

**Institutionelles Schutzkonzept
des Gesamtverbandes der katholischen Kirchengemeinden
der Stadt Köln**

- Aktualisierung 2023 - Stand 20.03.23



Einführung

Das Thema „Prävention vor sexuellem Missbrauch“ ist uns im Gesamtverband der katholischen Kirchengemeinden der Stadt Köln ein großes Anliegen, denn insbesondere in unseren Familienberatungsstellen und dem DOMFORUM können die Berater unmittelbar mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen, im Folgenden Schutzbefohlene, zusammen und die Rendanturmitarbeitenden (z.B. bei Kitabesuchen) können mittelbar auf diese treffen.

Dieses Schutzkonzept gilt für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden, den Leiharbeitskräften, den Auszubildenden, den Ehrenamtlichen (= Beschäftigte) sowie den Werkvertragsnehmern im Gesamtverband.

Die katholische Kirche will Mädchen und Jungen, Frauen und Männern Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Schutzbefohlene brauchen¹ und finden Vorbilder, die sie als eigenständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können. Die Verantwortung für den Schutz von Schutzbefohlenen liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden, den Leiharbeitskräften, den Auszubildenden, den Ehrenamtlichen sowie den Werkvertragsnehmern im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern begangen worden sind. Um diese Aufgaben zu erfüllen, sind die kirchlichen Rechtsträger gemäß §3 der Präventionsordnung des Erzbistums Köln aufgefordert, in ihren Einrichtungen und Trägerstrukturen institutionelle Schutzkonzepte zu erstellen.

Kultur der Achtsamkeit

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Werkvertragsnehmer begleiten und betreuen beim Gesamtverband in verschiedenen Bereichen in unterschiedlicher Intensität Schutzbefohlene. Die einzelnen Einrichtungen sorgen verantwortungsbewusst für das körperliche, geistige und seelische Wohl der Schutzbefohlenen und schützen sie vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt. Hierbei bedarf es einer klaren Grundhaltung jedes Einzelnen, so dass eine „**Kultur der Achtsamkeit**“ aufgebaut bzw. gepflegt werden kann. Diese besagt:

- Wir begegnen den uns anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Menschen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir achten ihre Rechte und individuellen Bedürfnisse.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für die Themen und Probleme, die unsere Klienten bewegen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

Risikoanalyse

Mit Hilfe eines Fragebogens führen wir eine individuelle, einrichtungsbezogene Risikoanalyse durch, um Risikobereiche zu identifizieren. Hierbei setzen wir uns mit den eigenen Strukturen auseinander und überprüfen in einer Bestandsaufnahme, ob und bei welchen alltäglichen Arbeiten Risiken oder

¹ Amtsblatt des Erzbistums Köln 162. Jahrgang, Stück 5, 01.05.2022, S. 92 ff

Schwachstellen bestehen. Eine starke Einbindung der Mitarbeitenden erhöht hierbei nicht nur die Akzeptanz, sondern stellt die unterschiedlichen Perspektiven im Blick auf die Arbeit mit Schutzbefohlenen dar – und steht somit auch für eine Erhöhung der Praxistauglichkeit.

Zur Risikoanalyse werden die Leitenden der Einrichtungen unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung aufgefordert aufgrund verschiedener Fragestellungen, die Risiken in ihrer Einrichtung zu erkennen. Sie erhalten den vom Bistum angefertigten Fragebogen und sollen die auf die Einrichtung zutreffenden Fragen bearbeiten. Sie liefert den IST-Zustand und zeigt, wo ein besonderer Bedarf für ein institutionelles Schutzkonzept besteht und wo bereits Anforderungen an ein solches Konzept bewusst oder unbewusst erfolgreich implementiert worden sind.

- Strukturen der Einrichtungen

Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) gilt für alle Einrichtungen des Gesamtverbandes der katholischen Kirchengemeinden. Die einzelnen Einrichtungen sind dem Organigramm zu entnehmen (siehe Anlage). In den meisten Einrichtungen kommen die Mitarbeitenden nicht unmittelbar alleine mit Schutzbefohlenen in Kontakt. Hier treffen die Schutzbefohlenen zusammen mit einer Begleitperson auf die Mitarbeitenden, so dass keine großen Risiken bestehen. Dies gilt auch für Mitarbeitende im Außendienst, die Familienzentren oder Kindertagesstätten besuchen.

- Besondere Situationen

1:1-Situationen gehören in der Arbeit mit Schutzbefohlenen in verschiedenen Maßen und Formen dazu. Sie treten insbesondere in der Erziehungsberatungsstelle (aber auch den Eheberatungsstellen) auf. Die Mitarbeitenden sind geschult und können mit den besonderen Herausforderungen umgehen. Durch zentral einsehbare Kalender werden Auffälligkeiten bei der Terminvergabe sichtbar.

