

## Anhang

### Kinderrechte

Die Kinderrechte wurden von der UNESCO in einem umfassenden Dokument erläutert. Dieses ist zu finden unter <https://www.unicef.de/blob/120800/cc3ad0cfdd17bb58a3799c92d923568b/ak081-lehrerheft-web-data.pdf>.

Im Folgenden sind die Kinderrechte in 10 Punkten zusammenfassend wiedergegeben.

1. Das Recht auf einen Namen und eine Staatszugehörigkeit
2. Das Recht auf Gesundheit und eine saubere Umwelt
3. Das Recht auf Bildung und Ausbildung
4. Das Recht auf Freizeit, Spiel und Erholung
5. Das Recht, auf Information und Beteiligung, gehört zu werden und sich zu versammeln
6. Das Recht auf eine Privatsphäre und eine gewaltfreie Erziehung im Sinne der Gleichberechtigung und des Friedens, elterliche Fürsorge und ein sicheres Zuhause
7. Das Recht auf sofortige Hilfe in Katastrophen und Notlagen und auf Schutz vor Grausamkeit, Vernachlässigung, Ausnutzung und Verfolgung
8. Das Recht auf Gleichbehandlung und Schutz vor Ausbeutung und Diskriminierung unabhängig von Religion, Herkunft und Geschlecht
9. Das Recht auf eine Familie, elterliche Fürsorge und ein sicheres Zuhause
10. Das Recht auf Betreuung, besondere Fürsorge und Förderung bei Behinderung

### Auszug aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Im Folgenden sind die für Beschwerden relevanten Paragraphen im Wortlaut zu finden.

#### **§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

Abs.5: Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

#### **§ 13 Beschwerderecht**

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

#### **§ 14 Leistungsverweigerungsrecht**

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

### **§ 15 Entschädigung und Schadensersatz**

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

### **§ 16 Maßregelungsverbot**

Abs 1: Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

# Verhaltenskodex zum Schutz vor sexuellem Missbrauch

## Grundverpflichtung

Ich bin mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Menschen bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in meinem Tätigkeitsbereich keine seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt angetan wird. Ich verpflichte mich, achtsam und aufmerksam zu sein für risikobehaftete Situationen und Verhaltensweisen.

Ich weiß, dass ich mir jederzeit Unterstützung und Hilfe im Team, bei den Hauptamtlichen und/oder Fachkräften holen darf.

## Details

- 1. Ich weiß, dass kirchliches Handeln, Unterricht, Erziehung, Betreuung, Beaufsichtigung, Ausbildung, Pflege und Seelsorge unvereinbar sind mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt.** Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört, widerspricht den Prinzipien kirchlichen Handelns.  
Das bedeutet, ich setze niemanden unter Druck oder überrede sie/ihn zu etwas, was er oder sie nicht möchte. Alle haben das Recht, respektvoll und freundlich behandelt zu werden. Niemand wird von mir belästigt, gedemütigt, verletzt oder sexualisierter Gewalt ausgesetzt und/oder missbraucht.
- 2. Ich unterstütze Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten.** Ich unterstütze ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe und stärke sie, für diese Rechte wirksam einzutreten.  
Dafür kenne ich die Rechte von Kindern und Jugendlichen<sup>7</sup> und setze mich dafür ein, dass diese in meinem Verantwortungsbereich vermittelt und umgesetzt werden. Bei der Auswahl von Spielen und der Durchführung von Aktionen achte ich darauf, dass niemandem Angst gemacht wird und die persönlichen Grenzen jeder/jedes Einzelnen geachtet werden.
- 3. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ist geprägt von Wertschätzung.** Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.  
Entsprechend verzichte ich auf Mutproben und Rituale, bei denen sich jemand lächerlich macht oder bloßgestellt wird. Bei Gesprächen zu persönlichen Themen darf jede/r selbst entscheiden, ob er/sie daran teilnehmen möchte und wie viel sie/er von sich preisgeben möchte. Niemand wird dazu gezwungen, sich aktiv zu beteiligen. Es besteht immer die Möglichkeit, sich der Situation zu entziehen (z.B. nur Zuhören oder Raum verlassen). Ich verpflichte mich als Leitung, in Gesprächssituationen den/die Einzelnen zu schützen und für deren Schutz einzutreten.
- 4. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.** Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen. Mir ist bewusst, dass Grenzen individuell unterschiedlich gesetzt sein können. Zudem stelle ich sicher, dass meine eigenen Grenzen gewahrt bleiben und ich selbst mich nicht überfordernden Situationen aussetze.  
Dies gilt besonders für den Umgang mit Bildern und Medien. **Niemand wird ohne ihr/sein Einverständnis fotografiert und/oder gefilmt<sup>8</sup>.** In Wasch- und Toilettenräumen ist Fotogra-

