
Institutionelles Schutzkonzept (iSK) der Pfarreiengemeinschaft Alteglofsheim – Köfering (Bistum Regensburg)

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
1. RISIKOANALYSE	4
2. FOLGERUNGEN AUS DER RISIKOANALYSE	5
2.1. PERSÖNLICHE EIGNUNG: WER KOMMT MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN ZUSAMMEN?	5
2.2. VORLAGE EINES ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSES (EFZ) UND DER SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG (SEA).	5
3. UNSER VERHALTENSKODEX	7
3.1. NÄHE UND DISTANZ	7
3.2. SPRACHE UND WORTWAHL	7
3.3 UMGANG UND NUTZUNG VON MEDIEN	8
3.4. ANGEMESSENHEIT VON KÖRPERKONTAKTEN	8
3.5. ZULÄSSIGKEIT VON GESCHENKEN UND VERGÜNSTIGUNGEN	8
4. BESCHWERDEWEG	9
4.1. ANSPRECHPERSONEN	9
4.2. BESCHWERDETEAM	10
4.3. HANDLUNGSLEITFADEN BEI GRENZVERLETZUNGEN	10
4.4. HANDLUNGSLEITFADEN BEI SONSTIGEN SEXUELLEN ÜBERGRIFFEN	10
5. UMSETZUNG UND QUALIFIZIERUNG	12
ANLAGEN	13
ANLAGE 1: EFZ MUSTERANSCHREIBEN	14
ANLAGE 2: ANTRAG MELDEBEHÖRDE	16
ANLAGE 3: SELBSTAUSKUNFT	17
ANLAGE 5: VERSCHWIEGENHEITSERKLÄRUNG	19
ANLAGE 6: ABLAUF BESCHWERDEVERFAHREN	20
ANLAGE 7: BESCHWERDEMANAGEMENT DOKUMENTATION	21
ANLAGE 8: CHECKLISTE QUALITÄTSMANAGEMENT	23

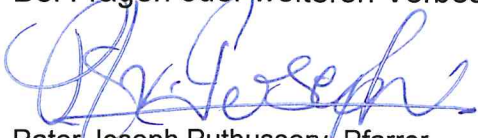
Vorwort

Der Missbrauch von Kindern durch katholische Geistliche und andere Mitarbeiter hat den Opfern großes Leid und schwere seelische Verletzungen zugefügt. Die katholische Kirche und auch wir als Pfarreiengemeinschaft Alteglofsheim-Köfering verurteilen diese Taten auf das Schärfste. In der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen in der Diözese Regensburg (Präventionsordnung Regensburg - PräVO Rgbg) ist jeder kirchliche Rechtsträger und damit auch jede Pfarrgemeinde verpflichtet, ein institutionelles Schutzkonzept (iSK) zu entwickeln.

Das vorliegende Schutzkonzept ist uns sehr wichtig. Wir wollen damit deutlich machen, dass wir präventiv alles tun, damit sich Kinder und Jugendliche und alle anderen schutzbedürftigen Personen im Rahmen der kirchlichen Arbeit wohl und sicher fühlen können. Es geht auch darum, potentiellen Tätern die Tat so schwer wie möglich zu machen.

Dazu haben wir in diesem iSK Maßnahmen festgelegt, wie z.B. einen Verhaltenskodex, der als Maßstab für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter gedacht ist. Auch die Erarbeitung klarer Beschwerdewege, die es Opfern und Hinweisgebern ermöglichen, ihr Anliegen niedrigschwellig vorzubringen, ist Teil des vorliegenden Konzeptes.

