

# INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT DER KATHOLISCHEN ERWACHSENEN- UND FAMILIENBILDUNG IM ERZBISTUM KÖLN



Foto: This is Me/shutterstock



**FamilienForum  
Köln**



**BILDUNGSWERK**  
DER ERZDIÖZESE KÖLN E.V.

# Impressum

**Herausgeber:**

Bildungswerk der Erzdiözese Köln e.V.  
 Marzellenstrasse 32, 50668 Köln  
 Telefon 0221 1642-1219  
 info@bildungswerk-ev.de  
 www.bildungswerk-ev.de

**Verantwortlich:**

Dr. Peter Scharr

**Redaktion und telefonische Auskunft:**

Claudia Rauw  
 Telefon 0221 1642-1542  
 claudia.rauw@erzbistum-koeln.de

**Grafik/Layout:**

Eike Wohlgemuth

**Druck:**

Erzbistum Köln

**Erstellungsdatum:**

4. Auflage Dezember 2023

# Inhaltsverzeichnis

<b>Impressum &amp; Bildnachweis</b>	<b>2</b>	<b>10. Intervention</b>	<b>24</b>
<b>1. Kultur der Achtsamkeit</b>	<b>5</b>	<b>11. Nachhaltige Aufarbeitung</b>	<b>24</b>
<b>2. Partizipation und Rückmeldemöglichkeiten</b>	<b>7</b>	<b>12. Adressen und Anlaufstellen</b>	<b>25</b>
2.1. Reflexionsrunden und Abschlussreflexion in den Veranstaltungen	7	<b>13. Wichtige Notrufnummern</b>	<b>25</b>
2.2. Der Briefkasten	7	<b>14. Literaturhinweise/Quellenangaben</b>	<b>26</b>
2.3. Interne und externe Ansprechpartner/innen	8	<b>15. Anlagen</b>	<b>27</b>
2.4. Offizielle Beschwerdewege	8	Anlage 1: Verhaltenskodex	28
<b>3. Definitionen</b>	<b>9</b>	Anlage 2: Verhaltensregeln in den Bildungseinrichtungen und Bildungsveranstaltungen	29
3.1 Exploratives Verhalten von Kindern und Jugendlichen	10	Anlage 3.1: Verfahrensanweisung bei Kindeswohlgefährdung	31
<b>4. Risikoanalyse</b>	<b>11</b>	Anlage 3.2: Verfahrensanweisung zum Vorwurf einer Teilnehmerin/eines Teilnehmers	33
4.1 Befragung der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	11	Anlage 3.3: Verfahrensanweisung zur eigenen Beobachtung von Grenzüberschreitungen	34
4.2 Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	12	Anlage 3.4: Verfahrensanweisung zur Beobachtung von grenzverletzendem Verhalten zwischen Teilnehmer/innen	35
<b>5. Persönliche Eignung</b>	<b>13</b>	Anlage 3.5: Verfahrensanweisung zum sexuellen Übergriff zwischen Minderjährigen	36
<b>6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft</b>	<b>14</b>	Anlage 3.6: Verfahrensanweisung zum Mobbingvorwurf durch Kolleg/innen	36
6.1 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (EFZ)	14	Anlage 4: Selbstauskunftserklärung	37
6.2 Selbstauskunftserklärung (SAE)	15	<b>Raum für Notizen</b>	<b>38</b>
<b>7. Verhaltenskodex</b>	<b>16</b>		
<b>8. Qualitätsmanagement</b>	<b>17</b>		
<b>9. Personalauswahl und -entwicklung</b>	<b>18</b>		
9.1 Hauptamtliche Mitarbeitende	18		
9.2 Freiberuflich/Ehrenamtlich Tätige	19		
9.3 Präventionsschulungen und Nachweise	20		
9.4 Dokumente Prävention	21		
9.5 Formen von Präventionsschulungen	22		



Abbildung 1: Institutionelles Schutzkonzept

# 1. Kultur der Achtsamkeit

Die Katholischen Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung im Erzbistum Köln möchten einen sicheren Raum für Kinder, Jugendliche und Erwachsene schaffen. Jede und jeder Einzelne soll in einer sicheren Umgebung lernen und neue Stärken entwickeln können – mit einem besonderen Anspruch auf Bildung, Beteiligung und Schutz. Prävention sexualisierter Gewalt ist uns ein großes Anliegen, denn wir bieten selbst Bildungsveranstaltungen für und mit Kinder(n), Jugendliche(n) und schutzbedürftige(n) Erwachsene(n) an und pflegen Kooperationen zu KiTas und Familienzentren in der regionalen Bildungsarbeit. Neben einer umfassenden Auseinandersetzung und Beschäftigung mit sexualisierter Gewalt erfordert die Prävention sexualisierter Gewalt vor allem Verhaltensregeln für ihre Thematisierung und den Umgang mit Verdachts- und Vorfällen. Wie wir in den Bildungseinrichtungen dieser Thematik begegnen und welche Verhaltensregeln wir aufgestellt haben, wird im Folgenden beschrieben: in unserem sogenannten Institutionellen Schutzkonzept.

In der nebenstehenden schematischen Darstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes wird die »Kultur der Achtsamkeit« als Dach dargestellt. Das Fundament bilden »Wertschätzung und Respekt«. Zwischen Fundament und Dach sammeln sich alle präventiven Maßnahmen und werden in Beziehung zueinander gesetzt<sup>1</sup>. Wertschätzung und Respekt sind ebenfalls Grundpfeiler unserer Bildungsarbeit: In unseren Bildungseinrichtungen sind alle Menschen herzlich willkommen. Wir nehmen jede Einzelne und jeden Einzelnen ernst. Wir haben ein offenes Ohr und Herz, um in unterschiedlichen Lebensphasen verlässlich und verantwortungsvoll zu begleiten. Respekt gegenüber Vielfalt und Individualität bestimmen unseren wertschätzenden und freudvollen Umgang. Der Ursprung unserer Bildungsarbeit liegt im Glauben an Gott und einem entsprechenden christlichen Handeln. Dieses Fundament prägt unsere Angebote und bietet Teilnehmenden Raum für den Austausch zu Themen aus allen Lebensbereichen.

Wir haben die Chance, einen solchen Umgang mit Menschen als Grundhaltung und gelebtes Wissen an alle Teilnehmenden weiterzugeben. Wir tragen mit unserem Bildungsangebot und unserer besonderen Aufmerksamkeit für die Würde des Menschen zu einer humanen Kultur – einer Kultur der Achtsamkeit – bei. Wir reflektieren daher kontinuierlich, welche Themen und Inhalte wir vermitteln, welche Dozent/innen und Kursleiter/innen wir beauftragen, welche Bildungsprogramme wir auswählen, mit welchen Texten, Fotos, Materialien wir in die Öffentlichkeit gehen. Sogar bei Uhrzeit, Raumausstattung, Raumtemperatur usw. ist dieses Nachdenken gefragt: Was beeinflusst Kinder, Jugendliche und Erwachsene, wenn sie in die Bildungseinrichtung/Bildungsveranstaltung kommen, in ihrem Wohlfühlgefühl, in ihrem Sicherheitsgefühl? Im Zuge dieses Nachdenkens haben wir einen Verhaltenskodex erstellt, der den Schutz von Kindern, Jugendlichen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zum obersten Ziel hat und deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert. Der Verhaltenskodex wird jeder/jedem Haupt-, Ehren- und Nebenamtlichen vorgelegt, die/der Kontakt mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen hat. Der Verhaltenskodex (siehe Anlagen 1 auf Seite 28) gibt Orientierung für

Im Rahmen unseres Bildungsangebots vermitteln wir ein Bild vom Menschen, das die Würde selbst des kleinsten Kindes als Person betont<sup>2</sup>. Das ist die Basis unseres Denkens über Erziehung, Familienleben, frühkindliche Entwicklung und Förderung.

