

Institutionelles Schutzkonzept der Kath. Kirchengemeinde St. Bonifatius Düsseldorf



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
1.1	Begriffe	4
2.	Personalauswahl und -entwicklung, Fortbildung, erweitertes Führungszeugnis (EFZ), Selbstauskunftserklärung (SAE).....	4
2.1	Personalauswahl/Präventionsschulungen	4
2.2	Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)	5
2.3	Selbstauskunftserklärung (SAE).....	7
2.4	Unterlagen, Nachhaltigkeit und Verantwortlichkeiten	7
2.4.1	Ehrenamtliche Mitarbeiter	7
2.4.2	Hauptamtliche Mitarbeiter	8
3.	Beschwerdewege	8
4.	Verhaltenskodex.....	9
4.1	Erstellung.....	9
4.2	Handhabung	10
5.	Öffentlichkeitsarbeit.....	10
6.	Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen + schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen...	11
7.	Intervention/Nachhaltige Aufarbeitung.....	11
7.1	Intervention.....	11
7.2	Nachhaltige Aufarbeitung	12
8.	Qualitätsmanagement und Beratungsstellen	12
9.	Allgemeiner Verhaltenskodex der katholischen Kirchengemeinde St. Bonifatius, Düsseldorf.....	13
9.1	Allgemeine Ausführungen	13
9.2	Gestaltung von Nähe und Distanz	13
9.3	Sprache und Wortwahl.....	14
9.4	Umgang mit Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.....	14
9.5	Angemessenheit von Körperkontakten.....	15
9.6	Intimsphäre	15
9.7	Zulässigkeit von Geschenken und Belohnungen	15
9.8	Disziplinarmaßnahmen.....	15
9.9	Verhalten auf Freizeiten und Reisen	15
9.10	Interventionsschritte	16
10.	Beratungsstellen/Ansprechpersonen.....	19
11.	Impressum.....	19

1. Einleitung

Gemäß der Präventionsordnung für das Erzbistum Köln, Abschnitt II § 3 ist jeder Rechtsträger verpflichtet, ein sogenanntes Institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

Zu unserer Pfarrei gehört das Familienzentrum mit 5 Kindertagesstätten. Neben verbandlichen und pfarrlichen Jugendgruppierungen und den Ministrantengemeinschaften gibt es verschiedene Angebote für Kinder und Jugendliche im Rahmen regelmäßiger Treffen, Einzelaktionen und Ferienfreizeiten. Auch im Rahmen der Sakramentenkatechese sind wir mit zahlreichen Familien in Kontakt.

Das Thema „Prävention“ ist integraler Bestandteil unserer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Ziel ist uns im Rahmen des Lebens der Pfarrei St. Bonifatius in Düsseldorf, allen Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen auf der Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. Auch schon vor der Verpflichtung zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzepts (im Folgenden ISK) seitens des Erzbistums Köln, war dies ein wichtiger Bestandteil unserer Pfarrei.

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 die „Kultur der Achtsamkeit“ als Dach vor. 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.

Das vorliegende ISK soll dazu beitragen, dass die örtlichen Strukturen eine umfassende Information und dem Einsatz angemessene Schulung aller Mitarbeitenden im Bereich mit Schutzbedürftigen ermöglichen und nachhaltig durchsetzen.

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 des in Ziffer 4.1. genannten Verhaltenskodex. In Bezug auf einige spezifische Einrichtungen, Gruppierungen und Maßnahmen stellte es sich als sinnvoll heraus, ein je eigenes ISK zu erstellen. Ein solches gilt für:

- die katholischen Kindertagesstätten der Kirchengemeinde St. Bonifatius Düsseldorf
- die Sommerferienfreizeit der Jugendgemeinde St. Bonifatius, Bilk

Auf diese trifft das das vorliegende Schutzkonzept somit nicht zu.

Zukünftig wird die Möglichkeit eingeräumt, dass Einrichtungen, Gruppierungen und Maßnahmen, sollte dies als sinnvoll erscheinen, ein eigenes ISK, oder auch nur einen eigenen, an das vorliegende Schutzkonzept angelehnten, spezifischen Verhaltenskodex erstellen. Sollte dieser Fall eintreten, so werden diese Einrichtungen, Gruppierungen und Maßnahmen ebenfalls hier aufgeführt.

Das vorliegende Schutzkonzept, sowie die anderen oben genannten Schutzkonzepte und Verhaltenskodizes stehen auf der Homepage der Kirchengemeinde www.bonifatiuskirche.de/wir-fuer-sie/praevention/ zum Download bereit und sind auf Anfrage im Pastoralbüro einsehbar.

1.1 Begriffe¹

Prävention im Sinne der Präventionsordnung (PrävO) meint alle Maßnahmen, die vorbeugend (primär), begleitend (sekundär) und nachsorgend (Tertiär) gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ergriffen werden. Sie richtet sich an Betroffene, an die Einrichtungen mit ihren Verantwortlichen, die in ihrer Tätigkeit Kontakt mit den genannten Zielgruppen haben und auch an Beschuldigte/Täter.

Sowohl die hauptamtlichen und die ehrenamtlichen Mitarbeiter² in der Seelsorge (gem. § 2 (2+3) PrävO) als auch die Angestellten sehen sich in der Verantwortung, in ihrer täglichen Arbeit nicht nur mit den o. g. Zielgruppen, sondern auch deren Eltern vertrauensvoll und angemessen umzugehen. Im Folgenden wird für alle diese Menschen der Begriff „Schutzbedürftige“ gebraucht.

Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung 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 schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen.

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

2.1 Personalauswahl/Präventionsschulungen

In der Pfarrei St. Bonifatius in Düsseldorf engagieren sich Menschen sowohl haupt- als auch ehrenamtlich auf verschiedene Art und Weise und sind dabei auch im Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (z. B. als Seelsorger, Küster, Kirchenmusiker, in den Kitas, den Jugendgruppierungen, in der Sakramentenkatechese oder bei Einzelaktionen).

Zuordnung der Schulungen:

- **Basis-Schulung:** Personen in unseren Einrichtungen und Diensten, die nur sporadisch Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen haben.
 - Büchereimitarbeiter (ohne Lesenachmittage oder Lesenächte)
 - Chorleiter (ohne Kinder- oder Jugendchor)
 - Gärtner
 - Hausmeister
 - Hauswirtschaftliches Personal
 - Katecheten (wenn Katechese im Pfarrsaal, immer zu zweit stattfindet und wenn keine Übernachtung mit den Minderjährigen stattfindet)
 - Kirchenmusiker (ohne Begleitung eines Kinder- oder Jugendchores)
 - Küster
 - Pfarramtssekretärinnen
 - Reinigungskräfte
 - Vertretungsmusiker

¹ Vgl. § 2 PrävO des Erzbistums Köln

² 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 alle Geschlechter.

- PGR/KV-Mitglieder
- **Basis Plus-Schulung:** Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige mit regelmäßigem oder intensivem Kontakt zu Minderjährigen
 - Mitarbeiter in Einrichtungen
 - Honorarkräfte
 - Katecheten (wenn Katechese in Privaträumen und wenn eine Übernachtung mit den Minderjährigen stattfindet)
 - Praktikanten
 - FSJ/BFDler
 - Mehraufwandsentschädigungskräfte
 - Jugendleiter in gemeindlichen oder verbandlichen Strukturen
 - Kinder- bzw. Jugendchorleiter
- **Intensiv-Schulung:** Mitarbeiter in leitender Verantwortung im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen
 - Einrichtungsleiter
 - leitende Mitarbeiter mit Personalverantwortung
 - Verwaltungsleiter
 - Mitglieder in Pastoralteams (Priester, Diakone, Gemeinde- und Pastoralreferenten)

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. Diese werden entweder durch andere Träger und Verbände des Erzbistums angeboten, wie z.B. der Caritas oder die Katholische Jugendagentur, aber auch in regelmäßigen Abständen von der Pfarrei selbst, durch die dort qualifizierten Referenten.

Die Schulungen sollen laut Präventionsordnung im Turnus von 5 Jahren aufgefrischt werden. Die Teilnahme ist von der Kirchengemeinde (Rechtsträger) dauerhaft zu dokumentieren.

Bei Neueinstellungen thematisieren der leitende Pfarrer, der Kirchenvorstand, die Verwaltungsleitung sowie die Leitung der Einrichtungen das Thema Prävention bereits im Bewerbungsgespräch. Auch ehrenamtliche Mitarbeiter werden soweit möglich vor Übernahme ihrer Tätigkeit über das Thema Prävention und die nötigen Schulungen und einzureichenden Unterlagen informiert. Im Rahmen der Personalentwicklung wird auf gezielte Weiterbildungsangebote und auf regelmäßiges Auftauchen des Themenkomplexes in Mitarbeitergesprächen geachtet.

2.2 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 (vgl. 2.4).

Die Vorlagepflicht gilt ebenfalls für ehrenamtlich Tätige ab Vollendung des 14. Lebensjahr, die regelmäßig mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten oder Veranstaltungen mit Übernachtung leiten oder begleiten. Auch Ehrenamtliche müssen alle fünf Jahre ein aktuelles EFZ beantragen und die entsprechende Unbedenklichkeitsbescheinigung einreichen (vgl. 2.4).

Prüfraster hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses³:

Tätigkeit/Angebot/ Maßnahme	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlungen für erweitertes Führungszeugnis	Begründung
1. Leiter/in von Gruppen, Treffs und dauerhaften bzw. regelmäßigen Programm- angeboten oder Veranstal- tungen (dauerhaft = bei täglichen Treffen mind. 5 Tage; bei wöchentlichen Treffen mind. 6 Wochen)	Verantwortliche, alleinige Leitung, die über eine einmalige Zusammenkunft hinaus geht. Zum Beispiel Gruppenleitung	JA	Aufgrund der Tätigkeit und Funktion liegt in der Art (Leitungstätigkeit) ein besonderes Macht- und Hierarchie- verhältnis vor. Durch die Dauer (Regel- mäßigkeit) kann eine besondere Nähe und Intensität des Kontaktes unterstellt werden.
2. Inhaltliche Verantwort- lichkeit für ein Programmangebot bzw. eine Veranstaltung	Programmdurchführung in einem beobachteten Rahmen unter Anwesenheit eines/r Leiters/in Zum Beispiel Filmnach- mittage, Bastelangebote, Ferienspiele, Stern- singeraktion	NEIN	Durch die Tätigkeit unter Beobachtung kann keine Macht- und Hierarchie- struktur angenommen werden. Der Einsatz findet unter Beobachtung statt und ist eingebunden in ein Auf- sichtssystem.
3. Aushilfs- und Unter- stützungstätigkeiten ohne Übernachtung und ohne Alleinverantwortung	Reine Unterstützungsarbeit Zum Beispiel in Gruppenarbeit, Jugendtreffs oder Veranstaltungen unter Aufsicht eines/r Leiters/in	NEIN	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet in der Regel unter Aufsicht statt.
4. Alle Tätigkeiten mit Übernachtung	Bei Übernachtungs- maßnahmen mit Minderjährigen	JA	Auf Grund der gemeinsamen Übernach- tung kann von einer erhöhten Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen aus- gegangen werden.

