ der Kleidung erleben.

In unserer Pfarrei gibt es einige **dunkle Ecken**. Dazu zählt der Eingang zur Marienkapelle beim Durchlaufen des „Parks“. Die Beleuchtung beim Zugang zur Sakristei entlang der Kirche und auch bei den Garagen des Pfarrers ist ebenfalls sehr schwach. (Die Pfadfinderinnen halten ihre Gruppenstunden im Meditationsraum des Pfarrhofs.)

## **Kinder und Jugendliche**

In unserer Pfarrei bewegen sich Kinder vom Kindergartenalter bis zur Volljährigkeit. Die Kinder erleben unsere Pfarrei als Ort an dem sie gut aufgehoben sind und mit anderen Kindern und Gruppenleitern Spaß haben können.

Besondere **Vertrauensverhältnisse** entstehen in den Gruppenstunden, beim Kinderchor, Ministranten und bei vielen Freizeiten (Konniefreizeit, Zeltlager).

**Vertrauliche Gespräche** mit den Kindern sind Alltag. Sie sind Bestandteil vieler Gruppenstunden und Aktionen. Auch 1:1 Situationen kommen immer wieder vor z.B. wenn ein Kind in der Gruppenstunde bei Ermahnungen zu einem Einzelgespräch gebeten wird.

**Übernachtungen** finden regelmäßig statt. Es gibt immer wieder Situationen, in denen Kinder nicht beaufsichtigt sind (z.B. Zeltlager, teilweise auf Ausflügen).

Die Wahrnehmung in der Arbeitsgruppe ist, dass Kinder bis etwa 10 Jahren eher der Gefahr ausgesetzt sind mit sexualisierter Gewalt konfrontiert zu werden (Fremde/Erwachsene). Teenager können evtl. eher von gleichaltrigen „ausgenutzt“/„belästigt“ werden.

### **Mitarbeitende**

Den Verantwortlichen in der Kinder- und Jugendarbeit sind alle Mitarbeiter bekannt. Auch alle Hauptamtlichen sind bekannt. Den Eltern sind nicht alle **Verantwortlichen** bekannt.

**Es gibt keinen verbindlichen Verhaltenskodex.**

**Neue Mitarbeiter** (Hauptamtliche) werden zwar in ihren Bereich eingeführt. Ob ein Gespräch zum Thema sexualisierte Gewalt geführt wird, ist nicht bekannt. Es gibt dafür keine standardisierte Vorgehensweise.

Nicht alle Mitarbeiter (z.B. neue **Mesner, Kommunionhelfer**) sind zum Thema sexualisierte Gewalt geschult. Es bestehen auch Lücken bei den Gruppenleitern und Teilnehmern mit leitenden Aufgaben im Zeltlager.

**Amtliche Führungszeugnisse** oder zumindest eine Selbstauskunft liegen nicht von allen vor. Es gibt keine Regeln für den Umgang zwischen Kindern/Jugendlichen und Kindern.

### **Nähe und Distanz**

Es gibt **keine geltenden Regeln** im Umgang miteinander. In Jugendsitzungen vor dem Zeltlager oder auch beim Auftakt in ein neues Gruppenjahr wird über Grenzen und Grenzverletzungen mit den Gruppenleitern gesprochen.

### **Fazit**

Es gibt **keinen verbindlichen Verhaltenskodex** und keine standardisierten **Vorgehensweisen bei Beschwerden** oder Übergriffen. Die **Mitarbeitenden** sind **nicht grundsätzlich** zur Prävention sexualisierter Gewalt **geschult**. (s.o.). Daraus ergeben sich für uns folgende Maßnahmen.

## **2. Folgerungen aus der Risikoanalyse**

### **2.1 Räumlichkeiten unserer Pfarrei**

Die **räumlichen Gegebenheiten** sind **teilweise verbesserungswürdig**. Die Defizite sind an die Kirchenverwaltung weitergegeben worden, die sich bereits mit ersten Maßnahmen beschäftigt.

### **2.2 Persönliche Eignung: Wer kommt mit Kindern und Jugendlichen zusammen?**

Dieses vorliegende iSK ist für alle hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen und alle Ehrenamtlichen der Pfarrei Sankt Konrad Weiden, die regelmäßig Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, verbindlich.

Zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in unserer Kirchengemeinde sollen im Bewerbungsverfahren und im Erstgespräch mit möglichen neuen Haupt- und Ehrenamtlichen das Anliegen der Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt deutlich gemacht werden und über das bestehende iSK informiert werden.

Das Ansprechen der Thematik soll Transparenz und Sensibilität schaffen, sowie potentielle Täter\*innen abschrecken. Die persönliche Eignung wird durch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (eFZ) überprüft (siehe dazu Kapitel 2.3). Dadurch soll verhindert werden, dass eine wegen einer Katalogstraftat nach §72a des SGB VIII vorbestrafte Person eine Tätigkeit in der Pfarrei ausführt.

Die regelmäßige Teilnahme an Präventionsschulungen ist zudem eine Voraussetzung, um überhaupt in unserer Pfarrei mit Kindern und Jugendlichen arbeiten zu können (siehe dazu Kapitel 6).



## 2.3 Vorlage eines erweiterten Führungszeugnis (eFZ) und der Selbstauskunftserklärung (SeA): Wie sichern wir uns ab?

**Jede\*r** haupt- und ehrenamtlich Tätige\*r in unserer Pfarrei, der\*die **regelmäßig** und **längerfristig** Kontakt mit Kindern und Jugendlichen hat und das **14. Lebensjahr** vollendet hat, ist **verpflichtet** ein **erweitertes Führungszeugnis (eFZ)** und die **Selbstauskunftserklärung (SeA)** vorzulegen. Konkret sind das die Gruppenleiter\*innen der Ministrant\*innen, Mesner\*innen, das Pastoralteam, die Pfarrsekretärin, Chorleiter\*in oder die Berufspraktikanten\*innen sowie Betreuer\*innen im Zeltlager und bei Ausflügen mit Übernachtungen.