Bei Fragen oder weiteren Verbesserungsvorschlägen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



Pater Joseph Puthussery, Pfarrer



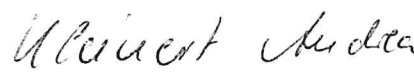
Franz Lehner, Kirchenpfleger Alteglofsheim



Thomas Kleinert, Kirchenpfleger Köfering



Dr. Manfred Lohner, 1. Pfarrgemeinderatssprecher



Andrea Kleinert, 2. Pfarrgemeinderatssprecherin



1. Risikoanalyse

Der Arbeitskreis „Institutionelles Schutzkonzept“ der Pfarreiengemeinschaft Alteglofsheim-Köfering besteht aus:

- Pfarrer Joseph Puthussery
- Herr Dr. Manfred Lohner
- Frau Andrea Kleinert
- Herr Franz Lehner
- Herr Thomas Kleinert

In einem ersten Schritt hat der Arbeitskreis die verschiedenen Gruppen, risikobehaftete Situationen und Räumlichkeiten in der Pfarreiengemeinschaft analysiert und folgende Ergebnisse zusammengetragen:

Wodurch können zweideutige Situationen entstehen?

Welche Gruppen gibt es in der Pfarreiengemeinschaft Alteglofsheim-Köfering?

Ministranten, Sternsinger, Tischgruppen Erstkommunion und Firmung, Eltern-Kind-Gruppen, Kindergottesdienstteam, Pfarrjugend Köfering

Wer hat mit Kindern und Jugendlichen Kontakt?

Pfarrer, Mesnerinnen, Ministranten, Tischeltern, Kirchenmusiker, Kindergottesdienst-Team-Leiter.

An welchen Orten, in welchen Situationen kann was passieren?

Sakristei, Ministrantensakristei, Beichtstuhl, Pfarrheim, Kirchen außerhalb der Gottesdienste, Ausflüge.

Sind Räumlichkeiten gegen unbefugtes Betreten gesichert?

Zugang zu den Sakristeien nur zu den Gottesdiensten, Pfarrheim nur durch Befugte, Kirchen außerhalb der Gottesdienste möglich.

Die Risikoanalyse ergab ebenfalls:

- Nicht alle Mitarbeiter*innen (Mesnerinnen, Kommunionhelfer*innen, Lektor*innen) sind zum Thema sexualisierte Gewalt geschult.
- Amtliche Führungszeugnisse oder zumindest eine Selbstauskunft liegen nicht von allen vor.
- Es gibt keine Regeln für den Umgang mit Kindern.

2. Folgerungen aus der Risikoanalyse

2.1. Persönliche Eignung: Wer kommt mit Kindern und Jugendlichen zusammen?

Das vorliegende iSK ist für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pfarreiengemeinschaft Alteglofsheim-Köfering verbindlich.

Zum Schutz von Kindern und Jugendlichen soll im Erstgespräch mit potentiellen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden das Anliegen der Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt deutlich gemacht und über das bestehende iSK informiert werden.

Das Ansprechen der Thematik soll Transparenz und Sensibilität schaffen und potentielle Täter*innen abschrecken. Die persönliche Eignung wird durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (eFZ) überprüft.

Darüber hinaus ist die regelmäßige Teilnahme an Präventionsschulungen durch das Bistum Regensburg Voraussetzung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserer Pfarreiengemeinschaft.

2.2. Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (eFZ) und der Selbstauskunftserklärung (SeA).

Jede*r haupt- und ehrenamtlich Tätige*r in unserer Pfarreiengemeinschaft, 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 Oberministranten*innen, Mesnerinnen, das Pastoralteam, die Pfarrsekretärin, Chorleiter.

Das eFZ darf nach dem Zeitpunkt der Erteilung nicht älter als drei Monate sein und muss vorgelegt werden. 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, in der Regel 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 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. Ersatz für ein*e erkrankte*n Mitarbeiter*in) und nicht mehr ausreichend Zeit für das Einholen eines eFZ zur Verfügung steht.

Dabei ist darauf zu achten, 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 Kirchenverwaltungen der Pfarreiengemeinschaft sind für die Dokumentation, die Archivierung und die regelmäßige Kontrolle der eFZ zuständig. Mitarbeiter*innen der Kirchenverwaltungen, die zur Einsichtnahme des eFZ berechtigt sind, müssen eine Verschwiegenheitserklärung unterschreiben.

