

# **Institutionelles Schutzkonzept** **der Pfarrei Prümer Land Sankt Maximin**

## Inhalt

1. Vorwort
2. Risiko- und Potentialanalyse
3. Personalauswahl und Personalentwicklung
4. Verhaltenscodex
5. Beratungs- und Beschwerdewege
6. Qualitätsmanagement
7. Interventionsplan
8. Anlagen

## **1. Vorwort**

Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) dient der Sicherheit der uns anvertrauten Minderjährigen und der schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, sowie der Orientierung und Sicherheit von Leitungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (d.h. Haupt- und Ehrenamtliche).

Das ISK soll dabei helfen, Übergriffe und Fehlverhalten zu verhindern bzw. aufzudecken, zu thematisieren und eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit und des Respekts zu fördern.

## **2. Risiko- und Potentialanalyse**

Mit den Gremien wurden die Räumlichkeiten der Kirchen und Sakristeien betrachtet. Da, wo nicht einsehbare Räume vorhanden sind, sollen diese nach Möglichkeit abgesperrt und unzugänglich sein.

In regelmäßigen Abständen werden die Räumlichkeiten betrachtet und eventuelle Maßnahmen ergriffen.

Im Pfarrheim gelten die Regeln des Schutzkonzeptes. Darauf werden die Mitarbeitenden ausdrücklich hingewiesen und das Schutzkonzept wird ihnen ausgehändigt.

Bei Vermietung des Pfarrheims wird das Schutzkonzept ausgehändigt und es muss unterschrieben werden, dass die Regeln des Schutzkonzeptes eingehalten werden.

Mit Kindern und Jugendlichen (MessdienerInnen, Kinder- und Jugendtreff...) wird in regelmäßigen Abständen ein Gespräch gesucht, damit -in geeigneter Weise- mit ihnen dieses Themenfeld besprochen werden kann. Ihre Rückmeldungen werden bearbeitet und aufgegriffen.

### **3. Personalauswahl und Personalentwicklung**

#### **3.1. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen**

Alle neuen ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen, die in ihrem Aufgabenfeld mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, werden vor Beginn ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit über das vorliegende Schutzkonzept informiert und erhalten es als verpflichtende Grundlage für ihren Dienst. Zusätzlich wird die Selbstverpflichtungserklärung zum Durcharbeiten übergeben und unterzeichnet.

Werden aufgrund der Tätigkeit ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (vgl. § 72a SGB VIII) und eine unterschriebene Selbstauskunftserklärung benötigt, müssen diese dem kirchlichen Notar vorgelegt werden. Dieser dokumentiert seinerseits die Einsichtnahme in die besagten Unterlagen.

Nach jeweils 5 Jahren ist nach Aufforderung erneut ein aktuelles EFZ vorzulegen.

Jede Person, die das 14 Lebensjahr vollendet hat, kann das EFZ bei der zuständigen örtlichen Meldestelle beantragen. Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit entstehen hierfür (mit entsprechendem Antrag) keine Kosten.

#### **3.2. Angestellte des Kirchengemeindeverbands, die in der Pfarrei tätig sind**

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen erhalten das Schutzkonzept als verpflichtende Grundlage für ihren Dienst, was sie durch ihre Unterschrift bestätigen.

Neu hinzukommende hauptamtliche Mitarbeiter\*innen werden über den Inhalt des Schutzkonzeptes informiert und bestätigen dies durch ihre Unterschrift. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis (s. 3.1.) und die unterzeichnete Selbstauskunftserklärung werden dem kirchlichen Notar im Bistum Trier vorgelegt.

### **3.3. Schulung und Sensibilisierung**

Für alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen werden wir gemäß deren Aufgabengebiete und ihrer Verantwortung in überschaubaren Abständen Informationsabende, bzw. Schulungen oder Fortbildungen anbieten. In diesem Zusammenhang kooperieren die geschulten Personen mit den Verantwortlichen auf pfarrlicher Ebene.

## **4. Verhaltenscodex**

Beim Verhaltenskodex geht es nicht darum, ein komplexes Regelwerk zu erstellen, sondern klare Haltungen in einem überschaubaren Rahmen zu konkretisieren. Solche klaren Verhaltensregelungen überwinden Sprachlosigkeit und Unsicherheit im Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt. Sie verringern die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzverletzungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch (sexuellen) Übergriffen und sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten. Gleichzeitig gibt der Verhaltenskodex Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und kann so auch vor falschem Verdacht schützen und davor, sich selbst in prekäre Situationen zu bringen.

