



Institutionelles Schutzkonzept

*des Metropolitankapitels Köln gegen
sexualisierte Gewalt mit Gültigkeit für die
Hohe Domkirche Köln und das
Metropolitankapitel Köln*

Fassung vom 3.3.2022



Kölner Dom

Vorwort

Die Mitarbeiter/innen der Institutionen und Kooperationspartner des Kölner Domes streben an, einander und ihren Mitmenschen in einer „Kultur der Achtsamkeit“ zu begegnen. Respekt vor der Individualität sowie die Wahrung angemessener Nähe und Distanz sind hierbei leitend im alltäglichen Tun. Insbesondere dem Schutz Minderjähriger sind wir am Dom als eine der bekanntesten Kirchen der Welt vorbildhaft verpflichtet – seien es Besucher/innen des Domes, Ministrantinnen und Ministranten oder Chorsänger/innen, Kundinnen und Kunden im Domshop oder Auszubildende in den Gewerken der Dombauhütte. Wir stellen uns generell gegen jede Form übergriffigen Verhaltens und jede Form physischer und psychischer Gewalt. In der Präventionsordnung vor sexualisierter Gewalt durch das Erzbistum Köln mit all seinen Einrichtungen und Kirchengemeinden heißt es: Augen auf – hinsehen und schützen! Ziel aller Präventionsmaßnahmen ist es, dass die Vorbeugung sowohl von sexualisierter Gewalt als auch vor jeder anderen Form übergriffigen Verhaltens selbstverständlicher Bestandteil täglichen kirchlichen Handelns ist. Aus diesem Grund wurden sowohl von der Bundesregierung im Bundeskinderschutzgesetz als auch in allen (Erz-)Bistümern Deutschlands verbindlich geltende Präventionsmaßnahmen beschrieben, die sicherstellen sollen, dass der Schutz der anvertrauten (jungen) Menschen bestmöglich gewährleistet ist. Ein wichtiger Teil dieser Präventionsmaßnahmen ist das von jedem kirchlichen (Rechts-)Träger



in Kraft zu setzende „Institutionelle Schutzkonzept“ (ISK). Im vorliegenden ISK, das wir über einen längeren Zeitraum mit Verantwortlichen aller Institutionen und mit Kooperationspartnern der Hohen Domkirche erarbeitet haben, werden die bereits vorhandenen Strukturen, Konzepte und Regelungen am Dom mit Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt und grenzverletzenden Verhaltens verbunden. Die kirchenrechtliche Grundlage ist die Präventionsordnung des Erzbistums Kölns. Dadurch wollen wir auf konzeptioneller, struktureller, kultureller und personeller Ebene ein höchstmögliches Maß an Transparenz etablieren. Ausgehend von einer Grundhaltung der Wertschätzung, des Respekts und der Offenheit möchten wir verdeutlichen, dass sich die Hohe Domkirche bestmöglich gegen sexualisierte Gewalt einsetzt. Wir setzen alles daran, Risiken zu minimieren, die es potenziellen Täterinnen und Tätern ermöglichen, sich Kindern, Jugendlichen und Menschen mit besonderem Schutzbedarf unangemessen zu nähern. Die Haltung des Metropolitankapitels zu Grenzverletzungen und sexuellem Missbrauch ist „Nulltoleranz“.

f. Kraum, 01

Msgr. Guido Assmann
Dompropst

- 01 Der Kölner Dom, seine Institutionen und Kooperationspartner 7**
- 02 Die Erarbeitung des Schutzkonzeptes 15**
 - 2.1. Überlegungen und Schritte zur Erstellung des Schutzkonzeptes 16
 - 2.2. Ernennung einer Präventionsfachkraft am Kölner Dom 19
- 03 Risikoanalyse 21**
 - 3.1. Vorüberlegungen 22
 - 3.2. Zusammenfassung 23
- 04 Persönliche Eignung 25**
- 05 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) und Selbstauskunftserklärung 29**
 - 5.1. Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses 30
 - 5.2. Vorlage einer Selbstauskunftserklärung 31
- 06 Verhaltenskodex 33**
 - 6.1. Allgemeine Arbeitshaltung der Mitarbeiter/innen des Kölner Domes 35
 - 6.2. Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellem Missbrauch 35
 - 6.2.1. *Gestaltung von Nähe und Distanz*
 - 6.2.2. *Sprache und Wortwahl*
 - 6.2.3. *Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken*
 - 6.2.4. *Angemessenheit von Körperkontakten*
 - 6.2.5. *Beachtung der Intimsphäre*
 - 6.2.6. *Zulässigkeit von Geschenken*
 - 6.2.7. *Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinarmaßnahmen*
- 07 Beschwerdewege / Vorgehen im Fall einer Intervention 39**
 - 7.1. Ansprechpartner und Vorgehen im Fall einer internen Beschwerde 40
 - 7.1.1. *Verantwortliche der Institution, des Bereichs oder der Gruppe*
 - 7.1.2. *Präventionsfachkraft des Domes*
 - 7.1.3. *Schritte der Beschwerdebearbeitung*
 - 7.2. Vorgehen im Fall einer externen Beschwerde 41
 - 7.3. Vorgehen im Fall einer Intervention 42
 - 7.3.1. *Dokumentation*
 - 7.3.2. *Einschalten der Fachberatungsstellen*
 - 7.3.3. *Einschätzung der Dringlichkeit und Maßnahmen zum Schutz Betroffener*
 - 7.3.4. *Die Rolle der Ansprechpersonen und der Stabsstelle Intervention des Erzbistums*
 - 7.3.5. *Klärung des Vorgehens inkl. Zuständigkeiten und Zeitschiene*

- 7.3.6. *Maßnahmen zum Schutz einer oder eines Verdächtigten*
- 7.3.7. *Konfrontation der oder des Verdächtigten*
- 7.3.8. *Strafrechtliche Maßnahmen*
- 7.3.9. *Informationspolitik*
- 7.3.9.1. *Informationen und Unterstützungsmaßnahmen der Betroffenen und des Umfeldes*
- 7.3.10. *Antrag auf „Leistungen in Anerkennung des Leids“*
- 7.3.11. *Vorgehen bei bleibend ungeklärter Situation*
- 7.3.12. *Nachhaltige Aufarbeitung*

08 Qualitätsmanagement 53

09 Aus- und Fortbildung 57

09.01 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen 63

10 Rückschau auf die Risikoanalyse 67

11 Abschluss, Inkrafttreten und Nachhaltigkeit 71

12 Anhang I: Zusätzliche Verhaltensleitlinien 73

12.1. Geistliche und Küster 74

- 12.1.1. *Gestaltung von Nähe und Distanz*
- 12.1.2. *Sprache und Wortwahl*
- 12.1.3. *Angemessenheit von Körperkontakt*

12.2. Domministranten 75

- 12.2.1. *Sprache und Wortwahl*
- 12.2.2. *Gestaltung von Nähe und Distanz*
- 12.2.3. *Angemessenheit von Körperkontakten*
- 12.2.4. *Umgang mit Alkohol und Drogen / Jugendschutzgesetz*
- 12.2.5. *Verhalten auf Messdienerfahrten*
- 12.2.6. *Beachtung der Intimsphäre*
- 12.2.7. *Vertraulichkeit*
- 12.2.8. *Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken*
- 12.2.9. *Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinarmaßnahmen*
- 12.2.10. *Zulässigkeit von Geschenken*
- 12.2.11. *Umgang mit Beschwerden*

12.3. Dommusik 81

- 12.3.1. *Gestaltung von Nähe und Distanz*
- 12.3.2. *Sprache und Wortwahl*

- 12.3.3. *Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken*
- 12.3.4. *Angemessenheit von Körperkontakt*
- 12.3.5. *Beachtung der Intimsphäre*
- 12.3.6. *Zulässigkeit von Geschenken*
- 12.3.7. *Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinarmaßnahmen*
- 12.4. **Dombauhütte** 87
 - 12.4.1. *Präambel*
 - 12.4.2. *Grundsätzliche Verhaltensregeln*
 - 12.4.3. *Gestaltung von Nähe und Distanz*
 - 12.4.4. *Angemessenheit von Körperkontakt*
 - 12.4.5. *Sprache und Wortwahl*
 - 12.4.6. *Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken*
 - 12.4.7. *Beachtung der Intimsphäre*
 - 12.4.8. *Zulässigkeit von Geschenken*
 - 12.4.9. *Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinierungsmaßnahmen*
 - 12.4.10. *Verhalten auf Reisen, Ausflügen und betrieblichen Feiern*
 - 12.4.11. *Beschwerdewege*
- 12.5. **Domführer/innen** 93
 - 12.5.1. *Gestaltung von Nähe und Distanz*
 - 12.5.2. *Sprache und Wortwahl*
 - 12.5.3. *Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken*
 - 12.5.4. *Beachtung der Intimsphäre*
 - 12.5.5. *Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinarmaßnahmen*
- 12.6. **Dompropstei, Domseelsorge und Domrendantur** 96
 - 12.6.1. *Gestaltung von Nähe und Distanz*
 - 12.6.2. *Sprache und Wortwahl*
 - 12.6.3. *Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken*
 - 12.6.4. *Zulässigkeit von Geschenken*
 - 12.6.5. *Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinierungsmaßnahmen*
 - 12.6.6. *Verhalten bei Ausflügen und betrieblichen Feiern*
 - 12.6.7. *Beschwerdewege*
- 12.7. **Domschweizer/innen (inkl. Nachtwächter), Domehrendienst, Turmbesteigung, Domshop und Schatzkammer** 99
 - 12.7.1. *Gestaltung von Nähe und Distanz*
 - 12.7.2. *Angemessenheit von Körperkontakt*
 - 12.7.3. *Sprache und Wortwahl*
 - 12.7.4. *Umgang mit und Nutzung von Medien*
- 13. **Anhang II: Muster der Selbstauskunftserklärung** 102

01

A photograph of the Cathedral of Cologne, a Gothic cathedral in Cologne, Germany. The image shows the two tall, ornate spires of the cathedral against a clear blue sky. The foreground is partially obscured by a dark teal geometric shape that contains the title text. In the background, other buildings and a smaller church with a green roof are visible.

Der Kölner Dom, seine Institutionen und Kooperationspartner

Der Kölner Dom zählt zu den bekanntesten und meistbesuchten Kirchen der Welt. Sein Bau wurde 1248 als monumentales Reliquiar für die Gebeine der Heiligen Drei Könige begonnen und erst 1880 vollendet. Wegen seiner einheitlichen und ausgewogenen Bauform im gotischen Baustil wird er als „vollkommene Kathedrale“ bezeichnet. Seit 1996 zählt der Dom zum UNESCO-Weltkulturerbe. Mit über sechs Millionen Besucherinnen und Besuchern im Jahr zählt er zu den beliebtesten Sehenswürdigkeiten Deutschlands.

Der **Kölner Dom** ist die Bischofskirche des Erzbischofs von Köln. Eigentümerin ist aber die „Hohe Domkirche“, eine eigenständige Körperschaft des öffentlichen Rechts (KdöR). Vertreten wird die Hohe Domkirche KdöR durch das Metropolitankapitel (Domkapitel), das für die Domkirche vergleichbar wie der Kirchenvorstand einer Kirchengemeinde agiert. Das **Metropolitankapitel** ist eine Gemeinschaft von Diözesangeistlichen mit Bischofs- oder Priesterweihe, deren Aufgaben vor allem sind: Die Seelsorge an der Hohen Domkirche, insbesondere die Feier des Gottesdienstes, die Verkündigung des Wortes Gottes und die Spendung der Sakramente. Das Kapitel berät den Erzbischof nach dem geltendem Recht (can. 502 CIC). Es wählt den Erzbischof von Köln gemäß den Bestimmungen des Preußenkonkordates von 1929.

Dem Kapitel obliegtobliegen die Vertretung der Hohen Domkirche sowie die Verwaltung der Güter der Hohen Domkirche und der Güter des Kapitels. Es besteht aus zwei Dignitäten (Dompropst und Domdechant) und zehn residierenden Domkapitularen. Ferner gehören dazu bis zu vier nichtresidierende Domkapitulare.

Der Vorsitzende des Metropolitankapitels ist der Dompropst. Er vertritt das Metropolitankapitel nach außen. Er trägt die Verantwortung für alle Angelegenheiten des Metropolitankapitels. Der Dompropst ist der Dienstvorgesetzte aller haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter/innen am Dom. Sie werden vom Metropolitankapitel als Dienstgeber angestellt. Der Dompropst wird vom Metropolitankapitel gewählt und vom Erzbischof bestätigt. Sein Büro ist die **Dompropstei**, in der neben ihm noch seine Assistentin und der Medienreferent des Metropolitankapitels ihren Arbeitsplatz haben.

Gemäß der Statuten des Metropolitankapitels trägt der Domdechant „die Verantwortung für die Feier der Gottesdienste und die Seelsorge am Dom. Er achtet auf die liturgischen Geräte und Paramente sowie auf die Kunst- und Schmuckgegenstände des Domes. (...) Ehrenamtliche Tätigkeit am Dom bedarf seiner Zustimmung.“ Entsprechend steht die **Domseelsorge** unter seiner

Leitung. Dort werden alle Gottesdienste und anderen liturgischen Feiern terminlich, inhaltlich und personell verwaltet. Die Domseelsorge verantwortet die Kalenderführung für alle liturgischen und musikalischen Ereignisse, die Besetzung aller liturgischen Dienste (Zelebranten, Lektorinnen und Lektoren, Offizianten und Ministranten) sowie die Absprachen mit der Dommusik (s.u.) zur musikalischen Gestaltung der Gottesdienste. Darüber hinaus koordiniert die Domseelsorge sämtliche seelsorgerische und ehrenamtliche Tätigkeit am Dom, die Planung, Durchführung und Betreuung größerer liturgischer Ereignisse im Dom (z.B. Dreikönigswallfahrt, Sternsingeraktion etc.) und die Verwaltung der Beichtzeiten. Zu den ehrenamtlich Tätigen an der Hohen Domkirche zählen Ministranten, Lektorinnen und Lektoren, Kommunionhelfer/innen und der Domehrendienst, eine Gruppe von rund 30 Personen, die die Domschweizer/innen bei der Aufsicht während größerer Gottesdienste im Dom unterstützt.

In der Sakristei und in den Altarräumen bereiten die **Domküsterin und die Domküster** alles für die Liturgien im Kölner Dom vor. Zu ihren Aufgaben gehört es unter anderem, den Zelebranten beim Anlegen der Paramente behilflich zu sein, die liturgischen Gefäße und Geräte bereitzustellen, die Altäre herzurichten und die liturgischen Bücher aufzuschlagen, für das Taufwasser, Taufgerät, die Heiligen Öle und das Ewige Licht Sorge zu tragen, Kerzen anzuzünden und den Dom und seine Altäre zu schmücken.

Die musikalische Gestaltung der liturgischen Feiern im Kölner Dom übernehmen die vier Chöre (Kölner Domchor, Mädchenchor, Domkantorei Köln und Vokalensemble Kölner Dom) und die zwei Domorganisten der **Kölner Dommusik**. Darüber hinaus gestalten sie Chor- und Orgelkonzerte, sowohl im Kölner Dom als auch – als Kulturbotschafter des Domes – auf regelmäßigen Konzertreisen im In- und Ausland. Die Kölner Dommusik, die seit 2019 zentral vom Domkapellmeister geleitet wird, besteht darüber hinaus aus zwei Schulen: der „Domsingschule“ (Grundschule in Trägerschaft des Erzbistums Köln im Kardinal-Höffner-Haus in Köln-Lindenthal) und der Musikschule des Kölner Domchores (ebenfalls im Kardinal-Höffner-Haus).

Die Domsingschule ist eine katholische Grundschule mit musisch-religiösem Schwerpunkt. Sie vermittelt seit 1986 sorgfältig schulische Lerninhalte und hat ein besonderes Augenmerk auf die musisch-chorische sowie religiöse Entwicklung der Schüler/innen, um ihnen Musik und Glaube als wesentliche und bereichernde Teile der eigenen Persönlichkeit erfahrbar zu machen und entwickeln zu helfen. Seit 1974 erfolgt die musikalische Ausbildung der Domchoristinnen und Domchoristen in der Musikschule des Kölner Domchores. Sie hat den Auftrag, die Mädchen und Knaben der Chöre musikalisch um-



fassend auf dem Instrument und der Stimme im Einzelunterricht zu bilden. Gruppenunterricht in Harmonielehre und Gehörbildung wie kammermusikalische Angebote vervollständigen das Unterrichtsangebot.

Für die Aufsicht im Kölner Dom sind rund 30 **Domschweizer/innen** zuständig. Unter anderem gehört es zu ihren Aufgaben, für Ordnung und Ruhe im Dom zu sorgen und den Besucherinnen und Besuchern als Ansprechpartner/innen zur Verfügung zu stehen. Sie führen bei größeren Liturgien die Prozession an, kordeln im Dom Besucherwege ab, schließen die Kathedrale auf und ab, läuten die Glocken, füllen die Schriftenstände auf und entsorgen abgebrannte Kerzen. Für viele Besucher/innen sind sie in ihren roten Talaren häufig die ersten Ansprechpartner/innen im Dom, weshalb sie auch als „Visitenkarte“ der Kathedrale bezeichnet werden. Schon am Hauptportal machen sie die Besucher/innen auf die geltende Domordnung aufmerksam, die u.a. vorsieht, dass männliche Besucher die Kathedrale als Zeichen des Respekts nur ohne Kopfbedeckung betreten. Auch das Essen und Trinken, das Telefonieren und das Mitführen von Tieren ist im Dom nicht gestattet, um die besondere Würde des Gotteshauses zu erhalten. Ein Nachtdienst sorgt auch außerhalb der Öffnungszeiten der Kathedrale für Ordnung und Sicherheit am Dom.