Im Anhang unseres iSK sind dafür alle benötigten Unterlagen:

- das Musteranschreiben für das erweiterte Führungszeugnis (Anlage 1)
- die Bestätigung zur Vorlage bei der Meldebehörde (Anlage 2)
- die Selbstauskunftserklärung (Anlage 3)
- die Verpflichtungserklärung (Anlage 4)
- die Verschwiegenheitserklärung (Anlage 5)

3. Unser Verhaltenskodex

Der nachfolgend beschriebene Verhaltenskodex soll Grundlage unserer Pfarreiengemeinschaft sein. Die Regeln wurden vom Arbeitskreis erarbeitet und bilden die Werte und Grundhaltungen ab, die in unserer Pfarreiengemeinschaft herrschen.

Der Verhaltenskodex wird jedem*r Haupt- und Ehrenamtlichen, der zeitweise oder längerfristig Kontakt mit Schutzbedürftigen hat, vorgelegt.

Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, die ihnen anvertrauten Mädchen und Buben, Kinder und Jugendliche, vor seelischer, körperlicher oder sexualisierter Gewalt zu schützen, damit sie in einer wertschätzenden und respektvollen Umgebung aufwachsen können.

Gegenseitige Wertschätzung und ein offenes Miteinander sind uns im Umgang miteinander ganz besonders wichtig.

3.1. Nähe und Distanz

- Wir pflegen in den Gruppen unserer Pfarreiengemeinschaft einen respekt- und wertvollen Umgang miteinander.
- Wir arbeiten mit Kindern und Jugendlichen nur in den dafür vorgesehenen Räumen. Diese sind für andere zugänglich und dürfen nicht verschlossen werden.
- Wir achten die Intimsphäre des Kindes/Jugendlichen: Wir berühren niemanden ohne seine Einwilligung (z.B. beim Anziehen der Ministrantengewänder in der Sakristei).
- Wir achten auf die Auswahl geeigneter Spiele: Jeder soll sich beim Spielen wohlfühlen. Es soll keinen Raum für Grenzüberschreitungen geben. Jeder darf/soll freiwillig spielen.
- Wir achten auf ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz.
- Wir vermeiden, wenn möglich Situationen in denen ein Erwachsener mit einem Kind oder Jugendlichen allein ist. Es ist darauf zu achten, dass ein weiterer Erwachsener über 1:1 Situationen und deren Grund informiert ist. Räume, in denen diese Situationen stattfinden werden nicht abgeschlossen.
- Wir nehmen nur mit Einverständnis der Eltern jemanden im Auto mit.

3.2. Sprache und Wortwahl

- Wir gehen respektvoll miteinander um: Wir sprechen wertschätzend miteinander. Wir begegnen uns wohlwollend.
- Wir verwenden keine sexualisierte, abwertende, rassistische und diskriminierende Sprache.
- Wir vermeiden Ironie und Zweideutigkeit im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen, da diese oft nicht verstanden werden. Die Entwicklung der Kinder ist zu berücksichtigen.
- Wir stellen niemanden bloß.
- Wir achten auf eine Sprache, die mein Gegenüber verstehen kann.
- Wir achten darauf, wie Kinder und Jugendliche untereinander kommunizieren. Je nach Häufigkeit und Intensität der Verwendung von sexualisierter Sprache, von Kraftausdrücken, abwertender Sprache, sexuellen Anspielungen, etc. weisen wir darauf hin und versuchen, im Rahmen unserer Möglichkeiten, dieses Verhalten zu unterbinden.
- Wir sprechen Kinder und Jugendliche grundsätzlich mit ihrem Vornamen an, es sei denn, sie wünschen sich ausdrücklich eine andere Ansprache (z.B. Kathi statt Katrin). Wir

verwenden keine übergriffigen und sexualisierten Spitznamen und machen niemanden lächerlich.