<sup>1</sup> Vgl. Erzbistum Köln. Generalvikariat. Präventionsbeauftragte (Hrsg.). Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 1 Grundlegende Informationen. Köln, 2015. S. 1. | Abbildung 1: vgl. ebd.  
<sup>2</sup> Dieser Schutz der Würde des Menschen hat auch in Verfassung und internationalem Recht seinen Niederschlag gefunden. Das Grundgesetz hat die Unantastbarkeit und den Schutz der Würde eines jeden Menschen - unabhängig von Herkunft und oder Alter - wie keine andere Verfassung der Welt im Artikel 1 an die erste Stelle gesetzt. Artikel 6 begründet die staatliche Schutzpflicht für das Kind. Die UN-Kinderrechtskonvention – von nahezu allen Ländern ratifiziert – dokumentiert diesen Anspruch an Schutz und Würde ebenfalls.



Foto links: Jim David/shutterstock | Foto rechts: Eak Moto/shutterstock

angemessenes Verhalten und fördert ein Klima der Achtsamkeit. Um Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch in unseren Bildungseinrichtungen vorzubeugen, werden die Aufmerksamkeit und der Respekt für die Grenzen des Anderen geschult, beachtet und gefördert. Kultur der Achtsamkeit bedeutet für uns außerdem, gesprächsbereit zu sein. Uns ist die offene, konstruktive Auseinandersetzung wichtig – in der Entwicklung der Bildungsangebote mit Mitarbeitenden, Kooperationspartnerinnen und -partnern und Ehrenamtlichen, aber auch in den Kursen selbst. Dabei wollen wir auf Augenhöhe als Kolleginnen und Kollegen mit unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Dozentinnen und Dozenten, Kursleiterinnen und Kursleitern und Kooperationspartnern und Kooperationspartnerinnen arbeiten. Wir sind offen für die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Meinungen und Weltanschauungen. Wir wünschen uns eine Kultur, die auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen aufbaut und in der niemand Angst haben muss, ihre oder seine Gefühle und Grenzen zu äußern. Daraus entstehen bei uns viele lebendige, gemeinschaftliche Arbeitsformen. Doch leider können wir das Risiko sexualisierter Gewalt nicht komplett ausschließen.

### Daher sorgen wir vor – mit unserem Schutzkonzept!

Es soll dabei helfen, Unsicherheit und Unklarheiten zu beseitigen. Außerdem bietet es konkrete Handlungsempfehlungen bzw. -anweisungen für Situationen, die eine Intervention notwendig machen.

Träger des vorliegenden Schutzkonzeptes und damit zuständig für die Umsetzung sind das Bildungswerk der Erzdiözese Köln e.V., die Katholische Familienbildung Köln e.V., die Katholische Arbeitsgemeinschaft für Weiterbildung Neuss e.V. sowie die Arbeitsgemeinschaft für Sozialpädagogik und Gesellschaftsbildung Düsseldorf e.V. mit ihren zugehörigen Einrichtungen der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung im Erzbistum Köln.

## 2. Partizipation und Rückmeldemöglichkeiten

Partizipation oder auch Teilhabe bzw. Teilnahme ist grundgelegt im christlichen Menschenbild: Der Mensch ist von Beginn an ein Ebenbild Gottes und besitzt eine einmalige Würde. Als Ebenbild Gottes hat er Anteil an seinem Schöpfungsauftrag, die Welt zu gestalten.

Partizipation erfordert als Grundhaltung Respekt und Wertschätzung gegenüber dem Nächsten – egal ob jung oder alt. »Liebe deinen Nächsten wie dich selbst!«

Partizipation bedeutet für uns, dass schon Kinder sich für ihre eigenen Belange zuständig fühlen, die Belange der Anderen erkennen und darüber hinaus die Fähigkeit entwickeln, in einer Gemeinschaft Entscheidungen zu treffen und zu leben. Partizipation ist ein Qualitätsmerkmal, ein Schlüssel für den Selbstbildungsprozess, für Erziehung und Betreuung. Partizipation beinhaltet ein reflektiertes Feedbackmanagement<sup>3</sup>. Im Folgenden soll deshalb zunächst beschrieben werden, welche Partizipationsmöglichkeiten und welche Rückmeldemöglichkeiten wir in unseren Bildungseinrichtungen geschaffen haben:

### 2.1. Reflexionsrunden und Abschlussreflexion in den Veranstaltungen

Unser aktuelles Rückmeldesystem mit Reflexionsrunden im Plenum und einer schriftlichen Einzelreflexion am Ende der Veranstaltung hat sich bewährt und soll in dieser Form beibehalten werden.

### 2.2. Der Briefkasten

Ein Briefkasten soll vor allem Kindern und Jugendlichen in den Bildungseinrichtungen die Möglichkeit geben, Sorgen, Wünsche, Anregungen, Kritik oder

Lob diskret zu äußern. Dazu ist es wichtig, dass der Briefkasten gut erreichbar/erkennbar ist. Der Briefkasten soll abschließbar sein.

Der Briefkasten ist nicht nur für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sondern auch für die Kursleitenden gedacht, damit auch diese positive oder negative Rückmeldungen geben können.

Er soll von der/dem Qualitätsverantwortlichen täglich geleert werden. Wichtige Anliegen werden in den Teamsitzungen besprochen. Alle Beschwerden werden ernst genommen!

Der Briefkasten wird gut sichtbar als Rückmeldemöglichkeit beschriftet. Neben vorbereiteten Notizzetteln wird darauf hingewiesen, dass Wünsche, Anregungen und Kritik hinterlassen werden können. Ebenso besteht für die Teilnehmenden die Möglichkeit über den Hinweis »Was ich noch sagen wollte...« weitere Hinweise zu hinterlassen. Zum Briefkasten gehören die beschriebenen Notizzettel und Stifte sowie ein Hinweis auf die Telefonnummer der Telefonseelsorge und der zuständigen Präventionsfachkraft sowie der/dem Qualitätsmanagementbeauftragten.

Natürlich können für Rückmeldungen auch die elektronischen Briefkästen genutzt werden. Jede Verbundeinrichtung verfügt über eine Mailadresse (schutzkonzept@bildungswerk-ev.de; schutzkonzept@familienforum-neuss.de, schutzkonzept@asg-bildungsforum.de, schutzkonzept@familienbildung-koeln.de), an die Teilnehmende schreiben können. Die Mails gehen bei der jeweiligen Verbundleitung und der zuständigen Präventionsfachkraft ein, die die Fälle vertraulich behandeln und die entsprechenden Maßnahmen einleiten.

<sup>3</sup> Quelle: Orientierungshilfe Kinderschutz, DiCV (Hrsg.). Köln, Stand Juli 2014.

### 2.3. Interne und externe Ansprechpartner

Grundsätzlich verstehen sich alle Mitarbeitenden in den Bildungseinrichtungen als Ansprechpartner/innen für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Bereits im Jahre 2009 entwickelten die Bildungseinrichtungen im Rahmen der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems ein sogenanntes Feedbackmanagementsystem, das es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Dozentinnen und Dozenten sowie Kooperationspartnern und Kooperationspartnerinnen ermöglicht, positive und negative Rückmeldungen an die entsprechenden Adressaten weiterzuleiten.