### **4.1. Gestaltung von Nähe und Distanz**

Ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz ist grundlegend überall dort einzuhalten, wo Menschen miteinander zu tun haben.

In unserer Arbeit achten wir darauf:

- a) Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den Mitarbeiter\*innen, nicht bei den zu betreuenden Schutzbefohlenen.
- b) Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht u.ä. finden nur

in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese sollten, wenn möglich, von außen einsehbar sein (Rollos o.ä. hochziehen) und sie müssen jederzeit von außen zugänglich sein. (d.h. uneinsichtige Räume wie Gruppenräume in Kellern oder uneinsichtige Ecken in Außenbereichen sollten vermieden werden.)

- c) Niemand darf willkürlich bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder bestraft werden.
- d) Wir nutzen unsere Rolle und Funktionen als Mitarbeiter\*innen in der Pfarrei auf keinen Fall aus, um Abhängigkeiten entstehen zu lassen.
- e) Individuelle Grenzempfindungen der Schutzbefohlenen werden ernstgenommen und respektiert. Sie werden auch nicht abfällig kommentiert.

#### **4.2. Angemessenheit von Körperkontakt**

Körperliche Berührungen und Nähe gehören zur pädagogischen und mitunter auch zur pastoralen Begegnung. Es geht nicht darum, Körperkontakt grundsätzlich zum Problem zu erklären oder ihn gar zu vermeiden. Entscheidend ist, dass er altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen ist. Ein ablehnender Wille oder gar ein ablehnendes Verhalten der Schutzbefohlenen ist immer zu respektieren. Für die Achtung der Grenzen sind die Mitarbeiter\*innen verantwortlich, auch wenn Impulse von Minderjährigen nach zu viel Nähe ausgehen sollten. Für den Umgang mit körperlicher Nähe gilt:

- a) Mitarbeiter\*innen erfüllen sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe (z.B. ein Kind auf den Schoß ziehen).
- b) Die körperliche Nähe muss den Bedürfnissen und dem Wohl der Kinder und Jugendlichen, Beeinträchtigten oder Kranken zu jeder Zeit entsprechen, z.B. beim Trösten in Heimwehsituationen, bei Verletzungen, bei Geburtstags-gratulationen, bei Begrüßung und

Abschied usw.

- c) Mitarbeiter\*innen zeigen zu jeder Zeit bei der Einschätzung der Bedürfnisse der Schutzbefohlenen nach körperlicher Nähe eine sensible Wahrnehmung.
- d) Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene werden weder manipuliert noch unter Druck gesetzt.
- e) Mitarbeiter\*innen sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und achten bei körperlicher Nähe auch auf eigene Grenzen.
- f) Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht wird und sie die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie diese nicht möchten.

#### **4.3. Sprache, Wortwahl und Kleidung**

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch unangemessene Kleidung von Mitarbeiter\*innen können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen. Darum sind uns folgende Regeln wichtig:

- a) Kommunikation ist in allen pastoralen Bereichen wertschätzend und der Situation, der eigenen Rolle und den Beteiligten angepasst.
- b) Mitarbeiter\*innen verwenden keine sexualisierte Sprache oder Gesten; sie formulieren keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Dies wird auch nicht unter Kindern und Jugendlichen geduldet.  
Alle achten auf eine respektvolle Sprache. Begriffe, die stereotypisierend sind, werden vermieden. Sollte es dennoch zu Entgleisungen kommen, wird dies unmittelbar mit den entsprechenden Personen thematisiert.

- c) Mitarbeiter\*innen achten darauf, dass sie stets angemessene Kleidung tragen, die zu keiner Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt.

#### **4.4. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien gehört zum täglichen Leben. Wir verweisen deshalb auf das geltende Datenschutzgesetz sowie auf das Jugendschutzgesetz. Dies gilt insbesondere für die Weitergabe sensibler Informationen und betrifft auch die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und anderen Materialien, deren Einsatz pädagogisch sinnvoll und dem Alter entsprechend erfolgen muss.