3.3 Umgang und Nutzung von Medien

- Wir halten uns an die gesetzlichen Bestimmungen und Empfehlungen bei der Herstellung und bei der Nutzung von Filmen und Fotos (Recht am Bild, Altersfreigabe, ...). Medien, die wir Kindern und Jugendlichen zugänglich machen, sind pädagogisch und altersangemessen.
- Wir achten bei der Veröffentlichung von Fotos von Kindern und Jugendlichen in den Medien der Pfarreiengemeinschaft darauf, dass die Einverständniserklärung der Eltern vorliegt.
- Wir gehen mit den Daten der Kinder und Jugendlichen nach den Datenschutzregeln um.
- Wir respektieren, wenn jemand generell oder in einer bestimmten Lebenslage nicht fotografiert werden will.
- Wir achten darauf, dass keine pornografischen, rassistischen und Gewalt verherrlichende oder verharmlosende Inhalte in unseren Gruppen geteilt werden.
- Wir pflegen auch in den Medien und sozialen Netzwerken eine Kultur des gegenseitigen Respekts.
- Wir achten darauf, dass die Kinder und Jugendlichen Smartphone, Kamera oder Internetforen gewaltfrei nutzen. Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten oder Mobbing wird angesprochen.

3.4. Angemessenheit von Körperkontakten

- Körperkontakte sind sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck von Pflege, Erster Hilfe, Trost und auch von pädagogischen und gesellschaftlich zulässigen Spielen/Methoden erlaubt. Die Privatsphäre ist zu beachten, z.B. bei der Nutzung von Sanitäranlagen.
- Wenn von Seiten der Kinder und Jugendlichen Nähe gesucht wird, dann muss die Initiative vom Jugendlichen ausgehen, wird vom Erwachsenen reflektiert und im vertretbaren Rahmen zugelassen.
- Übermäßige Nähe wird nicht zugelassen (z.B., wenn ältere Kinder/Jugendliche auf dem Schoß eines Erwachsenen sitzen).
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

3.5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

- Geschenke sind in einem angemessenen Rahmen erlaubt. Die Oberministranten*innen können im Namen der Gruppe ein Geschenk übergeben. Kein Erwachsener beschenkt ein einzelnes Kind.

4. Beschwerdeweg

Auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex wird umgehend und angemessen reagiert. Wir schaffen für sinnvolle Beschwerdewege zunächst einmal die Rahmenbedingungen. Dazu gehört eine grundsätzlich neutrale Haltung gegenüber Beschwerden.

Die Pfarreiengemeinschaft veröffentlicht auf einem Faltblatt und auf der Homepage eine Liste von Ansprechpersonen, an die sich Beschwerdeführende wenden können. Diese Ansprechpersonen geben die Kritik an das Beschwerdeteam der Pfarrei weiter.

Außerdem wird auch eine Liste von externen Beratungsstellen zusammengefasst, an die sich sowohl Beschwerdeführende als auch das Beschwerdeteam wenden können.

Bei Verdacht oder der sicheren Information über sexualisierte Gewalt orientieren wir uns an den Handlungsleitfäden auf den Seiten 12 und 13. Um die Situation zu klären und für eine spätere Bearbeitung belegbar zu machen, werden Beobachtungen, Äußerungen, etc. in einem Dokumentationsbogen¹ festgehalten.

4.1. Ansprechpersonen

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

Vertrauensperson	
Pfarrer	Pfarrer Joseph Puthussery Telefon: 09453 366
Vertrauensperson in der Pfarrei Köfering	Anna Nowak, E-mail: annanowak79@t-online.de
Vertrauensperson in der Pfarrei Alteglofsheim	Kerstin Scholler, E-mail: kerstin131076@gmail.com
Präventionsfachkraft des Bistums Regensburg	Dr. Judith Helmig, Präventionsbeauftragte Telefon: 0941 597 1681
Ansprechpartner des Bistums Regensburg für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs	Wolfgang Sill, wolfgang.sill@gmx.de , Tel: 09633-9180759 Susanne Engl-Adacker, s.engl-adacker@gmx.de , Tel: 0176-97928634
Nummer gegen Kummer	www.nummergegenkummer.de Telefon: 0800 111 0 333
Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen	Telefon: 0941 24171