Das **eFZ** darf nach dem Zeitpunkt der Erteilung **nicht älter als drei Monate** sein und **muss vorgelegt** werden, um potentielle Missbrauchstäter\*innen von der Einrichtung **fernzuhalten**. Durch die Einsichtnahme in das eFZ wird verhindert, dass einschlägig vorbestrafte Personen **weiterhin beruflichen oder ehrenamtlichen Kontakt** zu Kindern und Jugendlichen **bekommen**.

Zudem werden sich Personen, die einen einschlägigen Eintrag verzeichnen sich in der Regel erst gar nicht um eine Tätigkeit bewerben oder ihre Mitarbeit anbieten, wenn sie wissen, dass die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt wird.

Die **SeA muss vorgelegt** werden, um zum einen die **zeitliche Lücke**, die zwischen **Ausstellung und Vorlage** des eFZ bzw. der Unbedenklichkeitsbescheinigung liegt, zu schließen. Zum anderen soll die Verpflichtung zur Mitteilung dazu führen, dass der Arbeitgeber/Beauftragende bereits bei einem Verdacht reagieren kann. Die SeA ist auch eine Art **Notlösung**, wenn der Einsatz in Kürze nötig ist (z.B. Begleitperson bei einem Zeltlager als Ersatz für eine\*n erkrankte\*n Mitarbeiter\*in) und **nicht mehr ausreichend Zeit** für das Einholen eines eFZ zur Verfügung steht.

Dabei ist unbedingt zu beachten, dass das **eFZ** (nach § 8 Abs. 1 S. 1 PrävO Rgbg) **alle fünf Jahre** erneuert werden muss. Die **SeA** muss dagegen **nur einmal** erklärt werden.

Die **Kirchenverwaltung von St. Konrad** ist für die **Dokumentation**, die **Archivierung** und die **regelmäßige Kontrolle** der **eFZ** zuständig. Mitarbeiter\*innen der KV, die zur **Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse berechtigt** sind, **müssen** eine **Verschwiegenheitserklärung** unterschreiben.

Im Anhang unseres iSK sind dafür alle benötigten Unterlagen: das Musteranschreiben für das erweiterte Führungszeugnis (Seite 16), die Bestätigung zur Vorlage bei der Meldebehörde (Seite 18), die Selbstauskunfterklärung (Seite 19), sowie die Verschwiegenheitserklärung (Seite 21).

### **3. Unser Verhaltenskodex: Wir achten einander. Wir achten aufeinander. Auf welche Verhaltensweise verpflichten wir uns?**

Mit unserem Verhaltenskodex soll allen Haupt- und Ehrenamtlichen ein **verbindlicher Orientierungsrahmen** und **Handlungssicherheit im Alltag** gegeben werden. **Die Positionierung** gegenüber Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt wird damit erleichtert.

Dadurch sollen sowohl **Kinder und Jugendliche** besser vor **Übergriffen** aber auch wir **Mitarbeitende** vor falschen Verdächtigungen geschützt werden. Der **Verhaltenskodex** ist **keine** Auflistung von Verboten, sondern beinhaltet **verbindliche Vereinbarungen und Regeln** für einen **angemessenen Umgang miteinander**.

Diese wurden auf einem gemeinsamen Klausurwochenende des Pfarrgemeinderats und der Kirchenverwaltung erarbeitet.

Unser Verhaltenskodex:

**Wir achten einander. Wir achten aufeinander.**

Folgende Punkte sind uns wichtig:

### I. Sprache, Wortwahl und Kleidung

- Wir gehen **respektvoll miteinander** um: Wir sprechen wertschätzend miteinander. Wir begegnen uns wohlwollend.
- Wir **achten** auf **unsere Sprache**: Wir achten auf eine Sprache, die mein Gegenüber verstehen kann. Wir verzichten auf eine sexualisierte, sexistische, rassistische oder diskriminierende Sprache.
- Wir **achten** auf **unsere Kleidung**: Wir ziehen uns dem Anlass entsprechend an. Wir respektieren den Kleidungsstil der anderen.

### II. Angemessenheit von Körperkontakten

- Wir sind **sensibel** für **körperliche Grenzen**: Wir berühren niemanden **ohne seine Einwilligung** (z.B. beim Anziehen in der Sakristei)
- Wir achten auf die **Auswahl geeigneter Spiele**: Jeder soll sich beim Spielen **wohl fühlen**. Es soll **kein Raum** für Grenzüberschreitungen geben. Jeder darf/soll **freiwillig** spielen.
- Wir achten auf ein **ausgewogenes Verhältnis** von Nähe und Distanz: Wir sind uns bewusst, dass die Verantwortung **bei uns** und nicht bei den zu betreuenden Kindern liegt. Wenn ein Kind getröstet wird, muss der **Impuls** für körperliche Nähe **vom Kind ausgehen**. Körperkontakte (z.B. bei Begrüßungen/Verabschiedungen, Spielen usw.) müssen der Situation und dem Alter angemessen sein und auf Gegenseitigkeit beruhen.

### III. Beachtung der Intimsphäre

- Die Intimsphäre **eines jeden** ist **unbedingt zu achten**: Mädchen und Jungen schlafen bei uns **getrennt** und möglichst **altershomogen**.
- Toiletten (z.B. im Zeltlager) werden nur jeweils **von einer Person** genutzt.
- Wir achten darauf, dass **bei Erste Hilfe Situationen** ein Betreuer des **betreffenden Geschlechts** anwesend ist.

- Wir betreten **private Räume** (z.B. Schlafzimmer in der Jugendherberge/Schlafzelt) nur **mit Einverständnis**.