Unsere Verhaltensregeln lauten:

- a) Mitarbeiter\*innen respektieren es, wenn Kinder und andere Schutzbefohlene nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen.
- b) Jegliche Veröffentlichung bedarf der Zustimmung der Schutzbefohlenen und ihrer Eltern oder Personensorgeberechtigten. Dies gilt explizit für die Verbreitung von Fotos und Videos der Kinder und Jugendlichen in privaten Chats und/oder sozialen Netzwerken.
- c) Niemand darf in unangemessenen Situationen fotografiert oder gefilmt werden (z.B. beim Duschen, Umziehen oder in anderen peinlichen Situationen).
- d) Mitarbeiter\*innen pflegen einen sorgsamen Umgang mit digitalen Medien und sozialen Netzwerken und halten die Datenschutzbestimmungen ein.
- e) Nutzung und Einsatz von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornographischen, aber auch gewaltverherrlichenden Inhalten sind Mitarbeiter\*innen und Teilnehmenden innerhalb der jeweiligen Maßnahme verboten.

- f) Digitale Gruppenstunden, (per Zoom, o.ä.) unterliegen denselben Schutzstandards wie Präsenzangebote. Die Teilnahme erfolgt nur über gesicherte Einladungen, mit aktivierter Kamera in neutralem Umfeld. Zu Beginn wird über Datenschutz und Verhaltensregeln informiert. Respektvolles Verhalten ist verpflichtend, Verstöße werden dokumentiert und nach dem Schutzkonzept bearbeitet.

#### **4.5. Beachtung der Intimsphäre**

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, dass es zu wahren gilt. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Kinder, jugendlichen Schutzbefohlenen als auch der betreuenden Mitarbeiter\*innen zu achten und zu schützen.

Unsere Verhaltensregeln lauten:

- a) Vor dem Betreten von Schlafräumen wird angeklopft, der Name genannt und angekündigt, wenn man den Schlafraum betreten möchte.
- b) Umkleideräume sowie Sanitärräume in Gemeindezentren, Jugendherbergen und anderen Häusern werden nur von gleichgeschlechtlichen Bezugspersonen und Teilnehmenden betreten.
- c) Bei pflegerischen Handlungen und Erster Hilfe sind individuelle Grenzen und die Intimsphäre der Schutzbefohlenen zu respektieren: Es wird altersentsprechend entschieden, welche Versorgungshandlung notwendig ist. Im Zweifelsfall sind die Eltern oder Personensorgeberechtigten einzubeziehen und/oder medizinische Hilfe in Anspruch zu nehmen (z.B. notärztlicher Dienst).
- d) Eins-zu-eins Situationen sind auch hier, wenn möglich, zu



vermeiden (z.B. bei der Entfernung eines Splitters die Freundin oder den Freund, sowie eine/n Gruppenleiter\*in hinzubitten).

#### **4.6. Geschenke und Vergünstigungen**

Bei Geschenken, Vergünstigungen und Bevorzugungen ist darauf zu achten, dass keine emotionalen Abhängigkeiten entstehen. Der Umgang mit Geschenken muss reflektiert erfolgen und stets transparent gehandhabt werden.

#### **4.7. Erzieherische Maßnahmen**

Es ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch plausibel sind.

- a) Disziplinierungsmaßnahmen werden im entsprechenden Team transparent gemacht. Bei wiederholtem Fehlverhalten werden die Sanktionen im Team besprochen.
- b) Einschüchterung, Willkür, unter Druck setzen, Drohung oder Angst machen u.ä. sind verboten. Ebenso ist jede Form von Gewalt, Nötigung oder Freiheitsentzug verboten.

#### **4.8. Veranstaltungen mit Übernachtungen**

Übernachtungen innerhalb der Pfarrei oder auf Ausflügen und Fahrten sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen, die grundsätzlicher Regeln zur Unterbringung und Übernachtung bedürfen. Darum gilt:

- a) Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtung, an denen Mädchen und Jungen teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Team begleitet.
- b) Wo immer möglich, wird einerseits bei den Teilnehmer\*innen und

andererseits bei den Begleiter\*innen nur geschlechtergetrennt in Räumen oder Zelten übernachtet. Sollte eine Geschlechtertrennung aus räumlichen Gründen nicht möglich sein, werden die Teilnehmenden vorher darüber informiert und die Zustimmung der Personensorgeberechtigten eingeholt.

