



Institutionelles Schutzkonzept der Pfarrei St. Chrysanthus und Daria Haan

Erarbeitet von: Gemeindereferentin Ulrike Peters, der KiTa St. Chrysanthus und Daria, der KiTa Maria vom Frieden, der Jugendreferentin Mirijam Held und den Leitern der Messdiener

Beauftragt von: Pfarrer Dr. Reiner Nieswandt



Inhalt

1	Vorwort.....	3
2	Einleitung.....	4
3	Personalauswahl und -entwicklung, Fortbildung, erweitertes Führungszeugnis (EFZ), Selbstauskunftserklärung (SAE).....	5
3.1	Personalauswahl/Aus- und Fortbildung	5
3.2	Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)	5
3.3	Selbstauskunftserklärung (SAE).....	6
4	Beschwerdewege	6
5	Verhaltenskodex.....	7
5.1	Erstellung.....	7
5.2	Handhabung	7
6	Öffentlichkeitsarbeit.....	8
7	Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen	8
8	Intervention/Nachhaltige Aufarbeitung.....	9
8.1	Intervention.....	9
8.2	Nachhaltige Aufarbeitung	9
9	Qualitätsmanagement.....	10
10.	Anlagen.....	11
10.1	Verhaltenskodex allgemein Kirchengemeinde.....	11
10.2	Verhaltenskodex ergänzend Jugend und Reisen.....	11
10.3	Verhaltenskodex Kita St. Chrysanthus und Daria.....	11
10.4	Verhaltenskodex Kita Maria vom Frieden	11
10.5	Formblatt Vermutungstagebuch	11
10.6	Formblatt Dokumentationsbogen.....	11
10.7	Handungsleitfäden	11

1 Vorwort

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und generell Schutzbedürftigen in unseren Kirchengemeinden ist uns ein Anliegen von höchster Priorität.

In den vergangenen Jahren sind aus vielen Handlungsfeldern kirchlichen Lebens Verbrechen und Fehlverhalten persönlicher wie struktureller Art an die Öffentlichkeit gelangt, die uns mit Zorn, Trauer und Scham erfüllen.

Ich bin wirklich froh darüber, dass in unserer Gemeinde in Haan ein Klima der Wertschätzung und des Respekts mit einem hohen Maß an gegenseitiger Achtsamkeit entstanden ist. Dies ermöglicht es, die uns Anvertrauten im menschenmöglichen Umfang zu schützen und übergreifiges Verhalten wenn nicht zu verhindern, so doch wenigstens rechtzeitig einzudämmen, Missstände zu beachten und mit den gebotenen Mitteln zu bekämpfen.

Möge die Implementation dieses Institutionellen Schutzkonzepts in unseren Gemeinden einen Beitrag dazu leisten, dass verlorenes Vertrauen zurückgewonnen werden kann.

Mein besonderer Dank gilt an dieser Stelle allen, die an der Erstellung dieses Schutzkonzepts mitgewirkt haben: Gemeindereferentin Frau Ulrike Peters, unsere Jugendreferentin Frau Mirijam Held und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unserer Einrichtungen.

Haan, im Februar 2019

Kaplan Stefan Mergler
Pfarrverweser

2 Einleitung

Gemäß der Präventionsordnung für das Erzbistum Köln, Abschnitt II¹ ist jeder Rechtsträger verpflichtet, ein sogenanntes Institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

„Eines möchte ich noch einmal ganz deutlich hervorheben: Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen ist kein Selbstzweck oder eine „Hausarbeit“ für das Erzbistum. Vielmehr ist die Implementierung von Schutzkonzepten integrale und nachhaltige Aufgabe unseres Schutzauftrages den anvertrauten Minderjährigen und deren Angehörigen gegenüber. Jede und jeder Einzelne, der in der Arbeit und der Seelsorge mit Kindern und Jugendlichen tätig ist, trägt Verantwortung dafür, dass die Katholische Kirche ein sicherer Raum für Kinder und Jugendliche ist und ihre Rechte geachtet werden. Der Aufbau einer ‚Kultur der Achtsamkeit‘ ist unsere gemeinsame Aufgabe und Herausforderung.“ (Manuela Röttgen, Präventionsbeauftragte für das Erzbistum Köln)²