Um den Kölner Dom für die der Nachwelt zu erhalten, bedarf es dauerhafter Restaurierungs- und Erhaltungsmaßnahmen. Die Größe des Bauwerkes, sein Alter, die feingliedrigen und detailreichen Bauformen mit ihren freistehenden Strebebögen, Strebebögen, Fialen (gotische Ziertürmchen) und Wimpergen (gotische Maßwerkgiebel), die vielen verschiedenen Steinmaterialien, aus denen der Bau im Laufe der Jahrhunderte errichtet wurde, aber auch der Erhalt der kostbaren historischen Glasfenster und Kunstwerke stellen für die aktuell etwa 100 Mitarbeiter/innen der **Kölner Dombauhütte** eine außerordentliche Herausforderung dar. Zu ihnen gehören zurzeit rund 80 hochqualifizierte Handwerker/innen und Restauratorinnen und Restauratoren. Zu den Aufgaben der Dombauhütte gehört ferner die wissenschaftliche Erforschung des Domes und seiner Ausstattung, welche mit der Erhaltung des Baues Hand in Hand geht. So sind 20 weitere Mitarbeiter/innen in Betriebsleitung, Verwaltung, archäologischer Abteilung, im Dombauarchiv und im Kölner Domverlag beschäftigt. Seit Dezember 2020 ist das Bauhüttenwesen, und damit auch die Dombauhütte, in das Register Guter Praxisbeispiele der Erhaltung Immateriellen Kulturerbes der UNESCO eingetragen.

Die **Domrendantur**, in der rund zehn Mitarbeiter/innen beschäftigt sind, ist die Finanz-, Vermögens- und Personalverwaltung des Domes. Als solche

gehört die laufende Buchhaltung und Wirtschaftsplanung für das Metropolitankapitel sowie die Hohe Domkirche zu ihren Aufgaben. Letztere umschließt die sogenannte Domkirchenfabrik (also den laufenden Betrieb des Domes) und die Dombauhütte. Zur Finanzverwaltung gehört auch die Aufbereitung der Gelder aus Opferstöcken, Kollekten sowie aus den vorwiegend touristisch frequentierten Bereichen des Domes (Turm, Schatzkammer etc.). Hier ist die Domrendantur auch für die kaufmännische Steuerung zuständig. Ein Mitarbeiter der Rendantur ist außerdem für die Sicherheitsfragen des laufenden Dombetriebes und das Veranstaltungsmanagement zuständig. Zur Vermögensverwaltung der Rendantur zählt neben der Anlage des Geldvermögens auch die Verwaltung der Liegenschaften, also Grundstücke und Gebäude, nebst Dienstwohnungen, Wohn- und Geschäftshäusern, Erbpacht- und Landpachtflächen. Die Personalverwaltung umschließt das Vertragswesen und die Bezahlung der Mitarbeiter/innen der Dom-Institutionen unter Einbeziehung eines Dienstleisters für die Berechnungsanteile. Ebenso sind der Fachvorsitz für den Aufsichtsdienst des Domes und die entsprechende Dienstplangestaltung in der Domrendantur verortet.

Der **Kölner Domshop** – die Domkloster 4 GmbH – ist ein Unternehmen des Metropolitankapitels. Gegenstand des Unternehmens sind – laut Eintrag im Handelsregister – „Verkauf, Vertrieb und Entwicklung von Souvenir- und Merchandiseartikeln, Devotionalien, Druckerzeugnissen und Tonträger, vorrangig mit Bezug zum Dom bzw. zur Region und zur Stadt Köln, sowie der Verkauf von Lebensmitteln (insbesondere Softdrinks und Snacks) und weiteren Produkten des touristischen Bedarfs mit dem Ziel, Gewinne zu erwirtschaften, die der Erfüllung der Aufgaben des Gründungsgesellschafters dienen sollen“. Der Kölner Dom profitiert unmittelbar von jedem verkauften Produkt, denn der Gewinn aus dem Verkauf fließt direkt an den Dom. Die Domkloster 4 GmbH betreibt drei stationäre Shops rund um den Kölner Dom und einen Onlineshop. Ihr steht ein Geschäftsführer vor, in den Domläden sind derzeit acht Mitarbeiter/innen in Voll- bzw. Teilzeit beschäftigt. Hinzu kommen vier Aushilfskräfte im Rahmen eines sogenannten Mini-Jobs.

Die **Domschatzkammer** beherbergt auf einer Ausstellungsfläche von ca. 500 Quadratmetern kostbare Reliquiare, liturgische Geräte, Handschriften, Gewänder und Insignien der Erzbischöfe und Domgeistlichen vom 4. bis ins 20. Jahrhundert. Viele der liturgischen Geräte und Gewänder sind bei besonderen Gottesdiensten im Kölner Dom bis heute im Einsatz. Der Domschatz, dessen Anfänge schon für das 9. Jahrhundert bezeugt sind, präsentiert sich in den ausgebauten historischen Kellergewölben des 13. Jahrhunderts an der Nordseite des Kölner Domes. Die historischen Gewölberäume mit Resten

der römischen Stadtmauer, Säulen vom Vorgängerbau des Domes und die moderne Architektur zusammen mit der neuartigen Präsentation des Domschatzes lassen die Besucher/innen die wechselvolle Geschichte der Kölner Kathedrale in eindrucksvoller Weise erleben. Zu den bedeutendsten Stücken des Domschatzes zählen der Petrusstab und die Petrusketten. Bis zur Übertragung der Gebeine der Heiligen Drei Könige nach Köln im Jahr 1164 waren sie die Hauptreliquien des Domes. Aus dem Reliquienschatz sind ebenso die beiden Kreuzreliquientriptychen, zwei Büstenreliquiare des 15. und 19. Jahrhunderts und der barocke Schrein des hl. Engelbert (1633) hervorzuheben. In der Schatzkammer sind aktuell insgesamt vier Aufseher/innen, eine Reinigungskraft und rund 20 freiberuflich Führer/innen beschäftigt.

Über ein Zugangsbauwerk, das 2009 auf der Südseite des Domes entstanden ist, haben Besucher/innen die Möglichkeit, durch einen Durchbruch in den Fundamenten des Domes in das Innere des Südturms zu gelangen und ihn bis zu einer Aussichtsplattform in rund 100 Metern Höhe zu besteigen. Dazu müssen in der **Turmbesteigung** gut 533 Treppenstufen überwunden werden: Zunächst führt eine Wendeltreppe – mit einer Zwischenstation auf rund 53 Metern in der sogenannten „Glockenstube“ – bis auf 75 Meter hinauf, die letzten Höhenmeter bis zur Aussichtsplattform bewältigt man über eine Metalltreppe. Die Aussichtsplattform bietet einen Panoramaausblick in alle Himmelsrichtungen – auf die Innenstadt, den Rhein und die Kölner Umgebung. Rund 500.000 Besucher/innen pro Jahr kommen außerhalb von Pandemiezeiten auf die Aussichtsplattform. Für die Aufsicht und Sicherheit sorgen sechs Mitarbeiter/innen.

Das **Domforum** ist seit dem 1. Oktober 1995 das Informations- und Begegnungszentrum der katholischen Kirche in Köln und das Besucherzentrum des Kölner Domes. Es befindet sich in zentraler Lage gegenüber dem Hauptportal des Kölner Domes. Das Domforum ist eine Einrichtung der Citypastoral Köln. Als Ort für Gespräch und Beratung, Information zum Glauben, Gelegenheit zur Besinnung, kulturelle und religiöse Veranstaltungen und als Ausgangsort von Kirchenführungen ist das Domforum für diese vielfältigen Aufgaben an sieben Tagen in der Woche geöffnet. Über den Tag verteilt bietet es den Besuchenden unterschiedlich intensive Formen der Annäherung und Begegnung mit Kirche an. Im Beauftragungsschreiben von Joachim Kardinal Meissner aus dem Jahr 1994 heißt es: „Von hier aus sollen die pastoralen Möglichkeiten, die sich aus der besonderen touristischen Attraktion unseres Domes ergeben, intensiver genutzt werden. Vor allem geht es um die Vor- und Nachbereitung von Dombesuchen und die Qualifizierung von Domführungen.“ So hat das Domforum 2019 im Innenraum des Domes rund 8.700 Domführungen

abgewickelt, darunter zahlreiche mit Kinder- und Jugendgruppen und Schul-
klassen. Geführt werden die Besucher/innen von rund 120 registrierte Dom-
führerinnen und Domführern. Diese müssen ein abgeschlossenes Hochschul-
studium in Theologie, Kunstgeschichte oder Geschichte nachweisen. Hinzu
kommen Gastführer/innen, in der Regel Lehrer/innen der entsprechenden
Fächer (Religion, Kunst oder Geschichte) oder Mitarbeiter/innen in pastoralen
Diensten. Schließlich gibt es noch rund 35 bis 40 autorisierte Domführer/
innen des Domforums, die (rahmen-)vertraglich an das Domforum gebunden
sind. Führungen durch Sonderbereiche des Domes – das Dach, die archäolo-
gische Grabung, den Glockenstuhl, die Schatzkammer und das Baptisterium –
werden von der Dombauhütte verwaltet, da es sich um Spezialführungen
im Grabungs- und Baustellenbereich handelt. Für die Gruppen gelten hier
besondere Verhaltensregeln. Eine Teilnahme an diesen Führungen ist erst ab
16 Jahren möglich. Gestaltet werden die Führungen hauptsächlich von Mit-
arbeiter/innen der Dombauhütte und des Domes sowie von ausgewählten
Domführerinnen und -führern.



02



Die Erarbeitung des Schutzkonzeptes

2.1. Überlegungen und Schritte zur Erstellung des Schutzkonzeptes

Die Themen, die im Schutzkonzept für die auf den Vorseiten vorgestellten Institutionen und Kooperationspartner des Kölner Domes behandelt werden, sind im „Haus der Prävention“ übersichtlich abgebildet:



Auf der Basis von Wertschätzung und Respekt und unter dem Dach einer Kultur der Achtsamkeit werden verschiedene präventive Maßnahmen in diesem Schutzkonzept zusammengefasst. Für die Erarbeitung des vorliegenden Konzeptes haben wir uns an den aufgeführten Bausteinen orientiert. Zwischen dem Frühjahr 2020 und dem Frühsommer 2021 waren an der Erstellung des Schutzkonzeptes in einer Arbeitsgruppe Prävention Vertreter/innen aller oben aufgeführten Bereiche, Institutionen und Kooperationspartner des Kölner Domes beteiligt und haben – nach einer Risikoanalyse – die folgenden Schritte gemäß den Ausführungsbestimmungen zum Institutionellen Schutzkonzept in der Präventionsordnung des Erzbistums Köln partizipativ erarbeitet:

1. Persönliche Eignung
2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
3. Verhaltenskodex
4. Beschwerdewege
5. Qualitätsmanagement
6. Aus- und Fortbildung
7. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Auf der Webseite www.koelner-dom.de/praevention ist die Besetzung der AG Prävention aufgeführt.

Folgende Feststellungen bilden dabei die Grundlage des Erarbeiteten:

1. Am Kölner Dom wirken eine Vielzahl unterschiedlichster Menschen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen Hand in Hand: Vom Priester bis hin zur Goldschmiedin, vom Organisten bis hin zum Sicherheitskoordinator. Das komplexe Geflecht aus Aufgaben, Institutionen und Zuständigkeiten, in dem sich teils unterschiedliche Rechtsträger manifestieren, macht die Erstellung eines einheitlichen ISK zur Herausforderung. Immer wieder wurde die Komplexität des Domes als „Sonderfall“ thematisiert.
2. Sonderfall ist der Dom auch deshalb, weil er zwar eine der bekanntesten Kirchen der Welt, aber keine Pfarrkirche ist. Es gibt keine klassische Kinder- und Jugendarbeit, keine Dom-Kita, keine Dom-Pfadfinderschaft und keine Dom-KjG. Viele Bereiche, in denen eine Gemeinde in der Regel für Minderjährige eine besondere (erzieherische) Fürsorgepflicht übernimmt, entfallen am Dom, sieht man einmal von den Domministranten und den Sängerinnen und Sängern der Domchöre ab. Dafür gibt es am Kölner Dom wiederum minderjährige Auszubildende oder Bundesfreiwilligendienstler, für deren Schutz besonders Sorge zu tragen ist.
3. Schließlich gibt es am Dom die für ein Kirchengebäude einzigartig hohe Zahl täglicher Besucher/innen, die den Dom, seine Gottesdienste, die Turmbesteigung, die Schatzkammer und den Domshop täglich besuchen. Darunter auch viele Kinder- und Jugendliche, die den Dom und die genannten Bereiche allein, mit ihren Familien, mit ihrem Kindergarten, ihrer Schulklassen oder ihrer Reisegruppe besichtigen. Auch ihr Wohlergehen ist in diesem Konzept zu beachten.

Das Konzept wird erstellt, um sexualisierte Gewalt am Kölner Dom zu verhindern.

Sexualisierte Gewalt und sexualisierter Machtmissbrauch beschreiben Handlungen mit sexuellem Bezug ohne Einwilligung beziehungsweise Einwilligungsfähigkeit der/des Betroffenen.

Die Handlungen, die als sexuelle Gewalt oder Missbrauch bezeichnet werden, weisen eine große Bandbreite auf. Nicht jede sexuelle Gewalt ist strafbar, aber jede sexuelle Gewalt verletzt Kinder, Jugendliche und uns anvertraute, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Für den Bereich der Prävention bietet die Differenzierung in Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen der Gewalt eine gute Grundlage:

Grenzverletzung

Einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten. Maßstab für die Bewertung neben objektiven Kriterien auch das subjektive Erleben der Betroffenen. Grenzverletzungen werden meist unabsichtlich verübt, können subjektiv aber als sehr unangenehm erlebt werden, wie beispielsweise das Betreten von Duschräumen.

Sexuelle Übergriffe

Wiederholte beabsichtigte Grenzverletzungen, bei denen abwehrende Reaktion der Betroffenen sowie Kritik Dritter missachtet wird. Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig passieren, nicht aus Versehen. Sie resultieren vielmehr aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten. Übergriffige Verhaltensweisen durch Mitarbeiter/innen in Institutionen führen häufig zu einer Kindeswohlgefährdung. Sie sind Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und grundlegender Defizite im Sozialverhalten und/oder fachlicher Mängel, die nicht wie grenzverletzendes Verhalten allein durch Sensibilisierung und Qualifizierung im Rahmen von Praxisanleitung, Fortbildung und Supervision korrigierbar sind.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen werden im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ benannt (gem. §§ 174 ff. StGB Sexueller Missbrauch etc.). Dazu gehören auch exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und der Eigenbesitz von kinderpornographischen Materialien. Kinder, das heißt Personen, die zur Tatzeit jünger als 14 Jahre sind, sind nicht strafrechtlich verantwortlich. Jugendliche, das heißt Personen zwischen 14 und 18 Jahren, sind hingegen „individuell“ strafrechtlich verantwortlich, abhängig von ihrer sittlichen und geistigen Reife zur Zeit der Tat, das Unrecht der Tat einzusehen und dieser Einsicht entsprechend zu handeln.

2.2. Ernennung einer Präventionsfachkraft am Kölner Dom

Moderiert und begleitet wurde der Prozess zur Erstellung eines Konzeptes zur Verhinderung sexualisierter Gewalt von der Präventionsfachkraft des Kölner Domes. Als Präventionsfachkraft des Kölner Domes

- ist sie Ansprechpartner für Mitarbeiter/innen sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- kennt sie die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren.
- hat sie das Metropolitankapitel bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes unterstützt.
- bemüht sie sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unseres Rechtsträgers.
- berät sie uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.

Auf der Webseite www.koelner-dom.de/praevention haben wir veröffentlicht, wer die aktuelle Präventionsfachkraft des Kölner Domes ist und wie sie zu erreichen ist.



03



Rundgang
Tour
Circuit

Risikoanalyse

*„Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen.“
Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept
des Erzbistums Köln*

3.1. Vorüberlegungen

Im längerfristigen Entwicklungsprozess einer Präventionsordnung steht die Risikoanalyse an erster Stelle. In diesem Schritt hat die Arbeitsgruppe Prävention bei einer Bestandsaufnahme überprüft, ob und an welchen Stellen Risiken oder Schwachstellen bestehen bzw. inwiefern die bereits bestehenden Systeme Anlass zur Überarbeitung geben. Bereits mit der Durchführung der Risikoanalyse macht die Hohe Domkirche deutlich, dass sie sexualisierte Gewalt innerhalb der Organisation nicht duldet und es als Gemeinschaftsaufgabe aller Dominstitutionen versteht, sie zu verhindern.

Zur Risikoanalyse wurden Vertreter/innen aller Dominstitutionen und -abteilungen gebeten, ihre jeweiligen Bereiche anhand verschiedener Fragestellungen in den Blick zu nehmen.

Zu den Kernfragen gehörten:

- Welche Präventionsmaßnahmen gibt es bereits?
- Welche baulichen Risiken am Dom bergen Risiken / Gefahrenmomente?
- (Wo) Kommt es zu 1:1-Situationen?
- In welchen Situationen sind Kinder und Jugendliche unbeaufsichtigt?
- Wo ist der Bereich anfällig für Machtmissbrauch / Diskriminierung / Sexismus oder Grenzverletzungen?
- Wie wird der Austausch zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichergestellt?
- Gibt es ein Beschwerdesystem?
- Gab es in der Vergangenheit bereits Beschwerden / Hinweise / Fälle?

3.2. Zusammenfassung

Die Risikoanalyse hat gezeigt: Den Verantwortlichen am Dom ist bewusst, dass es grundsätzlich bauliche und situative Kontexte gibt, die Risiken für Kinder und Jugendliche bergen. Vor allem mit Blick auf den Dienst der Domministranten, bei denen es zudem Grauzonen in der Betreuungssituation gibt; aber auch mit Blick auf die Sänger/innen der Dommusik sowie deren Vorbereitungen im Sakristeigebäude, mit Blick auf den Dienst der Azubis und Praktikantinnen und Praktikanten der Dombauhütte und mit Blick auf die Kinder und Jugendlichen, die in Besuchergruppen durch den Kölner Dom geführt werden.

Der Dominnenraum als öffentlicher Ort birgt kaum Risiken- und Gefahrenmomente, auch die meisten Werkstätten und Baustellen, das Foyer des Domforums und die Ladenlokale des Domshops sind entweder gut frequentiert oder von außen einsehbar bzw. videoüberwacht (wenn man einmal vom kleinen Schatzkammerladen absieht, der nicht von außen einsehbar und nur durch jeweils einen engen Zugang auf der Nordseite und einen engen Zugang über den Dreikönigssaal vom Dominnenraum her zugänglich ist).