<sup>7</sup> Gem. UN Kinderrechte (vgl. Anhang S.11)

<sup>8</sup> Kirchliche Datenschutzverordnung (vgl. [www.datenschutz-kirche.de](http://www.datenschutz-kirche.de), zuletzt abgerufen am 14.08.2018, 13:17)

fieren/Filmen grundsätzlich verboten. Videos und Fotos werden grundsätzlich nur mit dem Einverständnis der Teilnehmenden (bzw. derer gesetzlichen Vertretern) und entsprechend der gesetzlichen Vorgaben veröffentlicht.

Bei Angeboten mit Übernachtungen achte ich auf die Intimsphäre, indem ich beim Betreten einer Unterbringung anklopfe, auf geschlechtergetrennte Schlaf- und Waschräume achte, separate Duschzeiten und wenn möglich Zelte/Zimmer für Leiter/innen einrichte.

5. **Ich beziehe gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung.** Das heißt, ich interveniere und leite notwendige und angemessene Maßnahmen ein. Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen sowie im Bereich der erwachsenen Schutzbefohlenen tätigen Personen übergreifend oder körperlich oder verbal gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Kinder, der Jugendlichen und der erwachsenen Schutzbefohlenen ein. Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.  
Das bedeutet, ich nehme meine Verantwortung als Verantwortungsträger wahr und schreite zum Schutz der/des Betroffenen ein. Wenn ich in einer Situation unsicher bin oder sich Grenzverletzungen und Übergriffe wiederholen, hole ich mir Hilfe und/oder bespreche das weitere Vorgehen mit der pfarreiiinternen Präventionsfachkraft.
6. **Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Menschen oder jemand in meinem Tätigkeitsbereich mir gegenüber andeutet, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, verbale, sexualisierte und/oder körperliche Gewalt angetan wird oder wurde.** Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt sowohl von weiblichen wie auch männlichen Tätern jeglicher Altersklassen verübt werden kann und dass sowohl Mädchen und Jungen beziehungsweise Frauen und Männer zu Opfern werden können. Mir ist auch bewusst, dass ich selbst Betroffene/r sein kann.
7. **Ich kenne die Verfahrenswege und Ansprechpartner im Bistum Münster bzw. in der Pfarrei und beim zuständigen Träger<sup>9</sup>.** Ich weiß, wo ich mich beraten lassen oder Hilfe zur Klärung bzw. Unterstützung bekommen kann und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.  
Ich weiß, dass ich jederzeit zu diesen Personen Kontakt aufnehmen kann, um uneindeutige Situationen zu erörtern und Möglichkeiten des weiteren Vorgehens zu besprechen.
8. **Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst.** Ich handle nachvollziehbar, ehrlich authentisch und transparent, um dem Eindruck möglicher Willkür vorzubeugen.  
Etwaige Abhängigkeiten, ob durch Betreuungssituationen entstanden oder in Bezug auf ein mögliches Autoritätsgefälle, nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen.  
Das heißt, ich bemühe mich darum, alle mir anvertrauten jungen Menschen gleichwertig zu behandeln und niemanden zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Ich bin mir meiner Vorbildfunktion und meiner pädagogischen Verantwortung, dazu gehört für mich auch, mein Handeln bewusst zu reflektieren und ggf. mit dem Team darüber in Austausch zu gehen.
9. **Ich bin mir bewusst, dass (sexualisierte) Gewalt als Straftat gilt.** Ich bin über die einschlägigen Paragraphen im Strafgesetzbuch (StGB) informiert und nehme sie zur Kenntnis. Diese sind §171, §174, §174b, §176, §176a, §176, §177, §178, §179, §180, §181a, §182, §183, §183a, §184, §225, §232, §233, §233a, §235, §236<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Vgl. Kapitel 5 Beschwerdewege (S.8)

<sup>10</sup> Im Wortlaut auch zu finden unter <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/>, zuletzt abgerufen am 21.04.2018, 13:27

