

**Gemeinsames Institutionelles Schutzkonzept
des Katholischen Kirchengemeindeverbandes Krefeld-Süd
und der Katholischen Kirchengemeinden
Maria Frieden, St. Augustinus und St. Michael in Krefeld**



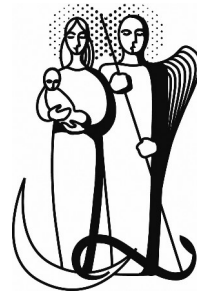
**Katholischer
Kirchengemeindeverband
Krefeld-Süd**



Kirchengemeinde Maria Frieden



Kirchengemeinde St. Augustinus



Kirchengemeinde St. Michael

Herausgeber

Kath. Kirchengemeindeverband Krefeld-Süd, Clemensstr. 10, 47807 Krefeld

Kath. Kirchengemeinde Maria Frieden, Clemensstr. 10, 47807 Krefeld

Kath. Kirchengemeinde St. Augustinus, Hauptstr. 18, 47809 Krefeld

Kath. Kirchengemeinde St. Michael, Hermann-Schumacher-Str. 48, 47804 Krefeld

Inhaltliche Konzeption und Redaktion

Felix Bongartz

Birgit Hellmanns

Alexandra Ix

Anne Mahr

Frank-Michael Mertens, Pfr.

Asita Pfister

Andreas Sadrinna

Petra Störkel

Susanne Wallrath

Veröffentlichung

Krefeld, Juli 2024

Inhalts- und Anlagenverzeichnis

	Inhalte		Anlagen
1.	Einleitung / Grundlegende Informationen	1.1 1.2	➤ Abkürzungsverzeichnis ➤ Arbeitsgruppe
2.	Risikoanalyse		
3.	Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung		
4.	Erweitertes Führungszeugnis (eFz) und Selbstauskunftserklärung	4.1 4.2 4.3	➤ Einsicht eFz hauptamtlich Tätige ➤ Einsicht eFz ehrenamtlich Tätige ➤ Selbstauskunftserklärung
5.	Verhaltenskodex	5.1 5.2 5.3 5.4	➤ ...für haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter:innen im kgv Krefeld-Süd ➤ ...für ehrenamtliche Mitarbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Sakramenten- katechese (Erstkommunion, Firmung), in der Messdiener- und Sternsingerarbeit, in der Chor- und musikalischen Arbeit ➤ ...für ehrenamtliche Mitarbeit mit Erwachsenen und Senioren in offener und gruppenbezogener Arbeit ➤ ...für regelmäßige oder gelegentliche, offene und gruppenbezogene Veranstaltungen von kirchlichen Verbänden und Vereinen sowie anderer freier Träger als Nutzer der Einrichtungen der Kirchengemeinden und des kgv Krefeld-Süd
6.	Beratungs- und Beschwerdewege		
7.	Qualitätsmanagement	7.1	➤ Präventions-Check
8.	Aus- und Fortbildung / Präventionsschulungen		
9.	Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	9.1	➤ Auflistung der Angebote und Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
10.	Notfall- und Krisenmanagement sowie Aufarbeitung	10.1 10.2	➤ Kontaktdaten für Hilfe und Unterstützung ➤ Handlungsleitfaden
11.	Inkraftsetzung		
12.	Weitere Anlagen	12.1	➤ Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (PrävO)

1. Einleitung / Grundlegende Informationen

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) erfolgt auf der Grundlage des § 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung, PräVO):

„Jeder Rechtsträger hat entsprechend den §§ 4-10 ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.“
Nach den entsprechenden Ausführungsbestimmungen bedeutet dies, dass „jeder kirchliche Rechtsträger, ausgehend von einer Schutz- und Risikoanalyse, ein institutionelles Schutzkonzept für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen hat. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten.“

Die unterschiedlichen Anforderungen in unseren Arbeitsbereichen erfordern es, dass einzelne Passagen unseres Institutionellen Schutzkonzeptes entsprechend des Tätigkeitsbereiches überprüft und angepasst werden müssen. Wir haben dies bei der Erstellung des gemeinsamen ISK durchgängig berücksichtigt und die entsprechenden Passagen durch zielgruppengerechte Anlagen ergänzt.

Wir möchten in unserem Konzept gleichermaßen Frauen, Männer und divers geschlechtliche Personen ansprechen. Wir verwenden nachfolgend daher die Schreibweise mit Doppelpunkt, z. B. Mitarbeiter:innen. Uns ist bewusst, dass diese Schreibweise den Lesefluss beeinträchtigen kann. Da gerade im Kontext der Prävention gegen sexuellen Missbrauch eine Kultur der Achtsamkeit von Bedeutung ist, möchten wir dies auch sprachlich zum Ausdruck bringen.

Gewalt kann vielfältige Erscheinungsformen haben. Bereits psychische und physische Grenzverletzungen sind im Sinne eines grenzachtenden und gewaltfreien Miteinanders zu vermeiden. Sie kann in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und volljährigen Schutzbefohlenen wie auch untereinander vorkommen. Es ist uns daher wichtig, für das weitere Verständnis mögliche Formen von Gewalt zu differenzieren und Begrifflichkeiten zu definieren:

Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (Präventionsordnung) umfasst gemäß § 2 Absatz 4 PräVO strafbare und nicht strafbare sexualbezogenen Handlungen und Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen von Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

Nach § 2 Absatz 5 PräVO gelten als strafbare **sexualbezogene Handlungen** alle im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) genannten Straftaten sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB.

