

**Institutionelles Schutzkonzept
zur Prävention sexualisierter Gewalt
(ISK)**

Pfarrei St. Peter
Duisburg-Rheinhausen

Stand: März 2022

Lange Straße 2

47228 Duisburg

stpeter-rheinhausen@bistum-muenster.de

Tel. 02065/60524

Inhalt

1.	Einleitung	3
2.	Grundlagen für die Entstehung dieses Konzeptes	5
2.1.	Situations- und Risikoanalyse.....	5
2.2.	Lebensphasen, Sexualität und sexuelle Bildung.....	6
2.3.	Diversität und Haltung.....	6
3.	Präventionsmaßnahmen in der Pfarrei St. Peter	7
3.1.	Immobilien und Außengelände	7
3.2.	Persönliche Eignung.....	8
3.3.	Erweitertes Führungszeugnis	9
3.3.1.	Erweitertes Führungszeugnis von haupt- und nebenamtlich Tätigen	9
3.3.2.	Erweitertes Führungszeugnis von Ehrenamtlichen	10
3.4.	Verhaltenskodex	10
	Adäquater Umgang mit Nähe und Distanz	11
	Körperkontakt und Wahrung der Intimsphäre.....	11
	Sprache, Wortwahl, Kleidung.....	12
	Zulässigkeit von Geschenken	13
	Umgang mit sozialen Medien.....	13
	Erzieherische Maßnahmen	14
	Was tun bei Nicht-Beachtung des Verhaltenscodexes?	14
	Bedeutung und Anerkennung des Verhaltenskodex.....	14
3.5.	Beschwerdewege.....	15
3.6.	Qualitätsmanagement.....	17
3.7.	Aus- und Fortbildung	17
3.8.	Maßnahmen zur Stärkung.....	19
4.	Inkraftsetzung	20
	Anlagen	21
	Anlage 1: Schwerpunkt Kindertageseinrichtungen	21
	Anlage 2: Literatur und Quellen	30
	Anlage 3: Handlungsleitfäden des Bistums Münster	31
	Anlage 4: Wichtige Namen und Adressen bei Verdachtsfällen zu sexualisierter Gewalt	39

1. Einleitung

Liebe Leserin, lieber Leser, liebe Gemeindemitglieder,

Sie halten das Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Pfarrei St. Peter in Duisburg-Rheinhausen in den Händen. Wir freuen uns, es hiermit in Kraft setzen zu können.

Die jüngsten Vorkommnisse in den verschiedenen deutschen Diözesen haben uns in den vergangenen Monaten einmal mehr vor Augen geführt, wie wichtig es ist, alles dafür zu tun, um die Kirche zu einem Ort zu machen, an dem Menschen sich wohl fühlen können und an dem kein Platz für Grenzüberschreitungen, Gewalt und Missbrauch jeglicher Art ist. Unser Bistum Münster setzt diese Themen seit Jahren auf seine Agenda, um mit präventiven Maßnahmen eine Kultur des Hinsehens und der Achtsamkeit zu fördern.

Zu diesen Maßnahmen gehört das sog. „Institutionelle Schutzkonzept“ (ISK), das jede Pfarrei in unserem Bistum erstellen muss. An vielen Orten sind solche Konzepte schon entstanden und leisten einen Beitrag dazu, das Thema ins Bewusstsein der Menschen zu rücken sowie die notwendigen Strukturen und ein Klima zu schaffen, in dem kein Platz für Grenzüberschreitungen, Gewalt und Missbrauch ist.

Im Frühsommer 2021 hat sich auch in unserer Pfarrei eine Steuerungsgruppe gebildet, die im Auftrag der Pfarreileitung dieser Vorgabe des Bistums nachgekommen ist und ein Institutionelles Schutzkonzept für unsere Pfarrei erarbeitet hat. Die Gruppe bestand aus Vertreter*innen aus dem Pfarreirat, aus den Kindertageseinrichtungen und aus dem Seelsorgeteam. Kernstück des Entstehungsprozesses war eine umfängliche, partizipativ angelegte Risiko-Analyse auf der Basis einer gemeindeweiten Umfrage (s. Kap. 2.1).

Am Ende steht ein Konzept, das hoffentlich nicht einfach in der Schublade landet, sondern einen positiven Beitrag zum Miteinander in unserer Pfarrei leistet. Das Thema ist damit nämlich nicht abgeschlossen. Im Gegenteil: Wir rücken damit ein Thema in den Mittelpunkt, das sich nicht mit einem Konzeptpapier abwickeln lässt. Vielmehr geht es uns darum, einen Bewusstseins- und Kulturwandel anzuregen, der Zeit braucht und gerade, aber nicht nur im kirchlichen Raum an vielen Stellen Neuland bedeutet. Mit diesem Konzept ist ein Anfang gemacht. Umsetzung und Weiterentwicklung können nur gemeinsam mit allen Beteiligten erfolgen.

Das ISK ist ein Baustein innerhalb der Präventionsarbeit im Bistum Münster. Auf den folgenden Seiten finden Sie alle wichtigen Informationen rund um das Thema im Kontext unserer Pfarrei. Das Konzept beschreibt konkrete Maßnahmen, schafft Transparenz und sorgt dafür, dass „im Ernstfall“ alle Beteiligten wissen, was zu tun ist. In der Arbeitshilfe des Bistums heißt es dazu:

„Im ISK werden die bereits vorhandenen Strukturen, Konzepte und Regelungen mit Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt und grenzverletzenden Verhaltens verbunden. Dadurch soll auf konzeptioneller, struktureller, kultureller und personeller Ebene ein höchstmögliches Maß an Transparenz für die gesamte Pfarrei etabliert werden. Ausgehend von einer Grundhaltung der Wertschätzung, des Respekts und der Offenheit verdeutlicht der Träger, sich bestmöglich gegen sexualisierte Gewalt einzusetzen und Handlungssicherheit sowie das Wissen um den Zugang zu qualifizierten Hilfen zu verbessern.“ (Arbeitshilfe, S. 3)¹

Primäres Ziel dieses Konzeptes ist die Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Schutzbefohlene im Sinne des StGB §225 sind Menschen, die aufgrund ihres Alters oder ihrer körperlichen Verfassung besonders schutzbedürftig sind oder die in einem Fürsorge- oder Abhängigkeitsverhältnis stehen. Prävention im Sinne dieses Konzeptes erschöpft sich allerdings nicht in Verboten oder in der Verhinderung von Gewalt und Grenzverletzungen. Das Konzept soll unser Zusammenleben transparenter und offener machen – nicht komplizierter und schwerer. Auch geht es nicht darum, Menschen unter Generalverdacht zu stellen, wie manchmal vermutet wird. Wir sind der Überzeugung, dass ein positiver, offener und angstbefreiter Umgang mit Sexualität im Allgemeinen die beste Art der Prävention ist. In diesem Sinne soll dieses Konzept dazu beitragen, dass unsere Pfarrei insgesamt immer mehr zu einem Ort wird, an dem Menschen sich sicher und gut aufgehoben fühlen. Prävention in diesem weiteren Sinne ist also kein Thema, das nur eine bestimmte Altersgruppe in unserer Pfarrei betrifft. Prävention geht uns alle an!

Wir danken allen, die sich an der Erarbeitung dieses Konzeptes beteiligt haben und wünschen uns, dass die Arbeit einen positiven Effekt für unsere Pfarrei hat. Mit Anregungen und Rückmeldungen zur Reflexion und Weiterentwicklung dieses Konzeptes wenden Sie sich gerne an die Steuerungsgruppe oder die Präventionsfachkräfte.

Im März 2022
Die Steuerungsgruppe ISK
Katja Bergmann
Peter Fendel
Uwe Schlösser
Robin Wagner
Simone Wingels

¹ Die genauen Quellenangaben zu allen zitierten Texten finden sich in der Anlage 2.

2. Grundlagen für die Entstehung dieses Konzeptes

2.1. Situations- und Risikoanalyse

Ein wesentlicher Baustein bei der Erstellung dieses Konzeptes war eine umfassende Gemeindebefragung, die wir im Frühsommer 2021 durchgeführt haben. Über acht Wochen waren alle Gemeindemitglieder aufgerufen, sich freiwillig und anonym, digital oder analog an dieser Umfrage zu beteiligen. Ziel dieser Situationsanalyse ist es, den Ist-Zustand mit dem Soll-Zustand abzugleichen und daraus Stärken und Schwächen der bisherigen Praxis, Rückschlüsse für konkrete Veränderungen und Handlungsoptionen abzuleiten. Wichtige Ergebnisse fassen wir im Folgenden zusammen. Die vollständigen Ergebnisse der Analyse können auf Anfrage bei den Präventionsfachkräften eingesehen werden.

Es haben sich insgesamt 65 Personen aus allen Altersgruppen sowie sehr verschiedenen Gruppierungen der Gemeinde an der Umfrage beteiligt. Es ist zu vermuten, dass es sich dabei hauptsächlich um Menschen handelt, die der Gemeinde nahestehen und sich in verschiedenen Bereichen der Pastoral aktiv engagieren. Durchweg positiv bewertet wurden hier das allgemeine Grundgefühl im Kontext der Pfarrei, der allgemeine Sprachgebrauch und die Wahrung der Privatsphäre der Gemeindemitglieder.

Eine deutliche und wiederkehrende Schwachstelle besteht hinsichtlich der zum Teil unübersichtlichen Gebäudestruktur rund um die Kirche Christus König und insbesondere im Bereich St. Peter. Das dortige Umfeld wird zu bestimmten Tageszeiten als bedrohlich empfunden. Durch den angestrebten Neubau wird sich die Situation dort sicherlich positiv verändern, auch wenn manche Faktoren sich dem direkten Einfluss der Pfarrei entziehen.

Eine weitere Schwachstelle, bei der Nachholbedarf besteht, ist die Bewusstseinsarbeit im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt. 19 der 65 Teilnehmenden haben bisher „keine Kenntnis“ von Präventionsschulungen. Zwar haben die meisten Leitenden im Jugendbereich bereits Präventionsschulungen besucht, aber durch das ISK wird diese Maßnahme jetzt auch systematisch und konzeptionell in unserer Pfarrei verankert.

30 Personen gaben an, sich nicht über Beschwerdewege und Handlungsmöglichkeiten im Falle eines Verdachts auf grenzüberschreitendes bzw. missbräuchliches Verhalten informiert zu fühlen. Auch hier soll das ISK dazu beitragen, Transparenz über Verfahrenswege und damit Handlungssicherheit für Betroffene und Verantwortliche zu schaffen.