Die Mitarbeiter/innen der Dombauhütte allerdings arbeiten an zahlreichen, uneinsehbaren oder abgelegenen Orten am Dom, die zudem wenig frequentiert sind. Zu ihnen gehören Depots, Archivräume, Dachbereiche des Domes, das Grabungsareal, Gerüste, Treppenhäuser und andere selten genutzte Räumlichkeiten. Zu den besonders sensiblen Orten gehören die Umkleiden, die Sanitärräume und die Duschen (jeweils geschlechtergetrennte Gemeinschaftsduschen).

Weitere Orte mit dem Potenzial für Gefahrenmomente:

- die Chorprobenräume im Sakristeigebäude
- die beiden Toilettenanlagen sämtlicher liturgischer Dienste im 4. OG des Sakristeigebäudes
- sämtliche Treppenhäuser im Sakristeigebäude
- der Aufzug im Sakristeigebäude
- der alte Kapitelsaal im Sakristeigebäude bei geschlossener Tür
- die Ministrantensakristei (besonderes Risiko, weil sie vom Rest des Gebäudes durch eine Brandschutztür geräuschlos abgetrennt ist, die geschlossen zu halten ist)

- Nischen im Treppenhaus der Turmbesteigung (nur Glockenstube und Aussichtsplattform sind videoüberwacht). Im Treppenhaus selbst lässt sich aufgrund der Enge Körperkontakt, z.B. mit Entgegenkommenden, nicht vermeiden (Auf- und Abstiege erfolgen bis zu einer Höhe von 70 Metern über dasselbe Treppenhaus).
- die Messdienerräume, die sich in der zweiten Etage des Hauses Burgmauer 7 befinden.

Einzelne Bereiche am Dom pflegten bereits zum Zeitpunkt der Risikoanalyse eine offene Kommunikationskultur, welche die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einlud, kritische Rückmeldungen offen anzusprechen bzw. sich partizipativ an der Gestaltung zu beteiligen. Allerdings gab es in der Regel kein strukturiertes bzw. organisiertes Beschwerdesystem und kein Interventionskonzept mit geregelter Zuständigkeiten.

Dafür waren bereits Präventionsansätze innerhalb der täglichen Arbeit am Dom verankert: So war es bereits in den meisten Dominstitutionen üblich, von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein erweitertes Führungszeugnis einzufordern. Manche Mitarbeiter/innen hatten bereits Fortbildungsveranstaltungen besucht, die eine gemeinsame Haltung gegen die sexualisierte Gewalt fördern sollen. Selbstauskunftserklärungen waren bislang nicht eingefordert worden.

Für den Gesamtverband der Katholischen Kirchengemeinden in der Stadt Köln, in dessen Trägerschaft das Domforum steht (das wiederum im Auftrag des Domkapitels Führungen durch die Kathedrale organisiert), liegt bereits ein Institutionelles Schutzkonzept vor. Während der Beschulung und Betreuung durch die Erzbischöfliche Grundschule „Kölner Domsingschule“ und der Erzbischöflichen Musikschule gilt für die Chorkinder der Kölner Dommusik das Institutionelle Schutzkonzept des Erzbistums Köln für die katholischen Schulen. Ergänzend hierzu auf die Proben, Auftritte und Chorfahrten besonders angepasst gibt es eine Leitlinie für die Chöre und Mitarbeiter/innen der Dommusik. Außerdem erarbeiten die Chöre – besonders die beiden Kinderchöre (Domchor und Mädchenchor) – gemeinsam mit der Institution „Zartbitter“ einen sogenannten „Rechtepass“. Zartbitter berät die Kölner Dommusik schon mehr als zehn Jahre.

Auf Basis der Erkenntnisse aus der Risikoanalyse sucht das Metropolitankapitel die Präventionsmaßnahmen am Kölner Dom gemäß der Vorgaben der Präventionsordnung des Erzbistums Köln auf die in den folgenden Abschnitten des Schutzkonzeptes beschriebene Weise zu verbessern.

04



Persönliche
Eignung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. (2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema. (3) Personen im Sinne von § 2 Abs. 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind.

§ 4 der PräVO des Erzbistums Köln

Das Thema Prävention wird mit Verabschiedung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes ein fester Bestandteil der Einstellungsverfahren am Kölner Dom.

Es wird ab sofort verstärkt darauf geachtet, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Ausbildung von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die notwendige persönliche Eignung verfügen. Personen, die wegen strafbarer sexualbezogener Handlungen nach dem Strafgesetzbuch oder dem kirchlichen Recht verurteilt sind, werden nicht eingesetzt.

Im Bewerbungsverfahren wird – in einer der Tätigkeit angemessenen Weise – darauf geachtet, dass neu eingestellte Mitarbeiter/innen eine hohe Bereitschaft mitbringen, eine Kultur der Achtsamkeit zu pflegen und zu fördern sowie sich im Bereich Prävention fortzubilden. Die Bewerber/innen werden auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt am Kölner Dom hingewiesen. Die Bewerber/innen werden ferner darauf aufmerksam gemacht, dass sie ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, unseren Verhaltenskodex durch Unterschrift anerkennen und eine Schulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wahrnehmen müssen.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Beispiele aus den Institutionen:

Der Dombaumeister weist in Bewerbungsgesprächen darauf hin, dass in der Dombauhütte besonderer Wert auf eine „Kultur der Achtsamkeit“ gelegt wird. Bewerber/innen werden gefragt, wie sie dazu stehen und ob sie bereit sind, sich in diesem Bereich fortzubilden.

Zur Anstellung neuer Kirchenführer/innen führt das Domforum Mini-Assessment-Center durch. Dies hat zum Ziel, den Umgang in und mit Gruppen durch die betreffenden Interessentinnen und Interessenten wahrnehmen und einschätzen zu können. In diesem Rahmen wird auch die Erwartungshaltung bezüglich des Einsatzes als Kirchenführer/in dargestellt. Mit Blick auf die Kultur der Achtsamkeit sind dies:

- offener und wertschätzender Umgang mit Gruppen und jedem einzelnen Teilnehmenden
- aufmunternd zu agieren, Fragen zu stellen, und auch denen Raum zu geben, die eher zurückhaltend in der Gruppe agieren
- Gesprächsbereitschaft bei den Führungen nicht nur zu signalisieren, sondern auch umzusetzen

Mögliche Fragen, mit denen Bewerber/innen im Rahmen eines Mini-Assessment-Centers konfrontiert werden könnten:

- Wie reagieren Sie, wenn jemand in der Gruppe sehr dominant auftritt?
- Wie reagieren Sie, wenn jemand von außen die Gruppe oder Einzelne aus der Gruppe fotografiert?
- Jemand Drittes stellt sich zu Ihrer Gruppe und hält den gebührenden Abstand zu den Teilnehmenden nicht ein. Müssen Sie eingreifen?
- Weitere Beispielfragen für Bewerbungsgespräche in den einzelnen Institutionen am Kölner Dom, die das Thema Achtsamkeit aufgreifen:
 - Ein kleines Kind irrt weinend durch die Turmbesteigung/den Dom/die Domschatzkammer, weil es seine Eltern verloren hat. Wie geht man als Mitarbeiter/in mit der Situation um? Nehmen Sie es tröstend in die Arme oder halten Sie bewusst Abstand? Welches Verhältnis von Nähe und Distanz ist angemessen?
 - Sie werden Zeugin/Zeuge, wie in der Sakristei / im Umkleideraum der Domministranten / in einer der Werkstätten der Dombauhütte / in einem dienstlichen Mitarbeitenden-Chat sexualisierte Sprache verwendet / ein Abhängigkeits- oder Machtverhältnis ausgenutzt wird. Wie gehen Sie damit um?
 - Sie beobachten im Dom / auf der Aussichtsplattform / im Domshop, wie ein Mädchen/Junge unangemessen berührt oder von Gleichaltrigen bedrängt wird. Was tun Sie?

Auch die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen – etwa Mitarbeiter/innen des Domehrendienstes und Ministrantenleiter – werden zu Beginn ihrer Tätigkeit auf eine Kultur der Achtsamkeit sowie auf die einzelnen Maßnahmen im Rahmen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt hingewiesen.

Darüber hinaus müssen sich auch die bereits länger am Dom Beschäftigten an diesen Kriterien messen lassen. Wir halten es für notwendig, dass unser Umgang miteinander immer wieder reflektiert, überprüft und weiterentwickelt wird und Bedingungen geschaffen werden, die das Risiko von sexualisierter Gewalt minimieren. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen bzw. im jährlichen Zielvereinbarungsgespräch wird gemeinsam überprüft, welche Erfahrungen inzwischen vorliegen und ob Unterstützungsbedarf besteht.

05

A close-up photograph of a person's hands painting a butterfly on a piece of paper. The person is using a fine brush to apply black ink to a piece of orange paper that is already partially painted with a butterfly design. The paper is held in place by a wooden frame. The background is blurred, showing a workshop or studio setting.

Erweitertes Führungs- zeugnis (EFZ) und Selbstaus- kunftserklärung

(1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger von Personen gem. § 2 Abs. 7 bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der zu diesem Paragraphen erlassenen Ausföhrungsbestimmung ein erweitertes Föhrungszeugnis vorlegen zu lassen. Ebenso haben sie sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang (...)

§ 4 der PräVO des Erzbistums Köln

5.1. Vorlage eines erweiterten Föhrungszeugnisses

Die Risikoanalyse zum Auftakt der Formulierung dieses Schutzkonzeptes hat ergeben, dass bislang nicht alle Bereiche und Institutionen des Domes von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vorlage eines erweiterten Föhrungszeugnisses (EFZ) verlangt haben.

Mit Inkrafttreten des vorliegenden Schutzkonzeptes legt das Metropolitankapitel fest, dass ausnahmslos alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen des Kölner Domes dazu verpflichtet werden, im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Föhrungszeugnis vorzulegen, dessen Ausstellungsdatum nicht älter als drei Monate sein darf.

Dem Metropolitankapitel ist bewusst, dass es den Dom mit dieser Regelung eigentlich „übersichert“, denn in der Regel wird die Vorlage eines EFZ vor allem von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verlangt, deren Art, Dauer und Intensität (Nah- und Abhängigkeitsbereich) des Kontaktes mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen besonders hoch ist. Die allgemeine Pflicht für Mitarbeiter/innen des Domes, ein EFZ vorzulegen, rechtfertigt das Metropolitankapitel mit der besonderen Vorbildfunktion als Einrichtung im Erzbistum – und der einzigartig hohen Zahl täglicher Besu-

cher/innen (unter ihnen auch viele Minderjährige und besonders Schutzbedürftige), mit der beinahe jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter konfrontiert ist.

Die Vorlage der EFZ wird von der Personalstelle in der Domrendantur alle fünf Jahre eingefordert. Die Vorlage des EFZ und die Unbedenklichkeit wird nur dokumentiert, das FFZ selber aber nicht in die Personalakte genommen, sondern der Mitarbeitern/dem Mitarbeiter zurückgegeben.

Mit allen externen Partnern und Dienstleistern des Domes (z.B. Reinigungsfirmen, Partnerfirmen der Dombauhütte, Sicherheitsdienste für Veranstaltungen des Domes etc.), deren Mitarbeiter/innen in regelmäßigem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen am Kölner Dom stehen, klären wir im Einzelfall, ob von den am Dom eingesetzten Arbeitskräften regelmäßig ein EFZ eingeholt wird. Im Zweifel und bei Honorarkräften fordern wir die externen Kräfte selbst auf, uns ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen. Diesen und künftigen Dienstleistern lassen wir Informationen über unsere Leitlinien zur Prävention sexualisierter Gewalt zur Belehrung ihrer Mitarbeiter/innen zukommen.

5.2. Vorlage einer Selbstauskunftserklärung

Zusätzlich zum EFZ muss von Hauptamtlichen, Nebenamtlichen und Ehrenamtlichen einmalig eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt werden. Mit Unterschrift geht der-/diejenige eine Selbstverpflichtung zur umgehenden Mitteilung an die Hohe Domkirche ein, wenn ein Verfahren gegen ihn/sie eingeleitet wird oder wenn Vorwürfe gegen ihn/sie erhoben werden.

In der Regel erhalten die haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen die Selbstauskunftserklärung – ein Muster findet sich im Anhang dieses Schutzkonzeptes – gemeinsam mit dem Verhaltenskodex (siehe 6.) zur einmaligen Unterschrift.

Für die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter/innen des Domes trägt die Personalabteilung in der Domrendantur Sorge dafür, dass die unterzeichnete Selbstauskunftserklärung eingefordert und datenschutzkonform verwahrt wird. Die Selbstauskunftserklärungen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen des Domes (Mitarbeiter/innen des Domehrendienstes, Lektorinnen und Lektoren, Kommunionhelfer/innen etc.) werden vom Büro der Domseelsorge eingeholt und dort aufbewahrt. Die Selbstauskunftserklärungen von Honorarkräften werden von der jeweils personalführenden Stelle eingeholt und dort aufbewahrt.

Die Unbedenklichkeitsbescheinigung aus dem erweiterten Führungszeugnis, die Selbstauskunftserklärung, der Verhaltenskodex und Nachweise über verbindliche Schulungen der Mitglieder des Domkapitels, der Domvikare und aller weiteren Kleriker am Dom werden in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal des Erzbischöflichen Generalvikariates dokumentiert.

06



Verhaltenskodex

(1) Jeder Rechtsträger gewährleistet, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen (Verhaltenskodex), im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt werden. Der Verhaltenskodex hat den von der zuständigen Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt festgelegten Standards zu entsprechen.

(2) Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

(3) Der Verhaltenskodex ist von den Personen gem. § 2 Abs. 7 durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

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

§ 6 der PräVO des Erzbistums Köln

Kernstück des Schutzkonzeptes zur Verhinderung von grenzüberschreitendem Verhalten und sexualisierter Gewalt ist ein allgemeingültiger Verhaltenskodex. Er dient dazu, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur zu schaffen.

Alle, die am Kölner Dom haupt-, neben- oder ehrenamtlich wirken, verpflichten sich dazu, die nachfolgenden Verhaltensregeln zum achtsamen Umgang miteinander verbindlich anzuerkennen. Der Kodex ermöglicht es, bei Nichteinhaltung Sanktionen durchzusetzen. Weiter bietet er für alle, die in ihrem Arbeitsalltag mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, Orientierung und Handlungssicherheit. Er wird im Anhang für jede Institution, jeden Bereich und jede Gruppe des Domes noch einmal konkretisiert.

Der Verhaltenskodex muss von jeder/m Mitarbeiter/in des Domes per Unterschrift anerkannt werden. Dies ist die verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung bzw. Beauftragung zur ehrenamtlichen Tätigkeit.

Unser Verhaltenskodex ist Aufforderung zur ständigen Selbstprüfung. Er legt Regeln fest, gibt aber auch Sicherheit. Er wird in regelmäßigen Abständen, mindestens aber alle fünf Jahre, überprüft (siehe 8.: Qualitätsmanagement). Für die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter/innen des Domes trägt die Personalabteilung in der Domrendantur Sorge dafür, dass die unterzeichnete Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex dokumentiert und datenschutzkonform verwahrt wird. Die Verpflichtungserklärungen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen des Domes (Mitarbeiter/innen des Domehrendienstes, Lektorinnen und Lektoren, Kommunionhelfer/innen etc.) wird vom Büro der Domseelsorge eingeholt und dort aufbewahrt. Die Verpflichtungserklärungen von Honorarkräften werden von der jeweils personalführenden Stelle eingeholt und dort aufbewahrt.

An seiner Erarbeitung waren über die AG Prävention Vertreter/innen aller Institutionen und Kooperationspartner des Domes beteiligt. Das Ergebnis dieser partizipativen Erstellung mündet in den folgenden Vereinbarungen:

6.1. Allgemeine Arbeitshaltung der Mitarbeiter/innen des Kölner Domes

Die Mitarbeiter/innen identifizieren sich mit den christlichen Grundwerten und mit der Identität des Kölner Domes und strahlen eine positive Grundhaltung und Wertschätzung für ihre Kolleginnen und Kollegen, alle Gläubigen und alle Gäste aus.

Sie vermitteln jeder/jedem (verbal und/oder nicht verbal), dass sie/er herzlich willkommen ist.

Sie zeigen sich ansprechbar und geben allen Besucherinnen und Besuchern klare Orientierung.

Sie strahlen Souveränität, innere Ruhe und Verständnis für die unterschiedlichen Gäste aus.

Sie vertreten die Haus- und Verhaltensregeln, die online unter <https://www.koelner-dom.de/besuchen/wichtige-hinweise> nachzulesen sind, und kommunizieren sie freundlich, klar, direkt und verbindlich.

6.2. Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellem Missbrauch

Der folgende Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für die Anstellung sowie auch für eine Beauftragung zu einer haupt-, neben- und ehren-

amtlichen Tätigkeit am Kölner Dom. Er beschreibt die klaren spezifischen Regeln im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen am Kölner Dom und ist in einem kommunikativen Prozess entstanden, in dem haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen des Domes eingebunden waren.

Nach allgemeinen Grundsätzen folgt die Konkretion für einzelne Institutionen und Bereiche des Domes.

6.2.1. Gestaltung von Nähe und Distanz

Wir pflegen einen achtsamen, respektvollen und altersangemessenen Umgang miteinander.

Wir nehmen Grenzempfindungen der/des Einzelnen ernst und achten sie. Dabei wird sowohl auf verbale als auch nonverbale Kommunikation der Grenzen geachtet.

Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer nachvollziehbar begründet und bekannt gemacht werden. Wenn Kinder und Jugendliche unangemessen große Nähe suchen, wird der Erwachsene, freundlich-zugewandt, stets auf das Einhalten der angemessenen Distanz achten und sie gewährleisten.

Die Beziehungsgestaltung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Auszubildenden und uns anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Das schließt Freundschaften oder Exklusivkontakte zu Einzelnen generell aus, nicht aber die Gestaltung gemeinsamer Arbeitspausen.