Speziell für Fragen und Rückmeldungen zur Prävention sexualisierter Gewalt gibt es in den Bildungseinrichtungen qualifizierte Präventionsfachkräfte als Ansprechpartner/innen:

#### Mareike Blank

ASG-Bildungsforum  
Telefon 0211 1740-320  
blank@asg-bildungsforum.de

#### Susanne Ardalan

FamilienForum Köln  
Telefon 0221 93184014  
ardalan@familienbildung-koeln.de

#### Anne Rumohr

familienforum edith stein  
Telefon 02131 71798-21  
rumohr@familienforum-neuss.de

#### Claudia Rauw

Bildungswerk der Erzdiözese Köln e.V.  
Telefon 0221 1642-1542  
claudia.rauw@erzbistum-koeln.de

Da die Telefonseelsorge über kompetente, gut ausgebildete Mitarbeiter/innen verfügt und diese vor allem im Umgang mit Jugendlichen und ihren Sorgen geschult sind, sollen Teilnehmer/innen darüber hinaus auf die Telefonseelsorge als externe Rückmelde- bzw. Beratungsmöglichkeit aufmerksam gemacht werden.

### 2.4. Offizielle Beschwerdewege

Bei Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, die im Bereich Übergriffigkeit und Missbrauch liegen, sieht das Erzbistum Köln offizielle Beschwerdewege vor. Wenn also ein Kind, eine Jugendliche/ ein Jugendlicher oder eine/ ein schutz- und hilfebedürftige/r Erwachsene/r von sexualisierter Gewalt oder Vernachlässigung berichtet oder man die Vermutung hat, dass ein Kind, eine Jugendliche/ ein Jugendlicher oder eine/ ein schutz- und hilfebedürftige/r Erwachsene/r Opfer sexualisierter Gewalt geworden ist und die begründete Vermutung gegen eine hauptamtliche Mitarbeiterin oder einen hauptamtlichen Mitarbeiter oder eine/n ehrenamtlich Tätige/n geäußert wird bzw. vorliegt, müssen die vom Erzbistum Köln beauftragten Ansprechpersonen gemäß Nr. 4 der Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch benachrichtigt werden<sup>4</sup>.

Die aktuellen Ansprechpartner/innen finden Sie auf der Homepage des Erzbistums Köln unter:  
[https://www.erzbistum-koeln.de/rat\\_und\\_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/](https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/)



<sup>4</sup> Erzbistum Köln. Generalvikariat. Präventionsbeauftragte (Hrsg.). Hinsehen und Schützen, Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Köln, 2015. S. 13.

## 3. Definitionen

Zur besseren Verständlichkeit und Begriffsschärfung ist es uns wichtig, die aktuellen Definitionen von sexualisierter Gewalt zu kennen. Aus diesem Grund werden die Definitionen auf den nächsten Seiten aufgeführt.

Unter sexualisierter Gewalt<sup>5</sup> verstehen wir jede Form von sexueller Handlung, die entweder gegen den Willen der Betroffenen vorgenommen wird oder der die Betroffenen aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können.

#### Wenn wir von sexualisierter Gewalt sprechen, unterscheiden wir zwischen

- Grenzverletzungen,
- sexuellen Übergriffen und
- sexuellem Missbrauch.

Eine Grenzverletzung ist ein unangemessenes Verhalten und nach dem Strafgesetzbuch (StGB) keine Straftat. Nicht jede Grenzverletzung ist sexuell motiviert oder wird bewusst durchgeführt.

Sexuelle Übergriffe gehen über Grenzverletzungen hinaus. Anders als Grenzverletzungen sind sie in jedem Fall beabsichtigt und sexuell motiviert. Auch hierbei muss es sich noch nicht um Straftaten gemäß Strafgesetzbuch handeln. Beispiele für Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe sind unter anderem Gespräche, Filme oder Bilder, die nicht altersgemäß sind, Berührungen an Stellen, die als unangenehm empfunden werden, oder Handlungen, die zu einer sexuellen Erregung der Täterin bzw. des Täters beitragen sollen, auch wenn diese von Dritten als harmlos angesehen werden. Ob ein Verhalten eine Grenzverletzung oder einen

sexuellen Übergriff darstellt, ist abhängig von verschiedenen Faktoren. Zu diesen Faktoren gehören unter anderem die Motivation der übergriffigen Person sowie das Empfinden der oder des Betroffenen.

#### Beispiele für sexuelle Übergriffe:

- Einstellen von sexualisierten Fotos ins Internet und sexistisches Manipulieren von Fotos (z.B. Einfügen von Portraitaufnahmen in Fotos von nackten Körpern in sexueller Pose), Zeigen von Nacktaufnahmen oder Gemälden in Kursen mit Jugendlichen,
- wiederholte, vermeintlich zufällige Berührung der Brust oder der Genitalien (z.B. bei Pflegehandlungen, bei Hilfestellungen im Bewegungsbereich/Sport oder bei diversen Spielen),
- wiederholt abwertende, sexistische Bemerkungen über die körperliche Entwicklung junger Menschen,
- sexistische Spielanleitungen (z.B. Pokern oder Flaschendreher mit Entkleiden),
- wiederholte Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (z.B. Gespräche über das eigene Sexualleben, Aufforderungen zu Zärtlichkeiten). (vgl. DBK 2011; vgl. Enders et al. 2010).

Sexueller Missbrauch meint alle Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§174 ff. StGB). Er passiert niemals aus Versehen, ist immer eindeutig und von der Täterin oder dem Täter gewollt. Im Sexualstrafrecht sind verschiedene Formen von sexuellem Missbrauch definiert. Im Sexualstrafrecht wird nicht unterschieden, ob es sich bei Personen, die sexuellen Missbrauch begehen, um Kinder, Jugendliche oder Erwachsene handelt. Kinder und Jugendliche können anderen Kindern und Jugendlichen ebenso Gewalt antun wie Erwachsene.

<sup>5</sup> Kerstin Fuchs, Dominik Naab (V.i.S.d.P.), Vera Sadowski: Arbeitshilfe der DPSG - Aktiv gegen sexualisierte Gewalt. Neuss, 2013. S. 3-4.



Foto: Kzenon/Fotolia

Auch wenn Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe noch keine strafbaren Handlungen gemäß Strafgesetzbuch sind, ist es wichtig, sie erkennen zu können. Dabei ist es irrelevant, ob es sich dabei nun um eine Grenzverletzung oder aber um einen sexuellen Übergriff handelt. Jede Art der Grenzverletzung, sexualisierter Übergriffe oder Missbrauch haben in unseren Bildungseinrichtungen keinen Platz. Es gilt, bereits bei Grenzverletzungen und sexualisierten Übergriffen tätig zu werden, um es gar nicht zu weiteren Übergriffen oder gar einem Missbrauch kommen zu lassen<sup>6</sup>.

### 3.1 Exploratives Verhalten von Kindern und Jugendlichen

Da in unseren Bildungseinrichtungen häufig auch gleichaltrige Kinder miteinander spielen, ist es uns wichtig, Hinweise zur Einordnung von explorativem Verhalten von Kindern und Jugendlichen zu geben. Aussagekräftige Informationen liefert zum Beispiel die Website von Zartbitter e.V.:

»Doktorspiele« gehören zur normalen Entwicklung von Kindern im Vor- und Grundschulalter. Bereits Babys entdecken ihren eigenen Körper – zunächst Haut und Mund, mit wenigen Monaten ihre eigenen Geschlechtsorgane. Zwischen dem zweiten und

dritten Lebensjahr beginnen Mädchen und Jungen, andere in ihre sexuellen Handlungen einzubeziehen. Sie untersuchen sich selbst und ihre gleichaltrigen Freundinnen und Freunde und erleben sich selbst als Mädchen oder Junge. (...)

Viele Mütter und Väter, aber auch Pädagoginnen und Pädagogen reagieren verunsichert auf »Doktorspiele«. Einigen ist die Beobachtung peinlich; sie sehen bewusst oder unbewusst weg. Andere haben Angst, auf Doktorspiele positiv zu reagieren: Sie sind in Sorge, Mädchen und Jungen würden bei positiven Reaktionen ein zu starkes Interesse an Sexualität entwickeln.