**10. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahelegt, teile ich dies unverzüglich der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Bistum beauftragten Ansprechpersonen mit.**

**Über Vermutungen und Vorfälle sexualisierter Gewalt informiere ich sofort eine hauptberufliche Person meines Vertrauens. Ich weiß, dass ich mich auch an eine Fachberatungsstelle wenden kann.**

Bei einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex findet zunächst ein Einzelgespräch mit der nächsthöheren Ebene statt. Dort findet eine Prüfung des Einzelfalls statt, wobei die weitere Vorgehensweise erörtert wird. **Wird gegen mich selbst ein Verfahren eingeleitet, informiere ich umgehend die Leitung bzw. zuständige Fachkraft.**

## **Einverständniserklärung zur Datenspeicherung**

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Mir ist bekannt, dass nach §PrävO der Träger von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in kinder- und jugendnahen Arbeitsbereichen das Erweiterte Führungszeugnis einzusehen hat. Dadurch soll bestmöglich verhindert werden, dass verurteilte Täter/innen (z.B. durch einen Einrichtungswechsel) Zugang zu Kindern und Jugendlichen finden.

Alle in der Pfarrei St. Peter Recklinghausen tätigen Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sind, haben ein erweitertes Führungszeugnis im Original vorzulegen. Das Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt des Vorlegens nicht älter als 5 Jahre sein. Im Weiteren wird in einer eigens dafür angelegten Tabelle das Vorlegen vermerkt, sowie darüber hinaus das Datum der Vorlage und der Ausstellung, der Name des/der Beschäftigten und ob bzw. welche Einträge darin enthalten sind.

**Hiermit erkläre ich mich einverstanden mit der Speicherung meines Namens, des Datums der Einsichtnahme und des Ausstellungsdatums des Führungszeugnisses sowie, ob und welche Einträge darin enthalten sind.**

Recklinghausen, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

### Erklärung zum grenzachtenden Umgang für (ehrenamtlich) Tätige der Pfarrei St. Peter

Name, Vorname \_\_\_\_\_

Anschrift \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Tätigkeit \_\_\_\_\_

Hiermit erkläre ich, dass ich den Verhaltenskodex erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam gelesen habe. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex in meiner ehrenamtlichen Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.

Ich habe an einer Schulung zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ teilgenommen. Dies habe ich nicht vor mehr als 5 Jahren getan bzw. die Schulung entsprechend auffrischen und vertiefen lassen.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt<sup>11</sup> rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, die Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend in Kenntnis zu setzen.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Stempel, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des/der Erklärenden

.....  
Unterschrift des/des kirchlichen Mitarbeiters/Mitarbeiterin

<sup>11</sup> §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236StGB

## **Verhaltenskodex**

### **für alle hauptamtlich und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kindertageseinrichtungen der Propsteipfarrei St. Peter**

Die körperliche und seelische Unversehrtheit der bei uns betreuten Kinder ist unser oberstes Ziel. Deshalb verpflichte ich mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass den mir anvertrauten Kindern in meinem Tätigkeitsbereich keine seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt angetan wird. So bin ich achtsam und aufmerksam für risikobehaftete Situationen und Verhaltensweisen. Mir ist bewusst, dass ein hohes Maß an Transparenz und eine offene Kommunikation ein wirksames Präventionsinstrument ist.

In der professionellen Arbeit mit Kindern bedarf es zu deren Schutz konkrete und verbindliche Leitlinien. Wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer katholischen Kindertageseinrichtung haben für unsere Arbeit und den Umgang mit den uns anvertrauten Kindern Verhaltensregeln festgelegt, an die wir uns orientieren. Diese Regeln wurden gemeinsam mit den Leitungen der Kindertageseinrichtungen und den Verbundleitungen erarbeitet und der MAV zur Zustimmung vorgelegt. Die Verbundleitungen vergewissern sich, dass dieses Thema „wach gehalten“ wird.

#### **Sprache**

- Wir legen Wert auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den Kindern, den Eltern und den Kolleginnen und Kollegen.
- Wir sprechen die Kinder immer mit ihrem Vornamen an und vermeiden Kosenamen.
- Wir dulden keine abfälligen Bemerkungen, Bloßstellungen oder sexualisierte Sprache und greifen ein, wenn sprachliche Grenzen überschritten werden. Wir zeigen Alternativen auf.
- Wir achten auf verbale und nonverbale Signale der Kinder und gehen damit empathisch und wertschätzend um.
- Wir achten auf eine kindgerechte, freundliche, gewaltfreie und dem Kind zugewandte Sprache.
- In der Kommunikation sind wir uns der Vorbildfunktion bewusst.