2.2. Lebensphasen, Sexualität und sexuelle Bildung

Die Situationsanalyse zeigt, – wenig überraschend – dass wir es in unserer Pfarrei mit Menschen aller Altersgruppen zu tun haben. Von den Säuglingen und ihren Familien im Rahmen der Taufpastoral über Kleinkinder und Kinder, die unsere Kindertageseinrichtungen besuchen, über Kinder und Jugendliche, die sich in den verschiedenen Gruppen der Jugendpastoral beheimaten (Erstkommunion, Messdiener, Pfadfinder, Schul- und Familiengottesdienste, Firmung, Jugendzentrum, Sternsingeraktion, etc.), über Erwachsene, die sich in den verschiedenen Initiativen, Verbänden und Gremien engagieren bis hin zu Senior*innen, die eine starke und sichtbare Gruppierung in der Pfarrei darstellen, seien hier nur einige benannt. Menschen mit Behinderung als besondere Gruppe Schutzbefohlener sind, vor allem durch die Präsenz des Heinrich-Tellen-Hauses, ebenfalls stark im Gemeindeleben vertreten.

Uns ist es ein Anliegen, dass Prävention sexualisierter Gewalt ein Thema ist, dass alle diese Altersgruppen angeht. Sexualität spielt in allen Lebensphasen eine Rolle, genauso wie sexualisierte Gewalt nicht vor Altersgrenzen oder sozialen Grenzen Halt macht. Es geht also nicht nur um Kinder und Jugendliche, sondern darum, Achtsamkeit und Sensibilität in allen Teilbereichen der Pfarrei zu stärken. Ganz bewusst richtet sich dieses Schutzkonzept deshalb an alle Altersgruppen in unserer Pfarrei. Im Fachdiskurs ist von „sexueller Bildung“ als wichtigem Faktor in der Präventionsarbeit die Rede.² Dabei geht es um einen lebenslangen Lernprozess, der auch unsere pastorale Arbeit betrifft. Den Zusammenhang von Prävention und sexueller Bildung gilt es bei der Entwicklung und Fortschreibung unserer pastoralen und präventiven Maßnahmen künftig stärker zu berücksichtigen.

2.3. Diversität und Haltung

Ein wichtiger Faktor in diesem weiten Verständnis von Präventionsarbeit ist unser Umgang mit dem Thema Sexualität. Unsere Haltung dazu prägt unser Verhalten und unsere Kommunikation gerade auch an sensiblen, kritischen und krisenhaften Punkten. Ohne hier alle sexualethischen Implikationen des Themas einbeziehen zu können, ist es uns ein Anliegen, deutlich zu machen, dass Sexualität und Leben untrennbar zusammengehören. Als wichtiger, elementarer Bestandteil und Ausdruck von Identität und Biografie, als Teil der Natur des Menschen, darf Sexualität in unserer Pfarrei eine Rolle spielen und zur Sprache kommen.

Wir leben in einer Gesellschaft, die Sexualität und Lebensentwürfe zunehmend plural und divers versteht und lebt. Für Kinder, Jugendliche und Erwachsene ist Diversität ein wichtiges

² Vgl. zum Zusammenhang von Prävention und sexueller Bildung das Positionspapier der Präventionsbeauftragten der Bistümer.

Thema, das ihr Leben, das der Familie und deren Umfeld alltäglich prägt. Diese Diversität an Lebensentwürfen, Identitäten, sexuellen Neigungen und Orientierungen gehört für viele mittlerweile selbstverständlich zu unserem Zusammenleben. Auch vor der Kirchentüre, vor unseren Einrichtungen und Gottesdiensten macht diese Entwicklung (hoffentlich) keinen Halt. Wir wollen eine Pfarrei sein, in der alle Menschen sich willkommen fühlen. Zugleich bringt die Vielfalt der Lebensentwürfe Fragen und Verunsicherungen mit sich, die in den verschiedenen Lebensphasen unterschiedliche Bedeutung haben und verschiedene (Lebens-)Aufgaben mit sich bringen. Wir möchten Menschen fördern, ermutigen und unterstützen, wenn sie sich diesen Anforderungen und Entwicklungen stellen. Wenn wir ein Ort werden/sind, wo all das, das Leben in seiner ganzen Fülle, seinen Platz hat, wo man offen über seine Gefühle, Neigungen, Nöte und Ängste sprechen kann, können Menschen auch von schlechten Erfahrungen erzählen. Prävention beginnt in diesem Sinne da, wo wir einen geschützten Raum bieten, an dem Menschen sich entfalten und willkommen fühlen dürfen, so „wie Gott sie schuf“ (vgl. ARD-Dokumentation im Januar 2022).

3. Präventionsmaßnahmen in der Pfarrei St. Peter

Aus der durchgeführten Risikoanalyse sowie aus den Vorgaben, die sich aus der Präventionsordnung des Bistums und den Ausführungsbestimmungen dazu ergeben, leiten wir im Folgenden konkrete Anforderungen, Maßnahmen und Regelungen für die Pfarrei St. Peter ab. Diese Regelungen gelten für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in unserer Pfarrei und sind unabdingbarer und integraler Bestandteil aller unserer pastoralen und pädagogischen Anstrengungen und Arbeitsfelder.

3.1. Immobilien und Außengelände

Die Außengelände an unseren Immobilien werden teilweise als unübersichtlich und unsicher empfunden, vor allem in der Dunkelheit.

Der Bauausschuss des Kirchenvorstandes als zuständiges Gremium wird prüfen, welche Maßnahmen zur Verbesserung beitragen können, etwa durch eine Veränderung der Beleuchtungssituation. Das Thema findet bei den Planungen für den Neubau in St. Peter Berücksichtigung.

Was das nachbarschaftliche Umfeld der Gebäude angeht, sind wir im Austausch mit Polizei und Ordnungsamt. Wir sind angehalten, besondere Vorkommnisse und Störungen umgehend zu melden.

3.2. Persönliche Eignung

Laut Präventionsordnung der NRW-Bistümer und den Ausführungsbestimmungen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster vom 1. Mai 2014 dürfen nur Personen in der Arbeit mit Schutzbefohlenen eingesetzt werden, die dazu fachlich und persönlich geeignet sind (PrävO § 4 Abs. 2). Diesem Anspruch folgen wir als Pfarrei und berücksichtigen ihn bei der Einstellung von neuem Personal, in der Personalführung sowie im Umgang mit ehrenamtlich Tätigen.

Neueinstellung von kirchlichen Mitarbeiter*innen durch den Kirchenvorstand

- Alle Bewerbungsunterlagen werden von den Personalverantwortlichen auch auf den thematischen Punkt der Prävention hin sorgfältig überprüft.
- Das Thema Prävention ist fester Bestandteil aller Bewerbungsgespräche. Bewerber*innen werden auf die Bedeutung der Präventionsarbeit in unserer Pfarrei und die Präventionsordnung des Bistums hingewiesen. Das Institutionelle Schutzkonzept wird den Bewerber*innen ausgehändigt.
- Alle hauptamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeiter*innen unterschreiben vor Dienstbeginn den Verhaltenskodex, der aus diesem ISK hervorgeht.
- Alle hauptamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeiter*innen legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis und eine sog. Selbstauskunftserklärung vor. (Vgl. 3.3.)

ISK und Personalführung

- Es gilt sicherzustellen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden über grenzverletzendes Handeln und sexualisierte Gewalt an Schutzbefohlenen ausreichend informiert, intensiv sensibilisiert und angemessen-umfangreich präventiv geschult worden sind.
- Der leitende Pfarrer bzw. der Personalausschuss spricht das ISK im Mitarbeiter-Jahresgespräch an, z. B. den Umgang mit schwierigen Alltagssituationen in Bezug auf die Anwendung des ISK.
- Die Themen des ISK werden regelmäßig im Dienstgespräch der hauptamtlich Mitarbeitenden reflektiert und weiterentwickelt.

Ehrenamtlich Engagierte

Prävention sexualisierter Gewalt ist ein permanenter und wichtiger Bestandteil unserer Arbeit mit und Begleitung von Ehrenamtlichen in unserer Pfarrei.

- Die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen machen die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die mit Schutzbefohlenen zu tun haben, mit dem ISK bekannt und weisen auf die Bedeutung des ISK für die Pfarrei hin.
- Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen unterschreiben den Verhaltenskodex.
- Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen nehmen an einer Präventionsschulung teil, die dem Umfang und der Art ihrer Tätigkeit entspricht (siehe Aus- und Fortbildung).
- Zu Beginn eines jeden Jahres fordern die Präventionsfachkräfte der Pfarrei von den Verantwortlichen aller Gruppierungen eine aktualisierte Liste mit allen ehrenamtlich leitenden Personen (z.B. Messdienerleiterrunde, Pfadfinderleiterrunde, Kirchenchor-Vorstand etc.) ein. Folgende Daten werden dabei erfasst:
 - Datum der Einsichtnahme und des Ausstellungsdatums des Führungszeugnisses
 - schriftliche Anerkennung des Verhaltenskodex
 - Zeitpunkt der Präventionsschulung
- Damit die Ehrenamtlichen über die notwendigen Bedingungen informiert sind, wird ein Flyer entwickelt, der allen Ehrenamtlichen ausgehändigt wird.

3.3. Erweitertes Führungszeugnis

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die regelmäßig mit Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen zu tun haben, müssen ein erweitertes Führungszeugnis einreichen (§ 5 PräVO). Dies gilt auch für Praktikant*innen und Honorarkräfte der Pfarrei. Nach fünf Jahren ist ein erneuertes Führungszeugnis vorzulegen. Mit diesem Instrument wird bestmöglich verhindert, dass verurteilte Täter*innen Zugang zu Kindern und Jugendlichen finden. Die Forderung nach einem erweiterten Führungszeugnis kann zudem abschreckende Signalwirkung auf potentielle Täter*innen haben.

3.3.1. Erweitertes Führungszeugnis von haupt- und nebenamtlich Tätigen

Für die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen im pastoralen Dienst des Bistums Münster werden die erweiterten Führungszeugnisse durch die Personalabteilung des Bischöflichen Generalvikariates in Münster eingesehen. Für alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter*innen der Pfarrei werden die erweiterten Führungszeugnisse durch die Personalabteilung der Zentralrendantur Xanten / Duisburg West eingesehen. Dazu fordert die

Personalabteilung der Zentralrendantur auf. Bei haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden trägt die Kosten für das polizeiliche Führungszeugnis die Pfarrei. Bei Bewerbungen auf eine Arbeitsstelle trägt der/die Bewerber*in die Kosten.

Als Ergänzung zum Führungszeugnis reichen Haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter*innen bei Stellenantritt bei derselben Stelle eine Selbstauskunftserklärung nach § 6 der Präventionsordnung ein.

3.3.2. Erweitertes Führungszeugnis von Ehrenamtlichen

Das erweiterte Führungszeugnis wird von allen ehrenamtlich Tätigen eingefordert,

- die regelmäßig Kontakt mit Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen haben
- oder Angebote mit Übernachtung durchführen.

Die Präventionsfachkräfte der Pfarrei fordern regelmäßig, d.h. zu Beginn einer Tätigkeit und alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis von den ehrenamtlich Tätigen zur Einsicht an. Die Einsichtnahme erfolgt durch die jeweiligen Gruppenverantwortlichen und wird in Zusammenarbeit mit dem Pfarrbüro datenschutzkonform dokumentiert. Die Pfarrei stellt ein Formular bereit, mit dem Ehrenamtliche das polizeiliche Führungszeugnis kostenfrei beantragen können.