Wiederum andere vernachlässigen aus einer falsch verstandenen »Offenheit« die Vermittlung klarer Regeln für »Doktorspiele«. Kinder brauchen jedoch eindeutige Regeln, um im Doktorspiel ihre eigenen persönlichen Grenzen vertreten und die Grenzen der anderen Mädchen und Jungen wahrnehmen und achten zu können<sup>7</sup>.

Welche Regeln dies sind und bei welchen Signalen wir pädagogisch eingreifen bzw. mit dem Jugendamt kooperieren sollten, ist z.B. auf der Seite von Zartbitter e.V. ausführlich beschrieben:

[https://www.zartbitter.de/gegen\\_sexuellen\\_missbrauch/Muetter\\_Vaeter/doktorspiele\\_oder\\_sex\\_uebergriffe.php](https://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Muetter_Vaeter/doktorspiele_oder_sex_uebergriffe.php)

<sup>6</sup> Kerstin Fuchs, Dominik Naab (V.i.S.d.P.), Vera Sadowski: Arbeitshilfe der DPSG – Aktiv gegen sexualisierte Gewalt. Neuss, 2013. S. 3-4.

<sup>7</sup> Quelle: [http://www.zartbitter.de/gegen\\_sexuellen\\_missbrauch/Muetter\\_Vaeter/4200\\_doktorspiele\\_oder\\_sexuelle\\_uebergriffe.php](http://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Muetter_Vaeter/4200_doktorspiele_oder_sexuelle_uebergriffe.php)

## 4. Risikoanalyse

Die sogenannte Risikoanalyse (Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Risikofaktoren in den Bildungseinrichtungen) stand am Anfang unseres Qualitätsentwicklungsprozesses, um den Schutz von Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt in unseren Bildungseinrichtungen zu erhöhen. Die Befragung war ein erster Schritt, um uns mit dem Thema auseinanderzusetzen, und bildet die Grundlage für das vorliegende Schutzkonzept.

Während der Risikoanalyse setzten wir uns mit den eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander. Im Sinne einer Bestandsaufnahme wurde überprüft, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen wurden bewusst gemacht.

### 4.1 Befragung der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mithilfe eines Fragebogens wurde erfasst, ob es bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Bewusstsein darüber gibt, dass es jederzeit zu Handlungen von sexualisierter Gewalt kommen kann und welche Grenzüberschreitungen im Fachalltag ggf. schon passiert sind.

Des Weiteren ging es darum, herauszufinden, wo schwierige Situationen in den Bildungsveranstaltungen bzw. in den Veranstaltungsräumlichkeiten und Familienbildungsstätten anzutreffen sind, die ggf. zu sexualisierter Gewalt führen können.

Letztendlich wurde auf Grundlage der Analyseergebnisse festgelegt, welche Schritte in unseren

Erwachsenen- und Familienbildungseinrichtungen unternommen werden können, um sexualisierte Gewalt zu vermeiden, und welche Ressourcen und Rahmenbedingungen dazu notwendig sind.

#### Die folgenden Maßnahmen wurden umgesetzt:

1. Organigramme und Ansprechpartner/innen auf den Homepages der Einrichtungen veröffentlichen
2. Abläufe bei Schwierigkeiten beschreiben und alle Mitarbeiter/innen sowie Kursleitungen informieren
3. Beschwerdemanagement für Teilnehmerinnen und Teilnehmer transparenter machen
4. Thema Prävention in den Sitzungen/Konferenzen als Standard-Tagesordnungspunkt einbauen
5. Institutionelles Schutzkonzept in das bestehende Qualitätsmanagementsystem einbinden
6. Verhaltensregelungen festlegen
7. Verfahrensregelungen im Krisenfall/Krisenmanagement transparent machen
8. Externe Fachstellen/Ansprechpartner/innen bekannt machen.

Interessant war, dass bei der Befragung zu den Risikofaktoren auch Themen zur allgemeinen Schutzbedürftigkeit in den Bildungseinrichtungen genannt wurden (z.B. Putzmittel für Kinder zugänglich, keine abgesicherten Geländer/Treppen etc.). Gemeinsam mit den Einrichtungsleitungen wurden auch diese Risikofaktoren wie z.B. bauliche Gegebenheiten/Ausstattung in den Blick genommen und entschärft.

Als eine der herausforderndsten Situationen wurden die Internatsveranstaltungen mit Übernachtung und 1:1-Situationen in der Betreuung genannt. Bei den verantwortlichen Dozentinnen und Dozenten und Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuern wird in besonderem Maße auf die Schulung, Qualifizierung und persönliche Eignung geachtet, um mit dieser

besonderen Herausforderung angemessen umgehen zu können.

Durch das Erstellen und Bekanntmachen des vorliegenden Schutzkonzepts, dem integrierten Verhaltenskodex sowie die damit verbundenen verbindlichen Schulungen für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden können wir bestehende offene Fragen beantworten und wichtige Verhaltensweisen und Hilfestellungen im Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Prävention für alle Mitarbeitenden transparent machen. Zusätzlich ergänzen wir die Tagesordnungen der Teamsitzungen/Konferenzen um die Themen »Prävention sexualisierter Gewalt« und »Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzepts«, sodass auch nach der Einführung des Schutzkonzeptes das Thema dauerhaft im Blick bleibt. Insbesondere unsere Leitungskräfte sind in der Verantwortung, auch nach den Schulungen zur Einführung des Institutionellen Schutzkonzepts Informationen und Änderungen an diejenigen Mitarbeitenden (z.B. Hauswirtschaft/Hausmeister/-innen) weiterzugeben, die keinen Zugriff zum Qualitätsmanagementhandbuch haben, in dem immer die aktuelle Version und Änderungshinweise nachzuvollziehen sind.

Natürlich stellen wir das Schutzkonzept auch auf den Homepages der Einrichtungen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner zur Verfügung.

Neben der Befragung der hauptamtlichen Mitarbeitenden führten wir ebenfalls die Befragung von Kindern/Jugendlichen und deren Eltern durch.

#### 4.2 Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Befragung von Eltern und Minderjährigen in ausgewählten Veranstaltungen (z.B. Jugendradioprojekten, Babysitterkursen, Bewegungskursen) war ein erster Schritt, um die Sichtweise von Teilnehmerinnen und Teilnehmern zum Thema wahrzunehmen.

Auf Grundlage der Ergebnisse überlegten wir, welche Schritte in den Bildungseinrichtungen unternommen werden können, um den Schutz zu erhöhen, welche Ansprechstrukturen hilfreich sind und welche Beschwerdewege bei unseren Teilnehmenden bekannt sind und auch genutzt werden.

Die Ergebnisse aus den Befragungen wurden zentral ausgewertet. Die Eltern sollten wenn möglich selbst an der Befragung teilnehmen, der Befragung ihres Kindes zustimmen und mit ihrem Kind über den Fragebogen sprechen und bei Fragen zur Verfügung stehen<sup>9</sup>.

Natürlich bestand für die beteiligten Eltern und Jugendlichen die Möglichkeit, sich über das Ergebnis der Befragung bzw. das neue Schutzkonzept zu informieren, z.B. in unserem eigens dafür entwickelten Erklärfilm »Hinsehen – Handeln – Helfen« bzw. auf der Homepage des Institutionellen Schutzkonzepts: [www.praevention-verqua.de](http://www.praevention-verqua.de)

Die Rückläufe der Befragung zeigen, dass Teilnehmende sich grundsätzlich sehr sicher in den Bildungseinrichtungen fühlen. Eine große Rolle spielt dabei eine besetzte Anmeldung bzw. die Möglichkeit, jederzeit eine/n Ansprechpartner/in vor Ort zu haben.