Der Begriff der sexualisierten Gewalt im Sinne der Präventionsordnung umfasst damit auch strafbare sexualbezogene Handlungen, die nach materiellem Strafrecht eine Gewaltanwendung nicht voraussetzen. So erfordern beispielsweise die Straftatbestände des sexuellen und des schweren sexuellen Missbrauchs von Kindern (§§ 176 und 176a StGB) sowie des sexuellen Übergriffs (§ 177 Absatz 1 und 2 StGB) gerade nicht notwendigerweise, dass der:die Täter:in gegenüber dem Opfer Gewalt im Sinne eines körperlichen Zwangs ausübt. Gleichwohl werden diese Handlungen im Sinne der Präventionsordnung und damit auch im Sinne dieses Schutzkonzeptes als Ausdruck sexualisierter Gewalt verstanden.

Gemäß § 2 Absatz 6 PräVO sind nach kirchlichem Recht strafbare sexualbezogene Handlungen ferner solche nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch

nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).

Sexuelle Übergriffe im Sinne der Präventionsordnung sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen und grenzüberschreitend sind.

Sie stellen willentliche und eindeutige Überschreitungen gesellschaftlicher Normen, institutioneller Regeln oder fachlicher Standards dar. Persönliche Grenzen, (non)verbale und körperliche Widerstände werden ignoriert. Sie unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch ihre Massivität und/oder Häufigkeit der (non)verbalen Grenzüberschreitung.

Grenzverletzungen im Sinne der Präventionsordnung sind einmalige oder gelegentliche Handlungen, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden, beratenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen sind.

Grenzverletzungen geschehen meist unbeabsichtigt sowie häufig aus mangelnder persönlicher oder fachlicher Reflexion. Grenzverletzungen gehören aber auch zu Strategien von Täter:innen, um Reaktionen zu testen und sexuelle Übergriffe vorzubereiten. Eine Sensibilisierung aller Mitarbeitenden ist hier besonders bedeutsam und Grundlage für eine angemessene Intervention.

Die Entwicklung des vorliegenden Schutzkonzeptes wurde beteiligungsorientiert gestaltet; möglichst viele Arbeitsbereiche, Gruppierungen, Haupt- und Ehrenamtliche, aber auch Angehörige, Senioren, Eltern von Kindern und Jugendliche wurden altersgerecht und themenbezogen, möglichst gleichzeitig, in die Beschreibung und zukünftige Weiterentwicklung einer Kultur der Achtsamkeit eingebunden. Vor diesem Hintergrund wurde die Arbeitsgruppe mit der Erstellung der Risikoanalyse und der Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes beauftragt.

Am Anfang der Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes stand eine umfassende Risikoanalyse. In einem intensiven Prozess wurden die Teilbereiche zunächst innerhalb der Arbeitsgruppe beraten und erarbeitet sowie anschließend in Untergruppen unter Einbeziehung der jeweils angesprochenen Personen (Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne des § 225 Abs. 1 StGB sowie Personen, die einem besonderen Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind) ausgewertet. Schließlich wurden die Ergebnisse in der Arbeitsgruppe vorgestellt und bei der Erstellung des ISK durch die Arbeitsgruppe berücksichtigt.

2. Schutz- und Risikoanalyse

Die Risikoanalyse zeigt ein Geflecht der strukturellen, zeitlichen und örtlichen Situationen und Begegnungen bei allen Arbeitsfeldern und Zusammenkünften. Sie betrachtet insbesondere die möglichen Gefährdungen für Kinder und Jugendliche, für schutzbefohlene Erwachsene sowie die Autonomie/Interaktion von Personen(kreisen).

Mit dem Blick auf eine gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten füreinander und untereinander ist es uns wichtig, unsere vielfältigen Aufgaben- und Tätigkeitsfelder zu identifizieren und auf die Wirksamkeit bereits bestehender schützender Strukturen sowie auf Risiken und Schwachstellen zu beleuchten, die potentiell die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Mit einem breit angelegten Prozess möchten wir gegenwärtig und künftig erreichen, dass Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation sensibel wahrgenommen werden, Themen nicht tabuisiert werden und in einer breiten Akzeptanz als gemeinschaftliche Aufgabe verstanden werden.