3.4. Verhaltenskodex

Der folgende Verhaltenskodex wurde von der o.g. Steuerungsgruppe erstellt. Dabei wurden die Situations- und Risikobeschreibungen der o.g. Gruppen zugrunde gelegt. „Ziel eines Verhaltenskodexes ist es, dass sich Haupt- und Ehrenamtliche gegenüber Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt positionieren können. Dies bietet Orientierung und Handlungssicherheit im Alltag.“ (Arbeitshilfe, S. 11) Zum einen stärken wir damit insgesamt eine Kultur der Achtsamkeit und der Wertschätzung und verbalisieren sie so, dass sie in konkreten Situationen von den Beteiligten auch angesprochen, reflektiert und nötigenfalls eingefordert werden kann. Zum anderen hat auch dieses Instrument abschreckende Wirkung auf potentielle Täter*innen, die häufig strategisch vorgehen und Unklarheiten und intransparente Verhaltensregeln für ihre eigenen Zwecke nutzen.

Der Verhaltenskodex wird als Teil des Institutionellen Schutzkonzeptes in den Pfarrbüros, Kindertageseinrichtungen, Kirchen und auf der Homepage der Pfarrei veröffentlicht und den betreffenden Gruppenleiter*innen und Betreuer*innen ausgehändigt.

Der Verhaltenskodex ist von allen haupt- und ehrenamtlichen Personen durch Unterzeichnung anzuerkennen (§ 6 Abs. 4 PräVO).

Adäquater Umgang mit Nähe und Distanz

„Um mit Kindern und Jugendlichen gut arbeiten zu können, ist ein vertrauensvolles Miteinander nötig. Dazu gehört auch, einander nah zu sein. Diese Nähe hat Grenzen, wo sie zu Abhängigkeiten führt oder dem eigentlichen Auftrag widerspricht. Für die Einhaltung der notwendigen Distanz sind die Erwachsenen beziehungsweise die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter zuständig, nicht die Kinder und Jugendlichen.“ (Arbeitshilfe, S.11.)

- Ich respektiere, dass jeder und jede unterschiedliche Wahrnehmungen von und Bedürfnisse nach Nähe und Distanz hat. Ich respektiere grundsätzlich die persönlichen Grenzen meines Gegenübers und bin bereit, mein Verhalten diesbezüglich zu reflektieren und weiter zu entwickeln.
- Eine Eins-zu-Eins-Betreuung von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutz-befohlenen in sensiblen Situationen vermeide ich, wenn möglich.
- Bei Besprechungen achte ich darauf, dass immer eine angemessene räumliche und körperliche Distanz möglich ist. Räume und Umgebungen gestalte ich so, dass sich niemand eingeeengt oder unter Druck gesetzt fühlt. Ich bemühe mich um eine Atmosphäre, in der Menschen sich willkommen und wohl fühlen können.
- Insbesondere bei Eins-zu-Eins-Begegnungen achte ich auf einen Rahmen, in dem sich beide Seiten wohl fühlen. Dabei bevorzuge ich nach Möglichkeit öffentliche und einsehbare Räume vor privaten und versteckten Settings.
- Ich gehe sensibel und reflektiert mit Situationen um, in denen Gruppenzwang entstehen kann und reflektiere über die Bedeutung von Macht und Ohnmacht in meinen Tätigkeiten.

Die Leitungspersonen sind angehalten, über diese Themen im regelmäßigen Austausch zu sein und sich gegenseitig darauf hinzuweisen, wenn es zu Irritationen im Bereich von Nähe und Distanz kommt.

Körperkontakt und Wahrung der Intimsphäre

Der Schutz der Privatsphäre ist ein wesentlicher Bestandteil eines achtsamen Umgangs miteinander. Dazu gehören sowohl der körperliche als auch der emotionale Bereich, den es unbedingt und immer zu schützen gilt. Daraus folgt für uns:

- Das Bedürfnis nach Nähe ist immer freiwillig. Sofern körperliche Berührung nötig erscheint (Hilfe beim Einkleiden der Sternsinger*innen oder Messdiener*innen,

Trösten etc.), frage ich immer zuerst nach, ob Nähe oder Berührung erlaubt ist. Die betroffene Person entscheidet.

- Wenn ich in begründeten Situationen besondere Nähe gebe oder zulasse, mache ich dies stets transparent.
- Ich weiß darum, dass körperliche Annäherungen mit Belohnungsversprechungen untersagt sind.
- Ich verzichte auf Spiele und Methoden, die Grenzüberschreitungen beinhalten. Leitende sind dazu angehalten, Spiele dieser Art abzuwandeln und an diesen Kodex anzupassen.
- Als Betreuer*in zeige ich Interesse an dem, was Kinder und Jugendliche erleben. So entsteht ein Vertrauensverhältnis, in dem auch negative Erlebnisse zur Sprache kommen können. Die Teilnehmenden haben regelmäßig die Möglichkeit, Feedback zu geben und negative Erlebnisse zum Ausdruck zu bringen.
- Ich achte darauf, dass Kinder und Jugendliche sind bei Ausflügen immer zu dritt unterwegs sind. Dies geschieht in Absprache mit den Erziehungsberechtigten.
- Bei Angeboten mit Übernachtung achte ich darauf, dass die gesetzlich vorgeschriebene geschlechtergetrennte Unterbringung und geschlechtergetrennte sanitäre Anlagen gegeben sind.

Sprache, Wortwahl, Kleidung

- In meiner Wortwahl und Sprache bemühe ich mich um Wertschätzung und Anerkennung. Ich spreche mit Schutzbefohlenen auf Augenhöhe und respektvoll. Dies mache ich auch durch meine Körperhaltung und Körpersprache deutlich.
- Ich verwende keine abwertende und sexualisierte Sprache. Ich vermeide Bloßstellungen, Schimpfwörter und sexuelle Anspielungen. Ich achte darauf und fordere ggfs. ein, dass auch die anderen keine abwertende und sexualisierte Sprache benutzen. Jemandem Komplimente zu machen ist in Ordnung, sofern sie frei von anzüglicher und sexualisierter Wortwahl sind.
- Ich rede Kinder und Jugendliche mit ihrem Vornamen an und respektiere es, wenn Erwachsene und Jugendliche ab 16 Jahren nicht geduzt oder mit ihrem Vornamen angeredet werden möchten.
- Ich spreche in der Gegenwart von Teilnehmer*innen nicht über Intimes oder Sexuelles aus meinem Privatleben. Sexualität darf als Thema im Kontext unserer Pfarrei offen und ehrlich besprochen werden. Sprachfähigkeit ist Teil von Präventionsarbeit.
- Ich kleide mich stets dem Anlass entsprechend angemessen. Dies gehört für mich zu einem respektvollen Miteinander. Dabei respektiere ich individuelle Unterschiede in

der Bewertung der Angemessenheit, traue mich aber auch, diesbezüglich das hinweisende Gespräch mit anderen zu suchen.

Zulässigkeit von Geschenken

„Geschenke als Dank für ehrenamtliches Engagement oder zu bestimmten Anlässen sind Ausdruck von Wertschätzung. Achtsamkeit ist geboten, wenn sie unangemessen hoch, ohne konkreten Anlass oder heimlich erfolgen. Schnell können daraus Abhängigkeiten entstehen.“
(Arbeitshilfe, S.12)

- Geschenke und/oder Bevorzugungen können eine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung nicht ersetzen. Sie können im Gegenteil Abhängigkeiten schaffen und zu unklaren emotionalen Situationen und Strukturen führen. Der Umgang mit Geschenken muss von den Verantwortlichen reflektiert und transparent gehandhabt werden.
- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an Einzelne werde ich, wenn überhaupt, nur in einem geringen Maße vergeben und ohne, dass daran eine Gegenleistung geknüpft ist. Verdeckte Geschenke sind grundsätzlich nicht zulässig.

Umgang mit sozialen Medien

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Wir nutzen die Chancen, die sich daraus ergeben und bemühen uns dabei um einen kritischen und verantwortungsvollen Umgang damit. Grundlage sind dabei die gesetzlichen Regelungen sowie die Datenschutzbestimmung unseres Bistums und unserer Pfarrei. Ein sensibler Umgang mit dem Recht am eigenen Bild steht hier in besonderer Weise im Vordergrund.

- Ich sensibilisiere Schutzbefohlene für eine verantwortungsvolle Nutzung der digitalen Medien und sozialen Netzwerke.
- Gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing beziehe ich Stellung und schreite ein. Dabei nutze ich in Abstimmung mit dem Social-Media-Team der Pfarrei auch die Handlungsmöglichkeiten, die die jeweiligen Plattformen zur Verfügung stellen (melden, sperren, blockieren etc.).
- Mir ist bekannt, dass jedwede pornographischen Inhalte, egal in welcher Form, nicht erlaubt sind.

Erzieherische Maßnahmen

Kinder und Jugendliche werden bei der Festlegung von Gruppenregeln und deren Befolgung integriert und bestimmen mit. Bei erzieherischen Maßnahmen steht das Wohl der Schutzbefohlenen im Vordergrund.

- Ich versichere im Hinblick auf etwaige, notwendige Disziplinierungsmaßnahmen, dass diese stets angemessen und nachvollziehbar sein müssen, in direktem Zusammenhang mit dem erfolgten Regelbruch stehen und niemals selbst grenzverletzend, beschämend oder entwürdigend sein dürfen. Dies fordere ich auch zum Wohle meiner eigenen Person ein.
- Kollektivsanktionen sind kein angemessenes pädagogisches Mittel.

Was tun bei Nicht-Beachtung des Verhaltenscodexes? (Vgl. Kapitel 3.5.)

- Kommt ein Betreuer oder eine Betreuerin den Anforderungen des ISK und dem Verhaltenskodex nicht nach, so erinnert die betreffende Gruppe und/oder die betreffende Leitung zunächst an die Regeln und ermahnt die Person.
- Die Gruppe der Betreuer*innen macht sich gegenseitig auf die Einhaltung dieses Verhaltenscodexes aufmerksam.
- Verdächtiges oder regelwidriges Verhalten wird immer möglichst zeitnah angesprochen, um einerseits Missverständnisse, andererseits Tabuisierung zu vermeiden. Das heißt, die Abweichung von festgelegten Regeln wird immer thematisiert.
- Im nächsten Schritt ist die für den Bereich zuständige Leitungsperson zu informieren oder es muss externe Hilfe hinzugezogen werden. Die zuständige hauptamtliche Person nimmt das Gespräch mit der betreffenden Person auf. Aus diesem Gespräch werden die erforderlichen Konsequenzen gezogen inkl. der Möglichkeit, dass sich eine Person nicht mehr in der Pfarrei engagieren darf.
- Bei andauernder Nichteinhaltung des Verhaltenscodexes durch hauptamtliche Mitarbeiter*innen wird der Träger bzw. die nächsthöhere Instanz einbezogen bis hin zu entsprechenden disziplinarischen, arbeits- und strafrechtlichen Maßnahmen (vgl. dazu auch 3.5. Beschwerdewege).

