23.7.2025

Institutionelles Schutzkonzept

Pastoralraum Darmstadt-Mitte

KATHOLISCH
Darmstadt-Mitte

Inhalt

1. Vorwort ... 4
2. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzepts zur Prävention von sexualisierter Gewalt (§ 5 PrävO) ... 4
2.1. Sexualisierte Gewalt ... 4
2.1.1. Begriffsbestimmung ... 4
2.1.2. Ausdrucksformen sexualisierter Gewalt ... 5
2.2. Machtmissbrauch und Täterstrategien ... 5
2.2.1. Machtmissbrauch ... 5
2.2.2. Täterstrategien ... 6
Täterperson ... 6
Institutionen, die für Täter attraktiv sind ... 6
"Anbahnungsphase" ... 6
"Testphase" ... 7
"Schweigeverpflichtung" ... 7
2.3. Ziele des ISK ... 7
3. Schutz- und Risiko-Analyse ... 7
3.1. Grundhaltung - Kultur der Achtsamkeit als handlungsleitendes Kriterium ... 7
Elemente: ... 8
3.2. Konkrete Handlungsschritte: ... 9
3.2.1. Wesentliche Schritte der Schutz- und Risikoanalyse im Pastoralraum Darmstadt-Mitte ... 9
3.2.2. Übersicht und Transparenz herstellen ... 9
3.2.3. Evaluation des IST-Standes ... 10
3.3. Zeitplan ... 11
4. Präventionskräfte (§ 13 (2) PrävO) ... 12
4.1 Namen und Kontaktdaten ... 12
4.2. Aufgaben der Präventionskräfte ... 12
5. Personalauswahl (§ 6 PrävO) ... 12
5.1. Beschäftigte/Angestellte des Pastoralraums/der Pfarrei ... 13
5.2. Hauptamtliche Pastorale Mitarbeiter ... 13
5.3. Bei Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeit ... 13
6. Erweitertes Führungszeugnis (§ 7 PrävO) und Selbstauskunftserklärung (§ 8 PrävO), Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex (§ 10 PrävO) ... 14
6.1. Allgemeines ... 14
6.2. Erweitertes Führungszeugnis (§ 7 PrävO) ... 15

6.3. Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung (§ 8 PrävO) ... 15
7. Präventionsschulungen (§ 14 PrävO) ... 16
8. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 15 PrävO) ... 17
9. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall (§ 12 PrävO) ... 17
9.1. Beschwerdewege ... 17
9.2 Meldewege ... 19
9.3 Ansprechpartner ... 19
9.3.1. Im Pastoralraum ... 19
9.3.2. Im Bistum ... 19
9.3.3. Kirchenexterne Ansprechpersonen ... 20
10. Qualitätsmanagement (§ 13 PrävO) ... 21
11. Anhang ... 25
11.1 Präventionsstufen ... 25
11.2 Tätigkeitenliste ... 26
11.3 Prüfschema ... 28
11.4 Verhaltenskodex ... 29

Erklärung:

Wenn im folgenden Text von der „Pfarrei Darmstadt-Mitte“ gesprochen wird, ist die Katholische Kirchengemeinde St. Lucia Darmstadt gemeint, die aus der Fusion der Kirchengemeinden im Pastoralraum Darmstadt-Mitte zum 1.1.2027 entstehen soll.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Schutzkonzept bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern auf eine geschlechterneutrale Differenzierung verzichtet und ausschließlich die männliche Sprachform verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

Änderungshistorie Dokument

Änderungsgrund	Datum	Geändert durch
Initiale Fassung	10.03.2025	Team ISK
Präventionsstufen und Tätigkeitenliste, Namensänderung	23.07.2025	Präventionsteam

1. Vorwort

In acht territorialen und vier muttersprachlichen Gemeinden gibt es im Pastoralraum Darmstadt-Mitte zurzeit eine Fülle von kinder- und jugendpastoralen Angeboten, vom Kindergottesdienst über Katechese, von Gruppenstunden bis hin zu Ferienfreizeiten. Auch schutzbedürftige Erwachsene werden durch die Angebote der Kirchengemeinden und des Pastoralraums erreicht, denkt man an den ganzen Bereich der Seniorenpastoral beispielsweise.

Es ist uns ein Anliegen, dass alle Schutzbefohlenen unseren Pastoralraum als einen sicheren Ort wahrnehmen, in dem sie ohne irgendeine Art von Gewalterfahrung das kirchliche Angebot in seinem gesamten Spektrum erleben können.

Aus diesem Grund hat die Pastoralraumkonferenz im März 2023 beschlossen, dass ein gemeinsames Institutionelles Schutzkonzept erstellt werden soll, das schon auf die Fusion der Gemeinden ausgerichtet ist.

Die gegenwärtige Selbständigkeit der einzelnen Pfarreien sollte dabei nicht infrage gestellt werden, sondern es sollte vielmehr der Situation Rechnung getragen werden, dass es auch jetzt schon vor Ort immer weniger Hauptamtliche gibt, die sich für den Bereich Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt einsetzen können.

Dabei war und ist die Erstellung des Schutzkonzeptes als ein dynamischer Prozess zu verstehen, der nicht mit der vorläufigen Fertigstellung des Papiers als beendet erklärt werden kann. Vielmehr ist vorgesehen, dass das Präventionsteam auch weiterhin an der Implementierung und Evaluierung der schützenden Strukturen arbeitet, damit das Thema wach bleibt.

2. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzepts zur Prävention von sexualisierter Gewalt (§ 5 PrävO)

2.1. Sexualisierte Gewalt

2.1.1. Begriffsbestimmung

Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne der Präventionsordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. [...] Sie betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb und außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, insbesondere schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt (vgl. PrävO §3(2))

Der dem ISK zugrundeliegende Terminus der „Sexualisierten Gewalt“ ist daher umfassender zu verstehen als eine rein strafrechtliche Definition, die ausschließlich diejenigen Handlungen umfasst, die unter Strafandrohung stehen.

Sexualisierte Gewalt ist ein Oberbegriff für alle sexuellen Handlungen, die gegen den Willen einer Person durchgeführt werden. Dazu zählen:

- alle Handlungen, die gem. dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs (§§ 174 ff. StGB) strafbar sind.
- alle Handlungen, die unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit liegen, aber die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen oder sonstigen Hilfsbedürftigen eine Grenzüberschreitung darstellen.

Beschäftigte und ehrenamtlich im kirchlichen Dienst Beauftragte tragen allen Menschen gegenüber eine besondere Verantwortung, besonders wenn diese einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind.

Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.

Sehr häufig liegt sexualisierter Gewalt die Ausnutzung eines vorhandenen Machtgefälles aufgrund von Alter, körperlicher Überlegenheit, Geschlecht, Herkunft, Berufsstand oder sozialem Status zu Grunde. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität. Sexuelle Handlungen werden instrumentalisiert und als Methode der Gewalt genutzt. Sie werden so zum Ausdruck eines ausnutzenden Machtgefälles. Dies wird in einem späteren Kapitel genauer beschrieben.

2.1.2. Ausdrucksformen sexualisierter Gewalt

Es ist wichtig darauf aufmerksam zu machen, dass sexualisierte Gewalt in vielen Formen und Abstufungen vorkommt, wobei nicht alle Formen sexualisierter Gewalt Körperkontakt voraussetzen. Es wird unterschieden zwischen sexualisierter Gewalt...

- ...ohne Körperkontakt (z.B. anzügliche "Witze", unangemessene Bemerkungen über den Körper eines Menschen oder das Zugänglichmachen erotischer bzw. pornografischer Bilder, Magazine, Filme oder Internetseiten …)
- ...mit geringem Körperkontakt (z.B. Berührungen, Küsschen, Versuch, die Genitalien zu berühren…)
- ...mit intensivem Körperkontakt (z.B. Zungenküsse, Masturbation von Tätern vor oder mit dem Opfer, Anfassen der Genitalien…) bzw.
- ...mit sehr intensivem Körperkontakt (z.B. anale, orale oder vaginale Vergewaltigung)

Was als sexualisierte Gewalt empfunden wird, ist individuell äußerst verschieden. Daher sind die individuellen Perspektiven der Betroffenen von sexualisierter Gewalt handlungsleitend für unser kirchliches Tun.

2.2. Machtmissbrauch und Täterstrategien

2.2.1. Machtmissbrauch

Bei sexualisierter Gewalt handelt es sich immer um den Missbrauch von Macht und um die Ausnutzung eines Machtgefälles. Täter instrumentalisieren sexuelle Handlungen, um ihre Macht auszuleben. Da sexuelle Handlungen nach wie vor ein hohes Beschämungspotential beinhalten, erhöhen solche Handlungen die Unterwerfung des Gegenübers und bringen das Opfer noch intensiver zum Schweigen. Das Schweigen des Betroffenen ist die stärkste Waffe des Täters.