Folgende Bereiche wurden identifiziert und analysiert:

	<i>Kirchengemeinden (KG)</i>	<i>Kirchengemeindeverband (kgv)</i>
<i>Gruppe, Situation, Struktur</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Katechese, Erstkommunion, Firmung • Kinder- und Jugendchor, Instrumentalgruppen • Messdiener:innen, Sternsinger:innen • MiniClub/Krabbelgruppen • Projekte (z.B. Kinderkirche) • Alle Angebote im seelsorglichen Kontext • Offene pfarrliche Angebote ...der Caritas ...der Bildungsarbeit ...der Bücherei • Offene Treffs, Cafe's etc. ...aller Generationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote der Tageseinrichtungen für Kinder unter Trägerschaft der Horizonte gGmbH im Hause • Angebote der Offenen Jugendeinrichtungen unter Trägerschaft des Trägerwerks für Kirchliche Jugendarbeit e.V. im Hause • Projekte (z.B. SüdStadtKrähen) • Teilnahme an Meetings • Alle Arbeitsfelder im kirchengemeindlichen Bereich und auf GdG-Ebene
<i>Personen, Kontakte</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppenleiter:innen, Katecheten:innen • Kinder, Eltern, Geschwister, Angehörige • Ehrenamtliche Dienste • Pastorale Dienste • Gremienvertreter:innen • Gäste, Besuchte, Kooperationspartner:innen • Mieter:innen der Räumlichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Mitarbeiter:innen, Gruppenleiter:innen • Kinder, Erziehungsberechtigte, weitere Teilnehmende, Besucher:innen, Externe, Gäste • Träger, Auszubildende • Ehrenamtliche Dienste • Pastorale Dienste • Kirchengemeindliches Personal • Dienstleister (z. B. Reinigung, Catering) • Medizinische Dienste • Pressevertreter:innen • Mieter:innen der Räumlichkeiten

Bei der Zusammenstellung und Auswertung werden folgende Risiken sichtbar:

- Räumlich-örtliche Risikosituationen und -zeiten sowie zahlreiche personal begründete Risiken bzw. Herausforderungen durch
- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
- Transparenz der Verantwortlichkeiten und Rollenklarheit
- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Kenntnis von Kommunikations-, Beratungs-, Beschwerde- und Interventionswegen
- Kenntnis/Wissen über Formen von (sexualisierter) Gewalt
- Strukturelle Bedingungen bei der Einstellung und Schulung von Mitarbeitenden

3. Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung

Auf der Grundlage des Bundeskinderschutzgesetzes (BKisSchG) wie auch der Präventionsordnung (PrävO), aber auch aus einer eigenen Haltung zum Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten, tragen wir Verantwortung dafür, dass nur erkennbar geeignete Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Beratung und Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden. Dies gilt für haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige und bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die entsprechend §2 Abs. 5 und 6 PrävO verurteilt sind, werden nicht eingesetzt.

In Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren, in Gesprächen mit Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen wie auch innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur thematisieren wir die geltenden Präventionsmaßnahmen und die ihnen zugrunde liegenden Haltungen. Wir informieren und machen deutlich, dass in unseren Einrichtungen und Diensten sexualisierte Gewalt kein Tabuthema ist. Dies schließt den wertschätzenden und respektvollen Umgang aller Beteiligten, wie auch ein angemessenes und professionelles Handeln, insbesondere bei Grenz- und Gefahrensituationen, mit ein.

Faktisch sind hierbei folgende Punkte für uns verbindlich:

- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und einer Selbstauskunftserklärung
- Zeitnahe Teilnahme an bedarfsgerechten Präventionsschulungen
- Anerkenntnis des jeweiligen Verhaltenskodex
- Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Institutionellen Schutzkonzept (ISK) und einer Kultur der Achtsamkeit. Alle Mitarbeitenden erhalten eine persönliche Ausfertigung des Institutionellen Schutzkonzeptes, welches im Bedarfsfall als Leitfaden und zur Kontaktaufnahme genutzt werden kann. Darüber hinaus ist das ISK auf der Webseite der jeweiligen Rechtsträger einsehbar.
- Das Anerkenntnis der Präventionsordnung findet sich auch in den jeweiligen Hausordnungen und Miet- oder Nutzungsverträgen für Räumlichkeiten wieder.

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen nachhaltig sicherzustellen, bedarf es einer stetigen Reflexion, Überprüfung und Weiterentwicklung. Wir verstehen unser Institutionelles Schutzkonzept als „lebendiges“ Konzept. In regelmäßigen Gesprächen überprüfen wir mit den Mitarbeitenden gemeinsam die Wirksamkeit, Erfahrungen und Aktualität.

Alle Mitarbeitenden werden mindestens alle fünf Jahre aufgefordert, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorzulegen und an einer Vertiefungsschulung zur Prävention teilzunehmen.

4. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Entsprechend gesetzlicher und arbeitsrechtlicher Regelungen, insbesondere gemäß § 5 PrävO und § 72 a Sozialgesetzbuch (SGB) VIII (ggf. auch Asylgesetz, Bundesteilhabegesetz, SGB XII und SGB IX) fordern wir die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (eFz), dessen Ausstellung maximal drei Monate zurückliegt. Nach einer Tätigkeitsbewertung aller Personen auf Art, Dauer und Intensität im Nah- und Abhängigkeitsbereich zu den betreuten Personen wird von uns entschieden, von wem ein eFz vorzulegen ist. Der Umfang der Beschäftigung ist hierbei nicht relevant. Die Verpflichtung zur Vorlage eines eFz besteht ab Vollendung des 14. Lebensjahres.