Das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ ist uns im Rahmen des Lebens der Gemeinde St. Chrysanthus und Daria in Haan nicht erst seit der Verpflichtung zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzepts (im Folgenden ISK) seitens des Erzbistums Köln wichtig. Teil unseres Familienzentrums sind 4 Kindertagesstätten, 2 davon in Trägerschaft der Gemeinde. In der Kinder- und Jugendpastoral sowie in der Sakramentenkatechese sind wir mit zahlreichen Familien in Kontakt. Sowohl die hauptamtlichen und die ehrenamtlichen Mitarbeiter³ in der Seelsorge als auch die Angestellten sehen sich in der Verantwortung, in ihrer täglichen Arbeit nicht nur mit den Kindern und Jugendlichen, sondern auch deren Eltern vertrauensvoll und angemessen umzugehen. Dies gilt nicht nur für Kinder und Jugendliche, sondern gleichermaßen auch für alle Altersgruppen, insbesondere auch für schutzbedürftige Menschen jeden Alters (Menschen mit Behinderung, Geflüchtete, Traumatisierte, Menschen mit Demenzerkrankung und anderen Einschränkungen des Alters). Im Folgenden wird für alle diese Menschen der Begriff „Schutzbedürftige“ gebraucht.

Eine klare und selbstverständliche Grundhaltung jedes Einzelnen ist Bedingung für die Entwicklung einer „Kultur der Achtsamkeit“ und zum Aufbau von schützenden Strukturen. Alle müssen diese Grundhaltung überall spüren können, wo sie uns in unserer Gemeinde begegnen.

Das institutionelle Schutzkonzept sieht diese „Kultur der Achtsamkeit“ als Dach vor⁴. Grundsteine sind die Haltungen „Wertschätzung und Respekt“, dazwischen sammeln sich alle präventiven Maßnahmen und werden in Beziehung zueinander gesetzt. Die in der Präventionsordnung des Erzbistums Köln festgelegten Maßnahmen stehen somit nicht isoliert, sondern in einem Gesamtzusammenhang.

Bereits seit einigen Jahren ist es in unserer Gemeinde üblich, dass sämtliche Mitarbeitende gemäß den Vorgaben des Erzbistums geschult werden und eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen. Bei sehr begrenztem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen (z. B. Sternsingeraktion) erfolgt eine mündliche Belehrung. Ein erweitertes Führungszeugnis müssen alle vorlegen, die aufgrund der Präventionsordnung dazu verpflichtet sind.

¹[https://www.erzbistum-](https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/thema/praevention/.content/galleries/downloads/Praeventionsordnung_OeA.pdf)

[koeln.de/export/sites/ebkportal/thema/praevention/.content/galleries/downloads/Praeventionsordnung_OeA.pdf](https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/thema/praevention/.content/galleries/downloads/Praeventionsordnung_OeA.pdf)

² Erzbistum Köln, Generalvikariat, Stabsstelle für Prävention und Intervention (Hg.), Schriftenreihe ISK, Heft 1, 3. Aufl., Köln, Oktober 2017, S. 2

³ Der Lesbarkeit wegen wird im gesamten Dokument auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Wenn nicht spezifisch genannt, gelten entsprechende Begriffe im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

⁴ Siehe Deckblatt und Fußnote 1

In einer ausführlichen Risikoanalyse mit zahlreichen Verantwortlichen in den einzelnen Einrichtungen und Gruppierungen wurde der „Ist“-Zustand in Bezug auf Strukturen, Abläufe und mögliche Risiken erhoben. Diese lieferten wichtige Hinweise für die Entstehung der in Ziffer 5.1. genannten Verhaltenskodizes. Dabei stellte es sich als notwendig und sinnvoll heraus, mehrere Einzelkodizes zu formulieren, die die spezifischen, unterschiedlichen Gegebenheiten und Anforderungen in den verschiedenen Einrichtungen und Gruppierungen berücksichtigen (z. B. in Bezug auf die Beschwerdewege oder mit Blick auf die Altersstruktur der Zielgruppen).