- c) Es gibt getrennte Duschzeiten für Mitarbeiter\*innen und Teilnehmende.

#### **4.9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex**

Mit dem Verhaltenskodex soll erreicht werden, dass niemand den Schutzbefohlenen Schaden zufügen kann. Dazu soll jede/r Mitarbeiter\*in sein/ihr Verhalten dahingehend überdenken.

Unsere Verhaltensregeln:

- a) Bei Regelübertretung wird die betroffene Person sofort und unmittelbar aber wohlwollend angesprochen.
- b) Die Regelübertretung wird der jeweiligen Leitung oder dem Leitungsteam mitgeteilt.
- c) Mitarbeiter\*innen machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex ihren Kolleginnen und Kollegen gegenüber transparent (z.B. eins-zu-eins Situationen, wie eine Fahrt mit einem Kind zum Arzt während der Kinderfreizeit).

#### **4.10. Umgang mit Homosexualität**

Der Kodex hält ausdrücklich fest, dass niemand aufgrund seiner sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität benachteiligt oder ausgegrenzt wird. Unterschiedliche Lebensformen und Identitäten werden als Teil der menschlichen Vielfalt anerkannt und respektiert. Der Kodex schützt alle – unabhängig von ihrer Orientierung – vor sexualisierter Gewalt, Übergriffen oder unangemessenen Kommentaren.

Fragen zur sexuellen Orientierung dürfen gestellt und sachlich beantwortet werden – mit dem Ziel, Aufklärung und Akzeptanz zu fördern.

Kinder und Jugendliche sollen sich sicher fühlen, ihre Fragen und Gedanken zur eigenen Identität zu äußern.

## **5. Beratungs- und Beschwerdewege**

Eine beschwerdefreundliche Kultur ist geprägt durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, welches Fehler als Bestandteil der alltäglichen Praxis begreift.

Wertschätzung und Offenheit für Kritik tragen zu einer Atmosphäre bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden.

Im alltäglichen menschlichen Miteinander kann es immer wieder zu Situationen oder Verhaltensweisen kommen, die missverständlich sind. Situationen, in denen die Privat- und Intimsphäre nicht beachtet werden, können entstehen.

Es ist ein Zeichen von Vertrauen, wenn Kinder, Jugendliche oder Erwachsene ihre Bedenken oder ihr Missfallen vortragen.

Verhaltensweisen, Übergriffe und Grenzverletzungen, die dem Verhaltenskodex entgegenstehen, sollen gemeldet werden und werden von uns ernst genommen und bearbeitet.

Eine Beschwerde kann mündlich oder schriftlich eingereicht werden. Für die schriftliche Form besteht die Möglichkeit der Kontaktaufnahme per Mail bei den unten genannten Personen. Bei Verdachtsfällen gegenüber Ehrenamtlichen berät der zuständige Pfarrer zusammen mit einem Team, zu dem die beiden geschulten Personen gehören, über das weitere Vorgehen.

In der Pfarrei Prümer Land St. Maximin gibt es geschulte Personen, die Ansprechpersonen für Fragen, Beobachtungen, Beschwerden oder erfahrene Grenzverletzungen sind.

Wenn einer dieser Personen Mitteilung über eine Grenzverletzung oder einen Übergriff gemacht wird, greift der Interventionsplan.

## **5.1. HILFE FINDEN: WICHTIGE STELLEN UND ANSPRECHPERSONEN**

Geschulte Personen der Pfarrei Prümer Land St. Maximin sind erste Ansprechpartner\*innen:

Birgit Eiswirth, Gemeindereferentin

[birgit.eiswirth@bistum-trier.de](mailto:birgit.eiswirth@bistum-trier.de) Tel.: 06551/1474614

Anita Schmitz, ehrenamtliche Mitarbeiterin in der Pfarrei Prümer Land St. Maximin

[anita.schmitz@bistum-trier.de](mailto:anita.schmitz@bistum-trier.de)

Geschulte Person auf Ebene des pastoralen Raumes:

Jörg Koch, Pastoralreferent

[joerg.koch@bistum-trier.de](mailto:joerg.koch@bistum-trier.de) Tel.: 0151-21223891

Unabhängige Beauftragte im Bistum Trier bei Missbrauchsverdacht nehmen Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen durch Kleriker und Beschäftigte im kirchlichen Dienst entgegen:

Ursula Trappe,

[ursula.trappe@bistum-trier.de](mailto:ursula.trappe@bistum-trier.de), Tel. 0151/50681592

Markus van der Vorst,

[markus.vandervorst@bistum-trier.de](mailto:markus.vandervorst@bistum-trier.de), Tel. 0170/6093314

Postanschrift: persönlich/vertraulich an Postfach 1340, 54203 Trier

Präventionsbeauftragte im Bistum Trier stehen zu Verfügung bei Fragen rund um das Thema Prävention: <https://praevention.bistum-trier.de>

Angela Dieterich, [angela.dieterich@bistum-trier.de](mailto:angela.dieterich@bistum-trier.de), Tel. 0651/7105-166  
Dr. Andreas Zimmer, [andreas.zimmer@bistum-trier.de](mailto:andreas.zimmer@bistum-trier.de), Tel. 0651/7105-279

#### Kinderschutzdienst des Caritas-Verbands Westeifel

E. Pestemer, [e.pestemer@caritas-westeifel.de](mailto:e.pestemer@caritas-westeifel.de), 06551/97109-0

Auf der Kinderhomepage [www.grenzenzeigen.de](http://www.grenzenzeigen.de) können sich Minderjährige über ihre Rechte informieren und erfahren, wie und wo sie Hilfe bekommen, wenn sie von (sexualisierter) Gewalt betroffen sind.

#### Jugendamt der Kreisverwaltung

Eifelkreis Bitburg-Prüm, Amt 12 Jugend und Familie

Stefan Urmes, [urmes.stefan@bitburg-pruem.de](mailto:urmes.stefan@bitburg-pruem.de)

Nicole Müller, [mueller.nicole@bitburg-pruem.de](mailto:mueller.nicole@bitburg-pruem.de), Tel. 06561/15-1810

#### Lebensberatung Bitburg

Dr. Christina Lukas, [christina.lukas@bgv-trier.de](mailto:christina.lukas@bgv-trier.de), Tel. 06561/8987

Die bundesweite Hilfenummer 0800-22 55 530 (anonym und kostenlos)

Weitere Beratungsstellen finden sich über die Suche im Hilfeportal sexueller Missbrauch ([www.hilfeportal-missbrauch.de](http://www.hilfeportal-missbrauch.de)) sowie bei der Deutschen Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V. ([www.dgfpi.de](http://www.dgfpi.de)).

## **6. Qualitätsmanagement**

Auf dem Hintergrund der ständigen Entwicklungen und Veränderungen in den Gemeinden und Pfarreinen wird das vorliegende Schutzkonzept in

Zusammenarbeit mit dem Pastoralteam und den geschulten Personen auf Aktualität und Passgenauigkeit überprüft.

Die zuständigen Gremien beschäftigen sich im ersten Jahr ihrer jeweiligen Legislaturperiode mit dem „Institutionellen Schutzkonzept“ und verpflichten sich jeweils, nach den dort genannten Grundsätzen zu arbeiten oder sie gegebenenfalls neu anzupassen und zu verabschieden.

Hierbei kommen den Geschulten Personen besondere Aufgaben zu:

- Sie können Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen informieren.
- Sie kennen die Verfahrenswege, sind jedoch nicht für Interventionen zuständig.
- Sie fungieren als Ansprechpartner\*innen für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie halten das Thema Prävention in der in den Strukturen und Gremien der Pfarrei lebendig.
- Sie beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie benennen Fort- und Weiterbildungsbedarf im Hinblick auf Prävention.
- Sie sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragten des Bistums.

Nach jedem etwaigen Vorfall oder Verdacht wird das Schutzkonzept überprüft und gegebenenfalls angepasst. Anpassungen und Änderungen

beispielsweise bei neuen Angeboten oder gesetzl. Änderungen werden entsprechend im ISK dokumentiert.