Dies soll ausschließen, dass in unseren Einrichtungen und Diensten Personen beschäftigt werden, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 5 und 6 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Die Pflicht zur Vorlage eines eFz besteht für

- haupt- und nebenberuflich tätige Personen
- Freiwilligendienstleistende, Übungsleiter:innen, Honorarkräfte, Aushilfskräfte, Praktikanten:innen
- Mitarbeitende von externen Kooperationspartnern und Dienstleistern
- ehrenamtlich tätige Personen
- Mitglieder in den Gremien der Rechtsträger

Bei Neueinstellungen gilt das eFz als Eingangsvoraussetzung. Nachfolgend wird die Vorlage des eFz im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren gefordert. Für ehrenamtliche Tätige ist das eFz kostenlos.

Das eFz wird nach Vorlage unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen nach § 1 Abs. 3 KDO eingesehen und vor Rücksendung des Originals an den:die Antragsteller:in mit Name, Ausstellungsdatum, Datum der Einsichtnahme und der Tatsache der Eintragungsfreiheit dauerhaft dokumentiert (s. Anlagen 4.1/4.2). Dazu wurden bestimmt:

- Für alle **haupt- und nebenberuflich tätigen Personen** sowie alle übrigen Personen, sofern sie in den Einrichtungen unter Trägerschaft der Rechtsträger im Kirchengemeindeverband (kgv) Krefeld-Süd tätig sind:

Herr Andreas Sadrinna, Koordinator im kgv Krefeld-Süd oder
Frau Petra Störkel, Koordinatorin im kgv Krefeld-Süd
Adresse: Kirchengemeindeverband Krefeld-Süd, Clemensstr. 10, 47807 Krefeld

- Für alle **ehrenamtlich tätigen Personen** sowie alle übrigen Personen, sofern sie in ehrenamtlichen Feldern der Rechtsträger im kgv Krefeld-Süd tätig sind:

Frau Gabriele Peters, Richterin am Oberlandesgericht
Adresse: Kirchengemeindeverband Krefeld-Süd, Clemensstr. 10, 47807 Krefeld

Alle in ehrenamtlichen Bereichen Verantwortliche melden die dort tätigen Personen umgehend an den kgv. Mit der verwaltungstechnischen Abwicklung und Weiterleitung zur Einsichtnahme ist der: die Koordinator:in des kgv Krefeld-Süd (s.o.) beauftragt (E-Mail: kgv.krefeld-sued@bistum-aachen.de).

Externe Kooperationspartner und Dienstleister, deren Mitarbeiter:innen im regelmäßigen Kontakt mit unseren betreuten Personen sind, werden von uns aufgefordert, ein eFz einzuholen. Dies ist von dem jeweiligen Dienstleister sicherzustellen und zu bestätigen. Gleiches gilt für Kooperationspartner und Dienstleister, die kurzzeitige, projektbezogene Angebote durchführen und dabei in Einzelsituationen agieren und/oder Übernachtungsaktionen begleiten.

Für Personen mit einem Eintrag im eFz nach einer Verurteilung wegen

- der Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht (§ 171 StGB),
- der Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a StGB) oder einer vorsätzlichen Straftat im Sinne
 - des dreizehnten Abschnitts des StGB (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung),
 - des sechzehnten Abschnitts des StGB (Straftaten gegen das Leben),
 - des siebzehnten Abschnitts des StGB (Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit),
 - des achtzehnten Abschnitts des StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit) oder
 - des zwanzigsten Abschnitts des StGB (Raub und Erpressung)

besteht ein Tätigkeitsausschluss. Ein Tätigkeitsausschluss besteht ferner - unabhängig von der Art der zugrundeliegenden Straftat - bei Eintragungen, die eine Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr zum Gegenstand haben. Im Übrigen werden eFz mit anderen Einträgen als eintragsfrei behandelt.

Darüber hinaus fordern wir von allen haupt-, nebenamtlich und ehrenamtlich tätigen Personen gemäß § 5 Abs. 2 PräVO einmalig eine Selbstauskunftserklärung (Anlage 4.3). Mit der Selbstauskunftserklärung versichern die Mitarbeitenden, dass sie nicht wegen einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 5 oder 6 PräVO rechtskräftig verurteilt sind und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich gegen ihn:sie ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichtet er:sie sich, dies dem:der Dienstvorgesetzten sofort mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

5. Verhaltenskodex

In der seelsorglich-pastoralen wie bildenden Arbeit und allen haupt- und nebenamtlichen Diensten in den Kirchengemeinden und im Kirchengemeindeverband ist die Gestaltung der Beziehungen aller Teilnehmenden untereinander und mit den sie begleitenden haupt- und ehrenamtlichen Diensten angemessen, stimmig und dem jeweiligen Auftrag entsprechend. Dazu gehören ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz, in der Einzelbegegnung wie in der Gruppensituation, eine achtsame und ehrliche, jederzeit gastfreundliche und gewaltfreie Sprache sowie eine Haltung der Offenheit, des individuellen Respekts und der einladend-toleranten Gemeinsamkeit. Leitende wie Mitarbeitende sind jederzeit in der Lage, ihre Vorgehensweisen und Interventionen transparent zu machen, zu erläutern und zu begründen. Selbst in aktiver und passiver Kritikfähigkeit sensibilisiert und erfahren, laden sie auch die Teilnehmenden (wie bei Bedarf auch rückfragende, situativ außenstehende Angehörige) zu dieser Transparenz, Kritikfähigkeit und Fairness ein.