Dieses Prüfschema ist angelehnt an landes- und bundesweite Empfehlungen und entspricht den Anforderungen und Vorgaben aus dem Bundeskinderschutzgesetz.

Informationen zur Beantragung des EFZ sowie die nötigen Unterlagen zur Beantragung und Weiterleitung erhalten Angestellte bei der jeweiligen Einrichtungsleitung oder Verwaltungsleitung. Ehrenamtliche können entsprechende Informationen und Unterlagen bei der Präventionsfachkraft der Pfarrei anfragen. Soweit möglich sollen die Informationen und Unterlagen bereits im Rahmen der örtlichen Präventionsschulungen durch die Referenten an die ehrenamtlichen Teilnehmer weitergegeben werden.

³ https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/praevention-downloads/05_Broschuere-Pruefraster.pdf

2.3 Selbstauskunftserklärung (SAE)

Der kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet, sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung (SAE) von jeder beim Träger angestellten Person einzuholen. Diese enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat gem. § 72a (1) SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens dem kirchlichen Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. nach Aufgabe und Einsatz wird von den Verantwortlichen geprüft, ob von Personen gem. § 2 (3) PrävO eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen und zu dokumentieren ist.

Bei Vereinbarungen von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen oder wenn externe Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, sind diese Regelungen im jeweiligen Einzelfall zu prüfen und ggf. analog anzuwenden.

2.4 Unterlagen, Nachhaltigkeit und Verantwortlichkeiten

2.4.1 Ehrenamtliche Mitarbeiter

sind dazu aufgefordert, selbständig folgende Unterlagen im Pastoralbüro einzureichen:

- eine Kopie der Teilnahmebescheinigung der besuchten Präventionsschulung
- der zum vorliegenden Schutzkonzept gehörige unterschriebene Verhaltenskodex (VK)
- die unten genannte Unbedenklichkeitsbescheinigung (ab einem Alter von 14 Jahren)
- die aktuellen Kontaktdaten des Mitarbeiters (bei Änderung der Daten besteht Meldepflicht)

Eine Unbedenklichkeitsbescheinigung für den Mitarbeiter wird durch das Erzbistum Köln ausgestellt. Um diese zu erhalten, muss der Mitarbeiter mit entsprechenden Formularen bei der zuständigen Meldestelle ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) beantragen und dieses nach Erhalt im vorgesehenen Umschlag an das EFZ-Büro des Erzbistums Köln senden. Von diesem erhält er bei Unbedenklichkeit die entsprechende Bescheinigung, die direkt nach Erhalt im Pastoralbüro eingereicht werden muss. Alle nötigen Unterlagen zur Beantragung des EFZ kann der Mitarbeiter im Pastoralbüro erhalten. Das genaue Vorgehen ist der Broschüre „Sie sind unser größter Schatz“ zu entnehmen. Die Unterlagen werden auch bei den örtlichen Präventionsschulungen verteilt.

Die Unterlagen werden im Pastoralbüro, alphabetisch nach Namen der Mitarbeiter sortiert, an zentraler Stelle gesammelt. Gleichzeitig werden alle ehrenamtlichen Mitarbeiter digital im entsprechenden Modul des Programmes „KaPlan“ geführt, in welchem vermerkt ist, ob die Teilnahmebescheinigung der letzten Präventionsschulung, der unterschriebene Verhaltenskodex und eine aktuelle Unbedenklichkeitsbescheinigung eingereicht wurden.

Vierteljährlich werden alle Mitarbeiter (möglichst via E-Mail) angeschrieben, deren Präventionsschulung länger als vier Jahre zurückliegt mit dem Hinweis, dass sie innerhalb des nächsten Jahres eine Aufbauschulung besuchen müssen. Mitarbeiter, deren letzte Schulung bereits länger als vier Jahre und neun Monate zurückliegt, bekommen eine dringende Erinnerungsemail mit Bitte die neue Urkunde möglichst bald einzureichen. Mitarbeiter, deren letzte Schulung mehr als fünf Jahre zurückliegt, werden darauf hingewiesen, dass sie bis zum Besuch einer Auffrischungsschulung und der Einreichung der nötigen Unterlagen ihre ehrenamtliche Tätigkeit mit Schutzbedürftigen nicht weiter ausüben dürfen.

Ebenso wird vierteljährlich überprüft, ob alle Mitarbeiter die benötigten Unterlagen eingereicht haben. Sollten Unterlagen fehlen, werden die Mitarbeiter aufgefordert, die nachzureichen. Sollten

nach wiederholter Aufforderung innerhalb von drei Monaten die Unterlagen nicht eingereicht worden sein, wird dem Mitarbeiter mitgeteilt, dass er seine ehrenamtliche Tätigkeit im Kontakt mit Schutzbedürftigen nicht weiter ausüben darf.