#### **IV. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen**

- Geschenke sind in einem **angemessenen Rahmen erlaubt**: Ein Gruppenleiter kann ein Geschenk **im Namen der Gruppe** übergeben. **Kein** Erwachsener und/oder Gruppenleiter beschenkt ein **einzelnes Kind**.

#### **V. Umgang und Nutzung von Medien**

Beim Umgang und der Nutzung von sozialen und digitalen Medien ist für uns entscheidend, dass diese als **öffentliche Räume** wahrgenommen und deshalb der Datenschutz und **alle sonstigen Persönlichkeitsrechte** (Bsp.: Recht auf das eigene Bild) beachtet werden.

**Uns ist wichtig, dass ein persönlicher Austausch stattfindet** und dabei ein **wertschätzender** und **höflicher Umgangston** gepflegt wird. Anonymität ist (zum Beispiel in den Chatgruppen) bei uns unerwünscht. Wir geben zu bedenken, dass in bestimmten Situationen ein persönliches Gespräch die bessere Wahl sein kann.

Wir achten darauf, dass **keine** pornografischen, rassistischen und Gewalt verherrlichende oder verharmlosende Inhalte in unseren Gruppen **geteilt werden**. Beim Einsatz von Medien ist uns die **altersgerechte Nutzung** ein Anliegen (Bsp.: Videos, Onlinespiele, Musik, etc.)

Unser Verhaltenskodex gilt als Grundhaltung mit der alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen in unserer Pfarrei miteinander umgehen und einander begegnen sollen.

#### **4. Beschwerdewege: Wie wird reagiert und wer wird informiert?**

Auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex wird umgehend und angemessen reagiert. Des Weiteren werden in unserer Kirche und im Pfarrbüro Infolyer ausgelegt, die einen zusammenfassenden Überblick über unser iSK geben. Darin finden sich sowohl eine Ansprechperson aus unserer Pfarrei als auch die professionelle Beratungsstelle des Bistums Regensburg.

Auf der Homepage unserer Pfarrei besteht außerdem die Möglichkeit das vollständige iSK und die Infolyer herunterzuladen. Bei Verdacht oder der sicheren Information über sexualisierte Gewalt orientieren wir uns an den in der Anlage angefügten Handlungsleitfäden.<sup>1</sup> Um die Situation zu klären und für eine eventuell spätere Bearbeitung belegbar zu machen, werden Beobachtungen, Äußerungen etc. in einem Dokumentationsbogen<sup>2</sup> festgehalten.

Folgende Ansprechpartner\*innen stehen zur Verfügung, um Hilfestellung geben zu können und sich entsprechend zu informieren:

<b>Vertrauensperson</b>	<b>Barbara Zehrer</b> 0961 33978 Mail: <a href="mailto:praevention@sanktkonradweiden.de">praevention@sanktkonradweiden.de</a>
<b>Leitender Pfarrer</b>	<b>Johannes Lukas</b> Telefon: 0961 32130 Mail: <a href="mailto:pfarrer@sanktkonradweiden.de">pfarrer@sanktkonradweiden.de</a>
<b>Projektleitung iSK</b>	<b>Pastoralteam St. Konrad</b> Telefon: 0961 32130 Mail: <a href="mailto:gr@sanktkonradweiden.de">gr@sanktkonradweiden.de</a>
<b>Katholische Jugendstelle Weiden</b>	<b>Martina Troidl</b> , Kirchliche Jugendreferentin Telefon: 0961 35899 Mail: <a href="mailto:martina.troidl@jugendstelle.de">martina.troidl@jugendstelle.de</a> Adresse: Sonnenstraße 15, 92637 Weiden
<b>Dornrose Weiden e.V.</b>	<a href="http://www.dornrose.de">www.dornrose.de</a> Telefon: 0961 33099 Mail: <a href="mailto:kontakt@dornrose.de">kontakt@dornrose.de</a>
<b>Präventionsfachkraft des Bistums Regensburg</b>	<b>Dr. Judith Helmig</b> , Präventionsbeauftragte Telefon: +49 941 597-1681 Mail: <a href="mailto:kijuschu@bistum-regensburg.de">kijuschu@bistum-regensburg.de</a>
<b>Nummer gegen Kummer</b>	<a href="http://www.nummergegenkummer.de">www.nummergegenkummer.de</a> Telefon: 0800 111 0 333 Mail: <a href="mailto:info@nummergegenkummer.de">info@nummergegenkummer.de</a>
<b>Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen</b>	Telefon: 0941 24171

Einige Adressen und Kontaktdaten der Ansprechpersonen finden Sie auch auf den Präventionsseiten des Bistums (unter: <https://www.bistum-regensburg.de/dienst-hilfe/praevention-missbrauch/praevention/>).

<sup>1</sup> Siehe Anlage 10 und 11.

<sup>2</sup> Siehe Anlage 8.

## **5. Qualitätsmanagement: Wie sichern wir die qualitative und fortdauernde Umsetzung des Konzeptes?**

Unser iSK wird spätestens 24 Monate nach der Veröffentlichung oder bereits bei einem Vorfall überprüft und gegebenenfalls angepasst. Zur Kontrolle werden wir dabei die Kriterien der Checkliste zum Qualitätsmanagement (siehe Anlage 9) verwenden.

## **6. Aus- und Fortbildung Welche Maßstäbe gelten für die Schulung unserer Mitarbeitenden?**

**Jede\*r** haupt- und ehrenamtlich Tätige\*r in unserer Pfarrei, der\*die regelmäßig und längerfristig **minderjährige oder erwachsene Schutzbefohlene** beaufsichtigt, betreut, erzieht, ausbildet, berät oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen hat, ist verpflichtet an einer Präventionsschulung teilzunehmen.