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

¹ Siehe Anlage 7

4.2. Beschwerdeteam

Das Beschwerdeteam der Pfarreiengemeinschaft besteht aus:

- Dem Pfarrer
- Einem Mitglied (Franz Lehner) der Kirchenverwaltung Alteglofsheim oder Köfering (Thomas Kleinert) (abhängig vom Vorfall)
- Einem Mitglied des Pfarrgemeinderates (Dr. Manfred Lohner, Andrea Kleinert)
- Dem Ansprechpartner des Beschwerdeführers
- Der Vertrauensperson
- Evtl. einer außenstehenden (nicht zur Pfarrei gehörenden) Fachkraft

Das Beschwerdeteam nimmt die Beschwerde entgegen, ordnet diese gemäß dem Ablaufkonzept² ein und leitet die dort festgelegten Maßnahmen ein. Es trägt auch Sorge dafür, dass Beschuldigten, Beschwerdeführenden und Sorgeberechtigten die Ergebnisse mitgeteilt werden.

4.3. Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen

Was versteht man unter Grenzverletzungen?

Grenzverletzungen können im Alltag vorkommen. Sie liegen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit und sind oftmals Ergebnis einer mangelnden Achtsamkeit, persönlicher oder fachlicher Unzuverlässigkeit und lassen sich meist mit einer ernstgemeinten Entschuldigung aus der Welt schaffen.

Zum Beispiel:

- Missachten persönlicher Grenzen (tröstende Umarmung, obwohl es dem Gegenüber unangenehm ist)
- Missachten von Persönlichkeitsrechten (Veröffentlichung von Bildern)
- Missachten von Intimsphäre (Toilette)
- Missachten der Grenzen der professionellen Rolle (Gespräch über eigene Probleme mit einem Kind)

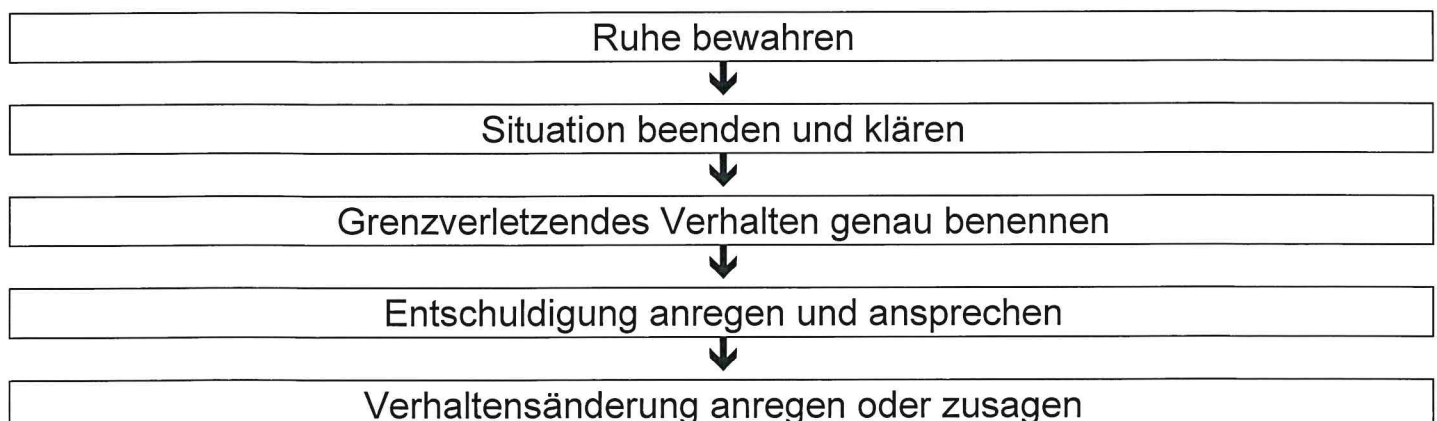


Abbildung: Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen in Anlehnung an Institutionelles Schutzkonzept Teil 1, Seite 14; Teil 2, Seite 31

4.4. Handlungsleitfaden bei sexuellen Übergriffen

Was ist ein sexueller Übergriff?