Bedeutung und Anerkennung des Verhaltenscodex

Es ist die unabdingbare Pflicht aller haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen in der Pfarrei St. Peter, diesen Verhaltenskodex zu kennen, zu unterzeichnen und einzuhalten, sowie Verstöße dagegen seitens der eigenen Person oder in der Wahrnehmung bei anderen offen zu machen. Bei wiederholtem oder besonders gravierendem Regelverstoß muss der/die

entsprechende haupt-, neben- oder ehrenamtliche Mitarbeiter*in aus dem Dienst und Engagement der Pfarrei ausscheiden bzw. es werden arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet.

Ich erkenne diesen Verhaltenskodex in vollem Umfang an.

Nehme ich Grenzverletzungen wahr, verpflichte ich mich, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner*innen für das Bistum Münster oder meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung. Das ISK der Pfarrei St. Peter ist mir bekannt. Mir ist auch bekannt, dass ich mich unabhängig vom Träger auch direkt an die Ansprechperson des Bistums Münster oder andere Beratungseinrichtungen wenden kann. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben wird.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich mich in meiner haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeit in der Pfarrei St. Peter an diesen Verhaltenskodex halte. Eine Ausfertigung habe ich erhalten.

3.5. Beschwerdewege

Grundsätzlich ist es uns ein Anliegen, auf allen Ebenen unserer Pfarrei ein Kommunikationsklima zu kultivieren, in dem Feedback, Lob und Kritik gerne geäußert werden können. Mit der Einrichtung klar geregelter Beschwerdewege und Zuständigkeiten schaffen wir darüber hinaus ein transparentes Verfahren, das im Falle oder bei einem Verdacht von übergriffigem Verhalten oder sexualisierter Gewalt greift und so zur Handlungssicherheit aller Beteiligten beiträgt. Wir orientieren uns dabei am Handlungsleitfaden des Bistums, auf den wir an dieser Stelle ausdrücklich verweisen (vgl. Anlage 3).

Wir unterscheiden dabei zwischen internen und externen Beschwerdewegen. Denn immer – und darauf möchten wir zu Beginn sehr deutlich hinweisen, können, wenn der Wunsch danach besteht, externe Hilfsangebote in Anspruch genommen und externe Kontakt- und Meldestellen genutzt werden (vgl. Anlage 4).

Pfarreiintern gilt in Fällen des Verdachts oder des Vorfalls eine Art Stufenmodell.

1. Grundsätzlich ist zunächst das Gespräch in geschütztem Raum mit der nächstverantwortlichen Person zu suchen. Dies dient auch der eigenen Entlastung. Anvertraute Kinder und Jugendliche wenden sich dementsprechend zunächst an den/die verantwortliche/n Gruppenleiter*in, an Katechet*innen oder den/die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*in, die für den jeweiligen pastoralen Teilbereich zuständig ist. Für die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sind diese Ansprechpartner zunächst die in den

pastoralen Teilbereichen zuständigen Seelsorger*innen. In den Kindertageseinrichtungen ist erste Ansprechperson die jeweilige Einrichtungsleitung, ebenso wie im Bereich des Jugendzentrums St. Peter. Im Bereich der Kirchenmusik ist es der gesamtverantwortlich zuständige Kirchenmusiker. Für die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen sind es die Personalverantwortlichen (leitender Pfarrer, KV, Verwaltungsreferent*in) und/oder die ggfs. jeweils zugeordneten Seelsorgenden.

Es steht allen anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen immer zu, etwaige Verdachtsmomente zu äußern und weiterzuleiten, und es ist im Sinne der Achtsamkeit und der Fürsorge die Pflicht aller, etwaige Vorfälle an fachkundige Personen weiterzuleiten.

Hilfreich ist es dabei, für sich selbst Beobachtungen zu notieren und mit konkreten Daten und Fakten zu dokumentieren. Ein Dokumentationsbogen findet sich in der Anlage 3.

Immer können auch die Präventionsfachkräfte direkt mit einbezogen oder angesprochen werden, zum Beispiel wenn die jeweiligen Ansprechpersonen selbst in einen Verdachtsfall involviert sind.

2. Im nächsten Schritt sollen immer die Präventionsfachkräfte der Pfarrei oder die Pfarreileitung selbst informiert werden. Sie sind dafür zuständig, Verdachtsfälle oder konkrete Fälle an die nächsthöhere Ebene weiterzuleiten und alle Interventionsmaßnahmen professionell zu steuern. Dies ist wichtig, um gemeinsam die anstehenden nächste Schritte zu besprechen und um ein unkoordiniertes Verfahren, das den Betroffenen unter Umständen mehr schadet als nutzt, zu vermeiden. Alleingänge und überstürzte Reaktionen sind nicht hilfreich! Zudem dient dieser Schritt auch der eigenen Entlastung der Beteiligten. Interventionsmaßnahmen erfolgen immer und ausschließlich in Kooperation mit dem/der Interventionsbeauftragten des Bistums.

Dieses Melde- und Beschwerdemanagement ist wesentlicher Bestandteil unserer Präventionsarbeit und damit ausdrücklich gewollt. Ziel ist es, Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene bestmöglich zu schützen. Grenzverletzendes Verhalten soll und darf in unserer Pfarrei angesprochen werden.

Diese Beschwerdewege werden im Zuge der Veröffentlichung dieses Schutzkonzeptes allgemein bekannt und zugänglich gemacht. Wichtige Namen und Adressen bei Verdachtsfällen zu sexualisierter Gewalt finden sich ebenso wie ein konkreter Handlungsleitfaden im Anhang dieses Schutzkonzeptes (Anlagen 3 und 4).

3.6. Qualitätsmanagement

- Der leitende Pfarrer trägt dafür Verantwortung, dass dieses ISK umgesetzt und einer regelmäßigen Qualitätskontrolle unterzogen wird. Dies geschieht in Abstimmung mit den zwei vom Pfarrer berufenen Präventionsfachkräften und den hauptamtlich Verantwortlichen der Pfarrei. Sofern durch den leitenden Pfarrer keine Präventionsfachkräfte benannt sind, trägt der leitende Pfarrer laut § 8 PräVO die alleinige Verantwortung.
- Die Präventionsarbeit in der Pfarrei im Allgemeinen und dieses Schutzkonzept im Besonderen werden regelmäßig evaluiert und der Überprüfung unterzogen, und zwar immer nach außergewöhnlichen Vorfällen, nach größeren strukturellen Veränderungen sowie regelmäßig einmal jährlich im großen Dienstgespräch, im Pfarreirat und im Kirchenvorstand. Spätestens nach fünf Jahren wird das ISK grundsätzlich überarbeitet und neu aufgelegt.
- Der leitende Pfarrer trägt in Abstimmung mit den Präventionsfachkräften dafür Sorge, dass Maßnahmen zur Prävention und zur Stärkung den beteiligten Personen bekannt gemacht und auf geeignete Weise veröffentlicht werden. Das Thema ist regelmäßig und auf sinnvolle Art und Weise in die Gremienarbeit und in die Begleitung von Gruppierungen einzubeziehen.
- Bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt prüft der leitende Pfarrer in Abstimmung mit den Präventionsfachkräften, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Dabei ist auch zu prüfen, inwieweit geschlechtsspezifische Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne und Gruppen auf allen Ebenen der Pfarrei nötig sind.
- Die Pfarrei St. Peter stellt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen in Rücksprache mit dem/der Interventionsbeauftragten des Bistums die Information der Öffentlichkeit sicher.
- Sämtliche Materialien, die diesem Konzept zugrunde liegen, werden bei den Präventionsfachkräften bzw. im Pfarrbüro aufbewahrt und können auf Anfrage eingesehen werden.
- Rückmeldungen zur Präventionsarbeit in unserer Pfarrei sind gerne gesehen und können an die Präventionsfachkräfte, an die Steuerungsgruppe oder an das Seelsorgeteam gerichtet werden.

3.7. Aus- und Fortbildung

Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, die Kontakt mit Schutzbefohlenen haben, müssen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt geschult werden. Der

Umfang der Schulung richtet sich nach der Dauer und Intensität der Kontakte zu den o.g. Personen und nach der Leitungsposition innerhalb der Pfarrei (§ 9 PräVO).

Für unsere Pfarrei gelten folgende Bestimmungen:

- Für die Schulung des Seelsorgeteams ist die Hauptabteilung 500 des Bischöflichen Generalvikariats in Münster zuständig. Für die hauptamtlich Angestellten der Pfarrei ist die Zentralrendantur Xanten / Duisburg West zuständig.
- Für die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen wird diese Aufgabe durch den leitenden Pfarrer an die Präventionsfachkräfte delegiert.
- Die Verantwortlichen aller Gruppierungen erheben regelmäßig den Schulungs- und Bedarfsstatus ihrer Gruppierung und geben darüber zu Beginn eines jeden Jahres Rückmeldung an die Präventionsfachkräfte der Pfarrei.
- Alle Schulungen müssen nach fünf Jahren aufgefrischt werden.

Die ehren-, neben- und hauptamtlich Tätigen sind dazu verpflichtet, an folgenden Schulungen teilzunehmen (§ 9 PräVO):

Intensiv-Schulung von 12 Stunden:

- alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in leitender Verantwortung:
 - Seelsorger*innen
 - Kita-Leitungen
 - Leitung Jugendzentrum
 - alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen mit einem intensiven pädagogischen, betreuenden, beaufsichtigenden und seelsorglichen Kontakt

Basis-Schulung von 6 Stunden:

- alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen im regelmäßigen Kontakt mit Schutzbefohlenen:
 - Pfarrsekretär*innen
 - Gruppenleiter*innen
 - Ferienfreizeitbetreuer*innen
 - Erstkommunionkatechet*innen
 - Firmkatechet*innen
 - Mitarbeiter*innen in Familiengottesdienstkreisen und Kinderkirche
 - Betreuer*innen von Angeboten mit einer Übernachtung
 - Chorleiter*in / Organist*innen

- (Jahres-) Praktikant*innen
- Küster*innen
- Hausmeister*innen
- Reinigungskräfte
- Hauswirtschaftskräfte
- Vorlesepat*innen
- alle ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen in den verschiedenen Bereichen der Begegnungs- und Caritas-Arbeit
- Offen für alle Interessierten

Information zum ISK:

- alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen mit einem sporadischen Kontakt außerhalb des pädagogischen Dienstes oder in leitenden Positionen:
 - Verwaltungsreferent*in
 - Kirchenvorstand, Pfarreirat
 - alle ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen mit einem sporadischen Kontakt zu Schutzbefohlenen
 - Begleitpersonen der Sternsingeraktion

Die Koordination der Präventionsschulungen und der weiteren Aus- und Fortbildungen liegt in den Händen der Präventionsfachkräfte. Allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen unserer Pfarrei und allen Interessierten empfehlen wir grundsätzlich die Teilnahme an einer Basis-Schulung von sechs Stunden. Diese Schulungen sind für uns ein wesentlicher Baustein zur Förderung einer Kultur der Achtsamkeit. Nach Rücksprache mit den Präventionsfachkräften vor Ort trägt das Bistum Münster die Kosten für diese Schulungen.