Je öffentlicher und unwidersprochener eine Grenzverletzung begangen werden kann, umso größer ist das Machterleben und umso ohnmächtiger werden die Betroffenen.

Um den Stimmen der Betroffenen Raum zu geben und damit potenziellen Tätern die Handlungsräume zu verkleinern, werden diesem ISK bekannte Handlungsstrategien von Tätern vorangestellt, um diese ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu stellen, im konkreten Handeln vor Ort immer wieder kritisch anzuschauen, für die eigenen Verantwortungsbereiche zu evaluieren und Schlupflöcher für Täterhandlungen zu schließen.

2.2.2. Täterstrategien

Folgende bekannte Strategien nutzen Täter möglicherweise, um Kontakt zu ihren Opfern zu erhalten bzw. zu halten:

Täterperson

- Täter sind sehr oft Teil der Einrichtungen und des Teams, in denen sie ihre Taten begehen.
- Sie sind auffällig unauffällig, engagiert und meist auch beliebt.
- Sie tarnen ihre Taten und ihr Fehlverhalten, sodass es schwer ist, sie bei ihren Delikten zu ertappen.
- Ihre Ziele sind Macht- und Gewaltausübung. Sie brechen bewusst soziale und auch strafrechtliche Normen. Sie wissen das!

Institutionen, die für Täter attraktiv sind

- Täter wollen einen für sie sicheren Rahmen, damit ihre Taten auch längerfristig nicht entdeckt werden können.
- Interessant für Täter sind daher Institutionen, ...
  - ...in denen es klare Hierarchiegefälle gibt
  - ...die in hohem Maße intransparent sind
  - ...in denen Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten nicht geklärt sind
  - ...in denen Gleichgültigkeit herrscht und nicht so genau hingeschaut wird
  - ...die längerfristige Abhängigkeitsverhältnisse schaffen und ermöglichen
  - ...in denen über Übergriffigkeiten nicht gesprochen wird und es keine Fehler- und Beschwerdekultur gibt
  - ...in denen Vorfälle jeglicher Art bagatellisiert werden
  - ...die wenig oder gar nicht kontrolliert werden

"Anbahnungsphase"

- Täter suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, insbesondere schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen, auch in entsprechenden Arbeitsfeldern, auf.
- Täter sind häufig über das normale Maß hinaus engagiert und es besteht eine hohe Empathie im Umgang mit Menschen.

- Täter bauen ein Vertrauensverhältnis zu den möglichen Opfern auf, aber auch zu deren Familien und Freunden. Hierbei wollen sie bestehende Schutzmechanismen für das Kind, den Jugendlichen und (schutz- und hilfsbedürftigen) Erwachsenen ausschalten.
- Täter suchen sich häufig emotional bedürftige Menschen aus.
- Im Rahmen einer »Anbahnungsphase« (sog. Grooming) versuchen sie durch Unternehmungen, Aufmerksamkeit und Geschenke eine besondere Beziehung zu möglichen Opfern aufzubauen und ihre Arglosigkeit und Dankbarkeit zu fördern.

"Testphase"

- Täter »testen« meist nach und nach die Widerstände der Kinder, Jugendlichen und (schutz- und hilfsbedürftigen) Erwachsenen aus, ehe sie gezielt Gelegenheiten für schwerere Übergriffe schaffen. Dazu gehört, das Gespräch auf sexuelle Themen zu lenken und sich dafür ansprechbar zu zeigen. Sie überschreiten dabei die Schamgrenzen und desensibilisieren die Opfer systematisch. Auch scheinbar zufällige Berührungen an intimen Stellen gehören zum „Testen“.

"Schweigeverpflichtung"

- Durch den Einsatz von Verunsicherungen (»Das ist alles ganz normal.«), Schuldgefühlen (»Das ist doch alles deine Schuld!«) und Drohungen (Entzug von Zuneigung und Privilegien, Isolation/Ausstoßung, öffentliche Bloßstellung, Zerstörung der Familie, körperliche Gewalt etc.) machen Täter ihre Opfer nicht nur gefügig, sondern sichern sich auch deren Verschwiegenheit; dabei nutzen sie auch gezielt Loyalitäten (»Du hast mich doch lieb.«, »Wenn du was erzählst, komme ich ins Gefängnis.«) und Abhängigkeiten des Opfers sowie ihre hierarchische Überlegenheitsposition aus.

2.3. Ziele des ISK

In Anbetracht der zuvor beschriebenen Aspekte ist das Ziel des ISK ein dreifaches:

1. Im Pastoralraum bzw. in der Pfarrei St. Lucia Darmstadt entwickelt und etabliert sich eine Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung, besonders im Hinblick auf Machtgebrauch, Grenzwahrung, Nähe und Distanz.
2. Im Pastoralraum bzw. in der Pfarrei St. Lucia Darmstadt werden die institutionellen Strukturen, Begebenheiten und Umgangsweisen regelmäßig selbstkritisch evaluiert, um Risiken für grenzüberschreitendes Verhalten immer weiter zu minimieren.
3. Im Pastoralraum bzw. in der Pfarrei St. Lucia Darmstadt wird das Anliegen des ISKs in allen Prozessen verankert und verstetigt, damit zunehmend mehr Handlungssicherheit und Professionalität entstehen.

3. Schutz- und Risiko-Analyse

3.1. Grundhaltung - Kultur der Achtsamkeit als handlungsleitendes Kriterium

Unter **Kultur der Achtsamkeit** wird eine Haltung verstanden, die ihren Ursprung in Hochrisikoinstitutionen (bspw. Flugsicherung) hat: Werden bereits kleine Abweichungen früh entdeckt, können Katastrophen verhindert werden.

Diese klare Grundhaltung, die in den kommenden Absätzen entfaltet wird, bildet das **Fundament der gemeinsamen Arbeit und Begegnung**.

Ausgehend von dieser Grundhaltung möchte die Pfarrei Darmstadt-Mitte zu einem möglichst sicheren und zuverlässigen Ort für alle Menschen werden.

An diesem Wertemaßstab muss sich die Pfarrei messen lassen!

Elemente:

1. Beteiligungskultur

- Alle Angebote und Formate sollen so vorbereitet sein und durchgeführt werden, dass die Teilnehmer die Möglichkeit haben, eigene Bedürfnisse und Ideen einzubringen und umzusetzen. Sie erleben, dass ihre Ideen und Sichtweisen wertvoll sind und berücksichtigt werden.

2. Sensibilität für organisationale Abläufe

- Alle Beteiligten haben ein umfangreiches Wissen über und ein feines Gespür für die Organisation (Strukturen, Abläufe, Prozesse, Wechselwirkungen). Dies gelingt durch regelmäßigen Austausch über Abläufe, Stellen, Rollen, alltägliche Erfahrungen und Erkenntnisse.

3. Wahrung höchstpersönlicher Rechte

- Menschen, die Verantwortung tragen, müssen die höchstpersönlichen Rechte ihrer Zielgruppe kennen. Sie müssen Kinder, Jugendliche und/oder (schutz- und hilfsbedürftige) Erwachsene über deren Rechte informieren, sie beim Ausüben unterstützen und ihnen Raum geben, um sich für ihre Rechte einzusetzen.

4. Grenzachtende Organisationskultur

- Zur Organisationskultur zählen „ungeschriebene Gesetze“, Normen, Verhaltensweisen, Meinungen, Beziehungen etc. Dies ist ein komplexes und beständiges Element, das nicht leicht verändert werden kann. Organisationskultur kann Risiko- wie Schutzfaktor sein und sollte aus der Perspektive der Prävention überprüft werden.

5. Sicherung von Choice-, Voice-, Exit-Optionen

- Situationen sollen so angelegt sein, dass alle Beteiligten eine **echte Wahl** (Choice) haben, ob sie in einer Situation sein wollen.
- Die Stimme (Voice) aller **soll gehört werden**.
- Situationen sollen so angelegt sein, dass alle Beteiligten erleben, dass für sie die Möglichkeit besteht, **jederzeit aussteigen zu können** (Exit), ohne dass dies negative Konsequenzen mit sich bringt (Gesichtsverlust, Beschämung, ...).

6. Besondere Fehlerkultur

- Fehler werden als Entwicklungspotential für den Einzelnen und für die Organisation gesehen. Mit Fehlern wird offen umgegangen.
- Dies schließt nicht aus, dass Fehler auch Konsequenzen haben: Die Grenze zu sanktioniertem Fehlverhalten muss klar benannt werden. Hinweise hierzu finden sich im Verhaltenskodex (siehe Anhang).