Als Hauptansprechpartner/-innen werden neben den Kursleitungen die Mitarbeiter/-innen in der Anmeldung/Sachbearbeitung sowie die Einrichtungsleitung genannt.

Wünsche, Fragen und Sorgen würden die Teilnehmer/-innen am ehesten per Mail mitteilen, aber auch persönliche Gespräche sowie die telefonische Ansprache werden genannt.

Vor allem wünschen sich Teilnehmende, mit ihren Anliegen ernst genommen zu werden, und grundsätzlich eine offene Kommunikationsarbeit der Bildungseinrichtungen.



Foto: contrastwerkstatt/Fotolia



Foto: Oksana Shufrychshuterstock



Foto: Christian Schwier/Fotolia

## 5. Persönliche Eignung

Wir tragen die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Erziehung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Das wird durch eine regelmäßige Thematisierung des Leitgedankens (Kultur der Achtsamkeit) gewährleistet, z.B. in Teamgesprächen, in Vorstellungsgesprächen oder bei der Kursleiter/-innenqualifizierung. Hauptamtlich oder ehrenamtlich Mitarbeitende Personen,

die Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Strafgesetzbuch Abschnitt 13) sowie wegen weiterer sexualbezogener Straftaten des Strafgesetzbuches oder wegen strafbarer sexualbezogener Handlungen nach kirchlichem Recht (vgl. z.B. can. 1395 §2 des Codex Iuris Canonici) verurteilt worden sind<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Anmerkung der Redaktion: Eine Einwilligungserklärung sowie ein Muster der Fragebögen wurden den Eltern im Vorfeld zugesendet. Im Falle einer Zustimmung zur Befragung konnten die Einwilligungserklärungen mit beigelegtem frankiertem Rückumschlag an die Bildungseinrichtung zurückgesendet werden. Zur Anonymisierung wurde ein zweiter Briefumschlag für die ausgefüllten Fragebögen beigelegt.

<sup>9</sup> Vgl. Erzbischöfliches Generalvikariat (Hrsg.). Amtsblatt des Erzbistums Köln, 154. Jahrgang, Stück 5, Ausgabe vom 30. April 2014, S. 99 ff



Foto: areebarbar/shutterstock



Foto: Barth



Foto: This is Me/shutterstock

## 6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft

### 6.1 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (EFZ) & Bestätigung Kindeswohlgefährdung (BKWG)

Der Schutz der Kinder, Jugendlichen und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen verpflichtet uns, den Nachweis zu erbringen, dass alle unsere

- Dozent/Innen,
- Kursleiter/innen,
- Kinderbetreuer/innen,
- hauptamtlichen Mitarbeiter/innen

(Pädagog/innen, Verwaltungsmitarbeiter/innen und Hausdienste/Hausmeister/innen), die regelmäßig direkten Kontakt zu diesen Zielgruppen haben, hierfür geeignet sind.

Alle Dozent/innen, Kursleiter/innen und Kinderbetreuer/innen, die für uns mit Kindern, Jugendlichen und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, verpflichten wir dazu, ein aktuelles (also höchstens drei Monate altes) erweitertes polizeiliches Führungszeug-

nis vorzulegen. Sie erhalten es anschließend im Original zurück. Derzeit liegt die Gültigkeit von polizeilichen Führungszeugnissen bei fünf Jahren; nach Ablauf fordern wir erneut ein EFZ ein, sofern die Dozent/innen, Kursleiter/innen und Kinderbetreuer/innen dann noch für uns tätig sind.

In unserer Veranstaltungssoftware wird das Vorliegen des EFZ mit dem Gültigkeitszeitraum eingetragen und kann so nachgehalten werden.

Die Kosten für die Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses werden bei der Vorlage des Original-Quittungsbelegs durch die jeweilige Bildungseinrichtung erstattet.

Alle Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Die freiberuflich tätigen Dozentinnen und Dozenten werden bei der erstmaligen Auftragsübernahme

durch die Bildungseinrichtungen auf die Verpflichtung und das Verfahren zur Sicherung des Kinderschutzes hingewiesen. Sie bestätigen dies schriftlich. Dieses Verfahren gilt auch für bereits tätige Dozentinnen und Dozenten, sofern sie diese Bestätigung noch nicht unterschrieben haben.

Sollte eine Kindeswohlgefährdung durch eine freiberuflich tätige Dozentin oder einen freiberuflich tätigen Dozenten vermutet oder festgestellt werden, so ist dies zu dokumentieren.

Die Formulare »Antrag für ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis« sowie »Dokumentation und Archivierung EFZ« sowie die dazugehörigen Anschreiben sind dem Kursverwaltungsprogramm zu entnehmen.

Für die beim Träger angestellten Personen gelten dieselben Regelungen. Diese müssen das EFZ jedoch mit ihrer Bewerbung, spätestens aber mit Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Träger vorlegen. Die Führungszeugnisse der beim Träger angestellten Personen werden im EFZ Büro des Erzbistums Köln hinterlegt. Die Kosten für die Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses werden bei der Vorlage des Original-Quittungsbelegs durch den Arbeitgeber erstattet.

<sup>10</sup> Vgl. Erzbistum Köln. Generalvikariat. Präventionsbeauftragte (Hrsg.). Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 5, Verhaltenskodex & Selbstauskunftserklärung. Köln, 2015. S. 10.

### 6.2 Selbstauskunftserklärung (SAE)

Die Träger verpflichten sich von jeder angestellten Person (hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) eine sogenannte Selbstauskunftserklärung (SAE) einzuholen. Mit der Unterschrift auf der SAE bestätigen die Personen, dass keine Ermittlungsverfahren wegen einer der Straftatbestände im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches gegen sie eingeleitet worden sind und auch keine Verurteilungen vorliegen.

Der/Die Unterzeichnende verpflichtet sich ebenso, bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens den Träger darüber unverzüglich zu informieren. Die, von dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin unterschriebene SAE wird in der Personalakte hinterlegt.

Die Pflicht zur Abgabe einer Selbstauskunftserklärung gilt nicht für ehrenamtlich/freiberuflich Tätige.

Das Dokument SAE kann unter [praevention@erzbistum-koeln.de](mailto:praevention@erzbistum-koeln.de) angefordert werden<sup>10</sup>.



## 7. Verhaltenskodex

Die Träger sind ebenfalls verpflichtet, klare, spezifische Regeln für ihre jeweiligen Arbeitsbereiche auszuarbeiten. Ziel dieser Vereinbarung im Verbund mit anderen Maßnahmen ist, dass sich in den Bildungseinrichtungen und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Haltung durchsetzt, die den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zum obersten Ziel hat und deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert. Der Verhaltenskodex wurde von einer Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Bildungseinrichtungen sowie den Präventionsfachkräften gemeinsam entwickelt und soll fortlaufend auf Aktualität geprüft werden.

Dieser Verhaltenskodex wird jeder/jedem Haupt-, Ehren- und Nebenamtlichen im Bereich der Erwachsenen- und Familienbildung vorgelegt, die/der Kontakt mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen hat.

Um Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch in unseren Bildungseinrichtungen vorzubeugen, möchten wir die Aufmerksamkeit und den Respekt vor den Grenzen des Anderen schulen, beachten und fördern.

Der Kodex soll Orientierung für adäquates Verhalten geben sowie ein Klima der Achtsamkeit fördern und besteht aus konkreten Verhaltensregeln, Verfahrensanweisungen und einer Vereinbarung zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Organisation.

Der Verhaltenskodex stellt somit die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit Kindern und Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen dar. Er muss als Voraussetzung für eine Tätigkeit/Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen mit jeder Mitarbeiterin/mit jedem Mitarbeiter besprochen und durch die/den zukünftig Tätige/n sowie die Organisation zugestimmt und entsprechend unterzeichnet werden.