3.8. Maßnahmen zur Stärkung

- *Mitbestimmung und Partizipation:* Wir legen unsere Angebote im Kinder- und Jugendbereich und darüber hinaus grundsätzlich partizipativ an. Kinder und Jugendliche werden dabei als Akteur*innen ernstgenommen und können ihre Ideen und Erfahrungen einbringen. So erleben sie sich als wertgeschätzt und selbstwirksam – darin sehen wir einen wichtigen Beitrag unserer pastoralen und pädagogischen Arbeit als Kirchengemeinde.
- *Emotionale Kompetenz und Kommunikation:* Wir bestärken und unterstützen Kinder und Jugendliche in der Entwicklung von emotionalen und kommunikativen Kompetenzen.

Kinder und Jugendliche dürfen lernen, ihre Meinungen und Gefühle zu äußern. Dafür bieten unsere Angebote einen geschützten Rahmen.

- *Feedback-Kultur*: Eine regelmäßige Feedback-Kultur ist deshalb wichtiger Bestandteil unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Angebote und Aktionen werden immer so ausgewertet, dass darin auch negative Erfahrungen zur Sprache kommen können.
- *Fortbildungen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen*: Die Pfarrei finanziert externe Fortbildungen, die die Kompetenzen als Betreuer*innen erweitern und stärken.
- Je nach Bedarf werden auch eigene Veranstaltungen zur Kompetenzerweiterung für Ehrenamtliche angeboten, die die Kultur der Achtsamkeit fördern. Insbesondere in folgenden Bereichen sollen regelmäßige Schulungsmöglichkeiten bestehen:
 - Basis- und Vertiefungsschulungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt
 - Gruppenleitergrundkurse
 - Schulungen im Bereich Social Media
 - Sexualpädagogische Angebote
 - Rechtliche Grundlagen und Datenschutz

4. Inkraftsetzung

Dieses Institutionelle Schutzkonzept tritt mit der Unterzeichnung des leitenden Pfarrers sowie der Vertreter*innen des Kirchenvorstandes und Pfarreirates und der Steuerungsgruppe zum 17. März 2022 in Kraft. Es wird durch geeignete Maßnahmen veröffentlicht, zugänglich gemacht und in der Pfarrei verankert.

Dieses Konzept gilt für den gesamten Bereich, alle Gruppierungen und Einrichtungen der Pfarrei St. Peter. Es steht den einzelnen Gruppierungen und Einrichtungen frei, zusätzlich und ergänzend eigene, passgenaue Schutzkonzepte für den je eigenen Bereich einzurichten, wie in den Kindertageseinrichtungen und im Pfadfinderstamm Christus König bereits geschehen. Die Jugendverbände und Verbände unterstehen rechtlich der Aufsicht des jeweiligen Dachverbandes. Sofern sie kein eigenes adäquates Schutzkonzept vorlegen, gilt für alle Gruppierungen und Verbände, die die Räumlichkeiten der Pfarrei St. Peter nutzen, das Schutzkonzept der Pfarrei.

Duisburg Rheinhausen, 17. März 2022

Leitender Pfarrer

Stellv. Vorsitzender des Kirchenvorstands

Vorsitzender des Pfarreirats

Anlagen

Anlage 1: Schwerpunkt Kindertageseinrichtungen

Leitgedanke / Risikoanalyse

Die Kindertageseinrichtungen Christus König und Sankt Peter schließen sich dem Institutionellen Schutzkonzept der Pfarrei Sankt Peter in Duisburg Rheinhausen an.

Die folgenden Leitgedanken sollen allen Mitarbeiter*innen unserer Kindertageseinrichtungen darüber hinaus einen Rahmen bieten, sich in ihrem erzieherischen Handeln gewaltfrei und grenzachtend gegenüber den ihnen anvertrauten Schutzpersonen zu verhalten. Dieser Rahmen soll haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen begleiten und eine klare Haltung und Transparenz in den Themenfeldern der „Gewaltfreiheit“ und „Grenzachtung“ in allen Bereichen der Kindertageseinrichtungen bieten. Die Mitarbeitenden in den jeweiligen Einrichtungen sorgen verantwortungsbewusst für das körperliche, geistige und seelische Wohl der Schutzbefohlenen und schützen sie vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt. In allen Bereichen unserer Kindertageseinrichtungen soll eine Kultur der Achtsamkeit aufgebaut und etabliert werden. Für diese grundhaltende Wertschätzung sind folgende Leitgedanken von hoher Bedeutung, bei der jede Schutzperson als selbstbestimmtes Individuum betrachtet wird:

Wir begegnen Schutzbefohlenen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.	<i>Durch u.a die täglich stattfindende Begrüßungskultur in den Gruppen unserer Einrichtung wird jedes Kind bewusst wahrgenommen und eine Beziehungsebene kann aufgebaut werden.</i>
Wir stärken die Persönlichkeitsentwicklung.	<i>Jede Schutzperson wird in ihrer Entwicklung gefördert und durch Personal sowie passendes Impulsmaterial Bedürfnisorientiert unterstützt</i>
Wir respektieren und wahren persönliche Grenzen.	<i>Jede Stimme wird ernst genommen und die jeweiligen Grenzen gewahrt. Durch eine motivierende Haltung werden diese Grenzen reflektiert.</i>
Das Nähe- und Distanz-Verhalten wird achtsam und verantwortungsbewusst evaluiert.	<i>U2/3: Die ErzieherInnen folgenden Impulsen des Kindes, holen sich Feedbacks der Eltern sowie kollegiales Feedback ein. Wickelsituationen werden so gestaltet, das die Privatsphäre des Kindes jederzeit geschützt wird und protokollarisch festgehalten wird. (Der Punkt „Intimsphäre wird gesondert nochmals aufgeführt.) Ü3: körperliche Zuwendung erfolgt nur auf körperliche Signale des Kindes hin oder nach Rückfrage beim Kind.</i>

Wir nehmen Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die unsere heranwachsenden Schutzbefohlenen bewegen.	<i>Die Gefühlswelt unserer Schutzbefohlenen bedarf einer guten Beobachtung und eines einfühlsamen, differenzierten Handelns aller Pädagog*innen</i>
Wir spenden Hilfe und Trost, wenn dies eingefordert wird.	<i>Eine persönliche Zuneigung um Trost zu spenden ist ein essentieller Grundstein gelungener Beziehungsarbeit. Hierbei gilt es Gefühlslagen und Bedürfnisse des Schutzbefohlenen in den Blick zu nehmen.</i>
Jeder wird so angenommen wie er/sie/ es ist.	<i>Es spielt keine Rolle welche Glaubensansicht, Religion, Muttersprache oder Entwicklung ein Kind bisher kennenlernen durfte. Jede Familie ist in unseren Häusern willkommen und bekommt Hilfe und Unterstützung.</i>
Wir nehmen jedes Bedürfnis und Anliegen ernst und lassen es Gehör finden.	<i>Bedürfnisse unserer Schutzbefohlenen werden vertraulich und respektvoll angenommen. Wenn nötig wird interveniert.</i>
Kindliche sowie frühpädagogische Bedürfnisse werden respektvoll sowie situationsorientiert umgesetzt / gefördert.	<i>Wir setzen klare Regeln beim Umgang mit Körperkontakt. Z.B Hosen bleiben beim Spielen an, es wird nichts gemacht, was der/die andere nicht möchte. NEIN sagen ist erlaubt und wird auch befolgt. Wir verdeutlichen Kindern Grenzen beim Körperkontakt und begleiteten diese durch Erklärungen pädagogisch schlüssig.</i>
Uns anvertraute Schutzbefohlene bekommen die individuelle Entwicklungszeit, die sie für eine Entwicklung im Sinne der Selbstbestimmung benötigen.	<i>Durch die jährlich stattfindende Entwicklungsdokumentation sowie Sprachstandfeststellung werden Entwicklungen festgehalten und dokumentiert.</i>
Entwicklungsereignisse werden ausschließlich mit den jeweiligen Erziehungspartner*innen besprochen.	<i>Kritische fachliche Rückmeldungen über ein Kind gehen exklusiv an die Eltern. Eigene emotionale Empfindungen über ein Kind werden nur im kollegialen Kontext ausgetauscht.</i>
Es wird ein altersgemäßer Umgang mit der Nutzung von Medien gefördert.	<i>Die medienpädagogische Erziehung in den Einrichtungen wird begleitend gefördert. Hierbei kommen verschiedene Medien zum Einsatz, die nur unter Aufsicht des pädagogischen Personals genutzt werden können.</i>
Fotos und weitere Medien werden nur mit der ausdrücklichen Einverständniserklärung für den jeweiligen Öffentlichkeitsbereich verwendet.	<i>Stellvertretend für das Kind unterschreiben die Eltern eine Datenschutzerklärung, die den Umgang sowie die Verwendung von Fotos u.ä. sowie deren Bestimmungsort regelt. Diese Datenschutzerklärung kann jederzeit widerrufen werden.</i>

<p>Jedes Kind hat das Recht auf eine verbale sowie nonverbale gewaltfreie altersgemäße Entwicklung.</p>	<p><i>Schmerzverursachende oder bewegungseinschränkende Maßnahmen sind in den Einrichtungen nicht zulässig. Zwang gegen Kinder ist im Kontext von Gefahrenschutz zulässig. Zwang gegenüber Kindern ist in Konfliktsituationen dann zulässig, wenn er nicht freiheitsentziehend ist.</i></p>
--	---

Verhaltenskodex im Hinblick der Achtsamkeit und Wertschätzung in den Kindertageseinrichtungen

Beide Kindertageseinrichtungen haben ein pädagogisches Konzept. Als übergeordneter Träger gibt das Bistum Münster Handlungsanweisungen im Interventionsfall. Diese sind in der Präventionsordnung sowie im ISK festgehalten. Ziel ist es, den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter*innen, wie auch den ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzung, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in Kindertageseinrichtungen verhindert. Diese Anlage wird von allen Erzieherinnen und Erziehern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlichen Tätigen unterschrieben und damit anerkannt. Dieser Verhaltenskodex ist in ständiger Überarbeitung bzw. Überprüfung und wird jährlich begutachtet.

Das Erkennen der Grenzen unseres pädagogischen Auftrags nehmen wir wahr und entwickeln Handlungsstrategien, wenn wir einem Kind kein pädagogisches Angebot mehr machen können. Diese Erkenntnisse bzw. Feststellung kann nur dann erfolgen, wenn folgende Schritte erfolglos geblieben sind:

- Beratung und Beobachtung auf Ebene der Gruppe
- kollegiale Fallberatung in der Einrichtung
- kollegiale Hospitation
- elterliche Hospitation
- Einbeziehung aller möglichen Kooperationspartner
- Inanspruchnahme von „Auszeiten“ für die betroffenen Kolleg*innen
- Ggf. Option der einrichtungsübergreifenden Beratung zum Beispiel durch die Partnereinrichtung.