Grundsätzlich sollen Mitarbeiter eine Präventionsschulung belegt haben und die Unterlagen einreichen, bevor sie ihre Tätigkeit übernehmen!

Bereits vor der Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit werden die zukünftigen Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass die Teilnahme an einer Präventionsschulung und die Einreichung genannter Unterlagen notwendig ist. Menschen, die selbst von sexuellem Missbrauch betroffen waren oder sind und bei denen eine Retraumatisierung zu befürchten ist, können in Rücksprache mit dem leitenden Pfarrer und der Präventionsfachkraft von der Pflicht zur Teilnahme an einer Präventionsschulung befreit werden. Ein vom Pfarrer unterschriebener Vermerk dieser Ausnahme wird den Unterlagen der Person an Stelle der Teilnehmerurkunde beigefügt. Alle anderen Unterlagen sind einzureichen.

2.4.2 Hauptamtliche Mitarbeiter

sowie Praktikanten, BFD/FSJler, Leiharbeitnehmer und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer, Honorarkräfte und Mehraufwandsentschädigungskräfte, die bei der Kirchengemeinde angestellt sind, sind dazu aufgefordert, selbständig folgende Unterlagen beim Träger einzureichen:

- eine Kopie der Teilnahmebescheinigung der besuchten Präventionsschulung
- der zum vorliegenden Schutzkonzept gehörige unterschriebene Verhaltenskodex (VK)
- die unterschriebene Selbstauskunftserklärung (SAE)
- ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Die Unterlagen der Mitarbeiter werden in den entsprechenden Personalakten gesammelt. Die Kosten der Beantragung eines EFZ übernimmt der Träger. Verantwortlich für die Vollständigkeit ist die Rendantur. Für die Aufforderung zur Aktualisierung von Präventionsschulung und EFZ nach jeweils 5 Jahren ist die Verwaltungsleitung zuständig.

Für Hauptamtliche Mitarbeiter und Praktikanten, die beim Erzbistum Köln angestellt oder durch dieses beauftragt sind, gelten die entsprechenden Vorgaben des Erzbistums Köln. Anstelle des zu diesem ISK gehörenden VK, sind sie an den vom Erzbistum vorgegebenen VK gebunden und reichen ein EFZ und eine unterschriebene SAE bei der zuständigen Personalabteilung ein, bei der auch die Verantwortung für Vollständigkeit und Aktualität der Unterlagen liegt. Sollte ein Mitarbeiter benötigte Unterlagen nicht eingereicht haben, wird ggf. das Erzbistum die Kirchengemeinde informieren, inbegriffen vor Ort greifender Konsequenzen.

3. 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.

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

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.

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

In der Kirchengemeinde St. Bonifatius wird eine fehlerfreundliche Kultur gelebt, die für Beschwerden offen ist. Die Menschen in den Gemeinden sind es gewohnt bei Fragen, Anregungen und Beschwerden direkt die jeweils Verantwortlichen anzusprechen. Auch über die üblichen Kontaktwege via Telefon oder E-Mail sind Beschwerden möglich. Die Kontaktdaten aller wichtigen Verantwortlichen finden sich auf der Homepage und im Pfarrbrief und können ebenso im Pastoralbüro erfragt werden.

In einigen Gruppierungen und Einrichtungen der Pfarrei haben sich bereits Beschwerdewege etabliert, die den jeweils Betroffenen bekannt sind. Zusätzlich zu den internen Beschwerdewegen wird durch entsprechende Aushänge auf eine Auswahl der externen Beschwerdewege hingewiesen.

4. Verhaltenskodex

4.1 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 im angefügten Verhaltenskodex schriftlich festgehalten wird, galt auch bisher schon als selbstverständlich.

Die Präventionsordnung des Erzbistums verpflichtet den Träger, klare spezifische Regeln für seine jeweiligen Arbeitsbereiche auszuarbeiten. Ziel ist es, den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitern 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 wurde ein allgemeiner Verhaltenskodex für den Bereich der Gemeindegarbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen erstellt. Dieser Verhaltenskodex gilt für alle pfarrlichen, nichtverbandlichen Gruppierungen und Einrichtungen, die kein eigenes Schutzkonzept erstellt haben, sowie für die **DPSG Stamm Winfried, Düsseldorf-Bilk**.

Der Verhaltenskodex wurde in Zusammenarbeit mit folgenden Personen und Gruppierungen erstellt und bearbeitet:

- dem Seelsorgeteam
- Leitungen und Betreuern von Gruppenstunden und Aktionen in der Kinder- und Jugendarbeit

- Katecheten in der Sakramentenpastoral
- Leitungen der örtlichen Krippenspiele
- Leitungen der örtlichen Sternsingeraktionen
- Leitungen der Katholischen öffentlichen Büchereien

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.