- Nähe und Distanz

Dieses Thema ist fester Bestandteil der Teambesprechungen in den Beratungsstellen.

- Bauliche Gegebenheiten

Die Gebäude und Räume, die für die Arbeit mit Schutzbefohlenen genutzt werden, sind nicht immer zu 100% (z.B. Einzelgespräche in einem Raum, dunkle Stellen im Keller) geeignet. Die Räume sind allerdings so gestaltet, dass die Mitarbeitenden nicht zu Fehlverhalten verführt werden. Die Verantwortlichen gehen achtsam mit den baulichen Risiken um.

Ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept ist nicht erforderlich.

Persönliche Eignung

Der Gesamtverband trägt die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit Schutzbefohlenen zusammenarbeiten, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Dies wird durch eine ständige Thematisierung des Themas z.B. in Teamgesprächen und Vorstellungsgesprächen gewährleistet.

Es dürfen keine Personen mit Schutzbefohlenen arbeiten bzw. in Kontakt treten, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Strafgesetzbuch Abschnitt 13) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches oder wegen strafbaren sexualbezogenen Handlungen nach dem kirchlichen Recht (can. 1395 §2 des Codex Iuris Canonici) verurteilt worden sind².

² Amtsblatt des Erzbistums Köln 162. Jahrgang, Stück 5, 01.05.2022, S. 93 f, §2 Begriffe

Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) und Selbstauskunftserklärung (SAE)

- Erweitertes Führungszeugnis

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden müssen zum Dienstbeginn ein erweitertes Führungszeugnis (EU-Bürger ein erweitertes europäisches Führungszeugnis) vorlegen. Hierfür erhalten sie eine entsprechende schriftliche Aufforderung, um das Führungszeugnis bei dem Einwohnermeldeamt zu beantragen. Nach 5 Jahren müssen sie erneut ein erweitertes Führungszeugnis einreichen. Dies gilt auch für Werkvertragsnehmer.

Die Einholung des EFZ und der SAE liegt in der Verantwortung der Personalsachbearbeitung im Verband, ebenso das Verfahren zur Einsicht in das EFZ. Zu den weiteren Obliegenheiten der Personalsachbearbeitung im Gesamtverband gehört die Dokumentation der Vorlage des EFZ und der SAE entsprechend der vorliegenden Regelungen und unter Einhaltung des Datenschutzes. Die Personalsachbearbeitung teilt Auffälligkeiten dem Geschäftsführer mit, der ggf. weitere Schritte zu veranlassen hat.

Bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird auf die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses verzichtet, da sie nicht unmittelbar und alleine mit Schutzbefohlenen zusammentreffen.

- Selbstauskunftserklärung

Alle Beschäftigten einschl. Werkvertragsnehmer verpflichten sich dem Gesamtverband gegenüber mittels Selbstauskunftserklärung zu einem angemessenen Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen. In dieser Erklärung bestätigen Sie, dass gegen sie keine Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches³ eingeleitet sind und auch keine Verurteilungen vorliegen. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichtet sich der Mitarbeitende, dies dem Gesamtverband umgehend mitzuteilen.

Der Vordruck für die Selbstauskunftserklärung liegt der Personalverwaltung im Gesamtverband vor.

Präventionsfachkraft

Die Präventionsfachkraft (PFK) ist benannt. Sie ist durch Aushang ihrer Kontaktdaten und ihrer Aufgabenbeschreibung in allen Einrichtungen, allen Mitarbeitenden bekannt gemacht (s. Anlage).

Schulungen⁴

Die Mitarbeitenden des Gesamtverbandes fallen bis auf nachstehende Ausnahmen unter § 9 Abs. 6 PräVO und sind daher regelmäßig im Rahmen einer Basisschulung zu unterweisen. Es gelten folgende Ausnahmen:

- Präventionsfachkraft
- Geschäftsführung, Einrichtungsleitungen: Intensive Qualifizierung § 9 Abs. 2 PräVO
- Berater einschließlich freie Mitarbeitende der EFL- und Erziehungsberatungsstellen: Basisschulung + (8 Stunden)
- Ehrenamtliche: komprimierte Basisschulung

Die Teilnahme an den Schulungen (Basis, Basis-Plus, Intensiv) wird über Teilnehmerlisten dokumentiert. Der Nachweis der Teilnahme wird von der Personalsachbearbeitung im Gesamtverband nachgehalten.

³ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB.