Konkret sind das die Gruppenleiter\*innen, Mesner\*innen, das Pastoralteam, die Pfarrsekretärin, Chorleiter\*in oder die Berufspraktikanten\*innen sowie Betreuer\*innen im Zeltlager und bei Ausflügen mit Übernachtungen.

Die Gruppenleiter erhalten im Rahmen eines verpflichtenden Gruppenleiterkurses eine Präventionsschulung. Das Pastoralteam ist für die Umsetzung dieser Vorgabe verantwortlich.

---

# Anlagen

zum iSK

---

präventi  n  
im bistum regensburg

## Anlage 1 eFZ Musteranschreiben

**Persönlich/Vertraulich**  
Herrn/Frau

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

### Prävention gegen sexualisierte Gewalt – erweitertes Führungszeugnis u.a.

Sehr geehrte/r Frau/Herr

nach der Präventionsordnung des Bistums Regensburg besteht für alle Mitarbeitenden, die relevanten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, die Verpflichtung, alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen sowie einmalig Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung abzugeben

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- Nach meinen Unterlagen liegt uns noch kein erweitertes Führungszeugnis von Ihnen vor, so dass ich Sie heute darum bitte.
- Ihr letztes Führungszeugnis stammt vom \_\_\_\_\_, so dass ich Sie heute um eine erneute Vorlage bitte.
- Bitte reichen Sie die Selbstauskunft (Anlage 3) herein.
- Bitte reichen Sie die Verpflichtungserklärung (Anlage 4) herein.

Der Ablauf des Verfahrens ist auf S. 2 dieses Schreibens skizziert. Die wichtigsten Informationen zum erweiterten Führungszeugnis und zur Selbstauskunft haben wir für Sie auf dem anliegenden Informationsblatt (Anlage 2) zusammengestellt. Sollten noch Fragen offen sein, wenden Sie sich gerne an uns, Adresse umseitig.

Bitte senden Sie die Unterlagen bis spätestens \_\_\_\_\_  
an das Pfarrbüro, Adresse umseitig.

Ich bedanke mich an dieser Stelle für Ihre Unterstützung beim gemeinsamen Anliegen – die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen bestmöglich zu schützen.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Anlagen:  
(Zutreffendes bitte  
ankreuzen)

- Bestätigung zur Vorlage bei der Meldebehörde (Anlage 1)
- Informationsblatt (Anlage 2)
- Selbstauskunft (Anlage 3)
- Verpflichtungserklärung (Anlage 4)



Ablauf:

- 🌀 Mit der Bescheinigung zur Vorlage bei der Meldebehörde (Anlage 1) und einem gültigen Ausweisdokument beantragen Sie das erweiterte Führungszeugnis bei der für Sie zuständigen Meldebehörde.
- 🌀 Anfallende Kosten trägt die Kirchenstiftung, bitte reichen Sie die Quittung zusammen mit dem erweiterten Führungszeugnis herein; der Betrag wird Ihnen spätestens mit der übernächsten Gehaltszahlung erstattet.
- 🌀 Das erweiterte Führungszeugnis wird vom Bundesamt der Justiz erstellt und an Ihre Privatadresse versandt.
- 🌀 Sobald Sie das erweiterte Führungszeugnis erhalten haben, senden Sie dieses **im Original** an das Pfarrbüro. Bitte achten Sie darauf, dass das erweiterte Führungszeugnis bei Vorlage nicht älter als drei Monate ist.
- 🌀 Im Pfarrbüro wird durch \_\_\_\_\_ Einsicht in das Führungszeugnis genommen, danach erhalten Sie das Führungszeugnis zurück.
- 🌀 Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung werden Ihrer Personalakte hinzugefügt.

Bitte senden Sie die Unterlagen an:

**Persönlich/Vertraulich**

Frau/Herrn

Kontakt für Rückfragen:

**Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt  
für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses  
gem. § 30a Abs. 2 BZRG**

Hiermit bestätigen wir,

(Aussteller)

dass Frau/Herr

---

(Nachname, Vorname)

(Geburtsdatum)

---

(PLZ Wohnort, Straße Hausnummer)

gem. § 30a Abs.2 BZRG zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient, bzw. einer beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise dazu geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, ein erweitertes Führungszeugnis benötigt, um es dem Dienstgeber vorzulegen.

Weiden,  
den

---

Unterschrift Dienstsiegel

## Anlage 3 Selbstauskunft

### Selbstauskunft

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

---

Name, Vorname

Geburtsdatum

---

Beschäftigungsverhältnis, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich (Zutreffendes bitte ankreuzen), dass

ich nicht rechtskräftig verurteilt\* bin wegen einer der folgenden Straftaten:

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

### ODER

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

---

Straftatbestand

Datum der Verurteilung/des Strafbefehls

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

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

---

Ort, Datum

Unterschrift

---

\*Gemeint sind alle rechtskräftigen Verurteilungen oder Strafbefehle im In- oder Ausland (im Ausland nach den entsprechenden dort geltenden Strafnormen), die noch nicht getilgt sind im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG)

## Anlage 4 Verpflichtungserklärung

### Verpflichtungserklärung – Kurzfassung

Dieses Muster einer Verpflichtungserklärung setzt voraus, dass ein Verhaltenskodex für den Bereich vorliegt, in dem der/die Mitarbeitende oder der/die Ehrenamtliche tätig werden soll.

## Verpflichtungserklärung

---

Nachname, Vorname

Geburtsdatum

---

Beschäftigungsverhältnis, Rechtsträger

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

---

Ort, Datum

Unterschrift

## Anlage 5 Verschwiegenheitserklärung

### eFZ: Verschwiegenheitserklärung über den kirchlichen Datenschutz bei der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse

Ich, \_\_\_\_\_  
(Vor- und Zuname)

geboren am \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_

bin bei (Pfarrei/Institution) \_\_\_\_\_

mit der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse nach §§ 8 und 9 der  
Präventionsordnung für das Bistum Regensburg beauftragt.