4.2 Handhabung

- Die jeweils geltenden Kodizes werden schnellstmöglich von allen Personen gem. § 2 (2) + (3) PräVO unterzeichnet.
- Außerdem wird er in Zukunft bei der Einstellung neuer Mitarbeiter verteilt und muss unterschrieben zurückgegeben werden. Die Aufbewahrung erfolgt gem. Punkt 2.4 dieses ISK.
- Bei den örtlichen Präventionsschulungen sollen die jeweiligen Kodizes vorliegenden und den Teilnehmern entsprechend ihrer Tätigkeit mitgegeben werden. Ehrenamtliche können sie auch bei Nachfrage von der Präventionsfachkraft der Pfarrei oder im Pastoralbüro erhalten.
- Die Mitglieder von Kirchenvorstand und Pfarrgemeinderat unterschreiben den Kodex gem. §2 (3) ebenfalls. Der unterschriebene Verhaltenskodex wird an zentraler Stelle im Pfarrbüro bei den Unterlagen der Ehrenamtlichen Mitarbeiter aufbewahrt vgl. Punkt 2.4.

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. (vgl. § 6 (3) PräVO)

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

In allen Gruppierungen, wo Mitarbeiter mit Schutzbedürftigen Kontakt haben, wird das Thema Prävention mindestens einmal jährlich in den Fokus genommen, so dass es präsent bleibt. Sobald neue Mitarbeiter hinzukommen, wird darauf geachtet, dass sie entsprechend unterwiesen werden und nötige Unterlagen einreichen. Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, in ihren Gruppierungen mit darauf zu achten. Eine herausgehobene Verantwortung liegt bei hauptamtlichen Mitarbeitern, die Gruppen von Ehrenamtlichen, z.B. Katechetengruppen oder Leiterrunden, begleiten.

5. 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.).

<https://www.bonifatiuskirche.de/wir-fuer-sie/praevention/>

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.

6. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen + schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

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, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, 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.

7. Intervention/Nachhaltige Aufarbeitung

7.1 Intervention

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt oder Machtmissbrauch 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 vor. Bestandteil jedes Verhaltenskodexes sind Handlungsleitfäden, die anschaulich die Verfahrensschritte darstellen. (siehe Punkt 9 – allgemeiner Verhaltenskodex der Kirchengemeinde)

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

- Wenn ein begründeter Verdachtsfall **a u ß e r h a l b** kirchlicher Zusammenhänge besteht, oder wenn sich ein betroffener Schutzbefohlener anvertraut, arbeiten wir wie in den Interventionsleitlinien des Verhaltenskodex 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 **i n n e r h a l b** kirchlicher Zusammenhänge, durch einen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter vorliegt, haben wir die Verpflichtung, schnellstmöglich Kontakt mit den beauftragten Ansprechpersonen des Erzbistums 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.

www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/

7.2 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.

Bei Verdacht außerhalb kirchlicher Zusammenhänge kann für die Nachsorge ebenfalls die Stabstelle Prävention https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention/ angefragt werden, darüber hinaus auch der Caritasverband und die Ehe-, Familien- und Lebensberatung des Kreisdekanats.

8. Qualitätsmanagement und Beratungsstellen

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

- Zahlreiche im Bereich Prävention von sexuellem Missbrauch 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 schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen soll im Zuge dieses ISK die gleiche Aufmerksamkeit erfahren.
- Es gibt eine hauptamtlich tätige, durch das Erzbistum Köln **qualifizierte Präventionsfachkraft** www.bonifatiuskirche.de/wir-fuer-sie/praevention/. Diese wird sich laufend über Neuerungen seitens des Bistums informieren und sich bemühen, das Thema im allgemeinen Bewusstsein präsent zu halten. Sie steht informierend und beratend zur Seite. Zukünftig soll es möglichst immer mindestens zwei Präventionsfachkräfte in der Pfarrei geben, um eine gute Erreichbarkeit zu erreichen und Ausfälle zu vermeiden.
- Es soll möglichst Multiplikatoren innerhalb der Kirchengemeinde geben, um regelmäßige Präventionsschulungen vor Ort zu ermöglichen. Diese werden durch die Präventionsstelle des Erzbistums qualifiziert bzw. anerkannt. Die Schulungsberechtigung ist befristet auf drei Jahre.
- **Kontaktdaten externer Beratungsstellen** und Organisationen bei Kindeswohlgefährdung und/oder sexuellem Missbrauch sind der Anlage 10 (Einlegeblatt) dieses Schutzkonzeptes oder unserer Homepage www.bonifatiuskirche.de/wir-fuer-sie/praevention/ zu entnehmen.

- 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. Allgemeiner Verhaltenskodex der katholischen Kirchengemeinde St. Bonifatius, Düsseldorf

9.1 Allgemeine Ausführungen

Dieser Verhaltenskodex wird jedem Haupt- und Ehrenamtlichen gem. § 2 (2) + (3) PräVO im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Menschen (im Folgenden „Schutzbedürftige“) vorgelegt. Er soll Orientierung für ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis geben und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und (Macht-) Missbrauch in der kirchlichen Arbeit verhindert werden.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit Schutzbedürftigen dar und muss als Voraussetzung für eine Tätigkeit/Arbeit mit der genannten Zielgruppe mit jedem Mitarbeiter vereinbart werden. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Dem Träger bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.

Mit der Unterschrift unter diesem Verhaltenskodex bekundet der/die (ehrenamtliche/ nebenamtliche/hauptamtliche) Mitarbeiter/in seine/ihre Verpflichtung, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Ziel dieser Vereinbarung im Verbund mit anderen Maßnahmen (Aus- und Weiterbildung) ist, dass sich in der Gemeinde und bei den Mitarbeitenden eine Haltung durchsetzt, die den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Menschen zum obersten Ziel hat und deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert.