3 Personalauswahl und -entwicklung, Fortbildung, erweitertes Führungszeugnis (EFZ), Selbstauskunftserklärung (SAE)

3.1 Personalauswahl/Aus- und Fortbildung

In der Gemeinde St. Chrysanthus und Daria engagieren sich Menschen sowohl haupt- als auch ehrenamtlich auf verschiedene Art und Weise, dabei auch im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbedürftigen (z. B. als Seelsorger, Küster, Kirchenmusiker, in den Kitas, in der Sakramentenkatechese oder in Einzelaktionen).

Neben der fachlichen ist eine persönliche Eignung hierzu unerlässlich. Sie wird von den jeweils Verantwortlichen nach bestem Wissen festgestellt und ist durch wiederkehrende Thematisierung (z. B. in Teambesprechungen) immer wieder neu zu bewerten.

Da regelmäßig neue Mitarbeiter hinzukommen, gibt es im Laufe des Jahres mehrere Möglichkeiten zur Teilnahme an einer Präventionsschulung. Im Bereich der Kitas erfolgen diese durch den Caritasverband. Im Bereich der Gemeinde finden sie in der Regel vor Ort statt, da mehrere Hauptamtliche für deren Durchführung qualifiziert sind. Die Präventionsbeauftragten halten den Bedarf nach und tragen Sorge für zeitnahe Schulungen. Kopien der Schulungszertifikate und die bisherige Selbstverpflichtungserklärung, zukünftig Verhaltenskodex, werden zusammen mit den EFZ datenschutzkonform im Pastoralbüro abgelegt.

Die Schulungen sollen laut Präventionsordnung im Turnus von 5 Jahren aufgefrischt werden. Da 2012 die ersten Schulungen stattfanden, gilt es nun, kurzfristig die Auffrischungen zu gewährleisten. Verantwortlich hierfür sind die Präventionsbeauftragten.

Bei Neueinstellungen thematisieren der leitende Pfarrer, der Kirchenvorstand, die Verwaltungsleitung sowie die Leitung der Einrichtungen das Thema Prävention bereits im Bewerbungsgespräch. Im Rahmen der Personalentwicklung wird auf gezielte Weiterbildungsangebote und auf regelmäßiges Auftauchen des Themenkomplexes in Mitarbeitergesprächen geachtet.

3.2 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Beim Träger angestellte Mitarbeiter haben das EFZ mit ihrer Bewerbung, spätestens jedoch mit Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Träger vorzulegen. Es wird der Personalakte beigelegt. Verantwortlich ist die Rendantur, ebenso für die Aufforderung zur Aktualisierung nach jeweils 5 Jahren.

Die Vorlagepflicht gilt ebenfalls für ehrenamtlich Tätige ab Vollendung des 14. Lebensjahr, die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten oder Veranstaltungen mit Übernachtung leiten oder begleiten. Dies gilt sinngemäß auch für die Arbeit mit erwachsenen Schutzbedürftigen. Die Präventionsbeauftragten verantworten, dass die dafür notwendigen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Auch Ehrenamtliche müssen alle fünf Jahre ein aktuelles EFZ einreichen. Dies halten die Präventionsbeauftragten nach.

3.3 Selbstauskunftserklärung (SAE)

Der kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet, sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung (SAE) von jeder beim Träger angestellten Person dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer Handlung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weiterer sexualbezogener Straftaten des StGB⁵ verurteilt und insoweit auch kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren eingeleitet worden ist (§5 Abs. 1 Satz 2 PräVO).

Des Weiteren verpflichtet sich der Unterzeichnende bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens den Rechtsträger darüber unverzüglich zu informieren.

Bislang haben alle ehrenamtlichen Mitarbeiter eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet, die unter Punkt 8 die SAE enthielt. Diese entfällt, da sie zukünftig durch den Verhaltenskodex abgelöst wird.