Als sexuellen Übergriff bezeichnet man Handlungen, die die Schwelle der Strafbarkeit noch nicht überschritten haben, im Umgang unangemessen und nicht mehr zufällig (wie Grenzverletzungen), sondern beabsichtigt sind. Sie können als gezielte Desensibilisierung die Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs sein, der Ausdruck eines mangelnden Respekts gegenüber Kindern und

² Siehe Anlage 6

Jugendlichen oder auch Ergebnis fundamentaler fachlicher Defizite. Übergriffe setzen sich bewusst über eine abwehrende Haltung der Betroffenen, fachliche Regelungen oder gesellschaftliche Normen hinweg.

Zum Beispiel

- Häufige anzügliche Bemerkungen bzw. unangemessene Gespräche über Sexualität
- Wiederholte vermeintliche zufällige Berührungen von Brust oder Genitalien
- Wiederholte abwertende sexistische Bemerkungen über den körperlichen Entwicklungszustand von Mädchen und Buben
- Sexistisches Manipulieren von Bildern (Einfügen von Köpfen in Fotos von nackten Körpern in sexueller Pose)

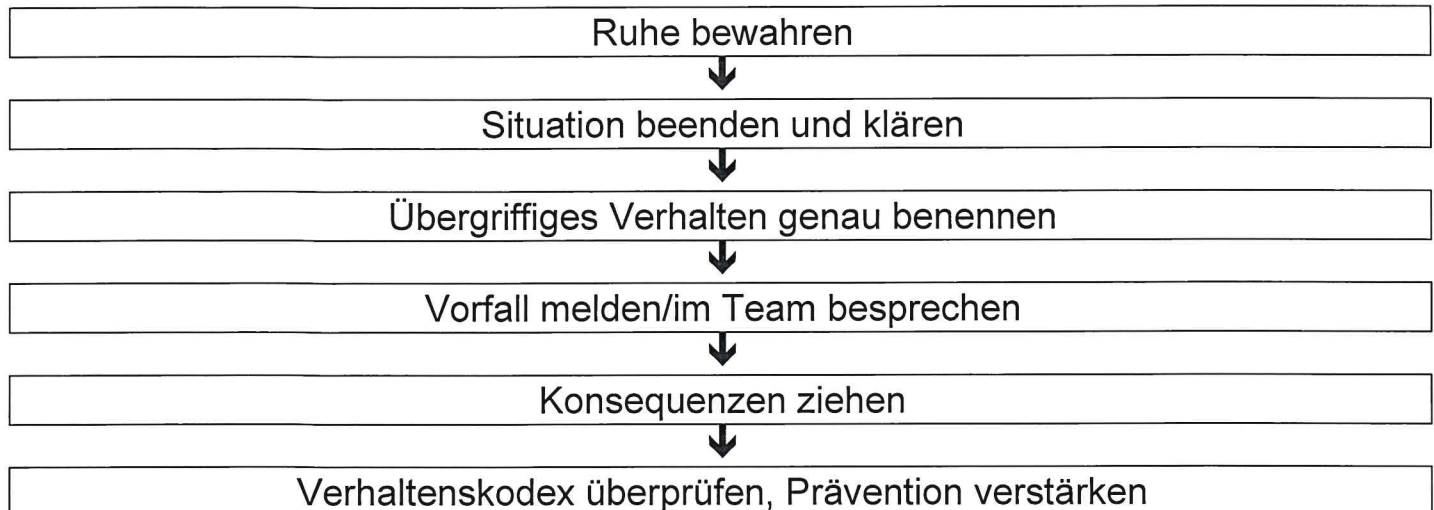


Abbildung: Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen in Anlehnung an Institutionelles Schutzkonzept Teil 1, Seite 14; Teil 2, Seite 31

5. Umsetzung und Qualifizierung

Alle Mitarbeiter*innen in der Pfarreiengemeinschaft, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, erhalten eine Kopie des Schutzkonzeptes. Sie dokumentieren mit ihrer Unterschrift, dass sie den Verhaltenskodex anerkennen.