Abweichungen von den nachstehenden Vereinbarungen müssen in jedem Fall mit den verantwortlichen Leitern/Vorgesetzten besprochen werden, um eine für alle Seiten tragfähige Basis zu finden.

9.2 Gestaltung von Nähe und Distanz

- Wir pflegen in den Gruppen der Gemeinde einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander.
- Wenn wir mit Schutzbedürftigen und Betreuern in der Gemeinde arbeiten, geschieht dies in den dafür vorgesehenen Räumen bzw. draußen auf Gemeindegebiet. Die Räume sind für andere zugänglich und dürfen während der Nutzung nicht abgeschlossen werden. Während der Nutzung sind diese für andere zugänglich und dürfen nicht abgeschlossen werden. 1:1-Situationen sollen die absolute Ausnahme sein.
- Sollten zu einer Gruppenstunde oder Aktion nur ein Mitarbeitender und ein Schutzbedürftiger erscheinen, fällt diese Gruppenstunde nach Möglichkeit aus und die Erziehungsberechtigten oder entsprechenden Betreuungspersonen werden durch den mitarbeitenden darüber informiert. Ist es nicht möglich, die Gruppenstunde kurzfristig

abzusagen, wird die Situation möglichst transparent gestaltet durch die Information anderer Mitarbeitenden und die Wahl eines möglichst einsehbaren Aufenthaltsortes.

- Wir nehmen individuelle Grenzempfindungen ernst, achten diese und unterlassen abfällige Kommentierungen. Wie viel Nähe und Distanz die uns anvertrauten Menschen brauchen, bestimmen diese selbst. Der Wunsch nach Distanz hat Vorrang, hierfür trägt der Mitarbeiter die Verantwortung!
- Wenn Kinder und Jugendliche unangemessen viel Nähe zu einem Haupt- oder Ehrenamtlichen suchen, nimmt der Erwachsene dies freundlich wahr, aber er weist auf eine sinnvolle Distanz hin und verhält sich entsprechend.
- Herausgehobene Freundschaften, Beziehungen oder intime Kontakte zu Minderjährigen dürfen nicht entstehen. Rollenschwierigkeiten (auch bei familiären Verbindungen) werden angesprochen.
- Erwachsene pflegen mit Kindern und Jugendlichen keine Geheimnisse.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

9.3 Sprache und Wortwahl

- In der Gemeinde gehen alle Mitarbeitenden altersgerecht und dem Kontext angemessen mit den Schutzbedürftigen um.
- Wir verwenden in der Gemeinde keine sexualisierte Sprache, machen keine sexuellen Anspielungen. Es dürfen keine Bloßstellungen oder abfälligen Bemerkungen erfolgen, sexualisierte und Vulgärsprache sind zu unterlassen. Da Ironie und Zweideutigkeiten von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen oft nicht verstanden werden, sind diese ebenfalls zu unterlassen.
- Wir achten darauf, wie Kinder und Jugendliche untereinander kommunizieren. Je nach Häufigkeit und Intensität der Verwendung von sexualisierter Sprache, von Kraftausdrücken, abwertender Sprache, sexuellen Anspielungen etc. weisen wir sie darauf hin und versuchen, im Rahmen der Möglichkeiten dieses Verhalten zu unterbinden.
- Schutzbedürftige werden in ihren Bedürfnissen unterstützt, auch wenn sie sich verbal noch nicht oder nicht mehr gut ausdrücken können.
- Wir sprechen Schutzbedürftige nicht mit Kose- oder Spitznamen, sondern grundsätzlich mit ihrem Namen an, es sei denn, sie wünschen sich ausdrücklich eine andere Ansprache (z.B. Kathi statt Katharina). Wir verwenden keine übergriffigen und sexualisierten Spitznamen.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreiten wir ein und beziehen Position.

9.4 Umgang mit Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Wir halten uns an die gesetzlichen Bestimmungen und Empfehlungen bei der Herstellung und bei der Nutzung von Filmen und Fotos (Recht am Bild, Altersfreigabe...). Alle Medien, die wir Schutzbedürftigen zugänglich machen, sind pädagogisch sinnvoll und dem Alter und Verständnisvermögen angemessen. Sexualisierte, pornographische und gewaltverherrlichende Inhalte sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.
- Wenn Fotos o. ä. in den Medien der Gemeinde veröffentlicht werden, muss vorab das schriftliche Einverständnis der Erziehungs- bzw. Sorgeberechtigten vorliegen. Wenn Fotos kommentiert werden, achten wir auf eine respektvolle Ausdrucksweise.
- Mit den persönlichen Daten der Schutzbedürftigen wird nach den aktuell gültigen staatlichen und kirchlichen Datenschutzregeln umgegangen.

9.5 Angemessenheit von Körperkontakten

- Körperkontakte sind sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck von Pflege, erster Hilfe, Trost und auch von pädagogisch und gesellschaftlich zulässigen Spielen/Methoden erlaubt. Die Privatsphäre ist zu beachten, z. B. bei der Nutzung von Sanitäranlagen.
- Wenn von Seiten der Schutzbedürftigen Nähe gesucht wird (z.B. eine Umarmung zum Abschied), dann muss die Initiative von diesen ausgehen. Sie wird von Seiten des Mitarbeitenden reflektiert und im vertretbaren Rahmen zugelassen. Übermäßige Nähe wird nicht zugelassen (z. B., wenn ältere Kinder/Jugendliche auf dem Schoß eines Erwachsenen sitzen).
- Die Ablehnung von Körperkontakt ist ausnahmslos zu respektieren, außer zur Gefahrenabwehr.