Ich verpflichte mich  
zur Wahrung des Datengeheimnisses und die Einhaltung der einschlägigen  
Datenschutzregelungen in Bezug auf sämtliche in einem erweiterten  
Führungszeugnis eingetragenen Straftatbestände und personenbezogene  
Daten auch über das Ende meiner Tätigkeit hinaus.

Ich bin darüber belehrt worden, dass Verstöße gegen diese Verpflichtung rechtliche  
Folgen haben können. Die Texte der genannten Ordnungen sind mir ausgehändigt  
worden.

Diese Erklärung wird in meiner Personalakte aufbewahrt. Eine Abschrift dieser  
Erklärung habe ich erhalten.

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift (Vor- und Zuname)

### Anlage: Handlungsleitfaden für Bewerbungsgespräche

Zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in Einrichtungen unserer Pfarrei Sankt Konrad Weiden ist im Bewerbungsverfahren und im Erstgespräch mit möglichen neuen Haupt- und Ehrenamtlichen das Anliegen der Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt deutlich zu machen.

#### **Sichtung der Bewerbungsunterlagen**

- kritische Prüfung der Bewerbungsunterlagen z.B. auf häufige Stellenwechsel, fehlende Zeugnisse, Lücken oder massive Brüche im Lebenslauf
- bei Auffälligkeiten Klärung herbeiführen

#### **Bewerbungs-/Erstgespräch**

- Führung des Gesprächs möglichst zu zweit
- es wird ein Fragenkatalog für Haupt- und Ehrenamtliche mit Fragen zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt (individuell auf die verschiedenen Bereiche wie Kindergarten, Chöre, Katechesen,...abgestimmt) angewandt
- deutliche Hinweise auf die Wichtigkeit der Prävention von sexualisierter Gewalt und der Sensibilisierung zu dieser Thematik in der Gemeinde ist Teil dieses Gesprächs
- Information über das zu beachtende institutionelle Schutzkonzept der Gemeinde werden gegeben

#### **Arbeitsvertrag/Einsatzbeginn**

Zum Arbeitsvertrag bzw. vor Einsatz (bei Ehrenamtlichen) sind folgende Unterlagen einzufordern bzw. auszuhändigen und der Eingang nachzuhalten:

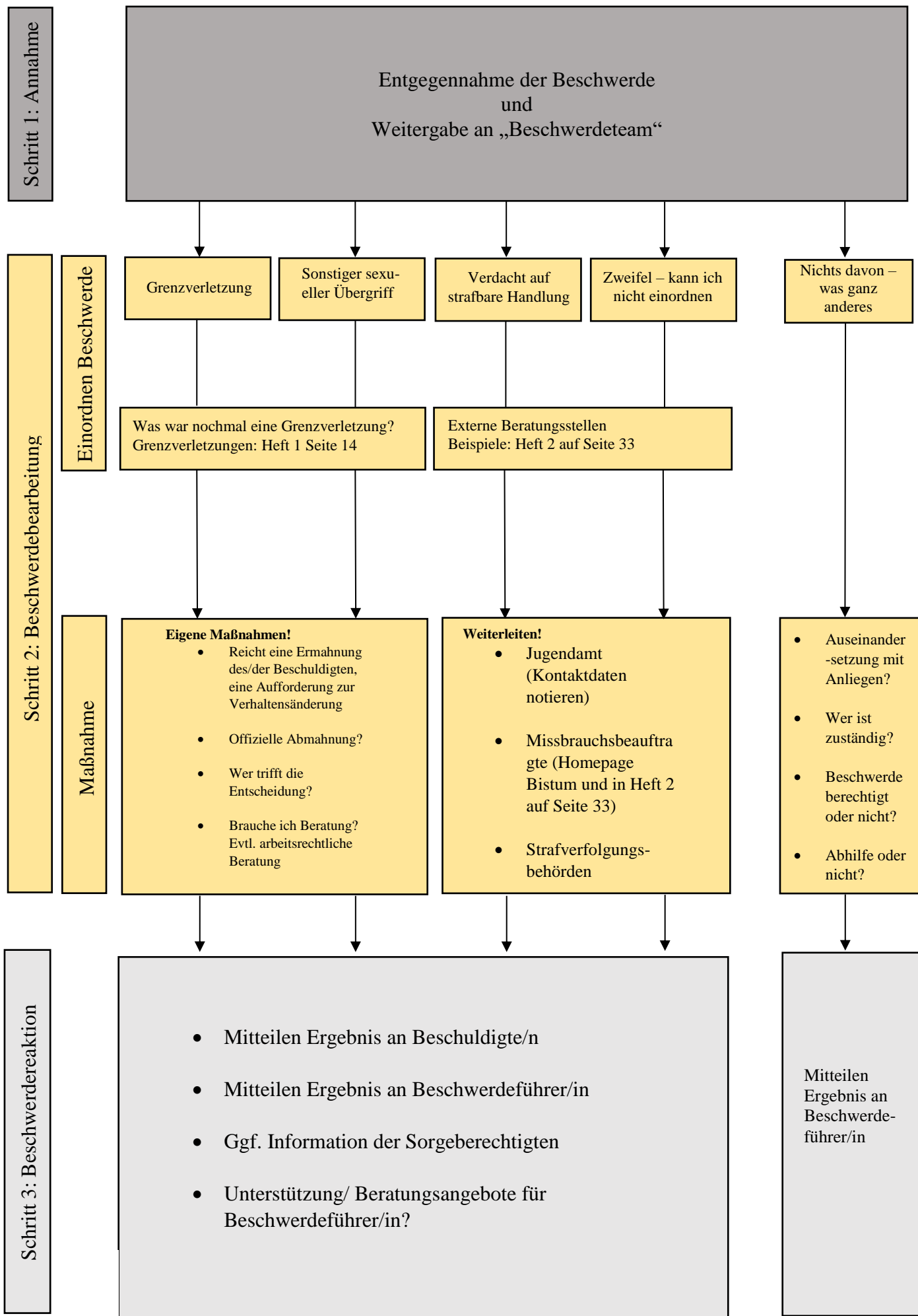
- Selbstauskunftserklärung (bei Hauptamtlichen)
- unterschriebener Verhaltenskodex (Haupt- und Ehrenamtliche)
- Aufforderungsschreiben zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (Haupt- und Ehrenamtliche)