4 Beschwerdewege

Durch die Vorgabe des Erzbistums gilt es, im Sinne einer beschwerdefreundlichen Einrichtungskultur die bestehenden Beschwerdewege für Minderjährige und für die Eltern zu benennen bzw. solche zu etablieren, wobei u. a. Niederschwelligkeit und mögliche Anonymität anzustreben sind (§7 PräVO). Interne und externe Wege sind zu beschreiben und in geeigneter Weise zu veröffentlichen. Dadurch sollen Betroffene dazu ermutigt werden, Grenzverletzungen anzusprechen und ihre Anliegen zu äußern.

„Damit Kinder und Jugendliche es wagen und ermutigt werden, Grenzverletzungen und Demütigungen anzusprechen, ist es unabdingbar, ein Klima der Toleranz, Offenheit und (Selbst-)Kritikfähigkeit in den Einrichtungen zu schaffen. Dazu gehört auch eine Kultur der Offenheit für die Anliegen und Wahrnehmungen der Kinder und Jugendlichen.“

Quelle: Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und –Vernachlässigung e.V. (DGfPI): Zusammenfassende Darstellung über institutionelle Konzepte zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und anderen Formen der Kindesmisshandlung. Düsseldorf 2013. S. 7

Darüber hinaus schaffen klar definierte Beschwerdewege, aber auch verbindlich geltende Verfahrensstandards für Träger, Leitung und Mitarbeitende Sicherheit im Umgang mit Beschwerden.

„Je breiter das Verständnis von Beschwerden ist, desto eher werden auch „Kleinigkeiten“ als legitime Beschwerde verstanden. Damit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Kinder und Jugendliche sich auch bei „großen“ Problemen, beispielsweise Grenzverletzungen mitteilen.“

Quelle: Beschwerden erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdewegen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin 2013. S.10

Beschwerden drücken Sorge, Unzufriedenheit und Unmut aus. Sie sind deshalb für die Empfänger einer Beschwerde nicht erfreulich und für die Beschwerdeführenden, insbesondere wenn es sich dabei um Kinder handelt, manchmal schwer zu äußern. Sie bieten jedoch die Chance, die bestehende Praxis zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Aufgrund der Unterschiedlichkeit der einzelnen Zielgruppen wurde dieser Punkt in die spezifischen Verhaltenskodizes aufgenommen. Teilweise sind Beschwerdewege bereits etabliert, teilweise sind die Einrichtungen derzeit mit der Entwicklung beschäftigt. Zurzeit existiert ein allgemeiner Beschwerdeweg der Pfarrei, der im Laufe des Jahres 2019 durch das Pastoralteam und die Verwaltungsleitungen weiter ausgebaut und zusätzlich zielgruppenspezifisch aufgearbeitet werden

⁵ Vgl. 13. Abschnitt Strafgesetzbuch: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

soll. Zukünftig ist die Wirksamkeit dieser Beschwerdewege regelmäßig zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten.

Ganz generell kann man feststellen, dass bei der Einführung bzw. Verbesserung einer Beschwerdekultur im Bereich von Kirche noch einige Hürden zu überwinden sind:

- Eine grundsätzlich positive Bewertung von Beschwerden ist nicht überall gegeben und beim Empfänger sind solche häufig zunächst negativ besetzt
- Es sind meist (noch) keine transparenten und ggf. anonymen Möglichkeiten vorhanden und wenn ja, sind diese nicht allgemein bekannt
- Manches wird erst gar nicht vorgetragen, da dies nicht als aussichtsreich angesehen wird („Es wird sich eh nichts ändern“)
- Hemmend kann das Hierarchie-Gefälle wirken, z. B. zwischen Kindern und Erwachsenen, „Laien“ und „Geweihten“, Mitarbeitern und Leitung

5 Verhaltenskodex

5.1 Erstellung

In allen Bereichen, in denen wir in Gemeinde miteinander unterwegs sind, gelten ungeschriebene Verhaltensregeln, u. a. bezüglich eines adäquaten Verhältnisses von Nähe und Distanz. Vieles, was in den angefügten Verhaltenskodizes schriftlich festgehalten wird, galt auch bisher schon als selbstverständlich. Bewusst in Schriftform verfasste Leitsätze gab es bislang nicht. Die Präventionsordnung des Erzbistums verpflichtet den Träger, klare spezifische Regeln für seine jeweiligen Arbeitsbereiche auszuarbeiten. Ziel ist es, den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätigen eine Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Missbrauch in der kirchlichen Arbeit verhindert.