Bei Anstellungs- und Erstgesprächen wird auf die Wichtigkeit des Schutzkonzeptes und Inhalt des örtlichen Verhaltenskodex hingewiesen.

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und an einer Präventionsschulung teilnehmen.

Führungszeugnis und Schulungen sind Voraussetzungen für die Mitarbeit.

Die Pfarrsekretärin hat dies zu überwachen (Liste erstellen, Mitarbeiter aktualisieren, auf Erneuerung des Führungszeugnisses alle fünf Jahre hinweisen, Liste im Pfarrbüro aufbewahren).

In den digitalen Pfarrmedien werden das Schutzkonzept und Ansprechpartner veröffentlicht.

Flyer mit den Beschwerdewegen und eine Liste der Ansprechpartner werden in den Kirchen ausgelegt.

Das Konzept und die Verhaltensregeln werden regelmäßig einmal im Jahr auf Vollständigkeit und Aktualität vom Arbeitskreis überprüft³.

³ Siehe Anlage 8

Anlagen

zum iSK

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) herein.

Bitte reichen Sie die Verpflichtungserklärung (Anlage) 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 dem anliegenden Informationsblatt (Anlage) 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

Pfarrer Joseph Puthussery

Anlagen

Bescheinigung zur Vorlage bei der Meldebehörde

Informationsblatt

Selbstauskunft

Verpflichtungserklärung

Ablauf:

- Mit der Bescheinigung zur Vorlage bei der Meldebehörde (Anlage) und einem gültigen Ausweisdokument beantragen Sie das erweiterte Führungszeugnis bei der zuständigen Meldebehörde.
- Anfallende Kosten trägt die Kirchenstiftung, bitte reichen Sie die Quittung zusammen mit dem erweiterten Führungszeugnis herein; der Betrag wird Ihnen dann erstattet.
- Das erweiterte Führungszeugnis wird vom Bundesamt der Justiz erstellt und an Ihre Privatadresse versandt.

- Sobald Sie das erweiterte Führungszeugnis erhalten haben, senden Sie dies 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 im Pfarrbüro aufbewahrt.

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,

Pfarreiengemeinschaft Alteglofsheim-Köfering

Kirchplatz 2

93087 Alteglofsheim

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.

Alteglofsheim, _____
Datum

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 genannten 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

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

Geburtsdatum

Name, Vorname

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

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 der Einhaltung der einschlägigen
Datenschutzregelungen in Bezug auf sämtliche in einem erweiterten
Führungszeugnis eingetragenen Straftatbeständen und personenbezogene
Daten auch über das Ende meiner Tätigkeit hinaus.