Der Verhaltenskodex wird in doppelter Ausführung vorgehalten. Mit der Unterschrift verpflichtet sich die/der (ehrenamtlich/nebenamtlich/hauptamtlich tätige) Mitarbeiter/in, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Die Organisation verpflichtet sich, die benötigten Voraussetzungen in den Bildungseinrichtungen zu schaffen. Auch die Organisation unterzeichnet den Verhaltenskodex. Der von dem/der Mitarbeitenden unterschriebene Kodex wird in der Personalakte hinterlegt. Die Mitarbeitenden erhalten die von der Organisation unterzeichnete Version. Die Unterschrift erfolgt nach Aushändigung und Besprechung des ISK bzw. der erfolgten Präventionsschulung.

Den aktuellen Verhaltenskodex und die zugehörigen Handlungsvereinbarungen sowie die Verfahrensanweisungen finden Sie in den Anlagen.



Foto: zaozaal9/shutterstock

## 8. Qualitätsmanagement

Das Institutionelle Schutzkonzept ist Teil unseres Qualitätsmanagementsystems (QMS). Als eines der im QMS beschriebenen Qualitätsziele wird das Schutzkonzept im Rahmen der jährlichen Audits fortlaufend auf Aktualität und Machbarkeit überprüft. Diese Überprüfung und Anpassung wird ebenso durch das Auftreten eines Vorfalls von sexualisierter Gewalt initiiert. Bei solchen Vorfällen wendet sich der Träger schnellstmöglich an die

beauftragten Ansprechpersonen des Erzbistums Köln oder an eine andere Fachstelle, um das weitere Vorgehen zu besprechen.



# 9. Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der anvertrauten Kinder, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Einrichtungen nachhaltig sicherstellen und verbessern zu können, ist es unumgänglich, professionelle Arbeitsstrukturen zu schaffen bzw. diese weiterzuentwickeln und sinnvolle Instrumente der Personalauswahl und -entwicklung einzusetzen. Es braucht fachliches Wissen und die Reflexion des eigenen Handelns, um diesen anspruchsvollen und komplexen Aufgaben gerecht zu werden. Ziel aller Anstrengungen im Rahmen der Personalauswahl und -entwicklung ist es deshalb, unsere Sensibilität zu fördern, die eigene Handlungskompetenz zu stärken und sich mit neuen Arbeitsansätzen vertraut zu machen. Dies geschieht durch Angebote der Mitarbeiter/innenfortbildung, kollegiale Fallberatungen in Teamsitzungen und Fachgruppen sowie die regelmäßig stattfindenden überregionalen Konferenzen.

## 9.1 Hauptamtliche Mitarbeitende

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt bereits im Vorstellungsgespräch sowie in weiteren Personalgesprächen.

Seit Einführung des Institutionellen Schutzkonzeptes wurden mit den Leitungen der Verbundeinrichtungen folgende Absprachen getroffen:

**Bei allen Bewerbungsgesprächen und bei allen Erstgesprächen mit Mitarbeitenden in der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung im Erzbistum Köln wird die Bewerberin/der Bewerber in Bezug auf die »Kultur der Achtsamkeit« befragt, etwa auf diese Weise:**

- »Was verstehen Sie unter dem Begriff Kultur der Achtsamkeit?«
- »Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen Tätigkeit zum Thema »Prävention von sexualisierter Gewalt gegen Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene« fortgebildet?«
- »Wenn Sie bei uns tätig werden, werden Sie eine Präventionsschulung zum Bereich »Prävention vor sexueller Gewalt« besuchen. Wie stehen Sie dazu?«

So können wir bereits zu Beginn deutlich machen, welchen Stellenwert der Schutz der Kinder, Jugendlichen und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen bei uns hat – und ggf. vorhandene Ressentiments feststellen. Auf einem Dokumentationsbogen werden Beobachtungen, die während des Gespräches gemacht werden, festgehalten. So wird schon im Bewerbungsgespräch der Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung gewonnen.

Die neuen Mitarbeitenden setzen sich in der Einarbeitung mit dem Thema Prävention und den dazu bestehenden Qualitätszielen auseinander. Sie besuchen die Präventionsschulung, legen das EFZ vor und unterschreiben die Selbstauskunft sowie den Verhaltenskodex. Alle Dokumente werden in der Personalakte aufbewahrt.

Die Schulungen zur Prävention von Kindeswohlgefährdung sowie zur Einleitung geeigneter Maßnahmen nach § 7 Präventionsordnung werden regelmäßig innerhalb des internen Mitarbeiter/innenfortbildungsprogramms angeboten, siehe [www.mitarbeiterfortbildung.de](http://www.mitarbeiterfortbildung.de).

### Der Schulungsumfang für die Präventionsschulungen beträgt für:

- Einrichtungsleiter/innen/Geschäftsstellenleiter/innen: 16 Unterrichtsstunden
- Hauptamtliche Pädagogische Mitarbeiter/Innen: 8 Unterrichtsstunden
- Hauptamtliche Verwaltungsmitarbeiter/innen: 8 Unterrichtsstunden
- Reinigungskräfte/Hausmeister/innen: 4 Unterrichtsstunden

Laut den Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung bedarf es alle fünf Jahre nach der ersten Präventionsschulung einer Form der Fortbildung bzw. Vertiefung der Thematik. Auch diese sogenannten Vertiefungsschulungen werden im Rahmen der Mitarbeiter/innenfortbildung regelmäßig angeboten.

Der Schulungsumfang für die Vertiefungsschulungen wird von den jeweiligen Trägern selbst festgelegt und beträgt für die Bildungseinrichtungen 5 Unterrichtsstunden (alle 5 Jahre).

Über die Schulungen hinaus ist das Thema Prävention ein standardisierter Tagesordnungspunkt in den Mitarbeiterjahresgesprächen, den regionalen Teamsitzungen sowie den überregionalen Konferenzen. »Der regelmäßige Austausch verankert das Thema nachhaltig in den Köpfen der Beschäftigten und hält das spezifische Wissen präsent.«<sup>11</sup>

## 9.2 Freiberuflich/Ehrenamtlich Tätige

Auch bei Erstgesprächen mit freiberuflich bzw. ehrenamtlich Tätigen mit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen wie z.B. Dozentinnen und Dozenten oder Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer wird die Prävention gegen sexualisierte Gewalt von den hauptamtlichen Mitarbeiter/innen thematisiert und auf die Vorlagepflicht des erweiterten polizeilichen

Führungszeugnisses sowie auf das Institutionelle Schutzkonzept und unseren Verhaltenskodex hingewiesen. Die Dozentinnen und Dozenten müssen diesen ebenfalls unterzeichnen. Die Ausführungsbestimmungen der Präventionsordnung verpflichten zu Schulungen für freiberuflich/ehrenamtlich Tätige mit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

Hierzu sind ebenfalls Schulungen im Rahmen der Mitarbeiter/innenfortbildung vorgesehen.

### Der Schulungsumfang beträgt für:

- freiberufliche Dozentinnen und Dozenten: 8 Unterrichtsstunden
- Kinderbetreuer/innen: 8 Unterrichtsstunden
- Vertiefungsschulungen alle fünf Jahre: 5 Unterrichtsstunden

Im Ausnahmefall (z.B. bei kurzfristigem Ausfall einer Dozentin/eines Dozenten bzw. einer Kinderbetreuung) kann eine Ersatzperson, die noch nicht im Sinne der Präventionsordnung geschult ist, dann eingesetzt werden, wenn vorher eine mündliche Belehrung (durch die/den zuständigen HPM) erfolgt, das ISK ausgehändigt und der Verhaltenskodex unterzeichnet wird. Das EFZ muss nachträglich eingereicht werden! Für weitere Einsätze dieser Personen ist die Präventionsschulung unverzüglich nachzuholen.