9.6 Intimsphäre

- Die Intimsphäre der Schutzbedürftigen wird gewahrt. Ebenso die der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Soll zum Beispiel beim Ankleiden von Messdienergewändern geholfen werden, wird vorher um Erlaubnis gebeten. Im Fall von Umziehsituationen wird für einen angemessenen Sichtschutz gesorgt.

9.7 Zulässigkeit von Geschenken und Belohnungen

- Geschenke müssen transparent vergeben werden, der finanzielle Rahmen sollte angemessen niedrig sein, und sie müssen abgelehnt werden können.
- Geschenke/Belohnungen dürfen nicht an private Gegenleistungen geknüpft werden.
- Geschenke/Belohnungen dürfen nicht zu einem Macht- und Abhängigkeitsverhältnis führen.
- Geschenke/Belohnungen gibt es nicht für „Selbstverständlichkeiten“. Wir pflegen generell einen zurückhaltenden Umgang mit Geschenken.

9.8 Disziplinarmaßnahmen

- Wir fördern in unserer Gemeinde eine fehlerfreundliche Kultur, in der sich Menschen entwickeln können, auch wenn sie nicht immer unseren Vorstellungen gemäß handeln. Sie müssen aber die Möglichkeiten haben, ihr Handeln zu reflektieren und zu verändern. Mit Fehlern wird konstruktiv umgegangen.
- Bei einer Konfliktklärung hören wir beiden Seiten zu, ggf. unter Hinzuziehung einer dritten Person. Dabei und auch beim Aussprechen von Ermahnungen reden wir freundlich, respektvoll, sachlich und altersgemäß miteinander.
- Disziplinarmaßnahmen sollten fair, transparent, altersgemäß und der „Tat“ angemessen erfolgen. Grundsätzlich wird eine Gleichbehandlung bei gleichen Verstößen angezielt. Wir nutzen keine verbale oder nonverbale Gewalt! Wir weisen im Gespräch mit den Kindern und Jugendlichen auf ein falsches Verhalten hin – und sprechen ggf. mit den Eltern.
- Wenn einschüchterndes Verhalten, Gewalt, Nötigung u. ä. in der Gemeinde beobachtet wird, wird die Situation gestoppt, das Verhalten angesprochen und eine Veränderung eingefordert.

9.9 Verhalten auf Freizeiten und Reisen

- Alle Gruppenleiter/Katecheten/Begleitende sollen nach Möglichkeit für ihre Tätigkeit ausgebildet sein (z. B. Gruppenleiterschulung). Die Vorlage eines Zertifikates der Präventionsschulung, ein erweitertes Führungszeugnis, der vorliegende unterschriebene

Verhaltenskodex und ggf. eine spezifische Erweiterung zum Verhaltenskodex muss vor Beginn der Maßnahme dem Rechtsträger (Kirchengemeinde) vorliegen.

- Sollten sich die vorgegebenen Rahmenbedingungen in der Praxis nur schwer umsetzen lassen (z. B. aufgrund räumlicher Gegebenheiten), ist ein transparenter Umgang nötig. Die Situation sollte mit den Erziehungs- und Sorgeberechtigten besprochen werden und deren Einverständnis eingeholt werden.
- Übernachtungen in den Privaträumen von Seelsorgern sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind untersagt. Sollte es im Ausnahmefall aus triftigem und transparent gemachtem Grund dennoch dazu kommen, müssen immer mindestens zwei erwachsene Personen präsent sein. Die Zustimmung der Erziehungs- bzw. Sorgeberechtigten ist Voraussetzung.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einem Kind/Jugendlichen zu unterlassen.
- Wir achten das Jugendschutzgesetz.

9.10 Interventionsschritte

1. Wenn ich grenzverletzendes Verhalten durch mich oder andere wahrnehme, beziehe ich aktiv Stellung, indem ich:

- die Situation stoppe oder meine Beobachtung anspreche.
- meine Wahrnehmung dazu benenne und auf Verhaltensregeln hinweise.
- um Entschuldigung bitte oder zu einer solchen Entschuldigung anleite.
- mein Verhalten ändere oder eine Bitte zur Verhaltensänderung formuliere.

2. Bei Übergriffen (mehrmaliges grenzverletzendes Verhalten mit vermuteter Absicht) werde ich, nachdem ich dies wahrgenommen habe:

- die Situation stoppen, meine Beobachtung und die Wiederholung des Verhaltens ansprechen.
- dazu werde ich meine Wahrnehmung benennen und eine Verhaltensänderung einfordern.
- danach werde ich den Sachverhalt protokollieren und das weitere Vorgehen mit einem Kollegen und dem verantwortlichen ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeiter besprechen.