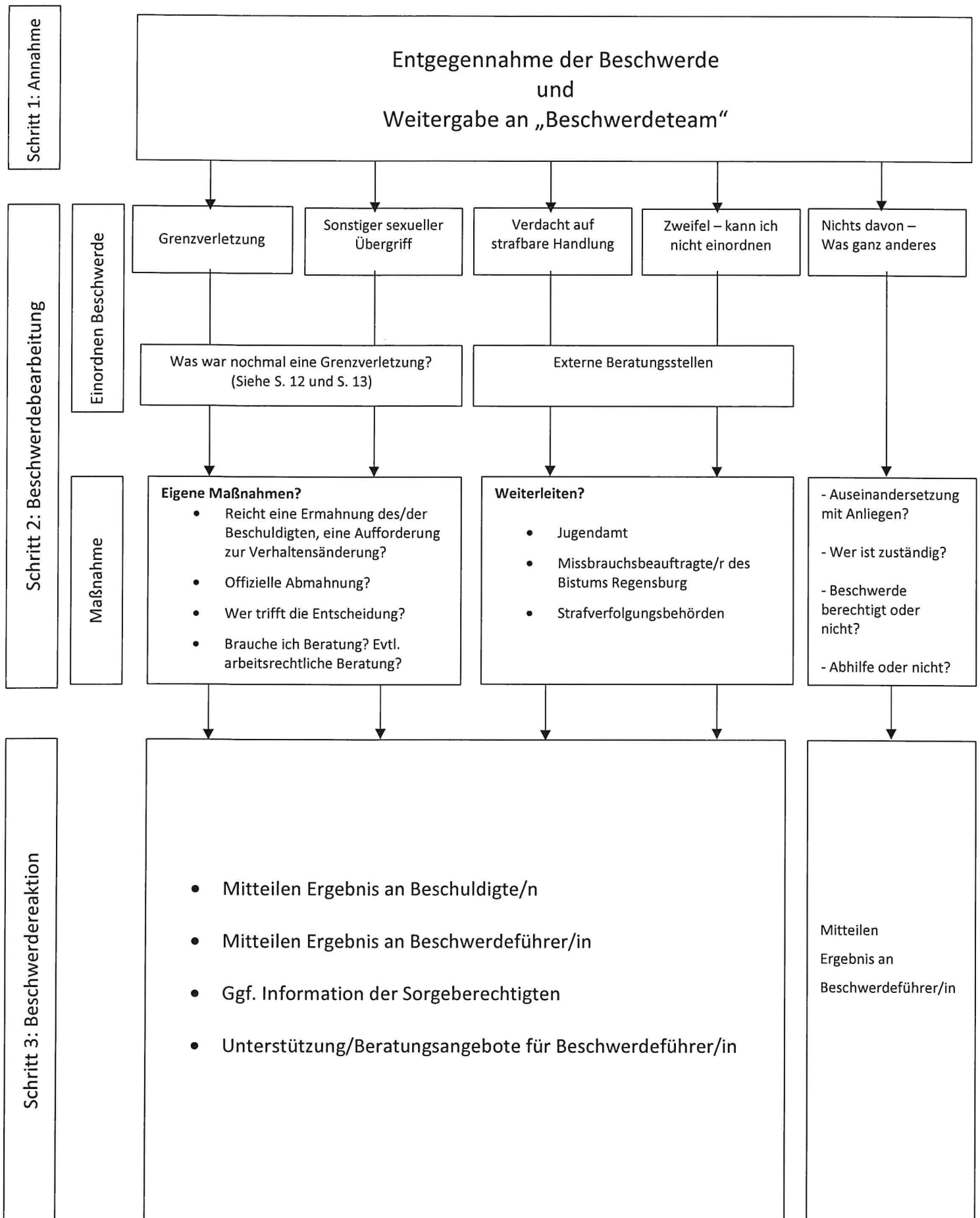
Ich bin darüber belehrt worden, dass Verstöße gegen diese Verpflichtung rechtliche Folgen haben können. Die Texte der genannten Ordnungen sind mir ausgehändigt worden.

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

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 6: Ablauf Beschwerdeverfahren



Anlage 7: 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 Beschuldigten

☐ 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?

II. Ergebnis der Prüfung der Beschwerde

1. Die Prüfung der Sachverhalte 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 Grenzverletzungen/sonstiger sexueller Übergriff, nämlich:

c) Weiterleitung, weil Verdacht auf strafbare Handlung

Weitergeleitet am:

Weitergeleitet 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 Gruppestunden, 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 sich jemand 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 daranhält?
- Was geschieht, wenn sich jemand weigert, ihn anzuerkennen?

Beschwerdewege

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

Aus- und Weiterbildung

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