Grenzverletzungen werden angesprochen und thematisiert. Wir zeigen einen offenen Umgang mit den individuellen Grenzen.

6.2.2. Sprache und Wortwahl

Alle Mitarbeiter/innen des Domes sind sich ihrer Rolle als Vorbild bei Sprache und Wortwahl gegenüber uns anvertrauten Menschen bewusst.

Wir verwenden am Kölner Dom keine sexualisierte und abwertende Sprache. Dazu gehören: sexuelle Anspielungen, Bloßstellungen, abfällige Bemerkungen, Vulgärsprache.

Wir vermeiden Ironie und Zweideutigkeiten, damit wir nicht missverstanden werden.

Wir achten darauf, wie die uns anvertrauten Menschen untereinander kommunizieren. Je nach Häufigkeit und Intensität der Verwendung unangemessener Ausdrucksweisen, z.B. Kraftausdrücke, abwertender Sprache, sexueller Anspielungen etc. weisen wir sie darauf hin und versuchen, im Rahmen der Möglichkeiten, dieses Verhalten zu unterbinden. Wir ermutigen die uns anvertrauten Menschen dazu, ggf. erfolgte Grenzverletzungen zur Sprache zu bringen.

6.2.3. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Wir halten uns an die gesetzlichen und kirchlichen Bestimmungen und Empfehlungen bei der Herstellung und Nutzung von Filmen, Fotos etc. und beachten die geltenden Datenschutzbestimmungen.

In den sozialen Medien des Domes achten wir das Recht am Bild von uns anvertrauten Menschen. Bei Minderjährigen holen wir uns von den Eltern bei geplanter Veröffentlichung von Bildern oder Videos vorab eine schriftliche Zustimmung ein. Wenn jemand generell oder in einer bestimmten Situation nicht fotografiert (oder gefilmt) werden möchte, unterlassen wir dies. Uns ist es ein besonderes Anliegen, dass die uns anvertrauten Menschen des Domes nur mit altersgerechten Medien in Kontakt kommen. Sollte beobachtet werden, dass Kinder und Jugendliche unangemessene Medien nutzen, thematisieren wir dies. Nach unseren Möglichkeiten haben wir darüber hinaus im Blick, dass unsere Kinder, Jugendliche und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene selbst in den sozialen Medien angemessen mit Dritten umgehen. Alle Mitarbeiter/innen des Domes sind sich ihrer Vorbildfunktion im Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken gegenüber den uns Anvertrauten bewusst.

6.2.4. Angemessenheit von Körperkontakten

Körperliche Berührungen sind in der Begegnung/Arbeit mit den uns Anvertrauten weitestgehend auszuschließen. Wo sie erfolgen, haben sie altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein, z.B. zur ersten Hilfe, als Trost und Pflege oder bei pädagogischen und gesellschaftlich zulässigen Spielen/Arbeitsmethoden. Immer ist die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorausgesetzt.

6.2.5. Beachtung der Intimsphäre

Mit Blick auf die Wahrung der Intimsphäre der uns Anvertrauten am Kölner Dom sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten.

6.2.6. Zulässigkeit von Geschenken

Belohnungen und Geschenke an uns anvertrauten Menschen sind transparent zu machen und müssen in Wert und Umfang der Situation angemessen sein. Geschenke dürfen nicht genutzt werden, um Einzelne zu bevorzugen oder enge Bindungen / emotionale Abhängigkeiten zu erzeugen.

6.2.7. Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinarmaßnahmen

Mit Fehlern gehen wir am Kölner Dom konstruktiv um und beachten folgende Grundregeln:

- Fehler und Vorfälle müssen so früh wie möglich angesprochen werden.
- Wir unterbinden grenzverletzendes Verhalten konsequent.
- Verbale und nonverbale Gewalt und Demütigungen werden nicht toleriert. Wenn wir einschüchterndes Verhalten, körperliche Übergriffe, zu große Nähe, verbale Gewalt oder Ähnliches beobachten, wird dagegen vorgegangen, das Verhalten angesprochen und eine Veränderung eingefordert.
- Bei einer Konfliktklärung hören wir beiden Seiten zu, ggf. unter Hinzuziehung einer dritten Person.
- Sanktionen gestalten wir fair, transparent, altersgemäß und dem Verfehlen angemessen; sie erfolgen zeitnah. Sanktionen werden im Leitungsteam abgesprochen, um eine Gleichbehandlung sicherzustellen.

07

Beschwerdewege / Vorgehen
im Fall einer Intervention

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind Beschwerdewege für die Minderjährigen sowie die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sowie den im § 2 Absatz 7 genannten Personenkreis zu beschreiben. Darüber hinaus sind interne und externe Beratungsstellen zu benennen.

§ 7 der PräVO des Erzbistums Köln

Wir legen Wert auf eine fehleroffene Kultur und schaffen gleichzeitig die Möglichkeit, Kritik und Unzufriedenheit sowie Wünsche zu äußern bis hin zu einer offiziellen Beschwerde.

7.1. Ansprechpartner und Vorgehen im Fall einer internen Beschwerde

Gibt es Anlass zur Beschwerde, sehen wir zunächst das Gespräch mit der/dem jeweiligen Bereichs- oder Gruppenleiter/in bzw. der/dem Fachvorgesetzten angezeigt. Kinder, Jugendliche und deren Eltern, Auszubildende sowie Menschen mit besonderem Schutzbedürfnis haben an der Hohen Domkirche Köln die Möglichkeit, sich zum Zweck der Beratung oder Beschwerde darüber hinaus an folgende interne (Kontakte: siehe 7.1.1.) oder externe Ansprechpartner wie Fachberatungsstellen (Kontakte: siehe 7.3.2.) zu wenden:

7.1.1. Verantwortliche der Institution, des Bereichs oder der Gruppe

Auf der Webseite www.koelner-dom.de/praevention sind die Verantwortlichen aller Dom-Institutionen, -Bereiche oder -Gruppen aufgeführt.

7.1.2. Präventionsfachkraft des Domes

Auf der Webseite www.koelner-dom.de/praevention haben wir veröffentlicht, wer die aktuelle Präventionsfachkraft des Kölner Domes ist und wie sie zu erreichen ist.

7.1.3. Schritte der Beschwerdebearbeitung

Sollte der beschrittene Weg nicht zu einer merklichen Verbesserung der Situation führen, haben Kinder, Jugendliche und Eltern sowie Menschen mit besonderem Schutzbedürfnis die Möglichkeit einer offiziellen Beschwerde mit verbindlichen Verfahrensregeln. Anliegen und Unzufriedenheit werden im Normalfall über einen der oben genannten Wege zu bearbeiten sein.

Verbindliche Schritte der Beschwerdebearbeitung sind:

- Erstgespräch einer der Beschwerdebearbeitenden mit der/dem Beschwerdeführer/in. Hier werden der Grund der Beschwerde und das weitere Vorgehen besprochen.
- Ein Klärungsgespräch zwischen den Konfliktparteien mit Moderation, so dies dem Wohl der/des Betroffenen nicht abträglich ist.
- Schriftliche Dokumentation des Beschwerdeverfahrens durch einen der Beschwerdebearbeitenden sowie Festlegung der Schritte zur Veränderung.

In Fällen, wo für die/den Beschwerdeführer/in eine außenstehende Stelle wichtig ist, stehen ihr/ihm die Ansprechpartner/innen des Bistums (s.u.) nach der dort geltenden Interventions- und Beschwerdeordnung oder externe Fachberatungsstellen (s.u.) zur Verfügung.

7.2. Vorgehen im Fall einer externen Beschwerde

Aufgrund des hohen Besucheraufkommens am Dom ist es dem Metropolitankapitel ein Anliegen, dass es an der Hohen Domkirche auch Ansprechpartner/innen und Kontaktmöglichkeiten für die Öffentlichkeit gibt. Auf der Webseite des Kölner Domes www.koelner-dom.de sind dazu ein Kontaktformular und die Mailadresse info@koelner-dom.de eingerichtet. An diese Adresse können Besucher/innen des Kölner Domes ihre Fragen, ihr Feedback und Beschwerden jeglicher Art richten.

Die eingehenden Nachrichten werden vom Medienreferenten des Metropolitankapitels oder seinem Stellvertreter gesichtet, ggf. beantwortet oder in die entsprechenden Institutionen und Gruppen des Domes mit der Bitte um Bearbeitung weitergeleitet.

Im Fall des Eingangs einer Beschwerde oder eines Vorwurfs, die bzw. der sich auf Grenzverletzungen oder Übergriffe durch Mitarbeiter/innen des Domes beziehen, werden diese mit einem der genannten Ansprechpartner/innen aus der jeweiligen Institution erörtert. Auch der Dompropst wird informiert und über das weitere Vorgehen auf dem Laufenden gehalten.

Sollte sich der Vorfall nicht ohne Weiteres aufklären lassen oder sollte (aufgrund eines schweren Vorwurfs) eine Intervention erforderlich sein, übernimmt das Notfallteam des Domes (s.u.) die weitere Bearbeitung.

7.3. Vorgehen im Fall einer Intervention

Wenn grenzverletzendes Verhalten gemeldet oder ein Übergriff gemeldet oder wahrgenommen werden, beziehen die oben genannten Ansprechpartner/innen des Domes aktiv Stellung, indem sie:

- wenn möglich die Wahrnehmung mit einer/m anderen Verantwortlichen abgleichen und zusammen handeln, die Situation stoppen und die Beobachtung ansprechen (ggf. Hilfe holen: z.B. örtliche Polizei bei einem Übergriff von Dritten auf uns anvertraute Menschen).
- auf Verhaltensregeln hinweisen und zu einer angemessenen Entschuldigung anleiten.
- auf eine Verhaltensänderung hinarbeiten (vgl. Verhaltenskodex).
- Bei massiven Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen (mehrmaliges grenzverletzendes Verhalten mit vermuteter Absicht) erfassen die oben genannten Ansprechpartner/innen zunächst den Sachverhalt. Hier gilt:
- Ruhe bewahren!
- Eigene Wahrnehmung ernst nehmen! Keine überstürzten Aktionen!
- Keine direkte Konfrontation mit der/dem vermutlichen Täter/in!
- Verhalten des betroffenen jungen Menschen beobachten! Keine eigenen Ermittlungen anstellen!

- Zeitnah Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen!
- Keine eigenen Befragungen durchführen!
- Besonnen handeln!
- Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden und ungute Gefühle zur Sprache bringen.
- Um kollegialen Rat bzgl. meiner eigenen Wahrnehmung bitten und das Beobachtete und Besprochene protokollieren.

Sie verständigen dann unmittelbar das Notfallteam des Domes, das aus den folgenden Personen besteht:

Dompropst, dompropst@koelner-dom.de

Domdechant, domdechant@koelner-dom.de

Präventionsfachkraft, praevention@koelner-dom.de

Priorität im Handeln des Notfallteams hat der Schutz der/des Betroffenen, die Fürsorge und Unterstützung der Mitarbeiter/innen des Kölner Domes im Allgemeinen und die Fürsorge und Unterstützung der/des unter Verdacht stehenden Mitarbeiterin/Mitarbeiters im Speziellen, solange der Verdacht nicht bestätigt ist. Des Weiteren vertritt das Notfallteam die Interessen der Hohen Domkirche Köln. Seelsorgliche Betreuung Betroffener und Intervention im Rahmen des Notfallplanes werden dabei getrennt.

Das Notfallteam klärt fortan das weitere Vorgehen, stimmt sich dabei immer wieder eng ab. Dazu sind unmittelbar die Ansprechpersonen des Erzbistums Köln zu kontaktieren. Auf der Webseite „**Hilfe für Betroffene von sexuellem Missbrauch**“ des Erzbistums Köln ist veröffentlicht, wen der Erzbischof gemäß Nummer 4 der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2020, Nr. 2) zu Ansprechpersonen für Betroffene ernannt hat.

Die folgenden Schritte sind bei der nachfolgenden Intervention unbedingt zu bedenken:

7.3.1. Dokumentation

Alle Gesprächsverläufe im Zusammenhang mit dem Verdachtsmoment, alle eingeleiteten Maßnahmen, Darstellungen und Begründungen von getroffenen Entscheidungen, Beteiligung von externen Personen, Information anderer Dienststellen (z.B. des Jugendamtes), personelle Zuständigkeiten, Zeitpläne etc. sind präzise zu dokumentieren. Die Dokumentationen sind vertraulich zu behandeln und gesichert aufzubewahren. Die Niederschrift ist von den Verantwortlichen zu unterschreiben. Die Gegenzeichnung durch andere Beteiligte dient der Transparenz.

7.3.2. Einschalten der Fachberatungsstellen

Das Notfallteam zieht ggf. externe Stellen zur Beratung hinzu. Betroffene können sich selbstverständlich auch selbst direkt an Fachberatungsstellen wenden, von denen nachfolgend eine Auswahl genannt ist:

Katholische Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen

Steinweg 12
50667 Köln
Telefon: +49 221 2051515

Zartbitter Köln e.V. – Beratungsstellen für Frauen, Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

Sachsenring 2-4
50677 Köln
Telefon: +49 221 312055
E-Mail: info@zartbitter.de
www.zartbitter.de

Kinderschutzbund

Bonner Str. 151
50968 Köln
Telefon: +49 221 57777-0
E-Mail: info@kinderschutzbund-koeln.de
www.kinderschutzbund-koeln.de

Jugendamt Köln

Ottmar-Pohl-Platz 1

51103 Köln

Telefon: +49 221 221-25416

E-Mail: jugendamt@stadt-koeln.de

www.stadt-koeln.de/buergerservice/adressen/00059/

Sozialpädiatrisches Zentrum

Kinderkrankenhaus Amsterdamer Str. 59

50735 Köln

Telefon: +49 221 89075567

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Missbrauchs

(in fachlicher Verantwortung von N.I.N.A. e.V.)

Hilfetelefon bei sexuellem Missbrauch

Telefon: +49 800 2255530

www.hilfeportal-missbrauch.de

7.3.3. Einschätzung der Dringlichkeit und Maßnahmen zum Schutz Betroffener

Als erste Maßnahme müssen die Mitglieder der Notfallteams eine Einschätzung vornehmen, wie dringlich der Verdacht ist und wie hoch das Sicherheitsrisiko für die betroffene Person eingestuft werden muss. Gelangen sie zu dem Ergebnis, dass das Sicherheitsrisiko in der gegenwärtigen Situation für die/den Betroffene/n hoch ist, so müssen sie ihrem Schutzauftrag nachkommen und dafür Sorge tragen, dass Betroffene/r und mutmaßliche/r Täterin/Täter getrennt werden. Bei akuter Gefahr für Leib und Leben der/des Minderjährigen sind Polizei und Notarzt zu rufen! Dabei sollte nicht die/der Betroffene aus ihrer/seiner gewohnten Umgebung gerissen werden, sondern der/die Beschuldigte die Gruppe, den Bereich oder die Abteilung vorübergehend verlassen, bis eine Klärung der Situation hergestellt werden kann. Neben kurzfristigen Maßnahmen, die weitere Übergriffe in unmittelbarer Zukunft verhindern, ist bei angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Domes zu prüfen, ob eine räumliche Trennung konsequent und sicher vorgenommen werden kann. Falls das nicht möglich ist, sollte eine sofortige Beurlaubung oder Freistellung der beschuldigten Mitarbeiterin/des beschuldigten Mitarbeiters in Betracht gezogen werden. Um eine sofortige Beurlaubung/Freistellung zu erwirken, muss in der Regel die zuständige MAV hinzugezogen werden.

Des Weiteren können der Dompropst und bei dessen Verhinderung der Domdechant im Namen des Metropolitantkapitels gegenüber haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Haus- und Umgangsverbot aussprechen, welches der/dem Beschuldigten untersagt, Gelände und Gebäude des Domes zu betreten sowie Umgang und/oder Kontakt mit der/dem Betroffenen zu pflegen.

7.3.4. Die Rolle der Ansprechpersonen und der Stabsstelle Intervention des Erzbistums

Im Falle eines Verdachtes/einer Vermutung und/oder einer konkreten Äußerung eines Übergriffs agiert das Notfallteam in enger Abstimmung mit einer der vom Erzbistum beauftragten Ansprechpersonen (wie oben in 7.3 aufgeführt). An diese ist sich grundsätzlich im Akutfall zu wenden, da diese die erste Einschätzung vornimmt. Die Ansprechperson führt Gespräche mit den Betroffenen, koordiniert, wer ggf. außerdem an den Gesprächen teilnimmt, berät bzgl. der seelsorglichen und therapeutischen Begleitung, verantwortet die Information der/des Interventionsbeauftragten des Erzbistums und in diesem Zusammenhang den Schutz sensibler Daten.

Die Ansprechperson steht als Begleiter/in der Betroffenen während des gesamten Prozesses zur Verfügung. Für die Koordination der Missbrauchsintervention, insbesondere für die Anhörung der/des Beschuldigten ist die/der Interventionsbeauftragte verantwortlich sowie für die ggf. erfolgende Information der Strafverfolgungsbehörde (s.u.).

Die Information der Betroffenen, der Eltern, der Mitarbeiter/innen etc. erfolgt über die Ansprechperson oder in Abstimmung mit der Ansprechperson durch Dritte.

7.3.5. Klärung des Vorgehens inkl. Zuständigkeiten und Zeitschiene

Wichtig ist, dass die/der Betroffene altersgemäß in das Handeln einbezogen wird und Handlungsschritte abgesprochen werden. Bei der Planung des Vorgehens ist im Blick zu behalten, dass mehrfache Befragungen der/des Betroffenen wenn irgend möglich vermieden werden sollen. Das Notfallteam bespricht zu ergreifende Maßnahmen, legt Zuständigkeiten dabei fest und vereinbart eine Zeitschiene bzgl. der Maßnahmen.

7.3.6. Maßnahmen zum Schutz einer oder eines Verdächtigten

Als Vorgesetzte der haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter/innen bzw. in der Zuständigkeit für die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen haben die Mitglieder des Notfallteams ebenfalls dafür zu sorgen, dass die/der unter Verdacht stehende Mitarbeiter/in angemessene Unterstützung erfährt und nicht vorverurteilt wird.