Gemäß den Vorgaben des Erzbistums Köln und unter Zuhilfenahme der von dort zur Verfügung gestellten Hinweise haben folgende Einrichtungen und Gruppen einen spezifischen Kodex formuliert:

- Das Seelsorgeteam für den Bereich der allgemeinen Gemeindearbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbedürftigen (siehe Anlage 1)
- Jugendreferentin Mirijam Held für den Bereich Jugendarbeit und Reisen (siehe Leitung Anlage 2)
- Leitung und Team der Kita St. Chrysanthus und Daria (siehe Anlage 3)
- Leitung und Team der Kita Maria vom Frieden (siehe Anlage 4)

Hierbei wurden die vorgeschlagenen Kategorien (Nähe und Distanz, Sprache und Wortwahl, Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken, Angemessenheit von Körperkontakten, Beachtung der Intimsphäre, Zulässigkeit von Geschenken und Belohnungen, Disziplinarmaßnahmen, Verhalten auf Freizeiten und Reisen) berücksichtigt. Da kein für alle gültiger, allgemeiner Kodex formuliert wurde, konnte insbesondere auf die jeweils spezifischen Bedingungen eingegangen werden.

5.2 Handhabung

- Die Kodizes werden laut Beschluss des KV arbeitsgruppenspezifisch schnellstmöglich von allen aktuellen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern unterzeichnet werden müssen.
- Außerdem wird er in Zukunft bei der Einstellung neuer Mitarbeiter verteilt und muss unterschrieben zurückgegeben werden.
- Der Kirchenvorstand unterschreibt den Kodex ebenfalls, um damit der hohen Bedeutung Ausdruck zu verleihen.

Verantwortung für Unterschrift und Aufbewahrung (in einem zu verschließenden Schrank im Pastoralbüro) tragen:

- beim Seelsorgeteam: der leitende Pfarrer
- bei den angestellten Mitarbeitern: die Verwaltungsleitung/Personalabteilung
- bei den ehrenamtlich Tätigen: die Präventionsbeauftragten

Wenn ein Mitarbeiter den Kodex nicht unterschreiben möchte, werden zunächst Gespräche mit den Präventionsfachkräften, ggf. dem Leitenden Pfarrer, geführt. Bei fortgesetzter Weigerung kann er seine Aufgabe mit Kindern und Jugendlichen nicht weiter wahrnehmen, ggf. ist eine Kündigung auszusprechen.

Bei Zuwiderhandlung gegen Vereinbarungen aus den Kodizes finden die dort genannten Interventionsschritte Anwendung.

Die Präventionsbeauftragten überprüfen regelmäßig, ob neue ehrenamtlich tätige Mitarbeiter dazu kommen; dabei werden sie vom Seelsorgeteam, den Mitgliedern von KV und PGR sowie von sonstigen Multiplikatoren unterstützt.

6 Öffentlichkeitsarbeit

Unser Ziel ist, den Bereich der „Prävention vor sexuellem Missbrauch“ in unserer Gemeinde nicht nur bei den haupt- und ehrenamtlich Engagierten bekannter zu machen. Zum einen im Hinblick auf die Prävention, zum anderen aber auch mit Blick auf möglicherweise notwendige Interventionen und um als qualifizierte Ansprechpartner, Berater und Unterstützer zur Verfügung zu stehen.

Hierzu werden zukünftig regelmäßig Informationen zum Thema veröffentlicht (Wochenblatt, Pfarrbrief, Homepage, Aushänge mit Kontaktdaten der Ansprechpartner usw.).

Sollte ein Verdacht auf einen Missbrauch innerhalb unserer Gemeinde bestehen, vereinbart die Gemeinde Stillschweigen gegenüber der Öffentlichkeit. Die Pressekontakte werden vom Erzbistum Köln gestaltet. Verlautbarungen oder Presseerklärungen werden nicht von unserer Gemeinde herausgegeben.