#### **Probezeit**

Nutzung der Probezeit zur Beobachtung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen des neuen Mitarbeiters – auch in Bezug auf Prävention von sexualisierter Gewalt

- Ansprache sowie Reaktion (z.B. Abmahnung/Kündigung) bei Auffälligkeiten

# Anlage 7 Ablauf Beschwerdeverfahren



Anlage 8 Beschwerdemanagement Dokumentation

Wer hat sich beschwert? (Name, Kontaktdaten) .....

Datum Eingang Beschwerde .....

Beschwerde  mündlich  schriftlich

**I. Gegenstand der Beschwerde**

1. Was ist aus Sicht des/der Beschwerdeführers/in geschehen?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. Gibt es eine/n Beschuldigte/n?  Nein  Ja: .....

3. Wann ist der Vorfall passiert? .....

4. Gibt es Zeugen?  Nein  Ja: .....

.....  
.....  
.....

5. Wurden bereits andere Stellen (Polizei, Jugendamt, Missbrauchsbeauftragte/r, externe Beschwerdestelle) informiert?  Nein  Ja: .....

.....  
.....  
.....

6. Falls ja: Wurde dort etwas unternommen?.....

.....

---

\*nach: Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt, Leitfaden zur Dokumentation bei Beschwerden nach §13 AGG wegen sexueller Belästigung, abrufbar unter: <https://mj.sachsen-anhalt.de> [zuletzt abgerufen am 22.2.2019].



## II. Ergebnis der Prüfung der Beschwerde

1. Die Prüfung des Sachverhalts erfolgte

am .....

durch .....

2. Ergebnis Beschwerde berechtigt

Nein

Ja

3. Grund für Nein/Ja

.....

.....

4. Getroffene Maßnahmen

a) Interne Maßnahmen, weil keine sexualisierte Gewalt, nämlich:

.....

.....

b) Interne Maßnahmen, weil Beschwerde betrifft Grenzverletzung/sonstiger sexueller Übergriff, nämlich:

.....

.....

c) Weiterleitung, weil Verdacht auf strafbare Handlung

Weiterleitung am: .....

Weiterleitung an: .....

5. Mitteilung an Beschwerdeführer/in

Mitteilung am: .....

Mitteilung durch: .....

## Checkliste Qualitätsmanagement

### Primärprävention

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

### Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft

- Funktioniert das Verfahren zum Einholen und Verwalten?
- Entstehen viele Nachfragen?
- Was geschieht, wenn jemand sich weigert?
- Liegen von allen Mitarbeitenden eFZ und SeA vor?

### Verhaltenskodex

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

### Beschwerdewege

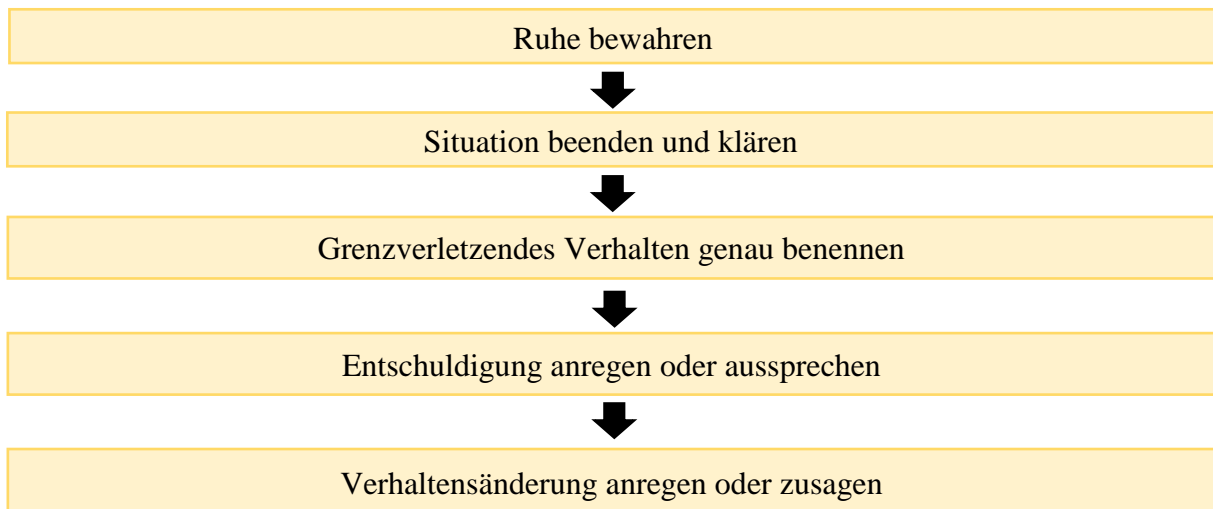
- Wird das Beschwerdesystem genutzt?
- Kennen alle die Beschwerdewege?
- Welche Arten von Beschwerden bekommen wir?
- Was ist mit den Beschwerden geschehen?