7. Vermeidung von Vereinfachung und Verharmlosung

- Vereinfachungen und Verharmlosungen führen zu eingeschränkter Sichtweise und erzeugen „blinde Flecken“.
- Vielfalt im Team, Jobrotation, Fortbildungen und Überprüfungen, in denen einander entgegengesetzte Positionen/Interpretationen eingenommen und diskutiert werden, sind mögliche Instrumente dagegen.

3.2. Konkrete Handlungsschritte:

Transparenz und **Qualitätsstandards** schaffen **Glaubwürdigkeit** und Vertrauen für die Arbeit mit Menschen. **Diesem Anliegen dient das Schutzkonzept.**

3.2.1. Wesentliche Schritte der Schutz- und Risikoanalyse im Pastoralraum Darmstadt-Mitte

In enger Absprache mit der Koordinationsstelle Prävention geht der Pastoralraum Darmstadt-Mitte folgende Schritte:

1. Übersicht und Transparenz herstellen
2. Evaluation des IST-Standes
3. Schutz- und Risikoanalyse
4. Entwicklung und Etablierung eines darauf aufbauenden Verhaltenskodex
5. Sicherung der Qualität

3.2.2. Übersicht und Transparenz herstellen

1. Für welche Einrichtungen/Bereiche gilt das ISK im Pastoralraum Darmstadt-Mitte?
2. Welche Angebote und Aktivitäten gibt es innerhalb des obengenannten Bereichs?

Zu 1:

Für folgende Rechtsträger/Einrichtungen gilt das ISK:

- Territoriale Kirchengemeinden
  - St. Fidelis
  - St. Ludwig
  - St. Elisabeth
  - Liebfrauen
  - Hl. Kreuz
  - Hl. Geist Arheilgen
  - St. Jakobus Kranichstein

  - St. Bonifatius Messel
- Gemeinden anderer Muttersprachen, die hier verortet sind:
  - Kroatische Gemeinde
  - Italienische Gemeinde
  - Spanischsprachige Gemeinde
  - Polnische Gemeinde
- Übergeordnete Dienste im Pastoralraum Darmstadt-Mitte
  - Seelsorge 60+
  - Frauenseelsorge
  - Pastoralraumbüro

Nicht angefragt waren die Bereiche, die ihr eigenes Konzept erarbeiten: Kitas, verbandliche Jugend- und Erwachsenenarbeit, Orden, Caritasverband Darmstadt, Kategoriale Dienste (Krankenhausseelsorge, KHG, Cityseelsorge, Notfallseelsorge, Telefonseelsorge, Betriebsseelsorge etc.).

Es gibt Grauzonen und Unklarheiten auf vielen Ebenen (Kooperationen mit anderen Trägern, ökumenische Projekte…). Diese wird das Präventionsteam im weiteren Prozess besonders in den Blick nehmen.

Zu 2: Erstellung einer Datenbank

Im Sinne der Datensparsamkeit wurden ausschließlich Daten erhoben und in einer Datenbank zusammengefasst, die für die präventive Arbeit und die Erstellung des ISK zwingend notwendig sind.

Die in Schritt 1 erfassten Rechtsträger und Einrichtungen waren aufgefordert, für jede Ansammlung von Menschen (Gruppe, Kreis, Team, AG, Gremium, Initiative, Versammlung, Treffen, Einzelgespräche) in ihrem Verantwortungsbereich ein Onlineformular auszufüllen.

3.2.3. Evaluation des IST-Standes

Die angestrebte Kultur der Achtsamkeit als Grundhaltung des kirchlich-professionellen Handelns braucht notwendigerweise eine Evaluation von außen: Wie nehmen die Menschen in den Einrichtungen und Gruppierungen den Pastoralraum Darmstadt-Mitte wahr? Wie weit sehen sie die Kultur der Achtsamkeit dort bereits verwirklicht?

Um sinnvoll und konkret mit einer Schutz- und Risikoanalyse beginnen zu können, ist der Pastoralraum Darmstadt-Mitte auf die Wahrnehmungen und Rückmeldungen der Menschen, die sich in seinen Bezügen bewegen, angewiesen. Besonders die Perspektive "von außen" hilft, hier nicht "betriebsblind" zu werden und womöglich die falschen Prioritäten zu setzen.

Insofern ist der Analyse von Schutz- und Risikofaktoren eine Schleife vorangestellt, in der die Menschen aufgefordert werden, die Haltungen und die konkrete Arbeit vor Ort anonym zu bewerten und Rückmeldung zu geben.

In einer kurzen Umfrage wird, fokussiert auf eine konkrete Gruppe eines konkreten Rechtsträgers, für folgende sieben Thesen der Kultur der Achtsamkeit um eine Bewertung mit Schulnoten gebeten:

1. These: Wir (die konkrete Gruppe) bieten zu jeder Zeit Möglichkeiten, sich aktiv in der Gemeinschaft einzubringen.
2. These: Wir informieren jeden ausführlich darüber, wie die Gruppe funktioniert und benennen klare Verantwortlichkeiten.
3. These: Wir informieren jeden ausführlich und eigenständig über seine Rechte und Möglichkeiten in der Gruppe und unterstützen aktiv bei der Ausübung dieser Rechte.
4. These: Wir achten jederzeit die persönlichen Grenzen der Gruppenteilnehmer in Wort und Tat.
5. These: Wir informieren jeden jederzeit offen und maximal transparent darüber, was in der Gruppe geplant ist und stattfindet. Jeder hat jederzeit die Möglichkeit aufzuhören.
6. These: Wir gehen mit Fehlern transparent, offen und konstruktiv um. Grenzüberschreitendes Fehlverhalten wird sanktioniert.
7. These: Wir verzichten auf "vereinfachende Erklärungen" nach dem Motto: "das war schon immer so", sondern setzen uns immer wieder aktiv mit eingebrachten Perspektiven auseinander.

Alle Menschen, die einen Bezug zu einer kirchlichen Gruppe oder Gemeinschaft im Verantwortungsbereich des Rechtsträgers haben, konnten sich anonym an einer Online-Umfrage an der Evaluation der jeweiligen Arbeit beteiligen, so dass damit ein erster wesentlicher Schritt zur gebotenen Transparenz gegangen wird.

Der komplette Zugang zu den Umfragedaten war nur Andreas Backert (Mitglied des ISK-Teams) und Benedikta Caspari (Koordinatorin im Pastoralraum Darmstadt-Mitte) möglich.

Weitere Angaben zur Verstetigung des Instruments der Evaluation sind im nächsten Kapitel beschrieben.

3.3. Zeitplan

- Verstetigung (Präventionsteam, bestehend aus Präventionskräften, zuständiger Sekretariatskraft, Vertretung der Leitung und interessierten Menschen, möglichst HA/EA gemischt plus JUV)
- Jährliche Konzeptüberprüfung (Oktober eines jeden Jahres durch das Präventionsteam)
- Umfrage lief bis 31. Januar 2024
- Auch neue Gruppen erfassen (Unverzügliche Meldung, Aufgabe der Gemeinden)
- Neue Gruppen können sich erst nach Erfüllung der Voraussetzungen (Arbeit unter Berücksichtigung des Verhaltenskodex, Leitung unter Berücksichtigung der Tätigkeitenliste) bilden
- Das Präventionsteam klärt mit der Leitung des Pastoralraums die Zuständigkeiten (Adressverwaltung)
- Rückmeldeschleife als Professionalisierung (Ablauf der Führungszeugnisse etc.) Aufnahme in die Tätigkeitenliste der Sekretariatskräfte im Zentralen Pfarrbüro

4. Präventionskräfte (§ 13 (2) PrävO)

Für den Verantwortungsbereich des Pastoralraums sind gegenwärtig folgende Präventionskräfte benannt:

4.1 Namen und Kontaktdaten

- Sandra Horn, Bartningstraße 34, 64289 Darmstadt, Tel. 06151-74183, Email: **vertraulich@pr-dami.de**
- Dominique Humm, Schlossgartenstr. 57, 64289 Darmstadt, Tel. 06151-735311, Email: **vertraulich@pr-dami.de**

Die einheitliche Emailadresse: **vertraulich@pr-dami.de** wird von beiden verbindlich abgerufen und dann wird untereinander geklärt, wer in die Kommunikation tritt. Eine Antwort erfolgt binnen weniger Tage.