Grundlegend ist festzuhalten, dass beim Thema „Umgang mit den Kompetenzgrenzen und Rahmenbedingungen“ die Leitung der Einrichtung grundsätzlich als Modell fungiert. Eine enge Verzahnung mit dem Träger der Einrichtung in Form des Personal- und Kindergarten-Ausschuss des Kirchenvorstands ist vorgesehen.

Die Dokumentation und Protokollierung des dahinterstehenden Prozesses ist unerlässlich.

Für den Fall, dass wir einem Kind kein passendes pädagogisches Angebot mehr machen können, entlassen wir das betroffene Kind nicht, ohne alle zur Verfügung stehenden Ressourcen genutzt zu haben, um ein für das Kind besseres Angebot zu finden.

Differenzierter Verhaltenskodex für den Bereich Kindertageseinrichtungen:

Sprache und Wortwahl

Alle Mitarbeitenden in unseren Kindertageseinrichtungen legen Wert auf eine respektvolle verbale und nonverbale Kommunikation. Wir achten auf eine kindgerechte, gewaltfreie und dem Kind zugewandte Sprache. Wir pflegen eine gute und freundliche Wortwahl, leben diese vor und setzen uns für diese ein. Kinder werden mit ihrem Vornamen bzw. gewünschten Namen angesprochen. Wir dulden keine abfälligen Bemerkungen, Bloßstellungen oder sexualisierte Sprache, greifen ein, wenn sprachliche Grenzen überschritten werden, und zeigen Alternativen auf.

Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Alle Mitarbeitenden in unseren Kindertageseinrichtungen achten und respektieren die Grenzen und Bedürfnisse der Kinder und setzen uns selbst Grenzen, wo diese notwendig sind. Ein „Nein“ von Kindern und Fachkräften soll hierbei gegenseitig akzeptiert werden. Wir gehen auf jedes Kind individuell ein und setzen Prioritäten, z.B. wenn ein Kind verletzt ist. In adäquat regelmäßigen Abständen in Abhängigkeit vom Entwicklungsstand, vom Alter, von der Gruppe und vom Raum beobachten wir die Kinder beim Freispiel. Wir treffen untereinander gute Absprachen und verteilen uns im Innen- und Außenbereich so, dass wir vieles im Blick haben können. Über Körperkontakt treten Kinder in Beziehung zu anderen Menschen; dabei ist das Bedürfnis nach Nähe von Kind zu Kind unterschiedlich und es gilt dieses sensibel zu erkennen und zu respektieren.

Angemessenheit von Körperkontakt

Alle Mitarbeitenden in unseren Kindertageseinrichtungen setzen klare Regeln beim Umgang mit Körperkontakt, z.B. Hosen bleiben beim Spielen an, es wird nichts gemacht, was der andere nicht möchte, NEIN sagen ist erlaubt und wird auch befolgt. Wir verdeutlichen den Kindern Grenzen beim Körperkontakt und erklären ihnen, was nicht in die Kita gehört. Bei einer 1:1 Betreuung, z.B. beim Wickeln oder beim Toilettengang, beziehen wir die Kinder in die Entscheidung mit ein, z.B. wer den Toilettengang begleiten soll, achten auf eine offene und transparente, unter Einhaltung der Intimsphäre, jederzeit zugängliche Situation und erklären den Kindern währenddessen, was wir machen.

Beachtung der Intimsphäre

Alle Mitarbeitenden in unseren Kindertageseinrichtungen achten und schützen die Intimsphäre eines jeden Kindes, z.B. dürfen die Kinder, die sich nicht im Flur umziehen wollen, sich auch in einen Raum dafür zurückziehen. Wir gehen offen mit Fragen zur Sexualität um und nehmen die Kinder hierbei ernst. Je nach Frage oder Situation beziehen wir Fachliteratur mit ein. Bei zu intimen Fragen verweisen wir auf die Eltern und informieren diese zeitnah über die aufgetauchten Fragen. Wir wollen Natürliches zulassen. Doktorspiele finden bei uns unter Einhaltung von klaren Regeln (siehe Angemessenheit von Körperkontakt) statt. Wir haben die Situation im Blick und schreiten im Falle einer Grenzüberschreitung oder Nichteinhaltung der Regeln ein und sprechen mit den Kindern über den Vorfall. Wir informieren die Eltern schriftlich oder mündlich (mit Empfangsbestätigung) über die Fragen zur Sexualität, die ihre Kinder uns stellen, und über stattgefundenen Doktorspiele, damit die Eltern wissen, was ihre Kinder beschäftigt.

Disziplinierungsmaßnahmen

Konsequenzen passen wir dem Regelverstoß an, z.B. ein Kind kippt den Sand aus, dann ist die Konsequenz, dass es diesen Sand wieder auffegt. Sie müssen nachvollziehbar und dem Entwicklungsstand und dem Regelbruch angemessen sein. Konsequenzen sollen zeitnah und transparent geschehen. Uns ist es wichtig, dass die abgesprochenen Regeln für alle gelten und wenn Regeln verändert werden, muss dies an alle kommuniziert werden.

Verhalten bei Tagesaktionen & Ausflügen

Tagesaktionen und Ausflüge werden im Vorfeld bei den Eltern angekündigt. Bei spontanen Aktionen, z.B. Besuch der Eisdielen oder des Spielplatzes informieren wir die Eltern im Nachhinein. Wir sprechen klare Regeln mit den Kindern ab, und sorgen für ausreichend Aufsichtspersonen. Die Einrichtungsleitung muss Ausflügen zustimmen und die örtlichen Gegebenheiten müssen den Begleitpersonen bekannt sein.

Beschwerde-Management:

Zur Sicherung der Rechte der Kinder führen wir geeignete Verfassungsorgane in den pädagogischen Alltag ein. Die Kinder haben nach dem Sozialgesetzbuch das Recht, an allen sie betreffenden Entscheidungen (gem. Entwicklungsstand) beteiligt zu werden. Das bedeutet auch, dass sie mit ihren Wünschen und Bedürfnissen ernst genommen werden und somit die Möglichkeit haben müssen, diese auch in Form von Beschwerden zum Ausdruck zu bringen. Ein wichtiger Bestandteil der pädagogischen Arbeit ist die Anlehnung an die UN-Kinderrechtskonvention sowie die Umsetzung und Einhaltung des Kinderbildungsgesetzes des

Landes NRW. Die Einführung formaler und strukturell verankerter Partizipations- und Beschwerdeverfahren ist ein wichtiger Schritt.

So soll auch in konfliktreichen Situationen respektvoll mit den Kindern kommuniziert werden. Die Kinder sollen unterstützt werden, ihre Meinung frei zu äußern, zu vertreten und dafür einzustehen. „Sich beschweren“ zur Selbstverständlichkeit zu machen, kann Kinder vor Übergriffen schützen.

Kinder, Eltern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in beiden Einrichtungen das Recht sich zu beschweren. Die Kinder nutzen im Kita-Alltag oft informelle Wege, um ihre Unzufriedenheit zu äußern, und sie äußern ihre Beschwerden nicht immer eindeutig und direkt. Dabei müssen sie sicher sein, dass ihre Anliegen ernst genommen werden. Die Kinder wenden sich bei Beschwerden in der Regel an eine Person ihres Vertrauens, wenn sie Anliegen und Nöte haben und sich besprechen wollen. Das können die Fachkräfte aus der eigenen Gruppe sein oder jede andere Fachkraft aus der Einrichtung. Diese Person des Vertrauens steht den Mädchen und Jungen im Alltag unmittelbar zur Verfügung und ist sozusagen die erste, entscheidende Beschwerdestelle. Es gibt für die Mädchen und Jungen ebenso die Möglichkeit, sich direkt an die Einrichtungsleitung zu wenden. Sie ist in den Gruppen präsent und den Kindern bekannt, hat aber in der Regel eine größere Distanz und kann von außen einen Blick auf das Geschehen einnehmen.

Die Kindertageseinrichtungen pflegen ein offenes und professionell distanzierendes Verhältnis zu den Eltern, so dass diese sich entweder bei der Einrichtungsleitung oder bei den Fachkräften selbst beschweren können. Diese Beschwerden liefern wichtige Hinweise darüber, welche Wünsche und Erwartungen die Eltern an die Kita haben. Für die Angestellten stehen Vertretungen aus dem Kirchenvorstand sowie die Seelsorgenden der Pfarrei, als Dienstgeber für Beschwerden zur Verfügung. Die Ansprechpersonen werden an alle kommuniziert.

Bei der Prävention sexualisierter Gewalt und Missbrauch ist es wichtig, dass es transparente, offene und auch anonymisierte Möglichkeiten der Kommunikation und Mitteilung von Beschwerden im Allgemeinen und von Verdachtsfällen im Besonderen gibt. Es ist deshalb ein wichtiger Bestandteil des Schutzkonzeptes, allen Beteiligten der Einrichtung – Kindern, Eltern, Mitarbeitern und anderen Dritten – gleichermaßen Wege aufzuzeigen, über die Beschwerden möglich werden. Ein gelungenes Beschwerdemanagement liegt dann vor, wenn eine positive Beschwerdekultur besteht, wo Konflikte jeglicher Art nicht als störend, sondern als notwendiger Entwicklungsprozess der Einrichtung verstanden und anerkannt werden. Deshalb versuchen wir eine Atmosphäre zu schaffen, in der Probleme und Fragen artikuliert werden dürfen, und eine Grundhaltung zu etablieren, in der Beschwerden dazu dienen, die

Einrichtung zum Wohle der Kinder weiterzuentwickeln. Das gemeinsame Arbeiten an Problemen soll auch dazu dienen, die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern zu fördern.

Der grundsätzliche Weg bei Konflikten oder Beschwerden ist wie folgt:

- Gespräch mit den beteiligten Personen
- Einbeziehung der Gruppenleitung oder des Elternrates
- Einschaltung der Leitung der Einrichtung
- Einschaltung des Trägers / ggf. dritter

Sich beschweren zu können, ein offenes Ohr zu finden, bedeutet Vertrauen aufzubauen und Hilfe zu bekommen! Darum ist es wichtig, den Kindern zu vermitteln, dass sie sich mit all ihren Sorgen, Ängsten, Streitigkeiten, Konflikten, Bedürfnissen und Beschwerden an einen Erwachsenen wenden können, um dort Unterstützung und Hilfe zu erfahren. Je früher ein Kind erlebt, dass es von einem Erwachsenen, dem es sich mit seinen Sorgen anvertraut, wahrgenommen wird, desto eher wird es den Mut finden, auch schwerwiegende Grenzverletzungen oder Missbrauch zu melden.