## **7. Interventionsplan**

Trotz aller Maßnahmen gibt es keinen hundertprozentigen Schutz. Mithilfe des Schutzkonzeptes unserer Pfarrei wollen wir Übergriffe oder Fehlverhalten verhindern, indem wir uns achtsam und mit offenen Augen im Umgang mit Schutzbefohlenen verhalten. Sollten wir doch etwas beobachten, ist es wichtig, das Beobachtete einordnen zu können. Wir unterscheiden zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt.

### **7.1. Was tun, wenn ein Verdacht entsteht?**

Sie beobachten, dass sich ein Kind auffällig verhält. Es kann auch sein, dass Sie von jemandem etwas über eine grenzverletzende Situation erzählt bekommen oder sich gar ein Kind/Jugendlicher(r) Ihnen anvertraut.

- Beobachten und wahrnehmen: Beobachten Sie das Kind / den Jugendlicher(n) und nehmen Sie Ihre eigene Wahrnehmung ernst, auch wenn Sie zunächst nur ein „komisches Gefühl“ haben.
- Situation besprechen: Es ist wichtig, mit einer Vermutung nicht allein zu bleiben. Sprechen Sie mit einer Vertrauensperson im Team bzw. der zuständigen Leitung oder einer Fachberatungsstelle. Gemeinsam sollte abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind.
- Dokumentieren: Dokumentieren Sie knapp und zeitnah die Fakten und Ihre Beobachtungen (wer, wo, was, wie, wann). Ihre Vermutungen können Sie ebenfalls aufschreiben, sollten diese aber als solche kenntlich machen. Eine gute Dokumentation kann in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein.

- Verantwortung abgeben: Die hauptamtliche Leitung ist für den weiteren Prozessverlauf verantwortlich, d.h. sprechen Sie alle weiteren Schritte mit der zuständigen Person ab und klären Sie miteinander, wer was tun soll!  
Die geschulte Person kann Ihnen Auskunft über zuständige Stellen und Ansprechpersonen geben.
- Weiterleiten: Eine begründete Vermutung gegen eine/n haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende/n, einen Kleriker oder ein Ordensmitglied ist umgehend der Interventionsbeauftragten des Bistums zu melden:  
Dr. Katharina Rauchenecker, Telefon: 0651 7105 442, E-Mail: [katharina.rauchenecker@bistum-trier.de](mailto:katharina.rauchenecker@bistum-trier.de)
- Achtung: Wenn Sie mit einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt konfrontiert sind, ist das Gefühl von Sprach- und Hilflosigkeit völlig normal und kein Zeichen von Versagen. Es ist wichtig, in dieser Situation für die eigene Entlastung zu sorgen.
- Dranbleiben: Auch wenn sich jetzt andere Akteure um das Verfahren kümmern, verlieren Sie das betroffene Kind bzw. den Jugendlichen nicht aus dem Auge. Bleiben Sie im Rahmen Ihrer Möglichkeiten im Kontakt. Reduzieren Sie das Kind/den Jugendlichen nicht nur auf seine Opferrolle. Es möchte trotz allem „normal“ behandelt werden.

## **7.2. Was tun, wenn sie verbale, körperliche oder sexuelle Grenzverletzungen direkt beobachten?**

Sie beobachten eine verbale, körperliche oder sexuelle Grenzverletzung.

- Entschieden eingreifen, Situation beenden und sachlich klären: Unterbinden Sie die Grenzverletzung und beziehen Sie offensiv und entschieden Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, d.h. Verhalten klar benennen und



dieses ablehnen – nicht die Person, gewünschtes Verhalten formulieren. Hilfreich ist eine klare, sachliche Haltung und Sprache.