7 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen

Hauptmaßnahme ist das authentische Vorleben von wertschätzendem Umgang, Gewaltverzicht sowie alters- und situationsgerechte und zugewandte Begleitung der uns anvertrauten Menschen. Hierbei versuchen wir, unsere wesentlichen Werte und Regeln zu vermitteln.

Wir ermutigen die Kinder und Jugendlichen, auch nonverbale Signale wahrzunehmen und deuten zu lernen.

Im sozialen Miteinander sollen sie lernen, ihre Gefühle und Bedürfnisse angemessen auszudrücken, in Konflikten tragfähige Lösungen zu finden und angemessene Frustrationstoleranz zu entwickeln.

Sie sollen erfahren, dass in bestimmten Situationen ein „Nein“ angebracht ist und respektiert wird. In dieser Entwicklung begleiten die Mitarbeiter die Minderjährigen in den verschiedenen Gruppierungen mit Interesse, Respekt und Empathie in geeigneter Weise.

8 Intervention/Nachhaltige Aufarbeitung

8.1 Intervention

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Uns ist wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.

Sowohl zum Schutz der Betroffenen als auch zum Schutz der Mitarbeitenden, die sich im Fall einer Mitteilung oder einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, haben wir entsprechende Verfahrensanweisungen entwickelt, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat.

Im Fall eines Verdachts bzw. bei Beschwerden, die im Bereich Übergriffigkeit und Missbrauch liegen, sieht das Erzbistum Köln konkrete Maßnahmen und Wege vor⁶. Bestandteil jedes Verhaltenskodexes sind Handlungsleitfäden, die anschaulich die Verfahrensschritte darstellen. (siehe Anlagen 7,8,9)

Wenn ein begründeter Verdacht auf übergriffiges Verhalten oder Missbrauch besteht, unterscheidet man zwei Wege der direkten Handlung:

- Wenn ein **begründeter Verdachtsfall außerhalb kirchlicher Zusammenhänge** besteht, oder wenn sich ein betroffener Schutzbefohlener anvertraut, arbeiten wir wie in den Interventions-Leitlinien in den jeweiligen Kodizes beschrieben.
- Wenn eine akute Gefährdung vorliegt oder wenn das Opfer dies möchte, nehmen wir offiziell Kontakt mit dem Jugendamt und/oder der Polizei (dort wenn möglich mit den Präventionsfachleuten, im Notfall über den Notruf) auf.
- Wenn ein **Verdacht auf übergriffiges oder missbräuchliches Verhalten durch einen haupt- oder ehrenamtlichen** Mitarbeiter vorliegt, haben wir die Verpflichtung, schnellstmöglich Kontakt mit den beauftragten Ansprechpersonen des Erzbistums⁷ aufzunehmen. Mit diesen werden die weiteren Schritte vereinbart.

Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sollten ebenfalls schnellstmöglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, sowie den Leitenden Pfarrer informieren.

8.2 Nachhaltige Aufarbeitung

Wenn ein Verdachtsfall gegen einen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter vorliegt, gilt es außerdem, bei Bedarf die betroffene Gruppe zu beraten und eine Nachsorge im irritierten System zu gewährleisten.

⁶ Siehe Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch, veröffentlicht im Amtsblatt des Erzbistums Köln 2015, Nr. 128 (<https://www.erzbistum-koeln.de/erzbistum/generalvikariat/amtsblatt/2015/>) und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen vom 01.07.2015: https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/thema/praevention/.content/.galleries/downloads/Institutionelles_Schutzkonzept_Kirchenrecht.pdf

⁷ z. Zt. sind das: Frau Petra Dropmann Rechtsanwältin, Supervisorin, Coach 01525 2825703, Herr Dr. Hans Werner Hein Allgemeinmediziner, Psychotherapeut und Supervisor 01520 1642-394 4

„Institutionen, die zum Tatort wurden, müssen nicht nur das Gefühl, als Einrichtung versagt zu haben, sondern auch die Erschütterung verarbeiten, dass der Täter/die Täterin durch sein/ihr strategisches Vorgehen die institutionellen Abläufe und interne Kommunikationen quasi kontrolliert hat und diese auch weiterhin bestimmt: Fast „alles“ dreht sich nun um die Aufarbeitung des Missbrauchs. Der Täter/ die Täterin ist auch nach der Suspendierung/ Verurteilung weiterhin „anwesend“.