Dieses Verhalten wird in der Vorbereitung und Nutzung geeigneter, jederzeit zugänglicher Räumlichkeiten, Sach- und Arbeitsmittel sowie kommunikativer Medien realisiert und unterstützt.

Für folgende Bereiche wurden spezifische Verhaltenskodizes erstellt:

- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter:innen im Kirchengemeindeverband (Anlage 5.1)
- Pfarrliche Sakramentenkatechese und liturgische Arbeit, z. B. Messdiener:innen, Kinderchor, Jugendchor (Anlage 5.2)
- Offene und gruppenbezogene Arbeit mit Erwachsenen und Senioren (Anlage 5.3)
- Regelmäßige oder gelegentliche, offene und gruppenbezogene Veranstaltungen von kirchlichen Verbänden und Vereinen sowie anderer freier Träger als Nutzer der Einrichtungen der Kirchengemeinden und des kgv Krefeld-Süd (Anlage 5.4)

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen der Kirchengemeinden und Einrichtungen in der Gemeinschaft der Gemeinden (GdG) und dem Kirchengemeindeverband (kgv) haben einen ihrer spezifischen Funktion entsprechenden und formulierten Verhaltenskodex persönlich unterzeichnet und richten ihre Haltungen und Tätigkeiten danach aus. Der Verhaltenskodex ist mit dem:der Unterzeichner:in gemeinsam in einem Gespräch mit der Leitung der jeweiligen Einrichtung durchzugehen. Die Dokumente werden sicher und vor Unbefugten geschützt aufbewahrt.

Eine von den Leitungsverantwortlichen der Kirchengemeinden und des Kirchengemeindeverbandes erstellte und aktuell gehaltene Übersicht aller Gruppen, Organisationsformen und der sie begleitenden

verantwortlichen Personen gewährleistet die je persönliche Kenntnis, Unterzeichnung und dauerhafte Anwendung der Verhaltenskodizes im Alltag. Im Beschwerdefall, bei Konflikten oder Regelverstößen gehen diese Verantwortlichen, der Rechtsträger und der:die betroffene Mitarbeitende entsprechende klärende Schritte.

6. Beratungs- und Beschwerdewege

Mit unserem Beschwerdemanagement möchten wir sicherstellen, dass Missstände benannt werden können und geeignete Beratungswege zugänglich sind. Wir verstehen dies als fortlaufenden Prozess, der mit Inkraftsetzung nicht fixiert ist, sondern einer stetigen Thematisierung und beteiligender Aktualisierung bedarf.

Das Fundament für unser Beschwerdemanagement bilden die folgenden drei Säulen:

Positive Grundhaltung zu Beschwerden

Nur wo ein Klima von Toleranz, Offenheit und Kritikfähigkeit besteht und sich uns anvertrauende Menschen ihre Rechte und schützende Strukturen kennen, können Missbrauch, Übergriffe oder Grenzverletzungen wirksam und ohne Sorge um die Glaubwürdigkeit betroffener Personen angesprochen werden. Jede Form der Kontaktaufnahme ist hierbei willkommen, gleich ob persönlich oder anonym. Unterschiedliche Beschwerdewege und geschulte Ansprechpartner:innen sichern die Erreichbarkeit und den angemessenen Umgang mit Beschwerden.

Verbindlichkeit und Transparenz

Beschwerdewege sind nur wirksam, wenn sie verbindlich und transparent sind. Missbrauch, Übergriffe oder Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet!

Für Mitarbeitende gelten verbindliche Verfahrensstandards und Handlungsleitfäden, die Sicherheit im Umgang mit Beschwerden schaffen.

Beschwerdewege, Ansprechpartner:innen für Beschwerden, Sorgen und Fragen sowie Dokumentationspflichten sind allen Mitarbeitenden bekannt, verständlich und aktuell. Betroffene müssen sich darauf verlassen können, dass ihr Anliegen ernst genommen wird, umgehend gehandelt wird und sie eine Rückmeldung erhalten.

Präventionsfachkräfte

Speziell ausgebildete Präventionsfachkräfte können als Lotse:in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt kontaktiert werden. Sie kennen die Verfahrenswege bei Vermutungs- und Verdachtsmeldungen und können über interne und externe Beratungsstellen informieren.

Für unsere Einrichtungen und Dienste wurde nach einer entsprechenden Ausbildung beim Bistum Aachen die nachfolgend genannten Person beauftragt. Unter den Mobilnummern ist bei Abwesenheit eine Mailbox aktiviert, auf der eine Nachricht und Kontaktdaten hinterlassen werden können. Die Informationen werden vertraulich behandelt.