### Aus- und Weiterbildung

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

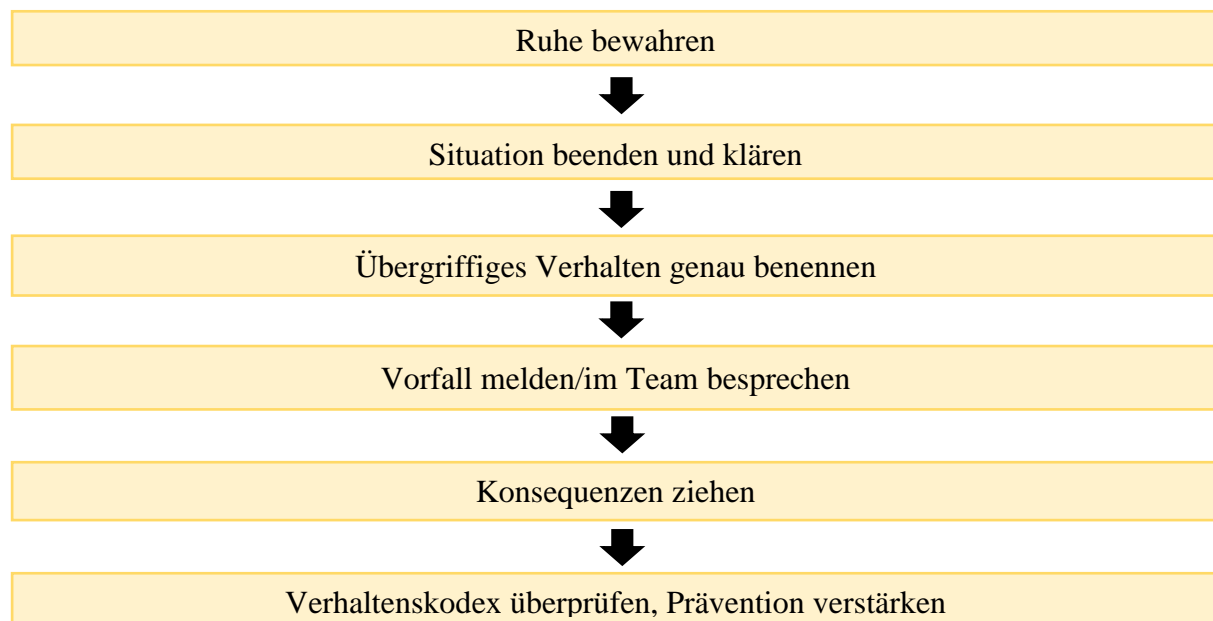
### Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen\*

Was war nochmal eine Grenzverletzung? Heft 1, S.15



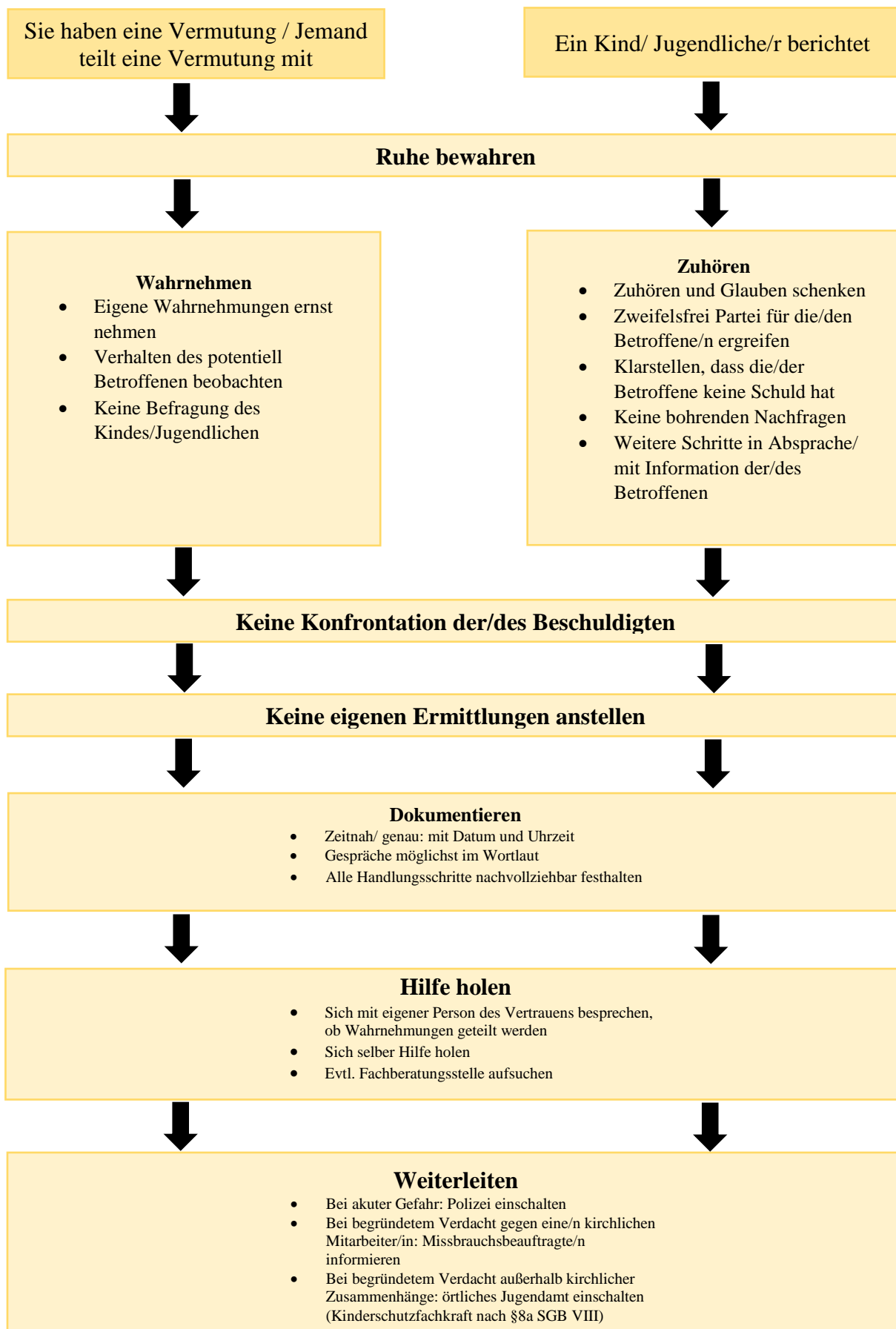
### Handlungsleitfaden bei sonstigen sexuellen Übergriffen