4.2. Aufgaben der Präventionskräfte

Gemäß den Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz übernehmen die Präventionskräfte in Rücksprache mit den jeweiligen Rechtsträgern folgende Aufgaben:

- sie kennen die Ordnung zur Prävention und die dazu gehörenden Ausführungsbestimmungen;
- sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und können Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige darüber informieren;
- sie sind ansprechbar für Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- sie unterstützen die Rechtsträger bei der Fortschreibung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzepts;
- sie tragen Sorge dafür, dass das Thema Prävention in den entsprechenden Gremien, Formaten und Arbeitsbereichen des Pastoralraums langfristig implementiert wird;
- sie sind Teil des Beschwerdeweges vor Ort im Verdachtsfall;
- sie beraten die Leitung bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- sie tragen mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- sie sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragten der Diözese.

5. Personalauswahl (§ 6 PrävO)

Im Verantwortungsbereich des Pastoralraums Darmstadt-Mitte arbeiten Menschen im Haupt- und Ehrenamt im kirchlichen Dienst und Auftrag. Auch gibt es viele Menschen, die mit unterschiedlichen Stundendeputaten als Bedienstete angestellt sind.

Transparenz und Professionalität ist, gerade in Bezug auf den Stellenwert der Präventionsarbeit im Pastoralraum, von Anfang an wichtig. Deshalb werden folgende Instrumente etabliert, um die Arbeit mit Angestellten sowie mit Haupt- und Ehrenamtlichen zu professionalisieren und zu standardisieren.

5.1. Beschäftigte/Angestellte des Pastoralraums/der Pfarrei

= Pastoralraum/Pfarrei als Arbeitgeber

1. Stellenbeschreibung
   - Das ISK ist Teil der Stellenbeschreibung
   - Die Verpflichtung zur Präventionsschulung steht in der Stellenbeschreibung
2. Bewerberauswahl
   - Ein Lebenslauf mit den vorherigen Arbeitsstellen ist obligatorisch
   - Referenzen und Arbeitszeugnisse sind einzuholen
3. Bewerbungsgespräch
   - Thematisierung des ISK mit seinem Verhaltenskodex im Bewerbungsgespräch
4. Arbeitsvertrag
   - ISK und ggf. Leitbild sind Teil des Arbeitsvertrages
   - Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist Voraussetzung für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags
5. Einarbeitungszeit
   - Schulung zur Prävention (gilt als Arbeitszeit) ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besuchen

5.2. Hauptamtliche Pastorale Mitarbeiter

= angestellt im Bistum/Dekret für den Pastoralraum

Die erforderliche Mitarbeit an der kontinuierlichen Weiterentwicklung des ISK sowie die regelmäßige Teilnahme an Schulungen zur Prävention wird in der Stellenbeschreibung verankert. Das Bewerbungsgespräch, den Arbeitsvertrag und den Dienst betreffend steht das Bistum in der Verantwortung, diese Themen aufzugreifen.

5.3. Bei Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeit

Kirchliche Arbeit lebt ganz wesentlich vom ehrenamtlichen Engagement vieler Menschen, die in sehr unterschiedlichen Bereichen mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten der Frohen Botschaft ihr Gesicht geben und so an der Verkündigung der Liebe Gottes zu allen Menschen teilhaben.

Ehrenamtliches Engagement verdient hohe Wertschätzung und zugleich Begleitung und Qualifikation, damit es zum Segen für alle werden kann.

Grundsätzlich gilt:

Die Vorlage der unter Kapitel sechs und sieben als Anforderung beschriebenen Unterlagen sind Grundlage für jegliches ehrenamtliches Engagement im Verantwortungsbereich des Pastoralraums.

Des Weiteren sollen künftig Menschen transparent und öffentlich (bspw. in Form eines Gottesdienstes) für ihren ehrenamtlichen Dienst **beauftragt** werden.

Auch sollen - so dies gewünscht ist - Menschen, die ihr Engagement beenden, eine angemessene und ebenfalls öffentliche Verabschiedung erfahren. Dies dient der Klarheit und Transparenz der Arbeit.

Zu jeglicher ehrenamtlichen Tätigkeit wird in regelmäßigen Abständen das Engagement besprochen und überprüft. Dies dient der Qualifizierung der ehrenamtlichen Mitarbeit, fördert den begleitenden Austausch untereinander, sorgt für Verbindlichkeit und bietet auch die Möglichkeit, das jeweilige Engagement nochmal neu auszurichten und anzupassen.

Um ehrenamtlich engagierte Menschen gut und qualifiziert zu begleiten, braucht es auf hauptamtlicher Ebene Personalressourcen, die das Bistum im Pastoralraum / in der Pfarrei zur Verfügung stellt.

Eine zentrale Erfassung ehrenamtlichen Engagements erfolgt im Zentralen Pfarrbüro. Bis zur Aufnahme der Arbeit dort erfolgt die Erfassung über das Pastoralraumbüro.

Des Weiteren werden regelmäßige „Kennenlernabende“ für beginnende Ehrenamtliche aller Rechtsträger (ab 01.01.2027 aller Kirchorte) zum Netzwerken und zur Information über das ISK und den Verhaltenskodex etabliert. Den ehrenamtlich Mitarbeitenden wird eine Mappe zur Verfügung gestellt, die Informationen über Ansprechpartner, Kontaktwege, Verhaltenskodex und das ISK beinhaltet.

6. Erweitertes Führungszeugnis (§ 7 PrävO) und Selbstauskunftserklärung (§ 8 PrävO), Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex (§ 10 PrävO)

6.1. Allgemeines

Jegliches haupt- und ehrenamtliches Engagement im Verantwortungsbereich der Pfarreien im Pastoralraum Darmstadt-Mitte erfolgt auf Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes, in dessen Rahmen folgende Dokumente entsprechend der in diesem und im siebten Kapitel dargelegten Anforderungen vorzulegen sind:

- Erweitertes Führungszeugnis
- Nachweis der Teilnahme an einer Präventionsschulung
- Selbstauskunft (Versicherung der Person, dass zum Zeitpunkt der Unterzeichnung kein Ermittlungs- oder Strafverfahren anhängig ist)
- Verhaltenskodex

Eine Übersicht über die Nachweise, Vorlagen und Wiedervorlagen soll im zentralen Pfarrbüro durch eine vertrauenswürdige Person nachweislich dokumentiert stattfinden.

Die im Folgenden dargestellten Anforderungen werden im Kapitel 7 in der Übersicht „Präventionsstufen“ sowie in einer „Tätigkeitenliste“ zur besseren Orientierung zur Verfügung gestellt. Die Anforderungen erfolgen in der Regel durch das zentrale Pfarrbüro (bis zu seiner Arbeitsaufnahme vom Pastoralraumbüro) anhand der Liste, im Zweifel prüft und entscheidet das Präventionsteam.

6.2. Erweitertes Führungszeugnis (§ 7 PrävO)

„Beschäftigte im kirchlichen Dienst müssen, entsprechend den gesetzlichen, dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige besteht, soweit es die gesetzlichen Regelungen bestimmen. Diese Einsichtnahme ist dauerhaft zu dokumentieren.“ (§ 7 PrävO). Die Prüfung erfolgt anhand des 10 Punkte-Prüfschemas nach §72a SGB VIII (siehe Anlage). In unserem Rechtsträgerbereich ist die Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse aufgrund des geltenden Datenschutzes wie folgt geregelt:

Für Hauptamtliche, Honorarkräfte, externe Dienstleister (vgl. § 2 PrävO) und Ehrenamtliche obliegt die Einsichtnahme ins Führungszeugnis durch die zuständige Stelle in Mainz. Der Pastoralraum führt darüber hinaus ein Verzeichnis über alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter sowie Honorarkräfte, in dem die Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses festgehalten wird, soweit dies notwendig ist. Nach einer angemessenen Wartezeit wird nachgefragt, ob ein entsprechendes Führungszeugnis eingegangen ist.

6.3. Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung (§ 8 PrävO)

Eine Kultur der Achtsamkeit können wir nur erreichen, wenn die Prävention zum Selbstverständnis in allen Gruppen wird. Daher müssen alle über 18-jährigen Teilnehmenden von Gruppen, Gremien und Angeboten den Verhaltenskodex unterschreiben. Bei Gruppen und Angeboten für unter 18-Jährigen sind die Themen des Verhaltenskodexes alters- und anlassgemäß zu besprechen. Der Verhaltenskodex wird als Bestandteil sämtlicher Hausordnungen aufgenommen und gilt auch für Dritte, welche die Gebäude im Rahmen von Dienstleistungen oder Verträge nutzen.

Folgende Selbstauskunft muss von jedem Haupt- und Ehrenamtlichen sowie jeder Honorarkraft unterschrieben werden (Unter Ehrenamtlichen sind alle zu verstehen, die eine Beauftragung (auch informell) zum Dienst in der Pfarrei erhalten haben.):

Selbstauskunftserklärung:

„Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin (gem. § 72a SGB VIII).