3. Wenn in unserer Gemeinde ein grenzverletzendes Verhalten in größerem Maß, übergriffiges Verhalten oder Missbrauch vermutet oder wahrgenommen werden, müssen folgende Schritte eingehalten werden:

- Ich nehme meine Wahrnehmung ernst, handle ruhig und konfrontiere den Täter nicht mit meiner Vermutung! Ich werde den/die Schutzbedürftigen beobachten und ggf. ermutigen und bestärken, darüber zu sprechen. Ich stelle keine Ermittlungen an und führe keine Befragungen durch. Ich verspreche ihm/ihr/ihnen nicht, dass ich über alles schweigen werde, da ich dies nicht halten kann.
- Danach werde ich um kollegialen Rat bzgl. meiner eigenen Wahrnehmung bitten und das Beobachtete und Besprochene zeitnah protokollieren.

- Wenn ich die Situation weiterhin als gefährlich einschätze, werde ich die entsprechende Fachkraft um Rat bitten. Dafür habe ich in oder im Bereich der Gemeinde folgende Ansprechpartner:

- siehe Anlage 10: Präventionsfachkraft intern
www.bonifatiuskirche.de/wir-fuer-sie/praevention/

- Wenn ich anonym und/oder außerhalb der Gemeinde um Rat bitten möchte:

- siehe Anlage 10: Präventionsfachkraft extern
www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/

Informationen zu weiteren Ansprechpartnern finden sich im institutionellen Schutzkonzept (Anlage 10) und auf der Homepage der Pfarrei unter www.bonifatiuskirche.de/wir-fuer-sie/praevention/ oder können im Pastoralbüro unter 0211 / 153614 angefragt werden.

- Das Ergebnis werde ich mit den weiteren Überlegungen protokollieren.

4. Wenn ich eine Vermutung für begründet halte:

- a. Ich werde bei begründeten Vermutungsfällen **a u ß e r h a l b** kirchlicher Zusammenhänge und unter Beachtung des Opferschutzes den Leiter und den Träger der Einrichtung informieren (außer ich befürchte Interessenskonflikte beim Leiter/Träger z.B. aufgrund dessen Beziehung zum mutmaßlichen Täter) und das Jugendamt bzw. die Polizei einschalten (wenn zulässig und sinnvoll, z.B. bei akuter Gefahr), bzw. darauf achten, dass der von mir informierte Leiter/Träger diesen Schritt unternimmt.

Nottelefon des Jugendamtes: 0211 / 89-92400
 Polizeilicher Notruf: 110

- b. Ich werde bei begründeten Vermutungsfällen **i n n e r h a l b** kirchlicher Zusammenhänge, bei Verdacht auf übergriffiges Verhalten oder Missbrauch durch einen kirchlichen Mitarbeitenden schnellstmöglich eine beauftragte Ansprechperson des Erzbistums einschalten:

- siehe Anlage 10: Ansprechpersonen im Erzbistum Köln
www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/

5. Wenn sich mir ein Schutzbedürftiger anvertraut:

- Ich nehme meine Wahrnehmung/die Äußerungen des Schutzbedürftigen ernst, handle ruhig und konfrontiere den mutmaßlichen Täter nicht mit meiner Vermutung! Ich stelle keine Ermittlungen an und führe keine Befragungen durch. Ich habe lediglich einen Schutzauftrag für den Betroffenen. Ich verspreche ihm nicht, dass ich über alles schweigen werde, da ich dies nicht halten kann. Wichtig ist, dass ich den Betroffenen gemäß Alter und Verständnismöglichkeit in mein Handeln einbeziehe und die Handlungsschritte abspreche.
- Dabei werde ich mich bemühen, eigene Grenzen und Möglichkeiten zu erkennen und zu akzeptieren. Ich werde mir selbst Hilfe holen.
- Ich werde zeitnah dokumentieren.

- Ich werde – sofern es sich bei dem Beschuldigten um einen kirchlichen Mitarbeitenden handelt schnellstmöglich Mitteilung machen an eine beauftragte Ansprechperson des Erzbistums Köln (siehe Anlage 10)
- Wenn es sich um einen Fall außerhalb des kirchlichen Bereichs handelt, werde ich - unter Beachtung des Opferschutzes - das örtliche Jugendamt informieren, bzw. darauf achten, dass der von mir informierte Einrichtungsleiter oder Träger das Jugendamt informiert.
- Wenn das Bistum eingeschaltet wird, klärt die Stabsstelle Intervention im Erzbistum Köln, wer weiter mit Opfer und mutmaßlichem Täter spricht, wer in welcher Form die Mitarbeiter, den Leitenden Pfarrer, die Gremien, die Presse, einen Anwalt u. a. informiert. Von Seiten der Gemeinde werden **keine** Presseerklärungen oder Verlautbarungen an die Öffentlichkeit herausgegeben.

Ergänzungen:

Ich habe den Verhaltenskodex (einschließlich der auf mich zutreffenden Ergänzungen) der Pfarrei St. Bonifatius, Düsseldorf erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex zu befolgen.

Ort, Datum _____

Name in Druckbuchstaben

Unterschrift

10. Beratungsstellen/Ansprechpersonen

- siehe Einlegeblatt-

Aktuelle Kontaktdaten auch auf unserer Homepage
www.bonifatiuskirche.de/wir-fuer-sie/praevention/

11. Impressum

Institutionelles Schutzkonzept (ISK) der

Katholischen Kirchengemeinde St. Bonifatius
Merowingerstr. 170 | 40225 Düsseldorf

Verantwortlich: Karl-Heinz Virnich, leitender Pfarrer

2. Auflage 2022

Erstellung auf Grundlage der Präventionsordnung Stand: 1.5.2022