Eine Form der Unterstützung kann darin bestehen, ihr/ihm zu empfehlen, sich einen Rechtsbeistand zu suchen, bis der Vorwurf aufgeklärt werden kann. Des Weiteren dürfen sie – vor allem bei Verdachtsäußerungen, die noch nicht bewiesen sind – nicht aus dem Blick verlieren, dass die/der beschuldigte Mitarbeiter/in Angehörige und/oder eine Familie hat. Der Name des tatverdächtigen Mitarbeiters/der tatverdächtigen Mitarbeiterin darf nicht an die Öffentlichkeit gelangen. Eine Veröffentlichung des Namens könnte öffentliche Hetzkampagnen und Vorverurteilungen zur Folge haben, die eine massive psychische Grenzverletzung darstellen. Namen sind nur solchen Menschen mitzuteilen, die am Verfahren zur Aufklärung und Aufarbeitung unmittelbar beteiligt und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Über dieses Verschwiegenheitsgebot sind auch die übrigen Mitarbeiter/innen noch einmal explizit in Kenntnis zu setzen, ggf. auch mit dem Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Zuwiderhandlung.

Denn: Fehlverhalten von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern kann arbeitsrechtliche Sanktionen notwendig machen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn das Fehlverhalten eine Pflichtverletzung oder eine Bedrohung für das Wohl und den Schutz Minderjähriger darstellt, die am Kölner Dom wirken oder ihn besuchen. Arbeitsrechtliche Maßnahmen können sein: Ermahnung, Abmahnung, vorübergehende Freistellung, Auflösungsvertrag, ordentliche Kündigung, Verdachtskündigung, fristlose Kündigung.

7.3.7. Konfrontation der oder des Verdächtigten

Die Fürsorgepflicht für haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen umfasst auch, dass die/der Beschuldigte zu dem Verdacht/dem Vorfall angehört wird. Diese Konfrontation ist mit der unabhängigen Ansprechperson des Erzbistums Kölns abzustimmen. In jedem Fall darf die Konfrontation erst stattfinden, wenn der Schutz der/des Betroffenen sichergestellt ist. Ferner ist in diesem Zusammenhang abzuklären, wer an dem Gespräch beteiligt wird. Bei massiven Vorwürfen ist wichtig, dass die Konfrontation für die/den Verdächtige/n überraschend stattfindet und nicht zuvor Verteidigungs-

strategien entwickelt werden konnten. Sorgfältige Vorbereitung braucht die Frage, mit welchen Vorwürfen die/der Verdächtige in welcher Form konfrontiert wird. Es ist damit zu rechnen, dass von der/dem Verdächtigten Vorwürfe gegen Dritte erhoben werden, dass massive Verharmlosungen auf plausible Weise vorgetragen werden etc.

In diesem Bereich kommt der Stabsstelle Intervention des Erzbistums eine Schlüsselstellung zu (s.o.). Die sorgfältige Dokumentation aller Beteiligten von Anfang an ist Grundlage der Aufklärungsarbeiten. Die Gespräche und Befragungen im Rahmen der Aufklärung sind von geschulten Mitarbeitern zu führen – in der Regel von der Ansprechperson und der/dem Interventionsbeauftragten.

7.3.8. Strafrechtliche Maßnahmen

Wann ein Vorfall/ein Verdacht als strafrelevant eingestuft werden muss, ist im Einzelfall zu prüfen. In jedem Fall muss eine gewisse Erheblichkeit des Deliktes gegeben sein.

Aufgrund der Versäumnisse in der Vergangenheit sehen wir uns als Institution der katholischen Kirche in besonderer Weise zur engen Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden verpflichtet. Relevante Straftaten zur Anzeige zu bringen, sehen wir als einen wichtigen Schritt an, den Vertuschungen der Vergangenheit entgegenzuwirken. Insbesondere gelten hier Nr. 29-31 der Leitlinie für den Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Bzgl. der strafrechtlichen Maßnahmen ist aber stets auch zu berücksichtigen, dass diese mitunter eine erhebliche psychische Belastung für die Betroffenen darstellen.

Daher gilt: Die Notwendigkeit zur Erstattung einer Strafanzeige durch die Hohe Domkirche muss im Einzelfall genau abgewogen werden. An der Beratung sind die Mitglieder des Notfallteams, die Stabsstelle Intervention des Erzbistums sowie der Domsyndikus hinzuzuziehen.

Kriterien der Entscheidung sind:

- der Schutz der/des Betroffenen,
- die Verfassung der/des Betroffenen zum aktuellen Zeitpunkt,
- die Bedeutung und Wirkung des Strafverfahrens auf die/den Betroffene/n,

- die Verfügbarkeit adäquater Unterstützungssysteme für die/den Betroffene/n,
- der Wille der/des Betroffenen oder ihrer/seiner Erziehungsberechtigten,
- die Plausibilität der Vorwürfe/der Verdachtsgrad und
- die Schwere der Straftat.

7.3.9. Informationspolitik

In enger Abstimmung mit der Stabsstelle Intervention bzw. der Pressestelle des Erzbistums sind geeignete Sprachregelungen zu suchen und die Information der Öffentlichkeit abzustimmen.

7.3.9.1. Informationen und Unterstützungsmaßnahmen der Betroffenen und des Umfeldes

Die Eltern der/des Betroffenen

Die Informationen an die Eltern erfolgen im Wissen darum, dass ein Übergriff oder Missbrauch des eigenen Kindes eine extreme emotionale Belastung für Eltern darstellt. Mütter und Väter brauchen in dieser Situation klare Informationen.

In den meisten Fällen ist es jedoch ratsam, den Eltern keine zu genauen Detailinformationen über den Vorfall mitzuteilen, da dies bei vielen Erziehungsberechtigten zu völliger emotionaler Überforderung führt. Wird dies jedoch ausdrücklich eingefordert, so sehen wir uns selbstverständlich dazu verpflichtet, den Eltern all die Informationen zu geben, die ihnen per Gesetz zustehen. Für Eltern sehen wir es als vordringlich an, zu erfahren, dass ihrem Kind keine Gefahr mehr durch den/die Täter/in droht. Das Gespräch mit den Eltern ist gut vorbereitet und in Ruhe zu führen. Die Eltern haben darüber hinaus ein Recht zu erfahren, welche Schritte in der Angelegenheit bereits unternommen wurden und welche folgen werden.

Den Eltern ist Hilfe anzubieten, um das traumatische Ereignis zu bearbeiten. Wenn möglich, soll zu dem Gespräch ein/e Mitarbeiter/in der Fachberatungsstelle hinzugezogen werden, die/der mit der Gesprächsführung von derartigen Gesprächen vertraut ist und dafür Sorge tragen kann, dass die Eltern all die Hilfen bekommen, die sie in diesem Moment benötigen.

Ggf. kann die externe Fachberatung auch die Rolle der Verfahrensbegleitung übernehmen, d.h. über die weiteren Schritte der Intervention informieren

und als Ansprechpartner/in fungieren. Insbesondere und vordringlich muss im Blick bleiben und (wenn keine schwerwiegenden Gründe dagegensprechen) mit den Eltern abgestimmt werden, welche Unterstützungen die/der Betroffene als Erstversorgung und zur Verarbeitung der Gewalterfahrung braucht. Auch hier kommt der Fachberatungsstelle eine zentrale Funktion zu.

Angehörige der Kinder und Jugendlichen im Umfeld der/des Betroffenen

Neben den Erziehungsberechtigten der/des Betroffenen müssen auch alle weiteren Angehörigen von Kindern und Jugendlichen, die am Dom an den gleichen Angeboten wie die/der Betroffene teilnehmen, über den Vorfall informiert werden.

Es bietet sich an, in Zusammenarbeit mit der Fachberatungsstelle einen Informationsabend zu veranstalten. Auch hier gilt: Der Name der/des Betroffenen und der/ mutmaßlichen Tätersin/des mutmaßlichen Täters darf nicht veröffentlicht werden. Ebenso sind allzu detaillierte Beschreibungen des Vorfalls zu vermeiden. Gleichwohl sind die Eltern über alle Maßnahmen zu informieren, die zum Schutz ihrer Kinder eingeleitet wurden. Vor allem sollte klargestellt werden, dass die/der Täter/in keinen Kontakt mehr zu den Mädchen und Jungen hat. Auch ist es wichtig, die Eltern darüber in Kenntnis zu setzen, dass es ggf. notwendig ist, mit allen (oder vereinzelt) Kindern im Rahmen der weiteren Verdachtsaufklärung Gespräche zu führen. Hierbei ist jedoch sicherzustellen, dass diese Gespräche äußerst behutsam und nur von speziell geschulten Beraterinnen und Beratern durchgeführt werden. Ein Informationsabend bietet ihnen die Möglichkeit, auf Fragen einzugehen und Unsicherheit auszuräumen.

Kinder und Jugendliche im Umfeld der/des Betroffenen

Der Bedarf der Heranwachsenden nach Bearbeitung, Aufarbeitung und therapeutischer Unterstützung muss sensibel ermittelt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Die Erziehungsberechtigten sind über die Maßnahmen zu informieren. Dabei sind folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- Gibt es Kinder und/oder Jugendliche, die bereits vor der Aufdeckung von den Grenzverletzungen und Übergriffen wussten und sich nun schuldig fühlen, da sie nicht gehandelt haben?
- Gibt es Anzeichen dafür, dass weitere Kinder oder Jugendliche am Dom Betroffene sexueller Übergriffe durch die/den Täter/in geworden sind?

Haupt-, neben- und ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen

Der Vorwurf, dass ein/e Kollegin/ Kollege bzw. eine ehrenamtliche Mitarbeiterin/ein ehrenamtlicher Mitarbeiter sich sexuell übergriffig gegenüber uns anvertrauten Menschen verhalten hat, kann eine krisenhafte Situation im Team auslösen. Unterschiedliche Gefühle kommen hier bei den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Tragen: Wut, Ekel, Angst, Zweifel an der Schuld des Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, aber auch Zweifel an der eigenen Fachlichkeit.

Diese widerstreitenden Gefühle können zu Spaltungen im Team führen. Daher sind im Rahmen der Fürsorgepflicht die Mitarbeiter/innen bei der Be- und Verarbeitung des traumatischen Erlebnisses zu unterstützen. Dies kann z.B. in Form von Fortbildungen, Supervision, Traumaarbeit und/oder therapeutischen Angeboten von außen geschehen. Wichtig ist, dass Angebote offeriert werden, die die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen berücksichtigen.

Sollte ein/e Mitarbeiter/in fälschlicherweise unter Verdacht geraten sein, so gilt der Grundsatz: Personen, die fälschlicherweise einem Verdacht ausgesetzt waren, müssen konsequent rehabilitiert werden.

Ziel muss sein, die/den zu Unrecht verdächtige/n Mitarbeiter/in sowohl sozial als auch in beruflicher Reputation vollständig zu rehabilitieren, wohlwissend, dass dieses Ziel mitunter schwer zu erreichen ist. Dazu bedarf es folgender Schritte:

- All die Personen und Dienststellen müssen über die Aufklärung des unbegründeten Verdachts informiert werden, die vorab im Zuge der Interventionsmaßnahmen über den Verdacht informiert worden waren.
- Informationen an einen darüber hinaus gehenden Personenkreis werden mit der/dem betroffenen Mitarbeiter/in abgesprochen.
- Die Arbeit an dem Vertrauen zwischen der/dem zu Unrecht Verdächtigten, den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Leitungsebene des Domes. Dazu bedarf es der Supervision.

7.3.10. Antrag auf „Leistungen in Anerkennung des Leids“

In Absprache mit der Ansprechperson des Bistums ist zu klären, ob vom Betroffenen bzw. den Betroffenen ein Antrag auf „Leistungen in Anerkennung des Leids“ gestellt werden soll. Der Antrag erfolgt mit der Unterstützung der Ansprechperson.

7.3.11. Vorgehen bei bleibend ungeklärter Situation

Besonders schwierig stellt sich die Situation dar, wenn der Verdacht auch am Ende der Aufklärungen ungeklärt bleibt. Zu klären ist, ob in dieser Situation noch eine tragfähige Grundlage für eine Zusammenarbeit gegeben ist und in welcher Form die Zusammenarbeit aussehen kann. In jedem Fall ist sicherzustellen, dass die/der mutmaßlich Betroffene und die/der Verdächtige nicht mehr aufeinandertreffen. Falls das Vertrauensverhältnis als nachhaltig geschädigt eingeschätzt wird, ist bei haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu prüfen, ob ein Aufhebungsvertrag ein sinnvoller und gangbarer Weg ist.

7.3.12. Nachhaltige Aufarbeitung

Im Rahmen der Aufarbeitung eines Übergriffs oder Missbrauchs geht es darum, die präventiven Maßnahmen und Organisationsstrukturen des Domes – auch dieses Institutionelle Schutzkonzeptes – auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und zu überarbeiten.

In Abstimmung mit der Stabsstelle Prävention des Erzbistums, mit der Fachberatung oder der Supervisorin/des Supervisors wird daran zu arbeiten sein, wie das Vorgefallene in die Identität des Domes integriert werden kann, ohne in Resignation oder Lähmung zu verfallen.

Natürlich geht es nicht zuletzt darum, dass die Hohe Domkirche trotz des vermuteten oder nachgewiesenen Missbrauchs arbeitsfähig bleibt. Schließlich ist die Frage zu bearbeiten, mit welchen Maßnahmen verloren gegangenes Vertrauen zurückgewonnen werden kann.

08



Qualitätsmanagement

Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Hierzu gehört auch die Nachsorge in einem irritierten System.

§ 8 der PräVO des Erzbistums Köln

Das Institutionelle Schutzkonzept mit allen dazu notwendigen Maßnahmen wird nicht einmalig und dauerhaft erstellt. Handelnde Personen wechseln, neue Entwicklungen stellen auch neue Herausforderungen an die Präventionsarbeit. Deshalb ist das Qualitätsmanagement ein fester Bestandteil des Schutzkonzeptes. Es stellt sicher, dass

- Gültigkeitsdauern bzgl. erweitertem Führungszeugnis (EFZ), Schulungen, Verhaltenskodex etc. im Blick bleiben
- die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen turnusmäßig überprüft und die Maßnahmen ggf. den Erfordernissen angepasst werden.
- regelmäßig Präventionsangebote geplant und terminiert werden.

Einmal jährlich erinnert die Präventionsfachkraft des Kölner Domes die zuständigen Abteilungen am Dom (Personalabteilung, Domseelsorge, die jeweils personalführenden Abteilungen) daran, die präventionsrelevanten Dokumente des Domes auf ihre Gültigkeit hin zu prüfen und ggf. neu anzufordern. Dabei gelten folgende Fristen:

1. Präventionsschulungen: Gültigkeit 5 Jahre, spätestens alle fünf Jahre erfolgt eine Vertiefungsmaßnahme
2. Erweitertes Führungszeugnis: Gültigkeit 5 Jahre
3. Unterschrift Verhaltenskodex: einmalig
4. Unterschrift Selbstauskunftserklärung: einmalig

Das Metropolitankapitel verpflichtet sich im Sinne einer Selbstverpflichtung alle zwei Jahre, mit den Mitgliedern der AG Prävention das Thema Prävention zu thematisieren. In diesem Zusammenhang werden insbesondere

- der Verhaltenskodex (in seinen jeweiligen Konkretisierungen sofern vorhanden unter Beteiligung der jeweiligen MAV)
- die spezifischen Schutz- und Risikofaktoren des Arbeitsbereiches
- die Beschwerdeordnung

erinnernd thematisiert und der Status Quo reflektiert.

Beispielhaft sind dabei die folgenden Fragen zu stellen:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen?
- Trauen sich die anvertrauten Personen, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt?
- Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, sodass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen?
- Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2021 noch nicht vorlagen?

Ferner werden die den QR-Codes in diesem Schutzkonzept hinterlegten Daten der Ansprechpartner/innen regelmäßig überprüft und ggf. aktualisiert. Sollte es – aller präventiven Maßnahmen zum Trotz – zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt am Kölner Dom kommen, zeigt dies, dass das Schutzkonzept nicht vollständig wirksam war, weil ein oder mehrere Schutzfaktoren nicht funktioniert haben. Darum muss im Zuge der nachhaltigen Aufarbeitung auch eine intensive Überprüfung des Schutzkonzeptes stattfinden, das spätestens alle fünf Jahre überarbeitet wird.

Große strukturelle Veränderungen, wenn beispielsweise größere Teile eines Teams oder Leitungsverantwortliche wechseln, wenn eine Zielgruppe sich verändert oder ein inhaltliches Konzept überarbeitet wird, ziehen ebenfalls außerhalb des vereinbarten Turnus' eine Überprüfung des Schutzkonzeptes nach sich.

09

Aus- und Fortbildung

Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Abs. 7 ist. § 9 der PräV des Erzbistums Köln

Die Risikoanalyse hat ergeben, dass einige Mitarbeiter/innen der Hohen Domkirche bereits im Bereich der Prävention geschult worden sind. In diesem Institutionellen Schutzkonzept wird nun festgelegt, dass alle hauptamtlichen und einige nebenamtlichen Mitarbeiter/innen des Domes verpflichtet werden, alle fünf Jahre die Teilnahme an einer Präventionsschulung nachzuweisen.