Ich versichere, dass auch kein entsprechendes Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. 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 des/der Mitarbeitenden“

7. Präventionsschulungen (§ 14 PrävO)

Die Präventionsordnung des Bistums Mainz sieht vor, dass alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult werden. Alle anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention sexualisierter Gewalt hinzuweisen.

Prävention sexualisierter Gewalt erfordert Grundkenntnisse und weiterführende Kompetenzen insbesondere zu Fragen von:

- angemessener Nähe und Distanz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz
- Psychodynamiken Betroffener
- Strategien von Tätern
- (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum / Medienkompetenz
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen
- notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen
- sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Schnittstellenthemen wie z.B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensible Bildung
- regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung

Jede in den Gemeinden tätige Person (haupt- und ehrenamtlich) absolviert eine Präventionsschulung gemäß § 2 PrävO. Dies betrifft auch diejenigen, die laut PrävO wenig bis gar keinen Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen haben.

Schulungsangebote im Bistum Mainz:

Für Hauptberufliche werden die Schulungen von der Abteilung Personalentwicklung und Beratung im Bistum Mainz angeboten.

Für Ehrenamtliche und Honorarkräfte / Dritte gemäß § 2 PrävO:

Alle Leiter, bei Veranstaltungen mit Übernachtung, müssen eine Intensivschulung absolvieren.

Alle, die eine Leitungsaufgabe wahrnehmen oder ein gewähltes Mandat haben (z.B. PRK, KVR, PGR), müssen eine Info-Schulung absolvieren.

Alle Leiter, die beim Prüfschema 10 Punkte erhalten und somit ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, aber Veranstaltungen ohne Übernachtung begleiten, müssen eine Info-Schulung absolvieren.

Alle Ehrenamtliche, die mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen in Kontakt kommen, müssen eine Infoschulung besuchen. (Unter Ehrenamtliche sind alle zu verstehen, die eine Beauftragung (auch informell) zum Dienst in der Pfarrei erhalten haben.)

Der Pastoralraum verantwortet die Information über Schulungsangebote und verpflichtet die Ehrenamtlichen zur Teilnahme.

Für Jugendliche und junge Erwachsene (16-27 Jahre) werden die Schulungen durch den BDKJ (Bund der Deutschen Katholischen Jugend) über die katholischen Jugendbüros in den vier Regionen angeboten. **Für erwachsene Ehrenamtliche** (ab 28 Jahre) werden die Schulungen über die Katholische Erwachsenenbildung angeboten.

Ansprechpartnerinnen für Schulungen sind aus der Koordinationsstelle Prävention Frau Constanze Coridaß (Präventionsbeauftrage und Leiterin der Koordinationsstelle), Frau Daniela Schlosser (Referentin), Frau Carolin Bernhardt (Projektreferentin) sowie Frau Bonita Ludwig (Verwaltung). Mailadresse: **praevention@bistum-mainz.de**

8. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 15 PrävO)

Um Kinder und Jugendliche eine partizipative, ermutigende Jugendarbeit erleben zu lassen, die sie stärkt und schützt, sind alle Gruppenleiter aufgefordert, regelmäßig an pädagogischen Schulungen bei anerkannten Trägern der Jugendhilfe (z.B. BDKJ, DPSG, KJG, Stadt Darmstadt u.a.) teilzunehmen.

Hilfreicher Link zu Kinderrechten:

Kinderrechte_Broschuere_BDKJ-Mainz.pdf

9. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall (§ 12 PrävO)

9.1. Beschwerdewege

Ein gutes Beschwerdemanagement und somit ein offener Umgang mit Fehlern ist ein wichtiger Aspekt in der Präventionsarbeit. Es stellt sicher, dass schon Irritationen und Grenzüberschreitungen frühzeitig benannt und gemeldet werden.

Beschwerdewege sollen transparent und niederschwellig sein.

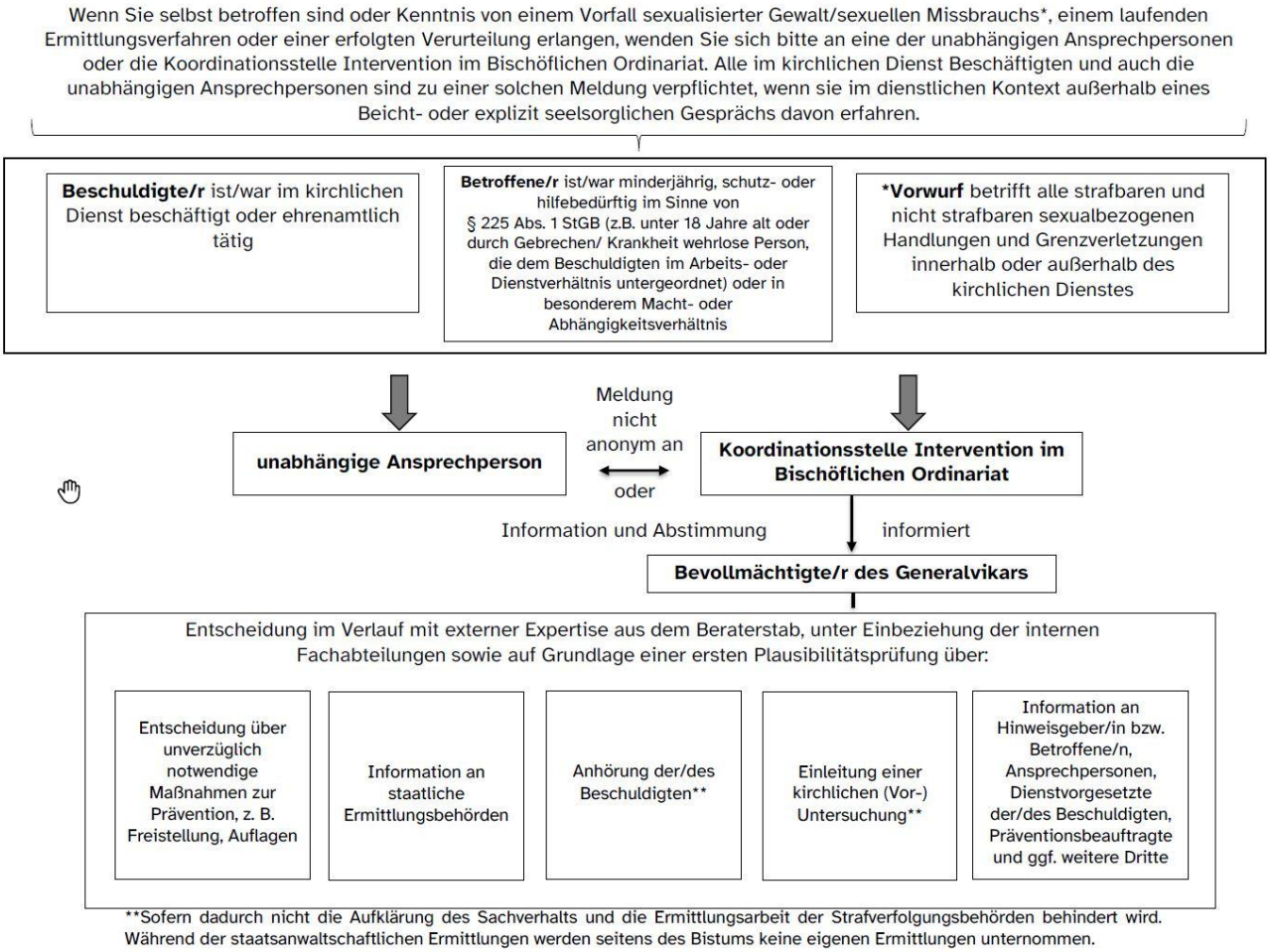
Ein offener Umgang mit Fehlern ermöglicht, Probleme zur Sprache zu bringen – Fehler sind erlaubt, werden besprochen und reflektiert. Sie werden als Entwicklungspotenzial für den Einzelnen und für die Organisation gesehen. Dies schließt nicht aus, dass Fehler auch Konsequenzen haben können: Die Grenze zu sanktioniertem Fehlerverhalten muss klar benannt werden.