Die Kontaktdaten unserer Präventionsfachkraft lauten:

Frau Asita Pfister	Telefon mobil: 0176-73208660	E-Mail: praevention-kgv.krefeld-sued@bistum-aachen.de
--------------------	---------------------------------	--

Die große Bandbreite unserer unterschiedlichen Aufgabenfelder mit den dort sich einbringenden Menschen macht es erforderlich, unterschiedliche Rahmenbedingungen und Beschwerdewege zu schaffen, um den individuellen Zielgruppen und Gegebenheiten gerecht zu werden. So muss sich das Beschwerdemanagement z. B. in der Kommunionvorbereitung von dem eines Demenzcafés schon aufgrund der unterschiedlichen Altersstruktur unterscheiden. Alle Beteiligten, insbesondere Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden durch die zuständigen Mitarbeitenden angemessen über ihre Rechte und Pflichten informiert.

7. Qualitätsmanagement

Die Vertreter:innen des Kirchengemeindeverband Krefeld-Süd sowie die Kirchengemeinden Maria Frieden, St. Augustinus und St. Michael nehmen ihre Verantwortung als kirchliche Rechtsträger dafür ernst, dass die dargelegten Maßnahmen im Rahmen der Präventionsordnung und des Kinderschutzes in einem „lebendigen“ Prozess implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden. Es wird Wert auf eine offene Kommunikationsstruktur mit allen Beteiligten gelegt, die Kritik und Anregungen an den jeweiligen Rechtsträger jederzeit zulässt. Mindestens eine vom Träger benannte Präventionsfachkraft steht als Lotse:in beratend und unterstützend bereit. Die Präventionsfachkraft ist entsprechend qualifiziert, wird fortlaufend geschult und wird vom Träger für fünf Jahre benannt; eine Wiederbeauftragung ist möglich.

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit integrieren wir die Bestandteile unseres ISK in unsere Abläufe und unser Qualitätsmanagement. Durch regelmäßige Überprüfungen wird festgestellt, ob es einer Weiterentwicklung, Anpassung oder Konkretisierung des ISK bedarf. Die Überprüfung findet anlassbezogen (z. B. bei einem Vorfall oder strukturellen Veränderungen) oder turnusmäßig statt, spätestens jedoch alle fünf Jahre. Mit Inkraftsetzung und bei jeder Überprüfung wird von einer paritätisch besetzten Gruppe (Arbeitsgruppe) anhand des „Präventions-Checks“ (Anlage 7.1) die Einhaltung des ISK überprüft.

In regelmäßigen Team- und Mitarbeiter:innengesprächen wird auf die Präsenz des Themas geachtet. Bei personellen Veränderungen ist darauf zu achten, dass die Schutzaufgaben angepasst und die veröffentlichten Kontaktdaten aktualisiert werden. Das ISK wird durch den jeweiligen Rechtsträger in Kraft gesetzt und der:dem Präventionsbeauftragten des Bistums Aachen zur Kenntnis eingereicht.

Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Grund- und Vertiefungsschulungen der Mitarbeitenden sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse.

Sofern es zu einem konkreten Vorfall jeglicher Art von Gewalt oder Kindeswohlgefährdung kommt, bestehen hierfür festgelegte Verfahrensschritte, die auch die Nachsorge in einem irritierten System beinhalten. Wir verweisen hierzu auf das Kapitel 10 „Notfall- und Krisenmanagement sowie Aufarbeitung“.

8. Aus- und Fortbildung / Präventionsschulungen

Bei uns haupt-, neben- und ehrenamtlich mitarbeitende Personen nehmen verpflichtend an einer Grundschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt teil, deren Umfang und Inhalt sich danach richtet, wie intensiv der Kontakt zu Schutzbefohlenen ist, und welche Aufgabe von der jeweiligen mitarbeitenden Person ausgeübt wird. Dies gilt auch für neu eingestellte Mitarbeitende, mit denen die verpflichtende Teilnahme an Präventionsschulungen bereits im Bewerbungsverfahren thematisiert wird.

Ziel der Qualifizierungsmaßnahme ist es, Mitarbeiter:innen und ehrenamtlich Tätige über die verschiedenen Formen von Kindeswohlgefährdung und sexualisierter Gewalt zu informieren und ihnen Handlungssicherheit zu vermitteln. Ebenso sind die Sensibilisierung und Reflexion der eigenen Haltung und des professionellen Handelns wesentlicher Bestandteil der Schulungen. Unsere Schulungen erfolgen ausschließlich durch regelmäßig zertifizierte Schulungsreferenten:innen.