- Schutz des betroffenen Kindes/Jugendlichen, insbesondere bei sexuell übergriffigem Verhalten: Die Versorgung des betroffenen Kindes/Jugendlichen ist vorrangig, da diese Person zuerst Schutz und Sicherheit braucht.
- Einzelgespräche: Führen Sie getrennte Gespräche mit den beteiligten Kindern/Jugendlichen, um das betroffene Kind/Jugendlichen nicht zusätzlich zu belasten. Benennen Sie dazu klar, was sie gesehen bzw. gehört haben. Versuchen Sie ungenaue Umschreibungen zu vermeiden.
- Dokumentation: Dokumentieren Sie kurz und prägnant was passiert ist.
- Weiterarbeit mit der Gruppe: Wägen Sie ab, ob eine Aufarbeitung in der ganzen Gruppe sinnvoll ist oder nur in der Teilgruppe. Sie sollten unbedingt die Präventionsmaßnahmen reflektieren und vertiefen.
- Verantwortung abgeben: informieren Sie zeitnah die hauptamtliche Leitung.
- Aufgabe der Leitung: Beratung ggf. mit Ihnen und anderen Beteiligten über das weitere Vorgehen wie z. B. pädagogische Maßnahmen (keine Bestrafung) für das übergriffige Kind/Jugendlichen, wer die Eltern bzw. Sorgeberechtigten des beteiligten Kindes/Jugendlichen informiert und wie in der Gruppe weitergearbeitet werden soll.
- Hilfe holen: bei örtlicher Fachberatung bzw. ggf. einer insoweit erfahrenen Fachkraft nach §8a SGB VIII um eine mögliche Kindeswohlgefährdung abzuschätzen.

- Elterngespräch: Die Eltern sollten sorgsam und zeitnah über die Vorkommnisse informiert werden sofern das Kind/ die/der Jugendliche dadurch nicht gefährdet wird.

Generell sind für Betroffene kurze Wege und zeitnahe Unterstützung wichtig. Außerdem ist es hilfreich, wenn sie in die weitere Vorgehensweise mit einbezogen werden. D.h. Betroffene sollten zumindest über die weiteren Schritte informiert sein und da, wo es um sie geht, sollten sie mitentscheiden dürfen (oder die Sorgeberechtigten), z.B. über eine Strafanzeige.

Einen Leitfaden „Was tun bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt“ finden Sie auf der Homepage des Bistums Trier unter

<https://www.bistum-trier.de/hilfe-soziales/hilfe-bei-sexualisierter-gewalt/intervention/>

Dort finden Sie den Interventionsplan für Beschäftigte im pastoralen Dienst und ehrenamtlich Tätige in Pfarreien im Bistum Trier zum Download als PDF.

## **8. Anlagen**

## **Selbstauskunftserklärung**

Name:

Vorname:

Geburtsdatum:

Anschrift:

Tätigkeit:

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt oder Misshandlung rechtskräftig verurteilt worden bin und insoweit auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.

Hierbei handelt es sich um alle Paragrafen des SGB, die in §72a Absatz 1 des SGB VIII genannt werden.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

---

Ort, Datum Unterschrift

## **Verpflichtungserklärung**

### **zum Schutzkonzept der Pfarrei Prümmer Land Sankt Maximin**

Name, Vorname

Anschrift

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

### **Erklärung**

Ich habe das Leitbild und den Verhaltenskodex der Pfarrei Prümmer Land Sankt Maximin erhalten.

Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und verstanden.

Ich verpflichte mich, das Leitbild und den Verhaltenskodex im Kontakt mit den mir anvertrauten Menschen einzuhalten und gewissenhaft zu befolgen.

---

Ort, Datum Unterschrift

# Voraussetzungen für ein erweitertes Führungszeugnis in RLP

## Prüfschema nach § 72 a SGB VIII

	Ab einer Gesamtzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden.		
Die Tätigkeit // Punktwert	0 Punkte	1 Punkt	2 Punkte
ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	Nein	Vielleicht	Gut möglich
beinhaltet eine Hierarchie, ein Machtverhältnis	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
berührt die persönliche Sphäre des Kindes/Jugendlichen (sensible Themen/ Körperkontakte o.ä.)	Nie	Nicht auszuschließen	Immer
wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen	Ja	Nicht immer	Nein
findet in der Öffentlichkeit statt	Ja	Nicht immer	Nein
findet mit Gruppen statt	Ja	Hin und wieder auch mit Einzelnen	Nein
hat folgende Zielgruppe	Über 15 Jahre	12 bis 15 Jahre	Unter 12 Jahre
findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt	Ja	Teils, teils	Nein
hat folgende Häufigkeit	Ein bis zweimal	Mehrfach (z.B. auch mehr als drei Tage hintereinander)	Regelmäßig
hat folgenden zeitlichen Umfang	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht

## Zu prüfende Fragen auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung Rheinland-Pfalz über die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (EFZ):



15