Aus diesem Grund haben alle die Möglichkeit, durch unterschiedliche Formate ihre Beschwerden mitzuteilen. Die im Pastoralraum Darmstadt-Mitte befindlichen Rechtsträger (ab 01.01.2027 als eine Pfarrei bestehend) bieten folgende einheitliche Beschwerdewege an:

- Kinder und Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene lernen ihre Rechte als Voraussetzung zum Erkennen von möglichem Fehlverhalten in Gruppenstunden kennen
- Regelmäßige Feedback- und Auswertungsrunden bei Freizeiten, in Gruppen und bei Veranstaltungen in Verantwortung der jeweiligen Leitungen
- Bei Andeutungen oder Hinweisen von Kindern auf Grenzverletzungen wird durch geschultes Personal professionell nachgefragt.
- Mailadresse **vertraulich@pr-dami.de**, die direkt die Präventionsbeauftragten (siehe 4.1) erreicht
- Anonymes Kontaktformular auf der Homepage an die Präventionsbeauftragten (in Bearbeitung)
- Rubrik „Lob und Tadel“ auf der Homepage des Pastoralraums
- Die unabhängigen Anlaufstellen sind in Kapitel 9.3.2 benannt.
- Interne und externe Beratungsmöglichkeiten (siehe 9.3.2 und 9.3.3)

Mit diesen Maßnahmen soll eine grundsätzliche Atmosphäre geschaffen werden, in der alle Menschen darin bestärkt werden, Rückmeldungen zu geben. Alle Beteiligten im Pastoralraum bzw. in der neuen Pfarrei müssen erfahren, dass sie Lob und Kritik jederzeit äußern dürfen.

9.2 Meldewege



9.3 Ansprechpartner

9.3.1. Im Pastoralraum

Präventionsbeauftragte siehe Kapitel 4.1.

9.3.2. Im Bistum

Unabhängige Ansprechpersonen

- Ute Leonhardt
  0176 / 12 53 91 67
  ute.leonhardt@missbrauch-melden-mainz.de
  Postfach 1421, 55004 Mainz

- Volker Braun
  0176 / 12 53 90 21
  volker.braun@missbrauch-melden-mainz.de
  Postfach 1105, 55264 Nieder-Olm

Koordinationsstelle Intervention und Aufarbeitung im Bischöflichen Ordinariat:

Lena Funk, Anke Fery
06131 / 253 - 848
intervention@bistum-mainz.de
Postfach 1560, 55005 Mainz

Bevollmächtigte des Generalvikars im Bischöflichen Ordinariat:

Stephanie Rieth
06131 / 253 - 113
generalvikar@bistum-mainz.de
Postfach 1560, 55005 Mainz

9.3.3. Kirchenexterne Ansprechpersonen

Telefonseelsorge: 0800 - 111 011 1 oder 0800 - 111 022 2
24 Stunden täglich, anonym und kostenfrei

Nummer gegen Kummer für Kinder und Jugendliche: 116 111
Mo - Sa 14.00-20.00 Uhr, kostenlos

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 2255530
Mo, Mi, Fr 9-14 Uhr sowie Di und Do 15-17 Uhr, kostenfrei & auf Wunsch anonym

Initiative "Kein Kind alleine lassen" - Hilfemöglichkeiten bei Verdacht auf Missbrauch
www.kein-kind-alleine-lassen.de

Zuhause nicht sicher? Informationen und Hilfsangebote zum Thema "Häusliche Gewalt"
www.staerker-als-gewalt.de

Bundesweites Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen": 0800 - 116 016 110
24 Stunden täglich, in 18 Sprachen, anonym und kostenfrei

Psychiatrischer Notdienst Darmstadt: 06151 - 159 490 0
Fr, Sa, So und an Feiertagen von 18.00 - 23.00 Uhr

Soforthilfe nach Vergewaltigung
www.soforthilfe-nach-vergewaltigung.de
https://www.soforthilfe-nach-vergewaltigung.de/fileadmin/redaktion/soforthilfe/Hessen/Darmstadt/Darmstadt-Soforthilfe-nach-Vergewaltigung-Flyer.pdf
Klinikum Darmstadt Grafenstraße 9 64283 Darmstadt Tel. (0 61 51) 1 07 61 51
Mo. bis Do. 8.00 bis 15.45 Uhr Fr. 8.00 bis 13.00 Uhr. Außerhalb dieser Zeiten (auch nachts und am Wochenende): Zentrale Notaufnahme (0 61 51)1 07 81 6

Notruf und Beratung für Menschen, die von Vergewaltigung, sexueller Nötigung oder Belästigung betroffen sind
https://hilfe-nach-sexueller-gewalt-darmstadt.de

pro familia Darmstadt – Notruf pro familia, Telefon 06151 / 45511, notruf.darmstadt@profamilia.de

pro familia Darmstadt – Beratungsstelle
Landgraf-Georg-Straße 120
64287 Darmstadt
Telefon 06151 / 42942-0, Fax 06151 / 42942-27
darmstadt@profamilia.de, **www.profamilia.de**

Wildwasser Darmstadt e.V.
Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt für Mädchen, Frauen und sie unterstützende Personen
Wilhelminenstraße 19, 64283 Darmstadt
Telefon 06151 / 28871, Fax 06151 / 28835
info@wildwasser-darmstadt.de, **www.wildwasser-darmstadt.de**

Kinderschutzbund Bezirksverband Darmstadt e.V.
Holzhofallee 15, 64295 Darmstadt
Telefon 06151 / 36041-50
info@kinderschutzbund-darmstadt.de, **www.kinderschutzbund-darmstadt.de**

10. Qualitätsmanagement (§ 13 PrävO)

Rechtsträgervertreter sind die Pfarrer der jetzigen Pfarreien und in Zukunft der Leitende Pfarrer der neugegründeten Pfarrei St. Lucia Darmstadt.

Namentlich sind dies:

Pfr. Matthias Becker für St. Ludwig, St. Elisabeth, die Spanischsprachige und die Kroatische Gemeinde

Pfr. Johannes Gans für St. Fidelis

Pfr. Stefan Schäfer für St. Jakobus, Hl. Geist und St. Bonifatius, Messel

Pfr. Gregor Waclawiak für Liebfrauen und Hl. Kreuz

Kpl. Józef Orzechowski für die Polnische Gemeinde

Kpl. Pious Kandathil für die Italienische Gemeinde

Präventionsbeauftragte im Pastoralraum Darmstadt-Mitte sind Sandra Horn und Dominique Humm. (siehe Kapitel 4.1)

Das vorliegende Schutzkonzept wird nach Inkraftsetzung durch die Pfarrer und Pfarradministratoren und Genehmigung durch das Bistum über folgende Wege bekannt gemacht:

- Presseartikel mit Nennung und Hinweis auf die Homepages des Pastoralraums sowie der einzelnen Rechtsträger

- Veröffentlichung auf den Homepages der Rechtsträger sowie auf den entsprechenden Social-Media-Kanälen
- Auslage von gedruckten Exemplaren in Kirchen, Pfarrbüros und Pfarrheimen
- Haupt- und Ehrenamtliche bekommen ein Exemplar des ISK digital zur Verfügung gestellt. Auf Wunsch wird ein gedrucktes Exemplar ausgehändigt.
- Vermeldung in den Gottesdiensten
- Versand per Email an Gruppen und Kreise sowie Kooperationspartner
- Durchführung von Informationsveranstaltungen zur Vorstellung des ISK im Pastoralraum mit Einladung der Haupt- und Ehrenamtlichen und Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung
- Aushang einer Kurzfassung mit den wichtigsten Punkten für alle Gemeinderäume

Beschwerdewege werden zusätzlich außerhalb des Textes des ISK veröffentlicht und transparent gemacht. Gemeinden werden aufgefordert, die im ISK für alle Rechtsträger festgelegten Beschwerdewege (siehe 9.1) entsprechend einzuführen und zu pflegen. Eine jährliche Evaluation der Beschwerdewege findet statt und wird durch das Präventionsteam durchgeführt.

Folgende grundsätzliche Standards werden umgesetzt:

- Hauptamtliche Mitarbeiter nehmen regelmäßig an Schulungen zur Prävention teil.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter sind je nach Anforderung von § 14 PrävO geschult (siehe Kapitel 7).
- Der entwickelte Verhaltenskodex ist die maßgebliche Richtlinie für die Arbeit und das Miteinander im Pastoralraum / in der neuen Pfarrei.
- Verbindlicher Erwerb und regelmäßige Erneuerung der Juleica für Jugendleiter.
- Die Gemeinden treten offen und deutlich für den Schutz aller Menschen ein.
- Alle Anliegen werden ernst genommen, bearbeitet und (soweit möglich) beantwortet.
- Das ISK wird spätestens nach drei Jahren evaluiert und überprüft. Ausgenommen hiervon sind die Beschwerdewege sowie der Verhaltenskodex. Diese unterliegen einer häufigeren Überprüfung, damit die vorgesehenen Maßnahmen zeitnah angepasst und weiterentwickelt werden können. Hierzu wird das im Pastoralraum beschlossene ISK-Team als Präventionsteam etabliert und trifft sich mindestens zweimal im Jahr.

Erkennbar werden diese Maßnahmen im wertschätzenden Umgang mit allen Menschen im Pastoralraum / in der Pfarrei.