Je nach Zielgruppe erfolgt die Teilnahme an Basis-Schulungen, BasisPlus-Schulungen oder Intensiv-Schulungen:

Modul	Intensität	Zielgruppe	Beispiele
Basis-Schulung	4 Unterrichtseinheiten (1UE=45 Minuten)	Beschäftigte Mitarbeiter:innen und ehrenamtlich Tätige mit sporadischem Kontakt	Hausmeister:innen, Reinigungskräfte, Kirchenmusiker:innen mit sporadischem Kontakt
BasisPlus-Schulung	8 Unterrichtseinheiten	Beschäftigte Mitarbeiter:innen und ehrenamtlich Tätige mit regelmäßigem Kontakt und bei Übernachtungen	Küster:innen, Kirchenmusiker:innen, Katecheten:innen, Übungsleiter:innen, Praktikanten:innen, Freiwilligendienst- leistende, Gruppenleiter:innen, Messdienerleiter:innen, Freizeitleiter:innen
Intensiv-Schulung	16 Unterrichtseinheiten	Beschäftigte Mitarbeiter:innen in leitender Verantwortung und mit regelmäßigem Kinder- und / oder Jugendkontakt	Priester, Diakone, Gemeinde- und Pastoralreferenten:innen, kgv-Vorsitzende, GdG- Leiter, Koordinatoren:innen

Um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden bedarfsorientiert und kontinuierlich fortgebildet werden, führen wir bei Bedarf - spätestens alle fünf Jahre - themenbezogene Vertiefungsschulungen durch. Die Teilnahme sowohl an Grund- und Vertiefungsschulungen ist verpflichtend und wird von den jeweils Verantwortlichen dokumentiert.

Mitarbeitende, die nicht unter die o.g. Personengruppen fallen, werden ausdrücklich auf die Bedeutung und Einhaltung des ISK hingewiesen.

Auch in Teambesprechungen, kollegialer Beratung und Coachings wird das Thema Prävention regelmäßig in die laufende Arbeitsstruktur einbezogen.

9. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Alle Mitarbeitenden verfolgen das Ziel, die Selbstkompetenzen und Persönlichkeit von Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu stärken. Dazu gehört, dass die uns

anvertrauten Menschen über ihre Rechte und Pflichten sowie die geltenden Verhaltensregeln informiert werden.

Als glaubwürdige Vorbilder und Ansprechpartner:innen verstehen wir unsere Dienste als verantwortungs- und respektvoll handelndes personales Angebot, welches Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene altersgerecht und entsprechend ihrer Möglichkeiten in die Gestaltung von Angeboten und Regeln partnerschaftlich einbezieht. Sich uns anvertrauende Menschen sollen gezielt in ihrer Wahrnehmung, ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt werden.

Aktuelle Maßnahmen und Angebote werden in einem Formblatt: „Auflistung der Angebote und Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (Anlage 9.1) von den Verantwortlichen erfasst.

10. Notfall- und Krisenmanagement sowie Aufarbeitung

Übergriffiges Verhalten jeder Art ist immer ein schwieriger Balanceakt, der von emotionalen Belastungen, Vermutungen oder Verdächtigungen gekennzeichnet ist. Es bedarf daher einer sorgfältigen Abwägung, um nicht zu bagatellisieren, wo Einschreiten notwendig ist, und gleichzeitig nicht zu verdächtigen, wo Vertrauen angezeigt ist.

Als Präventionsbeauftragte im Bistum Aachen steht Frau Bölting als Ansprechpartnerin innerhalb der Stabsabteilung PIA (Prävention / Intervention /Ansprechperson) für die Umsetzung und der Präventionsordnung zur Verfügung:

Frau Mechtild Bölting	Telefon: 0241-452204 Mobil: 0174 2319527	E-Mail: mechtild.boelting@bistum-aachen.de
-----------------------	---	--

Beratung und Unterstützung bei einem konkreten Vorfall kann durch verschiedene Stellen in Anspruch genommen werden:

- Unabhängige Ansprechpersonen
- Unabhängige Beratungsstellen
- Kirchliche Beratungsstellen
- Lotsenstellen

Eine Übersicht mit jeweils aktuellen Kontaktdaten finden Sie unter <https://www.bistum-aachen.de/Aufarbeitung/hilfe-beratung/uebersicht>

(s. auch Anlage 10.1)

Ruhiges und besonnenes Handeln der verantwortlichen Personen sowie ein professioneller Umgang mit Informationen sind unabdingbar! Je nach Situation sollte Beratung oder rechtlicher Beistand hinzugezogen werden.

Als Faustregel gilt: So viele Beteiligte wie nötig und so wenige wie möglich!

In der Beratungsarbeit und bei Strafverfolgungsbehörden wird zwischen „Vermutung“ und „Verdacht“ unterschieden. Als Rechtsträger sind wir für die Klärung einer **Vermutung** verantwortlich. Festigt sich die Vermutung nach intensiver, professioneller Beratung, so wird sie zu einem **Verdacht** und ist an die Strafverfolgungsbehörden weiterzugeben.

Nachfolgend werden Verfahrensschritte für einen konkreten Vorfall von (sexualisierter) Gewalt beschrieben (s. Anlage 10.2). Die Abläufe können bei anderen Notfällen angepasst übernommen werden, externe Ansprechpartner:innen können sich jedoch unterscheiden.

- Die jeweils verantwortliche oder ins Vertrauen gezogene Person nimmt in Absprache mit der Präventionsfachkraft eine Ersteinschätzung vor.
- Die Präventionsfachkraft, an die im Normalfall eine Vermutung herangetragen wird, informiert den Rechtsträger, wenn eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:
 - Vermutung einer (sexuellen) Gewalthandlung
 - Bekanntwerden einer Kindeswohlgefährdung
 - Notwendigkeit zum Schutz der:des vermuteten Betroffenen oder Beschuldigten
 - Notwendigkeit zur Konsequenz hinsichtlich der:des Beschuldigten
 - Potentielle Schädigung des Ansehens des Rechtsträgers oder dessen Einrichtungen

In allen anderen Fällen wird die Präventionsfachkraft die erforderliche Lots:innenfunktion wahrnehmen.