⁴ Amtsblatt des Erzbistum Köln 162. Jahrgang, Stück 5, 01.05.2022, S. 95 f, § 9 Präventionsschulungen

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet alle 5 Jahre an einer Auffrischungsschulung teilzunehmen. Die Aufforderung zur Teilnahme und die Dokumentation der Teilnahme erfolgt durch die Personalsachbearbeitung im Gesamtverband.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient den angestellten und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie Werkvertragsnehmern als Orientierung für ein adäquates Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen. Er soll einen Rahmen schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der kirchlichen Arbeit verhindert. Die Erstellung des Verhaltenskodex erfolgte unter Mitwirkung der Einrichtungsleitungen und der Mitarbeitervertretung. Der nachstehende Text des Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitenden und Werkvertragsnehmern vorgelegt, damit sie mit ihrer Unterschrift die Einhaltung des Kodex erklären.

Das von den Mitarbeitenden unterschriebene Formular des Verhaltenskodexes wird unter Beachtung der Datenschutzregeln von der Personalsachbearbeitung im Gesamtverband abgelegt. Die Einrichtungsleitungen tragen die Verantwortung für die Übermittlung des Verhaltenskodexes an die Mitarbeitenden und deren Verpflichtung zur Einhaltung per Unterschrift. Die Weiterleitung des Formulars mit der Unterschrift der Mitarbeitenden an die Personalsachbearbeitung erfolgt durch die Einrichtungsleitungen.

Der Verhaltenskodex wird auf der Homepage des Gesamtverbandes und der jeweiligen Homepage der Einrichtungen sowie per Aushang veröffentlicht.

Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der katholischen Kirchengemeinden der Stadt Köln für alle Mitarbeitenden und Werkvertragsnehmern, die unmittelbar mit Schutzbefohlenen zusammenarbeiten

- Grenzen und Bedürfnisse des Gegenübers werden beachtet und respektiert. Grenzen werden gesetzt, wo sie notwendig sind.
- Die eigene Rolle und Funktion wird erkannt und sich dementsprechend verhalten.
- Spiele, Methoden, Aktionen und Übungen werden so gestaltet, dass Schutzbefohlene physisch und psychisch nicht überfordert werden.
- Es wird kein Körperkontakt erzwungen.
- Unerwünschte Berührungen sind nicht erlaubt, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung, einer Geheimniswahrung und/oder unter Androhung von Strafe.
- Notwendiger Kontakt wie z.B. Trost, Erste-Hilfe, Pflege darf nicht in die Länge gezogen werden.
- Schutzbefohlene dürfen in unbedecktem Zustand nicht beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.
- Jeder darf seine Intimsphäre bestimmen; diese wird respektiert.
- Die individuellen Empfindungen nach Nähe und Distanz werden wahr- und angenommen.
- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation ist durch Wertschätzung geprägt.
- Sexualisierte Sprache, das Benutzen von anzüglichen oder herabsetzenden Namen bzw. Bezeichnungen sind tabu. Abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen werden nicht geduldet.
- Mit intimen und körperlichen Themen wird diskret umgegangen.
- Der Einsatz von sozialen Netzwerken ist ein übliches Mittel, um Kontakt zu halten, zu informieren und zu kommunizieren. Hier erfolgt ein respektvoller, distanzierter und vorbildlicher Umgang. Die Kontaktaufnahme erfolgt durch die Klienten. Private Medien kommen nicht zum Einsatz.

- Grundregeln, Konsequenzen und Autorität werden transparent gemacht. Konsequenzen müssen im direkten Bezug zu einem Verhalten stehen, angemessen und nicht demütigend sein.
- Das Recht der anvertrauten Schutzbefohlenen auf körperliche Unversehrtheit wird geachtet. Es wird keine Form von Gewalt, sei es physischer, psychischer oder sexualisierter Art, angedroht oder ausgeübt.

Beschwerdewege⁵

Beschwerden werden grundsätzlich nicht negativ verstanden, sondern als Chance für eine Verbesserung gesehen. Als erster Ansprechpartner steht der unmittelbare Vorgesetzte eines Mitarbeitenden dafür zur Verfügung. Ist dieser nicht verfügbar, ist die Beschwerde an die Einrichtungsleitung und danach an den Geschäftsführer des Gesamtverbandes zu richten. Jede Beschwerde wird ernst genommen. In jedem Einzelfall werden die weiteren Schritte durch den Verantwortlichen abgewogen. Beschwerden im Zusammenhang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und Missbrauch in der kirchlichen Arbeit können auch vertraulich, ohne Namensnennung an die Präventionsfachkraft gerichtet werden.

Grundsätzlich kann bei Fragen jederzeit mit der Präventionsfachkraft Kontakt aufgenommen werden. Die Ansprechpartner sind per Aushang bekannt gemacht.