Darmstadt, den 24. November 2023

Überarbeitet am 10. Februar 2025 und am 23. Juli 2025.

Team ISK: Benedikta Caspari, Sandra Horn, Stefanie Teufel, sowie die inzwischen ausgeschiedenen Mitglieder Andreas Backert, Dr. Christoph Klock und Elisabeth Prügger-Schnizer.

Präventionsteam: Benedikta Caspari, Sandra Horn, Dominique Humm, Stefanie Teufel.

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wird in Vertretung der noch eigenständigen Pfarreien im Pastoralraum Darmstadt-Mitte unterzeichnet von:

(Siegel und Unterschrift des jeweiligen Pfarrers/Pfarradministrators)

Präventionsstufen

Präventionsstufe	Erweitertes Führungszeugnis Vorlage	Intensiv-Präventionsschulung (8 Unterrichtsstunden) -	Präventionsschulung (3 Unterrichtsstunden)-	Selbstauskunftserklärung Unterschrift Bestätigungsblatt	Verhaltenskodex Unterschrift Bestätigungsblatt	Institutionelles Schutzkonzept ausgehändigt/bekannt	Anforderungsgruppen	Rechtsquellen
I	x	x		x	x	x	1. Alle, die Entsprechend des Prüfschemas mehr als 10 Punkte erhalten sowie mit Übernachtungen. 2. Alle Leiter, die unter 27 Jahre alt sind.	Ad 1: Ausführungsbestimmung zur Präventionsordnung II.3. ISK des Pastoralraums Ad 2: Schulungen U27 sind immer Intensivschulungen.
II	x		x	x	x	x	1. Alle, die Entsprechend des Prüfschemas mehr als 10 Punkte erhalten, aber ohne Übernachtungen.	Ausführungsbestimmung zur Präventionsordnung II.3. ISK des Pastoralraums
III			x	x	x	x	1. Alle Ehrenamtlichen, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Kontakt kommen.* 2. Alle, die eine Gruppe leiten. 3. Alle, die eine Leitungsaufgabe wahrnehmen oder ein gewähltes Mandat haben (z.B. PRK, KVR, PGR).	ISK des Pastoralraums
IV				x	x	x	1. Alle Ehrenamtliche unterschreiben den Verhaltenskodex und die Selbstauskunftserklärung.*	ISK des Pastoralraums Präventionsordnung §§ 8 u. 10 Ausführungsbestimmung zur Präventionsordnung II.6.
V					x	x	1. Alle über 18-jährige Teilnehmenden von Gruppen und Angeboten haben den Verhaltenskodex zu unterschreiben. Bei Gruppen und Angeboten für unter 18-Jährige sind die Themen des Verhaltenskodexes alters- und anlassgemäß zu besprechen.	ISK des Pastoralraums
VI						x	1. ISK und Verhaltenskodex ist auf der Homepage bekannt gemacht. Eine Kurzfassung ist dauerhaft in den Gemeindezentren ausgehängt. In den Pfarrbüros wird ein ausgedrucktes Exemplar zur Einsicht zur Verfügung gestellt. 2. In die Hausordnung der Gemeindezentren wird aufgenommen: „Das ISK und der Verhaltenskodex in der aktuell gültigen Fassung ist Bestandteil der Hausordnung.“ Damit ist die Geltung auch für Dritte gegeben, welche in den Räumlichkeiten des Pastoralraums aktiv sind.	Ad 1: ISK des Pastoralraums Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung III.1 und 4. Ad 2: ISK des Pastoralraums Präventionsordnung §2 Dritte

* Unter Ehrenamtliche sind alle zu verstehen, die eine Beauftragung (auch informell) zum Dienst in der Pfarrei erhalten haben.

11.2 Tätigkeitenliste

Diese Liste dient als Orientierungshilfe. Die genaue Prüfung erfolgt durch das zentrale Pfarrbüro, im Zweifel prüft und entscheidet das Präventions-Team.

Präventionsstufe I	Vorlage von: EF, IsivS, Kodex, SV

Minileiter
Gruppenleiter dauerhafter Gruppen
Katecheten, mit Übernachtung
Betreuer von Gruppenfahrten
Betreuer Väter-Kinder-Aktion (mit Übernachtung)
Betreuer Zeltlager
Team Besuchskreis

Präventionsstufe II	Vorlage von: EF, InfoS, Kodex, SV

Sternsingerleiter
Katecheten, ohne Übernachtung
Kindergottesdienst-Leiter
Wort-Gottes-Leiter
Team Bücherei
Team Kinderschola
Team Bastelkreis
Team Familienkreis (Wenn mit Übernachtung, dann I)
Leiter Spielekreis/Krabbelkreis

Präventionsstufe III	Vorlage von: InfoS, Kodex, SV

Mitglieder von PGR
Mitglieder von KVR
Küster
Hausmeister
Sekretariatskräfte
Team Offene Kirche
Team Mittagstisch
Leiter von Chor/Schola/Band
Lektoren
Kantoren
Organisten
Liturgiekreis
Team Kinderkleiderkiste
Team Sonntagscafé
Leiter Taizé-Gebet
Leiter Rosenkranz/Andachten/Rorate
Kommunionhelfer

Team Bücherei (Oder III)?
Musiker im Kindergottesdienst

Präventionsstufe IV	Vorlage von: Kodex, SV

Blumendienst
Reinigungsdienst
Gartenteam
Internetredaktion
Pfarrbriefredaktion
Leitung Gymnastikgruppe

Präventionsstufe V	Vorlage von: Kodex

Mitglieder Chor/Schola/Band/Musik
Alle Ü18 Mitglieder von Gruppen
Messdiener

11.3 Prüfschema

präventi on im bistum mainz

Prüfschema nach §72a SGB VIII

Das nachstehende Prüfschema unterstützt die Träger bei der Entscheidung, welche ehrenamtlich Tätigen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet sind.

Je nach Art, Dauer und Intensität entfallen auf die Tätigkeit zwischen null und zwei Punkten.

Die Tätigkeit…	0 Punkte	1 Punkt	2 Punkte	Anzahl
ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	Nein	Vielleicht	Gut möglich	
beinhaltet eine Hierarchie, ein Machtverhältnis	Nein	Nicht auszuschließen	Ja	
berührt die persönliche Sphäre des/der Minderjährigen (sensible Themen, Körperkontakte)	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	12-15 Jahre	Unter 12 Jahre	
findet mit regelmäßig wechselnden Minderjährigen statt	Ja	Teils, teils	Nein	
hat folgende Häufigkeit	Ein bis zweimal	Mehrfach (z.B. auch mehrere Tage hintereinander)	Regelmäßig	
hat folgenden zeitlichen Umfang	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht	
			= Summe	

Achtung! Ab einer Gesamtzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden.

11.4 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex in der Pfarrei Darmstadt-Mitte dient den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern zur Rahmung und Reflexion des Umgangs miteinander und mit den uns anvertrauten Menschen aller Altersstufen. Insbesondere soll der Verhaltenskodex den Mitarbeitern auch eine Anregung sein, die eigenen Verhaltensweisen zu überprüfen und professionell zu handeln. Wird aus guten Gründen von einer Regel abgewichen, bedarf es einer hohen Transparenz gegenüber der Leitung, den Verantwortlichen, den Präventionskräften und den beteiligten Personen.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Verhaltenskodex bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern auf eine geschlechterneutrale Differenzierung verzichtet und ausschließlich die männliche Sprachform verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

Grundsätzliches

Als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter des Pastoralraums Darmstadt-Mitte und seiner Gemeinden wissen wir, dass wir eine Vorbildfunktion und Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen haben. Deshalb pflegen wir einen respektvollen und wertschätzenden Umgang untereinander sowie eine ebenfalls respektvolle und wertschätzende Kommunikation miteinander und gegenüber allen Menschen. Wir begegnen ihnen auf Augenhöhe und beteiligen sie gemäß ihren Bedürfnissen sowie ihres Alters an den Angeboten. Wir verpflichten uns zu größtmöglicher Transparenz in unserer Arbeitsweise. Wir positionieren uns gegen jede Art von Diskriminierung und Ausgrenzung.

Wir achten auf individuelle verbale und nonverbale Grenzempfindungen und Grenzsetzungen. Diese werden ernst genommen, respektiert und keinesfalls abfällig kommentiert. Auch achten wir auf unsere eigenen Grenzen, besonders wenn anvertraute Personen körperliche Nähe wünschen, die nicht der pädagogischen oder pastoralen Beziehung entsprechen.