#### **Angemessene Gestaltung von Nähe und Distanz**

- Wir gestalten unsere Arbeit in der Kindertagesstätte so, dass sich eine emotionale, vertrauensvolle, angstfreie und lustvolle Beziehung entwickeln kann.
- Wir respektieren und achten die Intimsphäre, die persönlichen Grenzen und die Bedürfnisse der Kinder. Sowohl die Grenzen der Kinder als auch meine eigenen werden gegenseitig akzeptiert.
- Kinder treten über Körperkontakt in Beziehung zu anderen Menschen, dabei ist das Bedürfnis nach Nähe von Kind zu Kind unterschiedlich. Hier gilt es, diese sensibel zu erkennen und zu respektieren.
- Wir setzen niemanden unter Druck oder überreden sie/ihn zu etwas, was er oder sie nicht möchte.
- Wir beobachten die Kinder in regelmäßigen Abständen während des Freispiels. Dabei werden verlässliche Absprachen zur Beobachtung getroffen.



- Über unbeobachtete Spielsituationen sind wir immer in Kenntnis gesetzt.

#### **Körperkontakt und Intimsphäre**

- Wir kennen die klaren Regeln im Umgang mit Körperkontakt: es wird nichts gemacht, was der andere nicht möchte, Nein sagen ist erlaubt, wichtig und wird befolgt.
- In der Einzelbetreuung werden die Kinder partizipatorisch beteiligt und entscheiden selbst, wer sie beim Toilettengang begleiten oder wer sie wickeln soll.
- Die Intimsphäre wird sowohl beim Toilettengang als auch beim Wickeln gewahrt, gleichzeitig für eine offene, transparente Situation gesorgt.
- Wir beachten dabei sowohl die individuellen als auch die sozialen und kulturellen Unterschiede.
- Wir schreiten ein, wenn Grenzen überschritten, ein Nein nicht beachtet oder die Regeln nicht eingehalten werden.
- Wir klären die Situation in einem offenen, wertschätzenden Gespräch.
- Wir achten und schützen die Intimsphäre eines jeden Kindes durch:
  - Schutz vor Blicken Dritter beim Wickeln, beim Toilettengang, in Schlafsituationen und beim Planschen.
  - durch die Unterstützung bei der Entwicklung des kindlichen Schamgefühls.
  - durch den offenen Umgang mit kindlichen Fragen zur Sexualität.
  - durch klar abgesprochene Regeln bei Doktorspielen und unbeobachteten Spielsituationen im Innen- und Außenbereich.
  - In den Wasch- und Toilettenräumen ist das Fotografieren/Filmen grundsätzlich verboten.

#### **Geschenke**

- Wir machen grundsätzlich den Kindern und Eltern keine persönlichen Geschenke und nehmen keine an.
- Spenden gehen an den Förderverein oder an die Tageseinrichtung.

#### **Umgang von Medien und sozialen Netzwerken**

- Wir berücksichtigen die aktuellen Datenschutzbestimmungen im Umgang mit Medien, dabei ist uns der Schutz der Intimsphäre der Kinder besonders wichtig.
- Wir achten dabei auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht und auf das Recht am eigenen Bild.
- Praktikanten unterliegen ebenso der Schweigepflicht und werden über die Verwendung von Bildmaterial aufgeklärt.
- Wir achten bei der Nutzung von Medien (Computer, Kamera, CD-Player, Beamer, Zeitschriften und Bücher) darauf, dass die Kinder einen kindgerechten Umgang damit erlernen.
- Wir machen ausschließlich Fotos und Filmaufnahmen von den Kindern für interne Dokumentationszwecke. Eltern sind darüber informiert und das Einverständnis ist eingeholt.
- In der Arbeit mit den Kindern nutzen wir keine sozialen Netzwerke wie Whatsapp, Twitter, Facebook etc.
- Wir löschen alle Foto-, Video- und Bildmaterialien von Kindern nach Ende der Kindergartenzeit endgültig von allen Datenträgern.