Für Beschwerden von Schutzbefohlenen, die im Bereich Übergriffigkeit und Missbrauch liegen, sieht das Erzbistum Köln **offizielle Beschwerdewege** vor. Wenn also ein Minderjähriger von sexualisierter Gewalt oder Vernachlässigung berichtet oder man eine Vermutung hat, dass ein Schutzbefohlener Opfer sexualisierter Gewalt geworden ist, sind die beauftragten Ansprechpersonen gem. Nr. 2 der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“⁶ zuständig und können benachrichtigt werden. Sie müssen benachrichtigt werden, sobald eine begründete Vermutung gegen einen Mitarbeitenden geäußert wird oder vorliegt. Die Kontaktdaten finden sich auf folgender Internetseite: www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention

Qualitätsmanagement

Die Prävention sehen wir als Grundgerüst unserer Arbeit und damit als Standard beim Qualitätsmanagement. Der Gesamtverband hat eine Präventionsfachkraft berufen. Sie informiert die in der Arbeit mit Schutzbefohlenen verantwortlichen Einrichtungsleitungen und die Geschäftsführung über Neuerungen und Vorgabenveränderungen des Erzbistums Köln.

Der Gesamtverband hält sich an die vom Erzbistum gemachten Vorgaben im Bereich Prävention und an den vorgegebenen zeitlichen Rhythmus der Schulungen. Die Einrichtungsleitungen haben einen Überblick, wer wann geschult werden muss. Sie werden durch die Personalsachbearbeitung des Gesamtverbandes unterstützt.

Die Personalsachbearbeitung organisiert, dass zu Beginn einer Tätigkeit und nachfolgend alle 5 Jahre neu das erweiterte Führungszeugnis vorgelegt wird.

⁵ Amtsblatt des Erzbistums Köln 162. Jahrgang, Stück 5, 01.05.2022, S. 95, § 7 Beschwerdewege

⁶ Amtsblatt des Erzbistums Köln 160. Jahrgang, Stück 1, 01.01.2020, S. 5 ff, i.V.m. Stück 13, 01.12.2020, S. 179

Alle fünf Jahre sind wir vom Bistum angehalten, das Konzept zu überprüfen, Neuerungen einzuarbeiten und Ungereimtheiten auszumachen. Daher werden wir uns spätestens in fünf Jahren mit folgenden Fragen beschäftigen:

- Was hat sich bei einer erneuten Risikoanalyse in den Einrichtungen verändert?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität und werden sie wirklich genutzt und angenommen? Ansonsten muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen oder haben sich anhand des Vergleiches mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2022 noch nicht vorlagen?

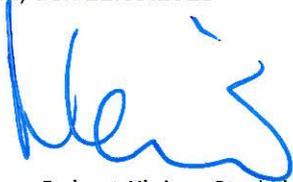
Das Schutzkonzept hat einen verbindlichen Charakter für alle Beteiligten. Gleichzeitig ist den Verantwortlichen im Gesamtverband der katholischen Kirchengemeinden der Stadt Köln auch bewusst, dass die Arbeit mit Schutzbefohlenen sowie Ehrenamtlichen immer wieder neue Ideen und Überlegungen bedarf. Deshalb kann dieses Schutzkonzept nicht statisch sein. Ideen und Anregungen können daher gerne an die Präventionsfachkraft oder Geschäftsführung herangetragen werden, um so das Schutzkonzept weiterentwickeln zu können.

Abschluss

Das Schutzkonzept wurde vom Verbandsausschuss am 12.05.2023 beschlossen und ist nun rechtskräftig. Das Institutionelle Schutzkonzept vom 09.07.2018 wird hierdurch abgelöst. Die inhaltlichen Entscheidungen des Konzeptes werden bereits umgesetzt bzw. werden, wie angegeben, in den nächsten Wochen in die Praxis übertragen.

Das Schutzkonzept wird der diözesanen Koordinationsstelle für Präventionsarbeit im Erzbistum Köln übergeben.

Köln, den 12.05.2023



Msgr. Robert Kleine, Stadtdechant

Anlagen:

- Organigramm Gesamtverband
- Fragebogen für eine Risikoanalyse
- Formscheiben zur Beantragung eines Erweiterten Führungszeugnisses
- Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der katholischen Kirchengemeinden der Stadt Köln für alle Mitarbeitenden und Werkvertragsnehmern, die unmittelbar mit Schutzbefohlenen zusammenarbeiten mit Erklärung des Mitarbeitenden/Werkvertragsnehmers
- Interventions- und Verfahrensordnung des Gesamtverbandes
- Aushang Präventionsfachkraft
- Aushang Ansprechpartner mit Kontaktdaten

Quellen:

1. www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention/
2. www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/
3. Amtsblatt des Erzbistums Köln: <http://www.erzbistum-koeln.de/erzbistum/generalvikariat/amtsblatt/>
4. Institutionelles Schutzkonzept des Kirchengemeindeverbands Neuss-Mitte
5. Erzbistum Köln, Generalvikariat, Stabsstelle für Prävention und Intervention (Herausgeber): Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept Heft 1 – 5, 2015