Der Umfang der nachzuweisenden Schulung orientiert sich an der Intensität des Kontaktes mit Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Die folgende Tabelle veranschaulicht, für welche Mitarbeiter/innen am Dom eine Basisschulung (halbtags [4 USt.] für Personen mit sporadischem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen), eine Basis-Plus-Schulung (ganztags [8 Ust.] für Personen mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen) und eine Intensivschulung (zwei Tage [16 Ust.] für Personen mit leitender Verantwortung im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit) erfolgt:

Institution	Schulung Basis	Schulung Basis-Plus	Schulung Intensiv
Domkapitulare/ Domvikare		✓	
Dompropstei	✓		
Domrendantur allgemein	✓		
Domrendantur Sicherheitskoordinator und Vertreter		✓	
Dombauhütte <i>Alle Mitarbeiter/innen der Dombauhütte sowie freie Mitarbeiter/innen und Honorarkräfte, die regelmäßig und/oder über einen längeren Zeitraum für die Dombauhütte arbeiten</i>	✓		
<i>Leitende Angestellte, Ausbilder/innen und Abteilungsleiter/innen, die von Zeit zu Zeit Praktikantinnen/Praktikanten betreuen (Dombaumeister, stellvertr. Dombaumeister, Hüttenmeister, stellvertr. Hüttenmeister, Metallbauer (2), Ausbilder Steinmetzen, Ausbilder Schreinerei (2), Werkstattleiter Glaswerkstatt)</i>		✓	
Domsakristei		✓	
Ministranten <i>alle Ministrantenleiter</i>		✓	
<i>ältere Domministranten</i>	Schulung/Sensibilisierung durch „Zartbitter“		
Turbbesteigung		✓	

Institution	Schulung Basis	Schulung Basis-Plus	Schulung Intensiv
Domforum <i>alle autorisierten Domführerinnen und -führer, die einen Werkvertrag mit dem Gesamtverband der kath. Kirchengemeinden in der Stadt Köln schließen</i>	✓		
Domschweizer/innen	✓		
Dommusik <i>Domkapellmeister und Domkantor</i>			✓
<i>Domorganisten</i>		✓	
<i>Referent/in Marketing Mitarbeiter/innen</i>		✓	
<i>Pressereferent/in</i>	✓		
<i>Jugendliche und erwachsene Chormitglieder des „Herrenchores“ im Kölner Domchor</i>	Schulung/Sensibilisierung durch „Zartbitter“		
Schatzkammer	✓		
Domseelsorge <i>Haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter/innen</i>	✓		
<i>Klerus am Dom</i>		✓	
<i>Domehrendienst</i>	✓		
Domshop	✓		

Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen, die laut obiger Tabelle eine Basis-Schulung erhalten, steht es frei, sich auf freiwilliger Basis zu einer Basis-Plus-Schulung anzumelden.

Mit der Tatsache, dass auch diese Regelungen Bereiche und Abteilungen zumindest mit einer Basisschulung in die Pflicht nehmen, wenn die Mitarbeiter/innen kaum bis wenig Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und besonders schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, trägt das Metropolitankapitel wieder der besonderen Vorbildfunktion des Domes im Erzbistum Rechnung – und der einzigartig hohen Zahl täglicher Besucher/innen (unter ihnen auch viele Minderjährige und besonders Schutzbedürftige), mit der beinahe jede/r Mitarbeiter/in konfrontiert ist.

In den Schulungen werden u.a. die folgenden Themenbereiche und Fragestellungen thematisiert:

- angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis
- Strategien von Täterinnen und Tätern
- Psychodynamiken der Betroffenen
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- eigene emotionale und soziale Kompetenz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Verfahrenswege bei Anzeichen sexualisierter Gewalt
- Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsene an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen





09/01

Maßnahmen zur Stärkung
von Minderjährigen und
schutz- oder hilfebedürftigen
Erwachsenen

*Geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Primärprävention) sind zu entwickeln.
§ 10 der PräVO des Erzbistums Köln*

Das Hauptinstrument unserer Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und Menschen mit besonderem Schutzbedarf ist das authentische und bewusste Vorleben eines christlichen Arbeitsklimas und einer einladenden Willkommenskultur am Dom, zu dem ein respektvoller und akzeptierender Umgang miteinander gehört.

Uns ist es wichtig, dass Mitarbeiter/innen aller Gruppen, Abteilungen und Bereiche des Kölner Domes Kindern und Jugendlichen und Erwachsenen mit besonderem Hilfe- und Schutzbedarf mit Interesse, Respekt und Empathie begegnen – und sie so in ihrer Selbstwahrnehmung stärken.

Hierzu einige Beispiele / Handlungsaufforderungen zu den einzelnen Bereichen des Domes:

- Als Domküster/in oder Domgeistlicher begegne ich den Domministranten mit Respekt und großer Wertschätzung für ihr Tun. Ich gebe ihnen das Gefühl, dass sie nicht bloß „schmückendes Beiwerk“ sind, sondern dass ihr Dienst ein wichtiger und essenzieller Baustein der feierlichen Liturgien im Dom ist. Ihre freundliche Begrüßung ist mir ebenso wichtig wie ein herzliches „Dankeschön“ in ihre Richtung am Ende des Gottesdienstes.
- Als Chorleiter/in der Dommusik leite ich die Sänger/innen der Domchöre empathisch dabei an, die Liturgien des Domes musikalisch zu bereichern. Niemals stelle ich einzelne Chormitglieder, die einen Fehler gemacht haben, bei einer Probe oder nach einem Auftritt vor der gesamten Gruppe bloß. Kritik übe ich konstruktiv und motivierend – und immer mit dem Gedanken im Hinterkopf, dass musikalische Qualität zwar Einsatz und Disziplin erfordert, es aber genauso wichtig ist, die Begeisterung der Kinder und Jugendlichen für das musikalische Lob Gottes und ihren Einsatz im Dom zu fördern und zu erhalten.
- Wenn ich als Domschweizer/in oder Domführer/in Kinder- und Jugendliche auf die Domordnung hinweise, dann mache ich dies bestimmt, aber freundlich. Lautstarke Zurechtweisungen sind weder der Willkommenskultur noch der Würde des Domes angemessen, welche von den Regelungen der Domordnung ja gerade erhalten werden sollen. Als Domschweizer/in bin ich mir der Verantwortung bewusst, dass ich durch eine freundliche Begrüßung von Kindern und Jugendlichen am Domportal für eine (möglicherweise prägende) positive Bindung nicht nur mit dem Kölner Dom, sondern auch mit der Institution Kirche Sorge.
- Als Verantwortliche/r für Auszubildende und Freiwilligendienstler/innen in der Dombauhütte, der Domseelsorge oder in der Domrendantur achte ich darauf, dass ich diese jungen Menschen nicht als „Mitarbeiter/innen zweiter Klasse“ behandle. Azubis und Freiwillige sind weder „Lasttiere“ noch ersetzen sie Reinigungs- und Küchenkräfte. Zwar gehört es zur Berufserfahrung dazu, auch mit weniger liebsamen Arbeiten konfrontiert zu werden. Aber in der Regel müssen die Aufgaben der jungen Leute in Bezug zu ihren Ausbildungsinhalten stehen. Zur Aufgabe der Ausbilder/innen und Vorgesetzten gehört es auch, den Nachwuchskräften zu vermitteln, dass sie ein wichtiger Teil der Domgemeinschaft sind.

- Als Mitarbeiter/in des Domshops begegne ich jugendlicher Kundschaft ebenso freundlich, zuvorkommend und serviceorientiert wie erwachsenen Kunden. Mir ist bewusst, dass ich auch an der Ladenkasse ein Aushängeschild für die Willkommenskultur des Domes bin.
- Als Mitarbeiter/in der Turmbesteigung begegne ich Schülerinnen und Schülern, die mit ihrer Klasse zur Aussichtsplattform des Domes möchten, mit besonderer Freundlichkeit. Wenn ich bemerke, dass einem Kind nach dem Aufstieg in der engen Wendeltreppe schwindelig geworden ist oder es die Höhe auf der Aussichtsplattform unterschätzt hat, ist mir sein Wohlergehen besonders wichtig. Vorwürfe („Warum bist du denn nicht unten geblieben?“) und flapsige Bemerkungen („Stell dich mal nicht so an!“) sind unangebracht. Ein beruhigendes, ermutigendes Wort dagegen wird dabei helfen, dass das Kind seinen Besuch auf dem Dom noch lange in guter Erinnerung behält.
- Über die vorbildhafte Haltung der Mitarbeiter/innen des Domes hinaus sollen die folgenden Maßnahmen dabei unterstützen, Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen ein stärkendes Besuchs- und Arbeitsklima zu vermitteln:
- Wo es möglich ist, stehen am Dom die Türen zu den Büros, Werkstätten und Arbeitsbereichen offen.
- In unklaren oder kritischen Situationen ziehen Vorgesetzte immer eine zweite Person hinzu.
- Räume und Bereiche werden nicht betreten, ohne anzuklopfen.
- Mitarbeiter/innen machen sich gegenseitig auf kritische Situationen / Grenzüberschreitungen aufmerksam, helfen sich gegenseitig und erarbeiten gemeinsam konstruktive Lösungen zur Vermeidung solcher Ereignisse.
- Mitarbeiter/innen gehen mit ihrem Smartphone maßvoll um – und achten vor allem beim Fotografieren und Filmen die Persönlichkeitsrechte anderer.
- Wo es möglich ist, binden wir Kinder, Jugendliche und besonders Schutzbedürftige in Entscheidungsprozesse, die sie betreffen, ein. Das stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle.

10

Rückschau auf die Risikoanalyse

In der Risikoanalyse zum Auftakt der Arbeit an diesem Institutionellen Schutzkonzept hat die AG Prävention Risiken oder Schwachstellen aufgeführt und reflektiert, inwiefern die bereits bestehenden Systeme Anlass zur Überarbeitung geben. In der folgenden Tabelle werden die Erkenntnisse aus der Risikoanalyse und die Lösungsansätze in diesem Institutionellen Schutzkonzept abschließend zusammengefasst.

Erkenntnisse aus der Risikoanalyse

Lösungsansätze im ISK

Für Domführer/innen und die Dommusik gibt es bereits Schutzkonzepte anderer Träger (Gesamtverband der katholischen Kirchengemeinden in der Stadt Köln / Domsingschule).

Situationen im Dom werden in diesen Schutzkonzepten nicht explizit thematisiert. Deshalb wird diese Lücke in diesem ISK mit den Verhaltenshinweisen für die entsprechenden Bereiche geschlossen.

Nicht in allen Institutionen und Gruppen des Domes mussten die Mitarbeiter/innen bislang ein erweitertes Führungszeugnis einreichen.

In diesem ISK wird festgelegt, dass alle Mitarbeiter/innen des Kölner Domes dazu verpflichtet werden, im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorzulegen.

Nicht in allen Institutionen und Gruppen des Domes mussten die Mitarbeiter/innen bislang an Präventionsschulungen teilnehmen.

In diesem ISK wird festgelegt, dass alle hauptamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeiter/innen des Domes verpflichtet werden, alle fünf Jahre die Teilnahme an einer Präventionsschulung nachzuweisen.

Am Dom war es bislang nicht üblich, dass die Mitarbeiter/innen eine Selbstauskunftserklärung abgeben.

In diesem ISK wird festgelegt, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einmalig eine Selbstauskunftserklärung vorlegen müssen.

Es gibt Gebäudeteile im Dom, die Risiken / Gefahrenmomente bergen. Etwa, weil sie nicht gut einzusehen sind oder Kinder und Jugendliche dort (kurzzeitig) unbeaufsichtigt sein können.

In den Verhaltenshinweisen verpflichten sich alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter/innen des Domes, diese Bereiche (und die dort geltenden Verhaltensregeln) besonders in den Blick zu nehmen.

Durch Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen- und Zuständigkeitsverteilungen etc. entstanden in einzelnen Bereichen des Domes Abhängigkeitsverhältnisse, die Machtmissbrauch begünstigen könnten.

Im Verhaltenskodex, den jede/r haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter/in am Dom unterzeichnen muss, verpflichten wir uns, achtsam miteinander umzugehen und dadurch Machtmissbrauch zu verhindern. Ferner ist in diesem ISK festgehalten, dass wir durch das authentische und bewusste Vorleben eines christlichen Arbeitsklimas und einer einladenden Willkommenskultur am Dom Minderjährige und Menschen mit besonderem Schutzbedürfnis stärken wollen.

Es gab am Dom kein strukturiertes bzw. organisiertes Beschwerdesystem und kein Interventionskonzept mit geregelten Zuständigkeiten.

In diesem ISK wird das Vorgehen im Beschwerde- und Interventionsfall beschrieben. Ferner werden alle Ansprechpartner/innen genannt.



11

Abschluss, Inkrafttreten
und Nachhaltigkeit

Dieses Institutionelle Schutzkonzept des Metropolitankapitels der Hohen Domkirche Köln wurde in der Sitzung des Metropolitankapitels am 5. Oktober 2021 beschlossen und am 3.3.2022 aktualisiert. Die Inkraftsetzung erfolgte mit der Veröffentlichung auf der Webseite www.koelner-dom.de, die Information der Mitarbeiter/innen darüber durch Aushang. Es ist gültig, bis das Metropolitankapitel eine aktualisierte Fassung beschließt oder das Schutzkonzept außer Kraft setzt. Das Metropolitankapitel unterzieht das Konzept mindestens alle fünf Jahre einer Prüfung.

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

Das Konzept wird in der jeweils aktualisierten Fassung dem/der Präventionsbeauftragten des Erzbistums Köln per E-Mail zugesandt. Zugleich wird es auf der Webseite des Kölner Domes aktualisiert veröffentlicht.

Wesentliche Änderungen, die sich im Laufe der fünf Jahre bis zur Wiedervorlage ergeben, werden den Mitgliedern des Metropolitankapitels mit einer Kennzeichnung der betreffenden Stelle, einer Kennzeichnung der Version und der Hinzufügung des Datums vorgelegt.

Die laufende Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes soll eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, der Wertschätzung und der Grenzachtung nachhaltig fördern und dauerhaft festigen. Dies ist unser Anliegen.

Köln, am 3.3.2022



Msgr. Guido Assmann
Dompropst

12

Anhang I: Zusätzliche Verhaltensleitlinien

12.1. Geistliche und Küster

Es gilt der Verhaltenskodex (sog. Mantelteil). Die nachfolgenden Verhaltensregeln ergänzen den Mantelteil des Verhaltenskodex' bei den genannten Abschnitten.

12.1.1. Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzelgespräche finden nur in dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Möglichst führen am Dom tätige Geistliche solche Gespräche in dienstlichen Räumen.
- Seelsorgliche oder dienstliche Kontakte werden so gestaltet, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Es darf jenseits des Beichtgeheimnisses und der Amtsverschwiegenheit keine Geheimnisse mit Minderjährigen geben.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

12.1.2. Sprache und Wortwahl

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Bei älteren Jugendlichen kann auch die Anrede mit „Sie“ und dem Vornamen erfolgen.



12.1.3. Angemessenheit von Körperkontakt

- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und nur für die Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie z.B. Erste Hilfe, Trost erlaubt.
- Minderjährigen, die Trost suchen, sollte mit Worten geholfen werden.

12.2. Domministranten

Es gilt der Verhaltenskodex (sog. Mantelteil). Die nachfolgenden Verhaltensregeln ergänzen den Mantelteil des Verhaltenskodex' bei den genannten Abschnitten.

12.2.1. Sprache und Wortwahl

- Ein höflicher Umgang miteinander ist unerlässlich für ein gutes Klima. Dafür treten wir ein.
- Wir begegnen allen mit Wertschätzung und Respekt; daher unterlassen wir abfällige Kommentare.
- Auch über abwesende Personen sprechen wir respektvoll.
- Wir passen unsere Sprache und Wortwahl unserer Rolle (z.B. als Leiter) an.
- Wir beziehen bei sprachlichen Grenzverletzungen Position und schreiten ein. In keiner Form des Miteinanders verwenden wir sexualisierte Sprache. Ebenso dulden wir keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen, auch nicht unter Kindern und Jugendlichen.
- Wir nennen die Kinder und Jugendlichen bei ihren Vornamen. Spitznamen verwenden wir nur, wenn das Kind/der Jugendliche das möchte. Wir verwenden keine übergriffigen und sexualisierten Spitznamen.
- Bei der Verwendung von Ironie und Sarkasmus achten wir darauf, dass dies auch von entsprechenden Altersgruppe verstanden wird.

12.2.2. Gestaltung von Nähe und Distanz

- Wir machen uns unsere Rolle und die damit verbundene Verantwortung bewusst. Insbesondere achten wir darauf,
- dass Leiter ihre Machtpositionen nicht ausnutzen. Das gilt vor allem beim Eingehen von freundschaftlichen Beziehungen.
- dass Leiter und erwachsene Domministranten den Umgang mit anderen Ministranten vor dem Hintergrund ihrer Rolle verantwortungsbewusst gestalten.
- Wir sorgen dafür, dass Übungen, Aktionen, Spiele und Methoden so gestaltet werden, dass den Teilnehmern keine Angst gemacht wird. Wir gehen mit Grenzen sensibel um und respektieren die individuellen Grenzen der Teilnehmer.
- Einzelgespräche mit mehreren Leitern und Übungseinheiten usw. führen wir nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten durch. Wir achten darauf, dass diese jederzeit von außen zugänglich sind.
- Wir nehmen individuelle Grenzempfindungen ernst, achten sie und kommentieren sie nicht abfällig.
- Wir sorgen dafür, dass Grenzverletzungen in angemessenem Rahmen thematisiert und nicht übergangen werden.
- Wenn wir aus guten Gründen von einer Regel abweichen müssen, machen wir dies immer transparent.
- Bei herausgehobenen, intensiven freundschaftlichen Beziehungen zwischen volljährigen Domministranten oder Messdienerleitern und Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen achten wir darauf, daraus möglicherweise resultierende Rollenschwierigkeiten (auch bei familiären oder freundschaftlichen Verbindungen o.Ä.) anzusprechen und mit den Leitern zu klären.

12.2.3. Angemessenheit von Körperkontakten

- Jeder bestimmt selbst, wie viel / welche Art von Körperkontakt er mit wem haben möchte. Im Miteinander achten wir auf die jeweiligen Grenzen der anderen und vermeiden unerwünschte Berührungen.
- Dies berücksichtigen wir auch bei der Planung und Durchführung unserer Maßnahmen. Bei Spielen, die Körperkontakt mit sich bringen, sorgen wir z.B. dafür, dass Kinder ihr Unwohlsein zum Ausdruck bringen können.
- Jeglicher Körperkontakt erfolgt der Rolle, dem Alter und der Situation angemessen.
- Wenn von Seiten der Kinder und Jugendlichen Nähe gesucht wird (z.B. eine Umarmung zum Abschied), dann muss die Initiative vom Kind bzw. Jugendlichen ausgehen, wird von uns reflektiert und im vertretbaren Rahmen zugelassen. Übermäßige Nähe lassen wir nicht zu (z.B. wenn Kinder oder Jugendliche auf dem Schoß eines Erwachsenen sitzen).
- Wir wissen, dass körperliche Annäherung in Verbindung mit Belohnung und Strafe sowie jegliches aufdringliche Verhalten verboten sind.