Beschwerden und Wünsche fließen so in unsere tägliche Arbeit mit ein. Sollte sich ein Kind aufgrund eines erlebten Missbrauchs oder eines sein Wohl gefährdenden Geschehens an eine/n Erzieher*in gewendet haben bzw. ihm/ihr etwas anvertraut haben, so ist darüber unverzüglich die Gruppenleitung und die Einrichtungsleitung zu informieren. Es wird dann gemeinsam überlegt, wie mit der Situation umgegangen wird. Wäre im konkreten Fall die Kindergartenleitung selber betroffen, so hat der/die Mitarbeiter*in die Aufgabe, dies an den Träger weiterzugeben. Bei Kenntnisnahme oder Vermutung von sexualisierter Gewalt oder Missbrauch gegen Kinder haben alle Mitarbeiter die Verpflichtung, dies auch dem Träger mitzuteilen, um mögliche Befangenheitsmomente innerhalb der Einrichtung auszuschließen.

Die Eltern sind ein wichtiger Bestandteil des Kindergartenlebens und für die Umsetzung des Erziehungsauftrages ein unerlässlicher Partner. Insofern kommt den Eltern auch eine sehr wichtige Aufgabe bei der Umsetzung des Schutzkonzeptes zu. Eltern haben jederzeit die Möglichkeit, ihre Beobachtungen, Wünsche und Beschwerden zu artikulieren. Dazu dienen spontane Tür- und Angelgespräche, Eltern- und Informationsabende, Entwicklungsgespräche und individuell vereinbarte Gesprächstermine. Letztere sind sowohl mit dem/der Erzieher*in als auch der Gruppenleitung oder auch der Kindergartenleitung möglich. Grundsätzlich wird im Fall einer Beschwerde immer erst das Gespräch mit den Beteiligten gesucht. Je nach Schwere der Beschwerde wird die Gruppenleitung und Kindergartenleitung hinzugezogen. Immer können sich die Eltern auch an die betreffenden Stellen des Bistums Münster, an die Präventionsfachkräfte der Pfarrei Sankt Peter Rheinhausen oder an externe Beratungsstellen wenden.

Auch die Mitarbeiter*innen der Einrichtung haben jederzeit die Möglichkeit ihre Wünsche und Beschwerden mitzuteilen. Dies kann in den regelmäßigen Dienst- und Teamgesprächen oder in individuell vereinbarten Mitarbeitergesprächen erfolgen. Der Versuch der Konfliktlösung wird auch hier in respektvoller und professioneller Weise zunächst mit den Betroffenen gesucht. Ist das nicht möglich, wird die Gruppenleitung und die Leitung eingeschaltet. Die Mitarbeiter*innen haben aber auch immer die Möglichkeit sich direkt an den Träger oder an externe Beratungsstellen zu wenden. Bei Kenntnisaufnahme oder Vermutung von sexualisierter Gewalt oder Missbrauch gegen Kinder haben die Mitarbeiter*innen die Pflicht der entsprechenden Mitteilung. Diese Mitteilung erfolgt in solchen Fällen immer direkt auch an den Träger, um mögliche Befangenheitsmomente innerhalb der Einrichtung auszuschließen.

Präventions-Maßnahmen:

Der Träger stellt durch ein geregelttes Einstellungsverfahren sicher, dass bei neuen Mitarbeiter*innen neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung vorliegt. Es werden alle Bewerber*innen, die für die Einrichtungen in Frage kommen, zum Hospitieren eingeladen. Ihnen wird sowohl das Schutzkonzept als auch das Kurzkonzept der Einrichtung zum Lesen zur Verfügung gestellt. Die Einrichtungsleitung stellt den Bewerber*innen dann zunächst die katholische Einrichtung, das Konzept und das pädagogische Team vor. So haben alle im Team die Möglichkeit sich einen ersten Eindruck zu verschaffen. Die Einrichtungsleitung stellt den Bewerber*innen Fragen zu eigenen Erfahrungen mit der Pädagogik, zu Werten und Glaubensvermittlung, sowie zu Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern.

Persönliche Eignung

Der Kirchenvorstand trägt die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Erziehung von Minderjährigen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Das wird durch eine ständige Thematisierung des Themas gewährleistet, z.B. in Teamgesprächen oder in Vorstellungsgesprächen. Hauptamtlich, ehrenamtlich sowie nebenamtlich mitarbeitende Personen, die Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Strafgesetzbuch Abschnitt 13) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches oder wegen strafbaren sexualbezogenen Handlungen nach kirchlichem Recht verurteilt worden sind.

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Die Führungszeugnisvorlagepflicht gilt für alle haupt-, ehrenamtlich und nebenamtlich tätigen Mitarbeiter*innen im Kindergarten. Die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses beim jeweiligen örtlichen Einwohnermeldeamt ist kostenpflichtig. Die Kosten übernimmt die Kirchengemeinde. Sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bereits über ein aktuelles EFZ aus einem anderen Zusammenhang verfügen, so wird dieses akzeptiert, sofern das Ausstellungsdatum nicht länger als 3 Monate zurückliegt. Das EFZ enthält gegenüber dem normalen Führungszeugnis zusätzlich Verurteilungen wegen Sexualdelikten, die für die Aufnahme in das normale Führungszeugnis zu geringfügig sind. Weiterhin werden Strafbestände wie z.B. Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht, Ausbeutung von Prostituierten, Zuhälterei, Misshandlung von Schutzbefohlenen, Menschenhandel, Kinderhandel, exhibitionistische Handlungen sowie der Besitz und die Verbreitung von Kinderpornografie im EFZ erfasst. Die Unterlagen zur Beantragung eines EFZ werden den Mitarbeiter*innen von der Rendantur zugeschickt. Mit dem Brief zur Beantragung eines Führungszeugnisses müssen Mitarbeiter*innen dann zum Einwohnermeldeamt ihres Wohnsitzes. Das Führungszeugnis wird den Mitarbeiter*innen zugeschickt. Die Unterlagen werden an die Rendantur weitergereicht und in der Personalakte hinterlegt. Alle fünf Jahre muss ein aktuelles EFZ eingereicht werden.

Personalentwicklung

In einem Mitarbeitergespräch mit der Leitung werden u.a. Themen wie Nähe und Distanz, Kommunikation, Konfliktfähigkeit im Team sowie auch mit den Eltern, Motivation, persönliche Weiterentwicklung, Stärken und Schwächen, sowie Arbeitsbereitschaft besprochen. In einem Gruppenteam kann man sich gegenseitig ein Feedback geben lassen. Aber auch im Morgenkreis oder bei einer Teambesprechung kann man um eine Rückmeldung zu einem pädagogischen Handeln/Reaktion bitten. Zudem findet ein regelmäßiger kollegialer Austausch statt. Es gibt auch Situationen, in denen man durch Eltern oder Kinder ein Feedback bekommt.

Aus- und Weiterbildung

Alle Mitarbeiter*innen, die mit Kindern in Kontakt kommen, müssen an einer Präventionsschulung teilnehmen. Die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer sowie die Köchin besuchen im Sinne von §2 Abs. 7 ebenfalls Präventionsschulungen bzw. alternativ die Einführung in das ISK. Die Präventionsschulung muss alle 5 Jahre aufgefrischt werden.

Anlage 2: Literatur und Quellen

Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Präventionsordnung), Download: praevention-im-bistum-muenster.de/isk

Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Ausführungsbest. PräVO), Download: praevention-im-bistum-muenster.de/isk

Bundeskonzferenz der diözesanen Präventionsbeauftragten (Hg.): **Positionspapier** zur Gestaltung der Schnittstelle von Prävention sexualisierter Gewalt und sexuelle Bildung, Januar 2021:

[https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praeventio P/Praeventio/2021-04-06_Praeventionsbeauftragte-der-Bistuemer_Positionspapier-zum-Verhaeltnis-von-sex.-Bildung-und-Praeventionsarbeit.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praeventio/P/Praeventio/2021-04-06_Praeventionsbeauftragte-der-Bistuemer_Positionspapier-zum-Verhaeltnis-von-sex.-Bildung-und-Praeventionsarbeit.pdf)

Bistum Münster, Bischöfliche Präventionsbeauftragte (Hg.), **Arbeitshilfe für Pfarreien** zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzepts, Stand 02/2021: Download unter praevention-im-bistum-muenster.de/isk

HANDLUNGSLEITFADEN

GRENZVERLETZUNGEN UNTER TEILNEHMENDEN

Was tun ...

bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen zwischen Teilnehmenden?

Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren!

„Dazwischen gehen“ und Grenzverletzung unterbinden.
Grenzverletzung präzise benennen und stoppen.

Situation klären!

Offensiv Stellung beziehen!

Gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten.

Vorfall im Verantwortlchenteam ansprechen!

Abwägen, ob die Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist.
Konsequenzen für die Urheberinnen und Urheber beraten.

Information der Eltern und des Trägers bei erheblichen Grenzverletzungen!

Eventuell zur Vorbereitung auf das Elterngespräch:
Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen!

Präventionsarbeit verstärken!

Weiterarbeit mit der Gruppe oder mit den Teilnehmenden:
Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter-)entwickeln.

HANDLUNGSLEITFADEN

MITTEILUNGSFALL

Was tun ...

wenn ein Kind, eine Jugendliche oder ein Jugendlicher von sexueller Gewalt berichtet?



IM MOMENT DER MITTEILUNG

Nicht drängen!

Kein Verhör. Kein Forscherdrang.
Keine überstürzten Aktionen.

Offene Fragen (Wer? Was? Wo?) stellen und keine „Warum“-Fragen verwenden!

Keine logischen Erklärungen einfordern!

Keinen Druck ausüben!

Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben!

Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.



IM MOMENT DER MITTEILUNG

Ruhe bewahren!

Keine überstürzten Aktionen.

Zuhören, Glauben schenken und den jungen Menschen ermutigen sich anzuvertrauen!

Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen respektieren!

Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen!

„Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist!“

Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird!

„Ich entscheide nicht über Deinen Kopf.“
– **aber auch erklären** –
„Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!



IM MOMENT DER MITTEILUNG

➤ **Nichts auf eigene Faust unternehmen!**

➤ **Keine Konfrontation/eigene Befragung der oder des Beschuldigten!**
Sie oder er könnte die Betroffene oder den Betroffenen unter Druck setzen.
– Verdunklungsgefahr –

➤ **Keine eigenen Ermittlungen zum Geschehen!**

➤ **Keine Informationen an die mögliche Täterin oder den möglichen Täter!**

➤ **Keine Konfrontation der Eltern**
der Betroffenen oder des Betroffenen mit der Vermutung!

➤ **Keine Entscheidungen und weitere Schritte in die Wege leiten** ohne altersgemäßen Einbezug des jungen Menschen!

Bei tatsächlicher Beobachtung übergriffigen Verhaltens:
Sofort stoppen und Information an zuständige Person auf der Leitungsebene!

Notruf 110
bei akuter Gefahr!



IM MOMENT DER MITTEILUNG

➤ **Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren!**
– Dokumentationsbogen –

➤ **Sich selber Hilfe holen!**
Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.