1. **Umgangsregeln, Sprache und Wortwahl**

Menschen können aufgrund von Sprache, Wortwahl und Umgangston stark gereizt, verletzt und gedemütigt werden. Bemerkungen und Aussagen von Mitarbeitenden können dazu beitragen, die Atmosphäre zu sexualisieren und zu irritieren. Die Interaktion, sowohl verbal als auch nonverbal, muss den jeweiligen Rollen und Aufgaben entsprechen und sich an die Zielgruppe und ihre Anforderungen anpassen.

- Ich bin mir bewusst, dass Worte verletzen oder stärken können. Ich wähle daher meine Worte sorgfältig.
- Das Sprachniveau passe ich an die anvertrauten Personen an. Ich achte auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache (z. B. leichte Sprache).
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.
- Jede Person hat das Recht selbst zu entscheiden, mit welchem Namen sie angesprochen wird.
- Sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen haben in unserer Interaktion und

Kommunikation keinen Platz, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.

- Bei Gesprächen mit anvertrauten Personen können persönliche oder intime Themen zur Sprache kommen. Dabei respektiere ich die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen und achte auf meine eigenen Grenzen.

2. Gestaltung von Nähe und Distanz

Bei der persönlichen Interaktion mit vertrauten Personen ist es wichtig, mit Nähe und Distanz sorgfältig umzugehen. Die hauptberuflichen Mitarbeiter im Pastoralraum Darmstadt-Mitte sowie ehrenamtliche Bezugspersonen (z. B. Gruppenleitung, Besuchsdienst, Katecheten, ...) tragen immer die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz.

- Ich achte das Recht aller, respektvoll und freundlich behandelt zu werden. Niemand wird gedemütigt oder verletzt.
- Niemand wird überredet oder unter Druck gesetzt etwas zu tun, was sie oder er nicht möchte. Dies schließt Mutproben und Rituale mit ein.

3. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen können in der pädagogischen und manchmal auch in der pastoralen Begegnung einbezogen werden. Es ist erforderlich, dass diese Berührungen dem jeweiligen Kontext entsprechen und persönliche Grenzen berücksichtigen. Eine ablehnende Haltung zu körperlichem Kontakt ist grundsätzlich zu respektieren.

- Unerwünschte Berührungen und / oder körperliche Annäherung sind nicht erlaubt.
- Wenn ich mir unsicher bin, ob eine Berührung angemessen ist, z.B. bei Ritualen mit Körperkontakt, frage ich vorher nach dem Einverständnis.
- Es ist okay, wenn ich als Mitarbeiter auf die körperliche Kontaktaufnahme von Kindern eingehe – zum Beispiel beim Trösten.
- Die Teilnahme an Spielen und Übungen mit Körperkontakt, Vertrauensübungen und Ähnlichem ist immer freiwillig.

4. Wahrung der Privat- und Intimsphäre

Jede Person hat ein Recht darauf, ihre Privat- und Intimsphäre zu wahren und zu schützen.

- Ich betrete die Räume der Intimsphäre nicht ohne Grund (z.B. Hilfestellung, Aufsichtspflicht) und kündige mich angemessen an.
- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung der Räume der Intimsphäre (Duschen, WC, Umkleide…) und eine entsprechende Infrastruktur, z.B. über Duschregeln (Zeiten, Badekleidung ist erlaubt, etc.).
- Bei Besuchsdiensten, besonders bei Kranken und Senioren, ist eine besondere Aufmerksamkeit auf die Wahrung der Intimsphäre nötig.
  Beispielsweise setze ich mich nicht auf die Bettkante einer bettlägerigen Person. Bei Berührungen achte ich auf den Willen der mir anvertrauten Person. Im Zweifelsfall frage ich nach.
- Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.

5. Umgang mit Geschenken

- Geschenke der Pfarrei an die Mitarbeiter sind zu entsprechenden Anlässen (Jubiläum, Heirat, Taufe, Abschied etc.) im gesetzlich vorgesehenen Rahmen möglich.
- Geschenke von Mitarbeitern an Menschen unserer Pfarrei (z.B. zum Abschied aus dem Ehrenamt) sind nur zulässig, sofern damit niemand bevorteilt oder benachteiligt wird.
- Geschenke sollten nicht angenommen werden, wenn sie einen finanziellen Mehrwert darstellen.
- Eine Vorteilsnahme aufgrund der Stellung oder eines Amtes ist nicht zulässig. Ebenso unzulässig sind Vergünstigungen und Vorteilsnahmen von Amtsträgern gegenüber unterstellten Mitarbeitern.

6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Die Nutzung digitaler Medien und sozialer Netzwerke gehört heutzutage zum alltäglichen Handeln. Ein vorsichtiger Umgang mit Medien ist unverzichtbar, auch um die Medienkompetenz und den achtsamen Umgang mit dieser zu fördern.

Das bedeutet konkret:

- Ich bin mir meinem Auftreten in sozialen Medien, der daraus resultierenden Wirkung und wen ich damit erreiche, bewusst.
- Ich nehme grenzüberschreitendes Verhalten im Internet bewusst wahr und handle aktiv.
- Ich bin mir der Gefahren im Netz bewusst und sensibilisiere andere dafür.
- Ich nutze und veröffentliche Medien nur in respektvoller Weise.

7. Disziplinierungsmaßnahmen

Es ist eine gute Reflexion über die Anwendung und die Auswirkungen von Disziplinierungsmaßnahmen notwendig. Wenn Sanktionen nötig sind, muss darauf geachtet werden, dass sie direkt mit der beanstandeten Handlung in Verbindung stehen. Sie sollen ausreichend, pädagogisch vernünftig und nachvollziehbar gestaltet werden. Jede Art von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Entzug der Freiheit ist verboten.

- Körperliche Gewalt ist niemals gerechtfertigt!
- Ich greife aktiv zum Schutz von anvertrauten Personen ein, wenn ich sehe, dass eine Disziplinierungsmaßnahme nicht angemessen ist. Dazu gehören auch vermeintlich „harmlose“ Maßnahmen wie bspw. Sitzenbleiben, bis der Teller leer ist oder der Ausschluss von Aktivitäten, etc.

8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdiensten und vergleichbaren Situationen

Angebote mit Übernachtungen stellen spezielle Situationen dar, die besondere Herausforderungen mit sich bringen können. Im Prinzip sind diese Maßnahmen pädagogisch und pastoral wünschenswert, da sie viele Erfahrungsbedürfnisse ansprechen. Für den Schutz der anvertrauten Personen und der Mitarbeiter sind eindeutige Verhaltensregeln unerlässlich.

Dies heißt:

- Die Einteilung der Schlafräume bespreche ich im Vorfeld mit dem Team. Wenn immer möglich, werden die Teilnehmer hier beteiligt.
- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen die uns anvertrauten Personen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen

unterschiedlichen Geschlechts begleitet werden.

- Betreuer und anvertraute Personen sollten in getrennten Räumen/Zelten schlafen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen gegebenenfalls der Zustimmung der Personensorgeberechtigten und des jeweiligen Dienstvorgesetzten.
- Ich klopfe vor dem Eintreten in ein Schlafzimmer/ Zelt an, kündige mich verbal an und gehe erst dann ins Zimmer. Wenn immer möglich warte ich auf die Erlaubnis zum Eintreten.

Diese Verhaltensregeln können je nach Situation ergänzt werden.

9. Umgang mit Nicht-Beachtung des Verhaltenskodex

Der vorliegende Verhaltenskodex stellt den Rahmen für unsere Arbeit mit Menschen dar. Wir sind uns bewusst, dass einige Inhalte des Verhaltenskodexes nicht immer akkurat eingehalten werden können. Dennoch wollen wir ihn aktiv leben. Dazu gehört auch, Maßnahmen und Konsequenzen vorzusehen, die bei wiederholten oder auffälligen Verstößen Anwendung finden.

Ein Miteinander auf Augenhöhe und in Transparenz, das bei unseren Maßnahmen zugrunde liegen soll, macht es möglich, dass etwaige Missachtung des Verhaltenskodex zunächst untereinander angesprochen werden kann und soll. Sollte ein Gespräch auf Augenhöhe nicht möglich sein oder ein weiterer Verstoß hinzukommen, erfolgt ein persönliches Gespräch mit der Leitungsebene bzw. den Präventionsbeauftragten des Pastoralraums. Bei einem schwerwiegenden Verstoß oder wiederholten Verstößen gegen den Verhaltenskodex trotz eines Mahngesprächs kann den Mitarbeitenden die weitere Tätigkeit verboten werden. Bei hauptamtlichen pastoralen Mitarbeitenden können dienstrechtliche Konsequenzen ergriffen werden. Diese werden zwischen der Leitung der Pfarrei, den Zuständigen am betroffenen Kirchort und dem Präventionsbeauftragten sowie dem Bischöflichen Ordinariat abgestimmt.

Stand: 11. März 2025