12.2.4. Umgang mit Alkohol und Drogen / Jugendschutzgesetz

- Wir sorgen mit dafür, dass das Jugendschutzgesetz bei unseren Aktionen und Maßnahmen beachtet und eingehalten wird.
- Wir setzen uns für einen verantwortungsvollen und reflektierten Umgang mit Alkohol und Zigaretten ein.
- Den Leitern ist bewusst, dass sie Vorbilder sind. Daher müssen wir stets in der Lage sein, verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen.
- Wir animieren niemanden zum Konsum von Alkohol, Zigaretten oder anderen Suchtmitteln und Drogen.



12.2.5. Verhalten auf Messdienerfahrten

- Veranstaltungen und Reisen planen wir so, dass Schutzpersonen von einer ausreichenden Anzahl an Leitern begleitet werden.
- Wir beachten, dass bei Übernachtungen, insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen oder Fahrten, Kinder sowie erwachsene und jugendliche Begleiter in getrennten Räumen schlafen. Begründete Ausnahmen klären wir vor Beginn der Veranstaltungen gegenüber den Erziehungsberechtigten.
- Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbare Räume sind besondere Schutzräume. Deshalb vermeiden wir den alleinigen Aufenthalt mit einer Schutzperson in diesen Räumen. Über begründete Ausnahmen informieren wir die anderen Leiter und ggf. die Eltern. Dies gilt im Besonderen bei der notwendigen Unterstützung von Personen mit einer Behinderung.
- Wir lassen keine Minderjährigen oder schutzbedürftigen Erwachsenen in privaten Räumlichkeiten eines oder mehrerer Leiter übernachten. Ausnahmefälle hierzu gibt es nur in Absprache mit den Erziehungsberechtigten.
- Duschräume, Toilettenanlagen und Schlafräume werden geschlechtergetrennt genutzt.

12.2.6. Beachtung der Intimsphäre

- Die Zimmer und Schlafplätze aller Beteiligten akzeptieren wir als deren Privat- bzw. Intimsphäre. Insbesondere das Bett erkennen wir als besonderen Schutzraum an. Wir betreten Zimmer nicht ohne vorheriges Anklopfen.
- Wir fotografieren oder filmen niemanden in nacktem Zustand, aufreizender, leicht bekleideter Pose (z.B. Badekleidung und Unterwäsche) oder gegen seinen Willen. Wir achten darauf, dass die Kinder und Jugendlichen dies untereinander ebenfalls befolgen.
- Wir achten darauf und sorgen dafür, dass Leiter und Teilnehmer in den Unterkünften stets getrennt voneinander duschen und sich umziehen.
- Wir achten die individuelle Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen und handeln entsprechend.

12.2.7. Vertraulichkeit

- Leiter behandeln Gespräche, die sie in ihrer Funktion führen, selbstverständlich vertraulich.
- Wenn ein Kind oder Jugendlicher uns um das Versprechen bittet, etwas keinesfalls weiterzuerzählen, geben wir ihm dieses Versprechen nicht, da wir evtl. selbst Hilfe benötigen oder ggf. verpflichtet sind, weitere Schritte in die Wege zu leiten.
- Wir üben keinen Druck oder Zwang auf Kinder und Jugendliche aus, um Dinge geheim zu halten.

12.2.8. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Wir sensibilisieren die Kinder und Jugendlichen für eine verantwortungsvolle Nutzung der digitalen Medien und sozialen Netzwerke.
- Wir nutzen soziale Netzwerke nicht, um heimlich besondere Nähe zu anvertrauten Kindern und Jugendlichen aufzubauen.
- Wir verpflichten uns, bei der Nutzung aller Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Minderjährige auf eine gewaltfreie Nutzung, auch unter den Kindern und Jugendlichen, zu achten. Wir beziehen gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung.
- Bei Veröffentlichung und Weitergabe von Fotos, Texten und Tonmaterialien achten wir das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild gemäß den Datenschutzbestimmungen des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz. Bei der Auswahl von Filmen, Software, Spielen und schriftlichem Arbeitsmaterial achten wir darauf, dass diese pädagogisch sinnvoll und altersadäquat sind.
- Wir dulden weder den Erwerb, Besitz noch die Weitergabe von gewalttätigen, pornografischen sowie rassistischen Medien, Daten oder Gegenständen.
- Erhalten wir Kenntnis, dass Kinder und Jugendlichen solche Medien, Daten oder Gegenstände weitergegeben haben, informieren wir die Präventionsfachkraft, um ggf. weitere Maßnahmen (z.B. Information der Erziehungsberechtigten) einzuleiten.

12.2.9. Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinarmaßnahmen

- Bei erzieherischen Maßnahmen (z.B. Konsequenzen) steht für uns das Wohl des Kindes und der/des Jugendlichen im Vordergrund. Wir wählen nur erzieherische Maßnahmen, die im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen und angemessen sind.
- Wir unterlassen jegliche Form von Gewalt, Nötigung, Drohung, Erniedrigung, Bloßstellung oder Freiheitsentzug.

12.2.10. Zulässigkeit von Geschenken

- Leiter nehmen in ihrer Rolle persönliche finanzielle Zuwendungen, Belohnungen oder Geschenke nur in geringem Maße an. Eine Gegenleistung darf daran nicht geknüpft sein.

12.2.11. Umgang mit Beschwerden

- Wir verpflichten uns, Beschwerden von Kindern und Jugendlichen anzunehmen und angemessen zu bearbeiten. Beschwerden können außer beim Domvikar, der in diesem Schutzkonzept als Ansprechpartner festgelegt ist, an diversen Stellen vorgetragen werden, etwa beim Domdechanten oder beim Dompropst. Grundsätzlich ist es jeder/jedem Betroffenen und jeder/jedem Mitarbeiter/in freigestellt, an welche Ansprechperson sie/er sich wendet. Es müssen keine Hierarchien beachtet werden, d.h. es ist z.B. möglich, sich im ersten Schritt direkt an die höchste oder eine von den Domministranten unabhängige Stelle zu wenden.

12.3. Dommusik

- Es gilt der Verhaltenskodex (sog. Mantelteil). Die nachfolgenden Verhaltensregeln ergänzen den Mantelteil des Verhaltenskodex' bei den genannten Abschnitten.

12.3.1. Gestaltung von Nähe und Distanz

- Kinder und Jugendliche in unserer Obhut sollen das Gefühl vermittelt bekommen, dass sie in all ihrer jeweiligen Individualität gottgewollte und geliebte Menschen sind. Unsere besondere Haltung dabei ist, stets achtsame und zuhörende Begleiter/innen zu sein, die die Wünsche und Grenzen der uns anvertrauten Minderjährigen wahrnehmen und verstehen.

- Chorproben finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten des Domes statt. Diese sind für andere zugänglich und dürfen nicht abgeschlossen werden. Einzelgespräche, Einzelproben oder Proben in kleinen Gruppen, Einzelunterricht usw. bedürfen der besonderen Planung und der genauen Vorabsprache mit den Erziehungsberechtigten.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass für die Mitglieder der Domchöre keine Grenzen überschritten werden.
- Äußern Mitglieder der Domchöre selbst empfundene Grenzüberschreitungen, sind diese ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Beschwerden ziehen für die/den BeschwererIn keine negativen Konsequenzen nach sich.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden.
- Unsere äußere Erscheinung und Kleidung ist dem Dom als Gotteshaus angemessen, sodass sich weder die Besucher/innen des Domes noch Mitarbeiter/innen gestört fühlen. Mit Rücksicht auf die anderen sind daher zum Beispiel Bauch, Rücken, Schultern, Dekolleté und Oberschenkel bedeckt zu halten. Hinweise auf nicht angemessene Bekleidung sind gewünscht und werden toleriert.

12.3.2. Sprache und Wortwahl

- Ein höflicher Umgang miteinander ist unerlässlich für ein gutes Klima, dafür wollen wir gemeinsam eintreten.
- Wir beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten aktiv Stellung und schreiten ein. Bei Proben und Auftritten in der Hohen Domkirche wird eine abwertende, sexistische, gewaltverherrlichende oder diskriminierende Sprache nicht toleriert und zieht Konsequenzen nach sich.
- Die Mitarbeiter/innen werden von den Mitgliedern der Domchöre mit „Sie“ angesprochen.
- Die Mitglieder der Domchöre werden ausschließlich mit Vor- oder Nachnamen angesprochen, Kosenamen und/oder Verniedlichungen sind zu unterlassen.

- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Mitgliedern der Domchöre selbst.
- Alle an den musikalischen Aufführungen im Dom Beteiligten begegnen einander mit Wertschätzung und Respekt und unterlassen abfällige Kommentare.
- Sollte es in besonderen Ausnahmesituationen zu unangemessenen Ausdrucksweisen kommen (etwa im Affekt während einer Probe), ist immer eine angemessene Form der Entschuldigung und evtl. Aufarbeitung zwischen den Beteiligten notwendig.
- Auch in Abwesenheit herrscht eine respektvolle Kommunikation über die Nichtanwesenden.



12.3.3. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Ob die Mitarbeiter/innen soziale Netzwerke (Facebook, Signal, WhatsApp etc.) zu privaten Kontakten mit Mitgliedern der Domchöre nutzen, liegt in ihrem persönlichen Ermessen. Sie müssen sich dabei ihrer professionellen Rolle bewusst sein. Grundsätzlich sind nur Messengerdienste zu nutzen, die ein hohes datenschutzrechtliches Niveau besitzen. So sind dies zum heutigen Stand: Signal, Threema, Jitsi, BigBlueButton
- Sollten Social-Communitys wie z.B. Signal-Gruppen für dienstliche Zwecke über einen klar umgrenzten Zeitraum genutzt werden, ist dies in der Dienstbesprechung zu Protokoll zu geben.
- Mit der eigenen Darstellung im Internet muss sensibel umgegangen werden.
- Medien aller Art mit pornografischen, gewaltverherrlichenden oder diskriminierenden Inhalten sind verboten.
- Allgemeine Persönlichkeitsrechte sind gemäß den geltenden Bestimmungen zu beachten. Wir achten das Recht am Bild und achten darauf, dass Heranwachsende nur mit altersgerechten Medien in Kontakt kommen. Wir holen uns von den Eltern vor dem Fotografieren und vor Filmaufnahmen sowie bei geplanter Veröffentlichung von Bildern oder Filmen vorab eine schriftliche Zustimmung ein.
- Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Minderjährige auf eine gewaltfreie und grenzverletzungsfreie Nutzung zu achten. Sobald Anhaltspunkte dafür vorliegen, sind sie verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen und aktiv einzuschreiten.
- Bei Ausflügen, Exkursionen und Konzertreisen wird im Vorfeld die Nutzung von mobilen Geräten verbindlich und in Absprache mit allen Beteiligten geklärt.
- Alle am Chorleben Beteiligten tragen Verantwortung dafür, dass Medien und soziale Netzwerke nicht missbräuchlich verwendet werden. Der Gebrauch von Medien und sozialen Netzwerken wird regelmäßig reflektiert.

12.3.4. Angemessenheit von Körperkontakt

- Wir bemühen uns, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen.
- Körperkontakt oder körperliche Berührungen sind in der musikalischen Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen (z.B. im Bereich der Stimm- bildung). Sie sind nötig, um Fehlhaltungen aufzuzeigen oder dienen der Demonstration von Stimm- und Atemtechniken. Annäherungen und Körperkontakte sind jedoch nur bei freier und erklärter Zustimmung des Kindes oder der/des Jugendlichen erlaubt. Der Wille (auch die Ablehnung) des Kindes oder der/des Jugendlichen wird ausnahmslos respektiert.
- Sollten Mitglieder der Domchöre aufgrund einer besonderen Situation (z.B. wegen einer Verletzung oder – auf Konzertreisen – aufgrund Heimweh oder Trauer) körperlichen Kontakt suchen, ist dem Wohl des Kindes oder der/des Jugendlichen gemäß und unter verantwortlicher Grenzachtung zu handeln. Das Zulassen von körperlicher Nähe in diesem Sinne ist mit dem Kind oder der/dem Jugendlichen zu thematisieren und transparent zu machen.
- Insofern bauliche Gegebenheiten des Domes – etwa das enge Treppenhaus im Sakristeigebäude, das von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt wird – dazu geeignet sind, räumliche Nähe zwischen den Mitgliedern der Domchöre, ihren Leitungskräften und anderen Personen zu fördern, widmen wir der gemeinschaftlichen Durchquerung dieser Orte und dem Wohl der Chormitglieder besondere Aufmerksamkeit.

12.3.5. Beachtung der Intimsphäre

- Wir vermeiden Situationen in engen Räumen ohne Fenster.
- Beim Ankleiden/Umziehen der Mitglieder der Domchöre ist besondere Vorsicht geboten. Die Leiter/innen ziehen sich in einem separaten Raum um und halten sich nicht im Raum der Chormitglieder auf, während diese sich umziehen.
- Umkleideräume und WC-Anlagen werden geschlechtergetrennt genutzt.
- Begegnungen zwischen Leiterinnen/Leitern sowie Kindern und Jugendlichen auf Toiletten, Waschräumen etc. sind nicht erlaubt.

- Auf Reisen stehen den Kindern und Jugendlichen stets persönliche Rückzugsmöglichkeiten zur Verfügung. Für Übernachtungen wird auf geschlechtergetrennte Schlafräume geachtet.

12.3.6. Zulässigkeit von Geschenken

- Belohnungen und Geschenke an Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind transparent zu machen und müssen in Wert und Umfang der Situation angemessen sein. Geschenke dürfen nicht genutzt werden, um Einzelne zu bevorzugen oder enge Bindungen / emotionale Abhängigkeiten zu erzeugen.

12.3.7. Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinarmaßnahmen

- Fehler und Vorfälle sollten so früh wie möglich angesprochen werden.
- Wir unterbinden grenzverletzendes Verhalten konsequent.
- Verbale und nonverbale Gewalt und Demütigungen werden nicht toleriert. Wenn wir einschüchterndes Verhalten, körperliche Übergriffe, zu große Nähe, verbale Gewalt oder Ähnliches in den Chorgemeinschaften beobachten, wird die Situation gestoppt, das Verhalten angesprochen und eine Veränderung eingefordert.
- Bei einer Konfliktklärung hören wir beiden Seiten zu, ggf. unter Hinzuziehung einer dritten Person.
- Sanktionen gestalten wir fair, transparent, altersgemäß und dem Verfehlen angemessen; sie erfolgen zeitnah. Sanktionen werden im Leitungsteam abgesprochen, um eine Gleichbehandlung sicherzustellen.

12.4. Dombauhütte

Es gilt der Verhaltenskodex (sog. Mantelteil). Die nachfolgenden Verhaltensregeln ergänzen den Mantelteil des Verhaltenskodex' bei den genannten Abschnitten.

12.4.1. Präambel

Dieser Verhaltenskodex ist bindend für jede/n Mitarbeiter/in der Kölner Dombauhütte, im Besonderen für jede/n Mitarbeiter/in, die/der dauerhaft oder gelegentlich Kontakt zu schutz- oder hilfebedürftigen Personen – das sind junge Menschen (Kinder, Jugendliche, Auszubildende, Praktikanten) oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene – hat. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit beabsichtigte und unbeabsichtigte Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen von sexualisierter Gewalt vermieden beziehungsweise verhindert werden.

Für die Dombauhütte hat die vertrauensvolle und respektvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiter/innen höchste Priorität. Alle hier Tätigen sind verpflichtet, hierzu beizutragen.

Diese Haltung findet ihren Ausdruck in den folgenden Verhaltensregeln.

12.4.2. Grundsätzliche Verhaltensregeln

Die Kölner Dombauhütte setzt sich als Institution grundsätzlich für eine Gesellschaft ein, die jedem Menschen mit Würde und Respekt begegnet. Im Betriebskontext bedeutet dies, dass unser Arbeitsklima stets von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt sein soll. Wir dulden daher keine Benachteiligungen oder Diskriminierungen, etwa aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität oder Orientierung. Wir lehnen jede Form von Beleidigungen, Bloßstellungen oder abfälligen Bemerkungen ab, auch wenn sie im Affekt ausgesprochen werden oder scherzhaft gemeint sind. Wir lehnen jede Form sexualisierter und geschlechtsbezogener Diskriminierung ab und dulden im Betrieb grundsätzlich keine sexuelle Belästigung, unerwünschte Berührungen, sexualisierte Sprache oder das Zeigen oder Weitergeben sexualisierter Bilder und Texte. Im Falle von Fehlverhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen bitten wir um Entschuldigung. Wenn wir Zeugin/Zeuge eines Fehlverhaltens werden, machen wir die entsprechende Kollegin/den entsprechenden Kollegen darauf aufmerksam, dass ihr/sein Verhalten unangemessen war.

12.4.3. Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzelgespräche, Einzelunterweisungen usw. mit schutz- oder hilfebedürftigen Personen werden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten durchgeführt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich und nach Möglichkeit einsehbar sein.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen (Ausbildern, Praktikumsbetreuern usw.) und schutz- oder hilfebedürftigen Personen sind zu unterlassen.
- Wir nehmen individuelle Grenzempfindungen ernst, achten sie und kommentieren sie nicht abfällig. Dies gilt auch bei betrieblichen Feiern, Reisen und Ausflügen sowie bei der Mitnahme von schutz- oder hilfebedürftigen Personen im Kraftfahrzeug etc.
- Es darf keine Geheimnisse mit schutz- oder hilfebedürftigen Personen geben.
- Grenzverletzungen bzw. unangemessene Verhaltensweisen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden. Beispiele:
 - Missachtung persönlicher Grenzen, z.B. Umarmung oder Berührung, obgleich dies dem Gegenüber unangenehm ist;
 - Missachtung der Grenzen der eigenen professionellen Rolle, z.B. Gespräch über das eigene Sexualleben;
 - Missachtung von Persönlichkeitsrechten, z.B. Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch unautorisierte Verteilung von Fotos über das Handy oder unautorisierte Veröffentlichung von Fotos, z.B. über das Internet;
 - Missachtung der Intimsphäre, z. B. verpflichtendes Umziehen in der Sammelumkleide oder Duschen in der Sammeldusche, obwohl sich eine schutz- oder hilfebedürftige Person nur in der Einzelkabine umziehen oder duschen möchte.
- Sexuelle Übergriffe müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden. Beispiele:

- vermeintlich zufällige Berührung der Brust oder der Genitalien;
- sexistische Bemerkungen, sexistische Spielanleitungen, z.B. Pokern oder Flaschendreher mit Entkleiden;
- Missachtung der Grenzen der eigenen professionellen Rolle, z.B. Gespräche über das eigene Sexualleben, Aufforderung zu Zärtlichkeiten.
- Bauliche Gegebenheiten des Domes sind dazu geeignet, Tätern die Möglichkeit der ungestörten Annäherung an potenzielle Opfer zu bieten. Wir sind für diese Orte sensibilisiert. Wo es möglich ist, haben wir diese Orte besonders im Blick. Irritiert uns eine Situation, gehen wir dem geringsten Verdacht nach und tauschen uns mit unseren Kolleginnen/Kollegen über unsere Beobachtungen und unser Handeln aus.