Quelle: ENDERS, Ursula: Das geplante Verbrechen... Sexuelle Ausbeutung durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Institutionen, Köln 2004, Zartbitter Verlag, S. 24

Bei Verdacht außerhalb kirchlicher Zusammenhänge kann für die Nachsorge ebenfalls die Abteilung Prävention und Intervention im Erzbistum angefragt werden, darüber hinaus auch der Caritasverband und die Ehe-, Familien- und Lebensberatung des Kreisdekanats.

Das vorliegende Schutzkonzept ist nach einem der o. g. Vorfälle unbedingt zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten.

Ideen und Vorschläge zur Verbesserung des ISK sind jederzeit willkommen und können an den Leitenden Pfarrer bzw. die Präventionsfachkräfte weitergegeben werden.

9 Qualitätsmanagement

Die Gemeinde nutzt in der täglichen Arbeit bereits Ressourcen, die sie in den letzten Jahren durch Schulung und Ausbildung geschaffen hat:

- Mehr als 200 geschulte haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter – durch ihre Aufmerksamkeit und ihren kollegialen Rat erhöhte sich die Sensibilität für die Sicherheit von Kindern und Jugendlichen; der Bereich der erwachsenen Schutzbedürftigen soll im Zuge dieses ISK die gleiche Aufmerksamkeit erfahren.
- Wir können auf das Wissen und die langjährige Erfahrung einer Kinderschutzfachkraft nach § 8a Sozialgesetzbuch VIII ⁸ zurückgreifen, weitere Mitarbeiter befinden sich in entsprechender Ausbildung.
- Zwei hauptamtlich Tätige sind durch das Erzbistum Köln qualifizierte Präventionsfachkräfte; diese werden sich laufend über Neuerungen seitens des Bistums informieren und sich bemühen, das Thema im allgemeinen Bewusstsein präsent zu halten. Sie stehen informierend und beratend zur Seite.
- Kontaktdaten externer Beratungsstellen und Organisationen (siehe Anlage 10.8. Aktuelle Kontaktdaten)

Die Koordinationsstelle Prävention (z. Zt. Manuela Röttgen, Tel 0221 1642 1500) sowie die Stabsstelle Intervention der Erzbistums Köln (z. Zt. Malwine Marzotko, Tel. 0221 1642 1821) stehen ebenfalls bei Beratungsbedarf zur Kontaktaufnahme bereit

⁸ beratende Person zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung

10 Anlagen

- 10.1 Verhaltenskodex allgemein Kirchengemeinde
- 10.2 Verhaltenskodex ergänzend Jugend und Reisen
- 10.3 Verhaltenskodex Kita St. Chrysanthus und Daria
- 10.4 Verhaltenskodex Kita Maria vom Frieden
- 10.5 Formblatt Vermutungstagebuch
- 10.6 Formblatt Dokumentationsbogen
- 10.7 Handlungsleitfäden
- 10.8 Aktuelle Kontaktdaten

Das vorliegende Konzept wurde vom Kirchenvorstand der Pfarrei St. Chrysanthus und Daria Haan am 05. Februar 2019 beschlossen und ist nun rechtskräftig.

Die inhaltlichen Entscheidungen des Konzepts wurden bereits umgesetzt bzw. werden, wie angegeben, in den nächsten Wochen in die Praxis übertragen.

Das Konzept wird zeitnah dem Erzbistum Köln übergeben.

Haan,	Vor- und Zuname in Druckbuchstaben / Unterschrift	Pfarrverweser
-------	---	---------------

Haan,	Vor- und Zuname in Druckbuchstaben / Unterschrift	Kirchenvorstandsmitglieder
-------	---	----------------------------