Alle Schulungen dürfen nur von Dozentinnen und Dozenten durchgeführt werden, die zuvor eine Ausbildung durchlaufen haben, die von der Präventionsbeauftragten des Erzbistums Köln angeboten wird. Die Inhalte der Schulungen werden in Anlehnung an die Ausführungsbestimmungen durch den Rechtsträger festgelegt (Curricula für die Präventionsschulung - siehe QMH) und finden in regelmäßigen Zyklen statt.

Die folgenden Übersichten geben einen Überblick über die Formen der Präventionsschulungen sowie die zu erbringenden Nachweise und Dokumentationen.

<sup>11</sup> Quelle: Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.). Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Berlin, 2013. S. 13.

### 9.3 Präventionsschulungen und Nachweise

Zielgruppe	Vor der Beschäftigung	Start der Beschäftigung	nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	
<b>EL</b> Einrichtungsleiterinnen und Einrichtungsleiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>ISK Broschüre</li> <li>VKO</li> <li>SAE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schulung Intensiv</li> <li>Zertifikat Intensiv</li> <li>TN-Bescheinigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>Vertiefungsschulung</li> <li>TN-Bescheinigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>Vertiefungsschulung</li> <li>TN-Bescheinigung</li> </ul>	
<b>HPM/HVM</b> Hauptamtliche Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Medienkontakterinnen und Medienkontakter; Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>ISK Broschüre</li> <li>VKO</li> <li>SAE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schulung Basis Plus</li> <li>Zertifikat Basis Plus</li> <li>TN-Bescheinigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>Vertiefungsschulung</li> <li>TN-Bescheinigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>Vertiefungsschulung</li> <li>TN-Bescheinigung</li> </ul>	
<b>Haus</b> Hausmeisterinnen und Hausmeister; Reinigungskräfte; Aushilfen	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>ISK Broschüre</li> <li>VKO</li> <li>SAE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schulung Basis</li> <li>Zertifikat Basis</li> <li>TN-Bescheinigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>Vertiefungsschulung</li> <li>TN-Bescheinigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>Vertiefungsschulung</li> <li>TN-Bescheinigung</li> </ul>	
<b>Ehrenamtliche</b> Ehrenamtliche; Bildungsverantwortliche	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>ISK Broschüre</li> <li>VKO</li> <li>SAE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schulung Basis Plus</li> <li>Zertifikat Basis Plus</li> <li>TN-Bescheinigung oder Nachweis von einem anderen Träger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>Vertiefungsschulung</li> <li>TN-Bescheinigung oder Nachweis von einem anderen Träger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>Vertiefungsschulung</li> <li>TN-Bescheinigung oder Nachweis von einem anderen Träger</li> </ul>	
<b>Dozentinnen</b> Dozentinnen und Dozenten; Kinderbetreuer und Kinderbetreuerinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>BKGW</li> <li>EFZ</li> <li>ISK Broschüre</li> <li>VKO</li> </ul>	<b>Schulung bei uns</b>	<b>Schulung bei uns</b>	<b>Schulung bei uns</b>	
		<b>Schulung bei einem anderen Träger</b>	<b>Schulung bei einem anderen Träger</b>	<b>Schulung bei einem anderen Träger</b>	
		Schulung Basis Plus	Zertifikat eines anderen Trägers	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>Zertifikat oder TN-Bescheinigung*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>Zertifikat oder TN-Bescheinigung*</li> </ul>
		Zertifikat Basis Plus		<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>TN-Bescheinigung*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>TN-Bescheinigung*</li> </ul>
		TN-Bescheinigung		<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>TN-Bescheinigung*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EFZ</li> <li>TN-Bescheinigung*</li> </ul>

\* Die TN-Bescheinigung muss folgenden Satz ausweisen: »Diese Fortbildung wird gemäß Ausführungsbestimmung zu § 9 PräVO als Vertiefungsveranstaltung anerkannt.« Bei Unsicherheiten Rückruf PräVFK oder QMB.

#### Abkürzungen

BKGW: Bestätigung Kindeswohlgefährdung | EFZ: Erweitertes Führungszeugnis | ISK: Institutionelles Schutzkonzept | SAE: Selbstausskunftserklärung | VKO: Verhaltenskodex

### 9.4 Dokumente Prävention

#### Eintragungen in Kufer bei Dozentinnen und Dozenten sowie Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuern

Situation: Neue/r Dozent/in, für die/den Prävention ein Thema ist (Veranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen):				
<b>Dokumente, die vorliegen müssen</b>	Bestätigung Kindeswohlgefährdung	Verhaltenskodex	Erweitertes Führungszeugnis	TN-Bescheinigung Zertifikat
<b>Gültigkeit</b>	für immer gültig einrichtungsübergreifend (Zentrale Dozentendatenbank)	für immer gültig einrichtungsübergreifend (Zentrale Dozentendatenbank)	Eintragung in Kufer im Reiter »Qualifikationen« per Drop-Down-Menü (Auswahl Nr. 1-8)	Unterschiedlicher Verhaltenskodex (Auswahl Nr. 5)
			Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis (Auswahl Nr. 1)	Präventionsschulung Basismodul (Auswahl Nr. 6)
			für 5 Jahre gültig	für 5 Jahre gültig
			<b>Dokumente, die vorliegen müssen</b>	
			neues EFZ	TN Bescheinigung mit Satz: »Diese Fortbildung wird gemäß Ausführungsbestimmung zu § 9 PräVO als Vertiefungsveranstaltung anerkannt.«
			<b>Eintragung in Kufer</b>	
			Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis (Auswahl Nr. 1)	Präventionsschulung Vertiefung (Auswahl Nr. 7)
			für 5 Jahre gültig	für 5 Jahre gültig
			<b>Dokumente, die vorliegen müssen</b>	
			neues EFZ	TN Bescheinigung mit Satz: »Diese Fortbildung wird gemäß Ausführungsbestimmung zu § 9 PräVO als Vertiefungsveranstaltung anerkannt.«
<b>Eintragung in Kufer</b>				
Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis (Auswahl Nr. 1)	Präventionsschulung Vertiefung (Auswahl Nr. 7)			

#### Abkürzungen

BKGW: Bestätigung Kindeswohlgefährdung | EFZ: Erweitertes Führungszeugnis | ISK: Institutionelles Schutzkonzept | VKO: Verhaltenskodex | TN: Teilnahme

### 9.5 Welche Formen von Präventionsschulungen gibt es bei uns?

Curriculum für Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gemäß §§8,9, und 10 der Präventionsordnung <sup>1</sup>