Was war nochmal ein sonstiger sexueller Übergriff? Heft 1, S.15



\* nach: Handlungsorientierung für die Intervention bei sexuellem Missbrauch der Stadt Hamburg, abrufbar unter: <https://www.hamburg.de> zuletzt abgerufen am 13.2.2019; Sexualisierte Gewalt in der Schule, Leitfaden zum Umgang mit Verdachtsfällen ... Bezirksregierung Arnsberg, abrufbar unter: <https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de>; zuletzt abgerufen am 13.2.2019.

Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexuelle Gewalt\*



## Anlage 12 Infolyer

### Unsere Ansprechpartner\*innen



**Barbara Zehrer**  
[Vertrauensperson]

Tel.: 0961 33978  
Hammerweg 60a  
Weiden in der Oberpfalz  
[praevention@sanktkonradweiden.de](mailto:praevention@sanktkonradweiden.de)



**Dr. Judith Helmig**  
[Präventionsbeauftragte  
des Bistums Regensburg]

Tel.: 0941/597 1680  
[Judith.helmig@bistum-regensburg.de](mailto:Judith.helmig@bistum-regensburg.de)

Je mehr Menschen für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert sind, umso eher gelingt es, Kinder und Jugendliche davor zu schützen bzw. sie zu unterstützen, wenn sie Opfer geworden sind.



Weitere Infos und das vollständige ISK erhalten Sie unter [www.st-konrad-weiden.de](http://www.st-konrad-weiden.de) oder direkt über diesen QR-Code!

**HELFEN SIE  
MIT IHRER  
AUFMERKSAMKEIT!**

### Unsere Ansprechpartner\*innen

**WIR ACHTEN EINANDER.  
WIR ACHTEN AUF EINANDER.**

INSTITUTIONELLES  
SCHUTZKONZEPT (ISK)

Katholische  
Pfarrei  
**St. Konrad**  
Weiden

### Unsere präventiven Standards

- ✓ **Alle Haupt- und Ehrenamtlichen, die regelmäßig und längerfristig Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, sind verpflichtet ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen**
- ✓ **Präventionsschulungen sind obligatorisch für das Seelsorgeteam, die Mesner\*innen, die Gruppenleiter\*innen und Oberministranten\*innen**
- ✓ **Zur Ausbildung eines\*r Gruppenleiters\*in gehört ein Gruppenleiterkurs**

Unser vollständiges ISK finden Sie im Internet: [www.st-konrad-weiden.de](http://www.st-konrad-weiden.de)

### Unsere präventiven Standards

## Prävention in der Pfarrei St. Konrad

### Warum ein institutionelles Schutzkonzept?

- ✓ Um **Wohlbefinden** und **Sicherheitsbedürfnis** von Kindern, Jugendlichen und **allen** anderen Schutzbedürftigen im Rahmen von pfarrlichen Aktivitäten zu stärken.
- ✓ Um eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern und damit das Risiko von **sexualisierter Gewalt** zu verringern.
- ✓ Um klare Regeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen zu definieren und die Handlungssicherheit der Mitarbeiter\*innen zu stärken.
- ✓ Um Zugang zu qualifizierter Hilfe zu erleichtern.

Übrigens: jede Pfarrei im Bistum Regensburg ist (nach PräVO Rgbg) verpflichtet, ein **institutionelles Schutzkonzept (ISK)** zu entwickeln.

Die Erarbeitung des ISK verläuft in verschiedenen **Phasen**:

- ✓ Risikoanalyse
- ✓ Verhaltenskodex
- ✓ Beschwerdewege
- ✓ Sonstige Verfahren

Für Fragen oder zusätzliche Verbesserungsvorschläge nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

Ihr Pastoralteam St. Konrad

## Prävention in der Pfarrei St. Konrad

## Unser Verhaltenskodex

- ✓ **Wir** gehen respektvoll miteinander um
- ✓ **Wir** achten auf unsere Sprache
- ✓ **Wir** respektieren den persönlichen Stil eines jeden
- ✓ **Wir** sind sensibel für körperliche Grenzen
- ✓ **Wir** achten die Intimsphäre eines jeden
- ✓ **Wir** achten auf angemessene Körperkontakte, die stets auf Gegenseitigkeit beruhen

Außerdem gilt für Haupt- und Ehrenamtliche:

- ✓ **Sie** achten auf alters- und situationsangemessene Körperkontakte (z.B. bei Spielen, Begrüßung...)
- ✓ **Sie** bevorzugen oder benachteiligen niemanden
- ✓ **Sie** sorgen dafür, dass z.B. im Zeltlager Mädchen und Jungen getrennt und möglichst altershomogen untergebracht sind
- ✓ **Sie** betreten bei Ausflügen die Unterkünfte der Kinder und Jugendlichen nur mit deren Einverständnis
- ✓ **Sie** achten auf ihren eigenen, angemessenen Kleidungsstil

## Unser Verhaltenskodex

## Unsere Ziele

- ✓ Kinder und Jugendliche **vor Übergriffen schützen**
- ✓ Einen **angemessenen Umgang** miteinander **fördern**
- ✓ **Handlungssicherheit** für Haupt- und Ehrenamtliche **schaffen**
- ✓ **Qualitätsstandards** in der Kinder- und Jugendarbeit **etablieren**