➤ **Unverzögliche Information der zuständigen Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt oder ehrenamtlich tätig sind, beziehungsweise des Trägers der Veranstaltung oder der beauftragten Ansprechpersonen des Bistums. Absprache zum weiteren Vorgehen.¹**

Nach Einschaltung der Leitungsebene oder des Trägers liegt dort die Verantwortung für alle weiteren Handlungsschritte.

Hinweise zu den Handlungsschritten in Verantwortung der Institution/ des Trägers **Seite 8**

HANDLUNGSLEITFADEN

VERMUTUNGSFALL – JEMAND IST BETROFFENE ODER BETROFFENER

Was tun ...

bei der Vermutung, dass ein Kind, eine Jugendliche oder ein Jugendlicher von sexueller Gewalt betroffen ist?



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

Keine Konfrontation der vermuteten Täterin/des vermuteten Täters!

Er oder sie könnte die Betroffene oder den Betroffenen unter Druck setzen.
– Verdunklungsgefahr –

Keine eigene Befragung des betroffenen jungen Menschen!

– Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen –

Keine Konfrontation der Eltern der Betroffenen oder des Betroffenen mit der Vermutung!



Ruhe bewahren!

Keine überstürzten Aktionen.

Zuhören, Glauben schenken, ernst nehmen!

- Überlegen, woher die Vermutung kommt.
- Verhalten des potenziell betroffenen, jungen Menschen beobachten.
- Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
– **Dokumentationsbogen** –

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!

Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.

Unverzögliche Information der zuständigen Person der Leitungsebene der Institution, bei der Sie beschäftigt oder ehrenamtlich tätig sind, beziehungsweise des Trägers der Veranstaltung oder der beauftragten Ansprechpersonen des Bistums. Absprache zum weiteren Vorgehen.

Nach Einschaltung der Leitungsebene oder des Trägers liegt dort die Verantwortung für alle weiteren Handlungsschritte.

Bei tatsächlicher Beobachtung übergreifigen Verhaltens:

Sofort stoppen und Information an zuständige Person auf der Leitungsebene!

Notruf 110
bei akuter Gefahr!

Hinweise zu den Handlungsschritten in Verantwortung der Institution/ des Trägers

Seite 8

HANDLUNGSLEITFADEN

VERMUTUNGSFALL – JEMAND IST TÄTERIN ODER TÄTER

Was tun ...

bei der Vermutung, dass eine Person Täterin oder Täter von sexueller Gewalt ist?



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

Keine Konfrontation/eigene Befragung der vermutlichen Täterin/des vermutlichen Täters!
Er oder sie könnte die Betroffene oder den Betroffenen unter Druck setzen.
– Verdunklungsgefahr –

Keine eigene Befragung der vermuteten Täterin oder des vermuteten Täters!
– Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen –

Keine Konfrontation der Eltern der Betroffenen oder des Betroffenen mit der Vermutung!



Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Zuhören, Glauben schenken, ernst nehmen!
- Überlegen, woher die Vermutung kommt.
- Verhalten der vermuteten Täterin/des vermuteten Täters beobachten!
- Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen.
– **Dokumentationsbogen** –

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selber Hilfe holen!
Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Un-gute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.

Unverzügliche Information der zuständigen Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt oder ehrenamtlich tätig sind, beziehungsweise des Trägers der Veranstaltung oder der beauftragten Ansprechpersonen des Bistums. Absprache zum weiteren Vorgehen.

Nach Einschaltung der Leitungsebene oder des Trägers liegt dort die Verantwortung für alle weiteren Handlungsschritte.

Bei tatsächlicher Beobachtung übergriffigen Verhaltens:

Sofort stoppen und Information an zuständige Person auf der Leitungsebene!

Notruf 110
bei akuter Gefahr!

Hinweise zu den Handlungsschritten in Verantwortung der Institution/ des Trägers

Seite 8

HANDLUNGSSCHRITTE IN VERANTWORTUNG DER INSTITUTION/DES TRÄGERS

MITTEILUNGS- UND/ODER VERMUTUNGSFALL



Fachliche Beratung einholen!

Bei einer begründeten Vermutung sollte die zuständige Person auf der Leitungsebene der Institution oder des Trägers eine „insoweit erfahrene Fachkraft“ nach § 8b Abs. 1 SGB VIII zur Beratung hinzuziehen. Diese berät unter anderem bei der Einschätzung des Gefährdungsrisikos und hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

Die Kontaktdaten der „insoweit erfahrene Fachkraft“ können beim örtlichen Jugendamt erfragt werden.

Information der Eltern/der Sorgeberechtigten!

Auf der Grundlage der fachlichen Beratung entscheidet die zuständige Person des Trägers, ob, wann, und wie die Eltern/die Sorgeberechtigten der Betroffenen oder des Betroffenen informiert werden.

Information der beauftragten Ansprechpersonen!

Die zuständige Person der Leitungsebene der Institution oder des Trägers muss die Hinweise unverzüglich an die beauftragten Ansprechpersonen des Bistums weiterleiten! (Mitteilungspflicht)¹

Mitarbeitende können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragten Ansprechpersonen des Bistums wenden, die nach einem festgelegten Verfahrensablauf das weitere Vorgehen regeln.

Jugendamt einschalten!

Begründete **Vermutungsfälle außerhalb** von kirchlichen Zusammenhängen mit Hinweisen auf sexuellen Missbrauch **durch Personen im familiären oder sozialen Umfeld** sind umgehend dem örtlichen Jugendamt oder der Polizei zu melden.

Bei akuter Gefährdung den Kontakt zwischen Betroffenen und vermuteter Täterin/vermutetem Täter unterbinden!

¹ Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- und hilfbedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst, Punkt 11 vom 28.11.2019

DOKUMENTATIONSBOGEN

Ein Dokumentationsbogen hilft, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Er sollte eine genaue Dokumentation des Verhaltens und der Beobachtung, die zur Vermutung führt, enthalten.

1. Wer hat etwas berichtet? Wer hat etwas beobachtet?	
(Name), Funktion, Adresse, Fon, E-Mail etc.	
Datum der Meldung	

2. Um welchen Fall geht es?	
Mitteilungsfall?	
Vermutungsfall?	

3. Um welche Situation geht es?	
interne Situation (Beschuldigte oder Beschuldigter im kirchlichen Dienst)	
externe Situation (Beschuldigte oder Beschuldigter in der Familie oder im sozialen Umfeld der Betroffenen, des Betroffenen)	

4. Welches Kind, welche oder welcher Jugendliche ist betroffen?	
Name (Vorsichtig mit Namen umgehen!)	
Gruppe	
Alter	
Geschlecht	

5. Was wurde über den Fall mitgeteilt? Was wurde wahrgenommen? (Bitte nur Fakten dokumentieren, keine eigene Wertung!)	
Wann war der Vorfall?	
Wer war beteiligt?	
Was ist geschehen?	
Wie war die Gesamtsituation?	

6. Was wurde getan oder gesagt?

7. Mit wem wurde bisher darüber gesprochen? (anderen Leiterinnen, Leitern, Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, dem Träger, Fachberatungsstellen, Polizei etc.)	
Mit wem?	
Name, Institution, Funktion	
Wann?	

8. Was ist als Nächstes geplant? Welche Absprachen gibt es?	
Wann soll wieder Kontakt aufgenommen werden? Ist das nötig?	
Was soll bis dahin von wem geklärt sein?	
Welche konkreten Schritte wurden vereinbart?	

9. Sonstige Anmerkungen

Anlage 4: Wichtige Namen und Adressen bei Verdachtsfällen zu sexualisierter Gewalt

Interne Beschwerdewege

Leitender Pfarrer:

Pfarrer Johannes Mehring
Lange Straße 2
47228 Duisburg
Tel.: 02065/8399420
Mail: mehring-j@bistum-muenster.de

Präventionsfachkräfte:

Simone Wingels, Pastoralreferentin
Tel.: 0157/89277138
Mail: wingels-s@bistum-muenster.de

Peter Fendel, Pastoralreferent
Tel. 0177/5793950
Mail : fendel-p@bistum-muenster.de

Unabhängige Ansprechpersonen für Verfahren bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch Priester, Ordensleute oder kirchliche Mitarbeiter*innen im Bistum Münster:

Hildegard Frieling-Heipel: 0173 16 43 969
Dr. Margret Nemann: 0152 57 63 85 41
Bardo Schaffner: 0151 43 81 66 95
Mail: sekr.kommission@bistum-muenster.de

Externe Beschwerdewege und Beratungsmöglichkeiten

Beratungsstelle des Caritasverbandes Duisburg e.V.

Grünstraße 12
47051 Duisburg
Tel. 0203/2865650
sabrina.seehars@caritas-duisburg.de

Wildwasser Duisburg e.V. – Fachberatungsstelle zu sexualisierter Gewalt

Lutherstrasse 36
47058 Duisburg
Tel. 0203-343016
Wildwasser.Duisburg@t-online.de
wildwasser-duisburg@posteo.de

Zornröschen e.V. – Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen
Eickenerstr. 197
41063 Mönchengladbach
Tel. 0 21 61/20 88 86
info@zornroeschen.de

Frauen helfen Frauen e.V.
Heuserstraße 12
47051 Duisburg (Stadtmitte)
Telefon: 0203/3461640
info@frauenberatungsstelle-duisburg.de
<https://www.frauenberatungsstelle-duisburg.de>

Zartbitter – Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Tel. 0251/414 0 555
info@zartbitter-muenster.de
www.zartbitter-muenster.de

Kinderschutzbund Duisburg e.V.
Geschäftsstelle:
Adlerstraße 57
47055 Duisburg
Tel. 0203/35 35 22
Beratungsstelle:
Tel.: 0203/73 55 13
info@kinderschutzbund-duisburg.de
www.kinderschutzbund-duisburg.de

**Gewalt gegen Frauen und Kinder
Kriminalhauptkommissarin**
Susanne Thelen
Tel.: 0203 280 4251
Burgplatz 19
47051 Duisburg
Susanne.Thelen@polizei.nrw.de

Jugendamt der Stadt Duisburg (Beratung in dringenden Fällen)
Tel. 0203/94000
jugendamt@stadt-duisburg.de
(außerhalb der Dienstzeiten Bereitschaftsdienst,
über die örtliche Polizeistation erreichbar)

Hilfeportal „Sexueller Missbrauch“ (kostenfreie und anonyme Beratung)
Tel. 0800/22 55 530
beratung@hilfetelefon-missbrauch.de
www.hilfsportal-missbrauch.de

Nummer gegen Kummer – Kinder- und Jugendtelefon (kostenfreie und anonyme Beratung)

Tel. 116 111 oder 0800/111 0 333

www.nummergegenkummer.de

Nummer gegen Kummer – Elterntelefon (kostenfreie und anonyme Beratung)

Tel. 0800/111 0 550

www.nummergegenkummer.de

Telefonseelsorge

Tel.: 0800 - 111 0 111 oder 0800 - 111 0 222

Website: www.telefonseelsorge.de

Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs des Bundes (UBSKM) – vielfältige und offizielle Informationen und Hilfsangebote rund um das Thema

www.beauftragte-missbrauch.de

www.hilfe-portal-missbrauch.de