- Sobald eine Vermutung zu einer Kindeswohlgefährdung oder sexualisierter Gewalt besteht, nimmt ein Krisenstab (bestehend aus Präventionsfachkraft, leitende oder ins Vertrauen gezogene Person, Vorsitzende:r und ggf. eine weitere Person des Rechtsträgers, Koordinator:in) seine Arbeit nach folgendem Schema auf:
 - Situationsanalyse
 - Bewertung
 - Maßnahmeneinleitung
 - Kontrolle
 - Aktualisierung

Ist ein Mitglied des Krisenstabes in die Vermutung involviert, so ist es von allen Überlegungen und Treffen ausgeschlossen. Die Missbrauchsbeauftragten des Bistums werden hierüber informiert.

- Öffentlichkeits- und Pressearbeit ist ausschließlich Sache des Rechtsträgers. Vom Krisenstab wird eine Person festgelegt, die nach einer abgestimmten Sprachregelung allein Anfragen beantwortet. Alle Anfragenden erhalten die gleichen Informationen. In schwerwiegenden Fällen wird der:die Bistumssprecher:in informiert, der:die auch im Vorfeld beratend unterstützt.
- Betroffene und ggf. deren Erziehungsberechtigte sind angemessen und transparent in die Entscheidungen einzubeziehen.
- Es finden keine gemeinsamen Gespräche mit der:dem potentiellen Beschuldigten und der:dem potentiellen Betroffenen statt.
- Es besteht Dokumentationspflicht! Von jedem Gespräch, Telefonat oder Treffen ist umgehend ein Ergebnisprotokoll anzufertigen und unter datenschutzrechtlichen Kriterien zu führen und aufzubewahren. Jedes Protokoll wird von der:dem Verfasser:in mit Datum unterschrieben.
- Datenschutzmaßnahmen sind zu beachten. Fallbesprechungen mit Außenstehenden werden nur anonymisiert und ohne Angaben, die eine Rückschlussmöglichkeit erlauben, vorgenommen.
- Im Falle einer Vermutung ist eine externe Beratungsstelle hinzuzuziehen.
- Informationen an die zuständigen Stellen geben.

- Bei einer Vermutung oder einem Verdacht des sexuellen Missbrauchs ist die Interventionsbeauftragte für das Bistum Aachen einzuschalten, wenn der:die Beschuldigte aus dem kirchlichen Umfeld kommt (Telefon: 0241 / 452-348).
- Im Verdachtsfall sind die Strafverfolgungsbehörden zu informieren.

Nach Abschluss eines Falles bzw. Abgabe an entsprechende Beratungsstellen oder Behörden sind anfallende Anfragen und Gespräche weiterhin zu bearbeiten. Die langfristige Aufarbeitung umfasst alle am Prozess beteiligten Personen und erfordert auch einen offenen Umgang mit dem Scheitern der Institution. Umfang und Art der Aufarbeitung sowie Unterstützung sind individuell zu beurteilen und umzusetzen.

Erweist sich eine Vermutung als unberechtigt, muss der:die Betroffene vollständig rehabilitiert und alles getan werden, um die persönliche, gesundheitliche und berufliche Integrität wiederherzustellen. Dies schließt ein, dass alle am Prozess beteiligten Personen eindeutig informiert werden. Alle Dokumente sind zu vernichten und Dateien zu löschen. Darüber hinaus wird Unterstützung oder therapeutische Begleitung angeboten.

11. Inkraftsetzung

Dieses gemeinsame Institutionelle Schutzkonzept des Kirchengemeindeverbandes Krefeld-Süd und der Kirchengemeinden Maria Frieden, St. Augustinus und St. Michael wurde durch die Verbandsvertretung und die jeweiligen Kirchenvorstände in Kraft gesetzt.

Es gilt ab 01.07.2024 bis 30.06.2029 (max. fünf Jahre). Die vorliegende überarbeitete Version tritt mit Wirkung vom 01.07.2024 in Kraft.

Krefeld, den 01.07.2024

Kirchengemeindeverband Krefeld-Süd
(vertreten durch die Verbandsvertretung)

gez. F.-M. Mertens, Pfr.

	gez. R. Hoepfner
	gez. H. Thomas
Kirchengemeinde Maria Frieden (vertreten durch den Kirchenvorstand)	gez. F.-M. Merten , Pfr.
	gez. Michael Blum
	gez. Franz-J. Schiffer
Kirchengemeinde St. Augustinus (vertreten durch den Kirchenvorstand)	gez. R. Hoepfner
	gez. Monika Vortmann
	gez. A. Elsemanns
Kirchengemeinde St. Michael (vertreten durch den Kirchenvorstand)	gez. Thomas
	gez. H. Schönwitz
	gez. J. Museller