12.4.4. Angemessenheit von Körperkontakt

- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherung – insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung, der Androhung einer Strafe oder als Geste des Trostes – sind nicht erlaubt.

12.4.5. Sprache und Wortwahl

- Wir sprechen schutz- oder hilfebedürftige Personen mit ihrem Namen und nicht mit Kose- oder Spitznamen an. Auch gegenüber Dritten nennen wir sie bei ihrem Namen und nicht mit Kose- oder Spitznamen..
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht der schutz- oder hilfebedürftigen Personen untereinander.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreiten wir ein und beziehen Position.

12.4.6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Filme, Computerspiele und Druckmaterial mit pornografischen oder sexistischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten. Dies gilt z.B. auch für Umkleiden, Spinde, Schränke, Schubladen etc.



- Schutz- oder hilfebedürftige Personen dürfen in unbekleidetem Zustand (beim Umziehen, Duschen etc.) weder beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.
- Das Einstellen von sexualisierten Fotos ins Internet und sexistisches Manipulieren von Fotos ist verboten.

12.4.7. Beachtung der Intimsphäre

- Gemeinsame Körperpflege mit schutz- oder hilfebedürftigen Personen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist zu vermeiden, wenn die baulichen und betrieblichen Voraussetzungen dies gestatten. Dazu können entweder separate Duschzeiten für die schutz- oder hilfebedürftigen Personen festgesetzt werden oder Einzelduschkabinen – getrennt nach Geschlechtern – eingerichtet werden.
- Gemeinsames Umkleiden mit schutz- oder hilfebedürftigen Personen ist zu vermeiden, wenn die baulichen und betrieblichen Voraussetzungen dies gestatten. Dazu können entweder getrennte Umkleidezeiten für schutz- oder hilfebedürftige Personen festgesetzt werden oder Einzelumkleiden – getrennt nach Geschlechtern – eingerichtet werden.

12.4.8. Zulässigkeit von Geschenken

- Belohnungen und Geschenke an uns anvertrauten Menschen sind transparent zu machen und müssen in Wert und Umfang der Situation angemessen sein. Geschenke dürfen nicht genutzt werden, um Einzelne zu bevorzugen oder enge Bindungen/emotionale Abhängigkeiten zu erzeugen.

12.4.9. Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinierungsmaßnahmen

- Bei Disziplinierungsmaßnahmen ist jede Form von Gewalt, Nötigung oder Drohung untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.
- Einwilligungen der Schutzperson/en in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Drohung dürfen nicht beachtet werden.
- Sogenannte Mutproben sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.

12.4.10. Verhalten auf Reisen, Ausflügen und betrieblichen Feiern

- Bei Reisen und Ausflügen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, werden schutz- oder hilfebedürftige Personen von erwachsenen Bezugspersonen begleitet. Setzt sich die Gruppe der schutz- oder hilfebedürftige Personen aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, spiegelt sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen wider. So sollen schutz- oder hilfebedürftige Personen frei wählen können, ob sie sich an eine weibliche oder eine männliche Begleitperson wenden möchten.
- Bei Reisen und Ausflügen übernachten die schutz- oder hilfebedürftige Personen in eigenen Räumen, getrennt von den Erwachsenen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen bei Minderjährigen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten. Schlafräume sind immer geschlechtergetrennt vorzuhalten.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson / einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit einer Schutzperson zu unterlassen. Ausnahmen sind mit der Betriebsleitung vorher eingehend dem Grunde nach zu klären sowie im Einzelfall anzuzeigen.
- Auch bei betrieblichen Feiern nehme ich individuelle Grenzempfindungen ernst, achte sie und kommentiere sie nicht abfällig. Wenn mein Gegenüber mir verbal oder nonverbal ein „Nein“ signalisiert, verstehe ich es als „Nein“ und verhalte mich entsprechend.

12.4.11. Beschwerdewege

Die Beschwerdewege sind an den Schwarzen Brettern der Dombauhütte ausgehängt und für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar. Dort sind auch die Namen und Kontaktdaten der Ansprechpersonen für den Fall von Beschwerden verzeichnet. Diese sind auf dem aktuellen Stand zu halten; verantwortlich dafür ist die Betriebsleitung.

Grundsätzlich sind Ansprechpersonen für den Fall von Beschwerden:

- innerhalb der Dombauhütte: Vorgesetzte, Abteilungsleiter, Dombaumeister, Hüttenmeister, MAV (hier nach Möglichkeit je eine weibliche und eine männliche Ansprechperson)
- innerhalb der Hohen Domkirche: siehe 7.1

- innerhalb des Erzbistums Köln: siehe 7.3
- von der Hohen Domkirche unabhängige Institutionen bzw. Fachberatungsstellen: siehe 7.3.2

Grundsätzlich ist es jeder/jedem Betroffenen und jeder/jedem Mitarbeiter/in freigestellt, an welche Ansprechperson sie/er sich wendet. Es müssen keine Hierarchien beachtet werden, d.h., es ist z.B. möglich, sich im ersten Schritt direkt an die höchste oder eine von der Dombauhütte unabhängige Institution bzw. Fachberatungsstelle zu wenden.

12.5. Domführer/innen

Es gilt der Verhaltenskodex (sog. Mantelteil). Die nachfolgenden Verhaltensregeln ergänzen den Mantelteil des Verhaltenskodex' bei den genannten Abschnitten.

12.5.1. Gestaltung von Nähe und Distanz

- Die individuellen Empfindungen nach Nähe und Distanz werden wahr- und angenommen.
- Grenzen und Bedürfnisse des Gegenübers werden beachtet und respektiert. Grenzen werden gesetzt, wo sie notwendig sind.
- Die eigene Rolle und Funktion werden erkannt und sich entsprechend verhalten.

12.5.2. Sprache und Wortwahl

- Sexualisierte Sprache, das Benutzen von anzüglichen oder herabsetzenden Namen bzw. Bezeichnungen sind für Domführer/innen tabu. Abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen werden nicht geduldet.
- Intime und körperliche Themen werden diskret angesprochen.

12.5.3. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Kinder und Jugendliche dürfen während einer Domführung nicht von Dritten beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden. Wenn ein direktes

Ansprechen nicht zum Unterlassen der Aktivität führt, muss ein/e Dom-schweizer/in zur Hilfe gerufen werden.

- Die Führer/innen weisen von sich aus die Begleitpersonen vor der Führung darauf hin, dass ein solches Problem eventuell vor dem und im Dom entstehen kann.

12.5.4. Beachtung der Intimsphäre

- Körperliche Berührungen sind in der Begegnung / Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen weitestgehend auszuschließen. Wo sie erfolgen, haben sie altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein, z.B. zur ersten Hilfe, als Trost und Pflege oder bei pädagogischen und gesellschaftlich zulässigen Spielen / Arbeitsmethoden. Immer ist die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorausgesetzt.



12.5.5. Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinarmaßnahmen

- Fehler und Vorfälle müssen so früh wie möglich angesprochen werden. Wir unterbinden grenzverletzendes Verhalten konsequent.
- Verbale und nonverbale Gewalt und Demütigungen werden nicht toleriert. Wenn wir einschüchterndes Verhalten, körperliche Übergriffe, zu große Nähe, verbale Gewalt oder Ähnliches beobachten, wird die Situation gestoppt, das Verhalten angesprochen und eine Veränderung eingefordert.
- Bei einer Konfliktklärung hören wir beiden Seiten zu, ggf. unter Hinzuziehung einer dritten Person.
- Sanktionen gestalten wir fair, transparent, altersgemäß und dem Verfehlen angemessen; sie erfolgen zeitnah. Sanktionen werden im Leitungsteam abgesprochen, um eine Gleichbehandlung sicherzustellen.

12.6. Dompropstei, Domseelsorge und Domrendantur

Es gilt der Verhaltenskodex (sog. Mantelteil). Die nachfolgenden Verhaltensregeln ergänzen den Mantelteil des Verhaltenskodex' bei den genannten Abschnitten.

12.6.1. Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzelgespräche, Einzelunterweisungen usw. werden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten durchgeführt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich und nach Möglichkeit einsehbar sein.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen (Ausbilderinnen/Ausbildern, Praktikumsbetreuerinnen/Praktikumsbetreuern usw.) und jungen Menschen sind zu unterlassen.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen, geachtet und nicht abfällig kommentiert. Dies gilt auch bei betrieblichen Feiern oder Ausflügen.
- Grenzverletzungen bzw. unangemessene Verhaltensweisen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden. Beispiele:
 - Missachtung persönlicher Grenzen, z.B. Umarmung oder Berührung, obgleich dies dem Gegenüber unangenehm ist;
 - Missachtung von Persönlichkeitsrechten, z.B. Verletzung des Rechts auf das eigene Bild durch unautorisierte Aufnahmen, die Verteilung von Fotos über das Handy oder unautorisierte Veröffentlichung von Fotos, z.B. über das Internet;
- Sexuelle Übergriffe müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden. Beispiele:
 - sexistische Bemerkungen;
 - Missachtung der Grenzen der eigenen professionellen Rolle, z.B. Gespräche über das eigene Sexualleben, Aufforderung zu Zärtlichkeiten;
 - Angemessenheit von Körperkontakt.

- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherung – insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung einer Strafe – sind nicht erlaubt.
- Jungen Menschen, die Trost suchen, helfen wir mit Worten.

12.6.2. Sprache und Wortwahl

- Junge Menschen werden nur mit ihrem Namen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen, auch gegenüber Dritten nicht mit Kose- oder Spitznamen.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreiten wir ein und beziehen Position.



12.6.3. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Filme, Computerspiele und Druckmaterial mit pornografischen oder sexistischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.
- Das Einstellen von sexualisierten Fotos ins Internet und sexistisches Manipulieren von Fotos, z.B. Einfügen von Porträtaufnahmen in Fotos nackter Körper in sexueller Pose, ist verboten.

12.6.4. Zulässigkeit von Geschenken

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Schutzpersonen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind zu unterlassen bzw. im Einzelfall transparent zu machen.

12.6.5. Umgang mit Fehlverhalten und Disziplinierungsmaßnahmen

- Bei Disziplinierungsmaßnahmen ist jede Form von Gewalt, Nötigung oder Drohung untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.
- Einwilligungen der Schutzperson/en in jede Form von Gewalt, Nötigung oder Drohung dürfen nicht beachtet werden.

12.6.6. Verhalten bei Ausflügen und betrieblichen Feiern

- Bei betrieblichen Feiern oder Tagesausflügen nehmen wir individuelle Grenzempfindungen ernst, achte sie und kommentieren sie nicht abfällig. Wenn mein Gegenüber mir verbal oder nonverbal ein „Nein“ signalisiert, verstehe ich es als „Nein“ und verhalte mich entsprechend.

12.6.7. Beschwerdewege

Beschwerden können außer bei den in diesem Schutzkonzept genannten Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartnern an diversen Stellen vorgetragen werden, etwa beim Domdechanten oder beim Dompropst. Grundsätzlich ist es jeder/jedem Betroffenen und jeder/jedem Mitarbeiter/in freigestellt, an welche Ansprechperson sie/er sich wendet. Es müssen keine Hierarchien beachtet werden, d.h., es ist z.B. möglich, sich im ersten Schritt direkt an die höchste oder eine von der zugeteilten Institution unabhängige Stelle zu wenden.

12.7. Domschweizer/innen (inkl. Nachtwächter), Domehrendienst, Turmbesteigung, Domshop und Schatzkammer

Es gilt der Verhaltenskodex (sog. Mantelteil). Die nachfolgenden Verhaltensregeln ergänzen den Mantelteil des Verhaltenskodex' bei den genannten Abschnitten.

12.7.1. Gestaltung von Nähe und Distanz

- Durch ein gleichsam präsenten wie verbindliches Auftreten vermitteln wir allen Besucherinnen/ Besuchern des Domes, der Turmbesteigung, des Domshops und der Schatzkammer ein Gefühl des Willkommens und der Sicherheit. Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Minderjährigen gegenüber verhalten wir uns besonders aufmerksam und zuvorkommend.
- Insofern bauliche Gegebenheiten des Domes oder der Turmbesteigung dazu geeignet sind, dass sie Täterinnen/Tätern die Möglichkeit der ungestörten Annäherung an potenzielle Opfer bieten könnten, haben wir diese Orte besonders im Blick und kontrollieren sie auf regelmäßigen Rundgängen. Irritiert uns eine Situation, gehen wir dem geringsten Verdacht nach und tauschen uns (z.B. per Funk) mit unseren Kolleginnen und Kollegen über unsere Beobachtungen und unser Handeln aus.

12.7.2. Angemessenheit von Körperkontakt

- Wir vermeiden körperlichen Kontakt mit Kindern und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Wo er erfolgt, trägt er dem entsprechenden Kontext Rechnung, z.B. zur ersten Hilfe, als Trost oder zur Abwendung von körperlicher Gewalt und Gefahren. In jedem Fall sind zur Sicherheit eine zweite Kollegin/ein zweiter Kollege hinzuzuziehen und ein möglichst öffentlicher Standort zu wählen.
- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherung – insbesondere in Verbindung mit der Androhung einer Strafe – sind nicht erlaubt.
- Bei der Vor- und Nachbereitung von Liturgien, in denen Domministranten und/oder Sängerinnen und Sänger der Domchöre mitwirken, verhalten wir uns den Kindern und Jugendlichen gegenüber höflich und entgegenkommend. Im Treppenhaus des Sakristeigebäudes lassen wir Kindern und Jugendlichen nach Möglichkeit den Vortritt und halten professionell Abstand.

12.7.3. Sprache und Wortwahl

- Bei Fehlverhalten von Minderjährigen und besonders schutzbedürftigen Erwachsenen im Dom weisen wir deutlich, aber freundlich auf die Einhaltung der Domordnung hin. Dazu wenden wir uns zunächst an die jeweils verantwortlichen Eltern, Betreuer/innen oder Lehrer/innen.
- Wir äußern keine abfälligen Bemerkungen, Beschimpfungen oder Bloßstellungen.
- Wir verwenden keine sexualisierte Sprache.
- Auf Beschimpfungen reagieren wir gelassen und deeskalierend. Das bedeutet:
 - Wir bleiben sachlich und geben keine Vorlagen für aggressives Verhalten.
 - Wir sprechen von „wir“ und nicht von „ich“ – und lenken dadurch die Aggression ab.
 - Wir zeigen keine emotionalen Reaktionen auf Beleidigungen, denn häufig sind nicht wir persönlich das Ziel für die Beleidigungen, sondern nur der Blitzableiter.
 - Wir versuchen, auf unser Gegenüber einzugehen, halten uns aber an die Dienstanweisungen.
 - Wir schikanieren Nörgler/innen nicht, etwa durch eine besonders häufige oder intensive Kontrolle von Gepäckstücken. Wir behandeln sie wie jede/n andere/n Besucher/in auch.
 - Deeskalation bedeutet aber nicht Rückzug! Denn wenn wir Nörglerinnen/Nörglern eine Ausnahme gewähren, macht dies Schule – und auch andere werden diese Ausnahme für sich beanspruchen.
 - Deeskalation bedeutet nicht das Verzicht auf Notwehr. Eine Verteidigung ist dann zwingend erforderlich, wenn es gilt, einen gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff von sich oder einem anderen abzuwenden. Um diese Situation erst gar nicht entstehen zu lassen, tun wir allerdings vorher alles, um eine angespannte Situation oder eine aufgeladene Stimmung beschwichtigend und gewaltfrei zu lösen.

12.7.4. Umgang mit und Nutzung von Medien

- Wir selbst gehen mit unseren Mobiltelefonen und ähnlichen Geräten vorbildlich um. Niemals filmen oder fotografieren wir Besucher/innen des Domes. Ausgenommen bleibt die Dokumentation von Gefahrensituationen.
- Sollte es zu einem Zwischenfall kommen, verhindern wir nach Möglichkeit zum Schutz der Betroffenen, dass Schaulustige die Situation fotografieren oder filmen.



13. Anhang II: Muster der Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung

Gemäß § 5 Absatz 1 Sätze 2 und 3 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) im Erzbistum Köln“.

Hiermit erkläre ich, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände im dreizehnten Abschnitt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe. Weiterhin verpflichte ich mich, bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

.....
Name, Vorname

.....
Geburtsdatum

.....
*Tätigkeit, Institution / Abteilung der Hohen Domkirche Köln,
des Metropolitankapitels oder eines Kooperationspartners*

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Herausgeber: Metropolitankapitel der Hohen Domkirche Köln

Layout: Marko Seeber

Fotos: Marcus Laufenberg (Titel); Jennifer Rumbach (3, 10, 15, 21, 29, 62, 63, 67, 70, 94, 97); Matz & Schenk (7, 73); Mira Unkelbach (14); Rebekka Deiters (90); Beatrice Tomasetti (20, 25, 33, 53, 83); Hans Jeither (71); Robert Boecker (78, 101); Unsplash/stillclassics (39); iStockphoto/DIPA (57)