#### Basisschulungen

Basis – 4 Ustd. (ehemals Typ A)		Basis Plus – 8 Ustd. (ehemals Typ B)		Intensiv – 16 Ustd. (ehemals Typ C)	
<b>Zielgruppe</b> <b>Personen mit sporadischem Kontakt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Büchereimitarbeiter/innen (ohne Lesenachmittage oder Lesenächte),</li> <li>▪ Chorleiter/innen (ohne Kinder- oder Jugendchor),</li> <li>▪ Gärtner/innen,</li> <li>▪ Hausmeister/innen,</li> <li>▪ Hauswirtschaftliches Personal,</li> <li>▪ Katechetinnen und Katecheten (wenn Katechese im Pfarrsaal, immer zu zweit stattfindet und wenn keine Übernachtung mit den Minderjährigen stattfindet),</li> <li>▪ Kirchenmusiker/innen (ohne Begleitung eines Kinder- oder Jugendchores),</li> <li>▪ Küster/innen,</li> <li>▪ Pfarramtssekretärinnen/ Pfarramtssekretäre,</li> <li>▪ Reinigungskräfte,</li> <li>▪ Vertretungsmusiker/innen</li> </ul>		<b>Zielgruppe</b> <b>Personen mit regelmäßigem/intensivem Kontakt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mitarbeiter/innen in Einrichtungen,</li> <li>▪ Honorarkräfte,</li> <li>▪ Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer,</li> <li>▪ Katechetinnen und Katecheten (wenn Katechese in Privaträumen und wenn eine Übernachtung mit den Minderjährigen stattfindet)</li> <li>▪ Praktikantinnen/Praktikanten,</li> <li>▪ Freiwilligendienstleistende,</li> <li>▪ Mehraufwandsentschädigungskräfte,</li> <li>▪ Jugendleiter/innen in gemeindlichen oder verbandlichen Strukturen</li> <li>▪ Kinder- bzw. Jugendchorleiter/innen;</li> </ul>		<b>Zielgruppe</b> <b>Personen leitender Verantwortung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einrichtungsleiter/innen,</li> <li>▪ leitende Mitarbeiter/innen mit Personalverantwortung,</li> <li>▪ Verwaltungsleiter/innen,</li> <li>▪ Mitglieder in Pastoral-Teams (leitende Pfarrer, Priester, Kapläne, Diakone, Gemeinde- bzw. Pastoralreferent/innen)</li> </ul>	
<b>TN-Unterlagen extern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zertifikat Basis</li> <li>▪ TN-Bescheinigung</li> </ul>	<b>TN-Unterlagen intern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zertifikat Basis</li> <li>▪ TN-Bescheinigung</li> <li>▪ VKO</li> <li>▪ SAE</li> <li>▪ ISK Broschüre</li> </ul>	<b>TN-Unterlagen extern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zertifikat Basis Plus</li> <li>▪ TN-Bescheinigung</li> </ul>	<b>TN-Unterlagen intern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zertifikat Basis Plus</li> <li>▪ TN-Bescheinigung</li> <li>▪ VKO</li> <li>▪ SAE</li> <li>▪ ISK Broschüre</li> </ul>	<b>TN-Unterlagen extern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zertifikat Intensiv</li> <li>▪ TN-Bescheinigung</li> </ul>	<b>TN-Unterlagen intern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zertifikat Intensiv</li> <li>▪ TN-Bescheinigung</li> <li>▪ VKO</li> <li>▪ SAE</li> <li>▪ ISK Broschüre</li> </ul>

<sup>1</sup> Dem Curriculum wurde das Rahmenkonzept 2012 »Achtsamkeit im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen« zu Grunde gelegt, allerdings wird im Folgenden nur der Kinder- und Jugendbereich berücksichtigt.

#### Abkürzungen

ISK: Institutionelles Schutzkonzept | SAE: Selbstauskunftserklärung | VKO: Verhaltenskodex

#### Spezial- und Vertiefungsschulungen

Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe 8 Ustd.	Vertiefung intern – 5 Ustd.	Vertiefung extern – Ustd. werden vom BV festgelegt
<b>Zielgruppe</b> <b>Personen, die als Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe arbeiten</b>	<b>Zielgruppe</b> <b>Nach Absolvierung einer Basisschulung ist das Präventionswissen 5-jährlich in den sogenannten Vertiefungsschulungen zu erneuern.</b>	<b>Zielgruppe</b> <b>Nach Absolvierung einer Basisschulung ist das Präventionswissen 5-jährlich in den sogenannten Vertiefungsschulungen zu erneuern.</b>
<b>TN-Unterlagen extern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zertifikat Basis</li> <li>▪ TN-Bescheinigung</li> </ul>	<b>TN-Unterlagen intern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zertifikat Basis</li> <li>▪ TN-Bescheinigung</li> <li>▪ VKO</li> <li>▪ SAE</li> <li>▪ ISK Broschüre</li> </ul>	<b>TN-Unterlagen intern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ TN-Bescheinigung<sup>2</sup></li> <li>▪ ISK Broschüre</li> </ul>

<sup>2</sup> Bitte folgenden Satz auf der TN-Bescheinigung ausweisen:

»Diese Fortbildung wird gemäß Ausführungsbestimmung zu § 9 PräVO als Vertiefungsveranstaltung anerkannt.«

#### Abkürzungen

ISK: Institutionelles Schutzkonzept | SAE: Selbstauskunftserklärung | VKO: Verhaltenskodex

## 10. Intervention

Die Interventionsschritte im Erzbistum Köln wurden von der Stabsstelle Intervention veröffentlicht und werden in unseren Schulungen als Verfahrensanweisungen vermittelt. Die Verfahrensanweisungen im Falle einer Intervention sowie Verhaltensregeln in den Bildungseinrichtungen sind Bestandteil des Verhaltenskodexes, der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschrieben wird.

Die detaillierten Verfahrensanweisungen sowie der Verhaltenskodex sind den Anlagen zu entnehmen.

## 11. Nachhaltige Aufarbeitung

Jede Einrichtung veröffentlicht dort, wo der Verdacht bekannt geworden war und die Unschuld auch erwiesen ist, die Unschuld der/des Beschuldigten. Die Einrichtung unterstützt sie/ihn durch sein Vertrauen und dadurch, dass er ihr/ihm weiterhin verantwortliche Aufgaben übergibt.

Bei Bedarf erhalten die betroffenen Einrichtungen/ Teams Unterstützung zum Beispiel durch Supervision. Der/dem Mitarbeiter/in wird ohne Aufforderung seine Personalakte zur Einsicht vorgelegt, damit er sicher gehen kann, dass keine Eintragungen ihn belasten können.

Die Nachsorge und begleitende Maßnahmen können beginnen, wenn die Ermittlungen abgeschlossen sind. Hierfür ist die Präventionsbeauftragte Katja Birkner (Telefon: 0221 1642-1802, katja.birkner@erzbistum-koeln.de) zuständig. Sie klärt und koordiniert nachhaltig wirkende, präventive Maßnahmen.

## 12. Adressen und Anlaufstellen

### **Bildungswerk der Erzdiözese Köln e.V.**

Marzellenstraße 32 | 50668 Köln,  
Leitung: Dr. Peter Scharr  
Telefon 0221 1642-1409  
Präventionsfachkraft: Claudia Rauw  
Telefon 0221 1642-1542  
claudia.rauw@erzbistum-koeln.de

### **Katholische Arbeitsgemeinschaft für Weiterbildung Neuss e.V.**

Schwannstraße 11 | 41460 Neuss,  
Leitung: Joachim Braun  
Telefon 02131 71798-00  
Präventionsfachkraft: Anne Rumohr  
Telefon 02131 71798-21  
rumohr@familienforum-neuss.de

### **Katholische Familienbildung Köln e.V.**

Arnold-von-Siegen-Straße 7 | 50678 Köln,  
Leitung: Susanne Ardanan  
Telefon 0221 931840-14  
Präventionsfachkraft: Susanne Ardanan  
Telefon 0221 931840-14  
ardalan@familienbildung-koeln.de

### **Arbeitsgemeinschaft für Sozialpädagogik und Gesellschaftsbildung e.V.**

Gerresheimer Straße 90 | 40233 Düsseldorf,  
Leitung: Dr. Samuel Olberman  
Telefon 0211 1740-180  
Präventionsfachkraft: Mareike Blank  
Telefon 0211 1740-320  
blank@asg-bildungsforum.de

## 13. Wichtige Notrufnummern

### **Polizei**

Telefon 110

### **Kinder- und Jugendtelefon**

Telefon 0800 1110333

### **Elterntelefon**

Telefon 0800 1110550

### **Hilfetelefon Sexueller Missbrauch**

Telefon 0800 2255530

### **Telefonseelsorge**

Telefon 0800 111111 oder 0800 1110222

### **WEISSER RING Bundesweites Opfer-Telefon**

Telefon 116 006

### **Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen Deutscher Kinderschutzbund e.V.**

Telefon 02921 6721856

### **Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz Landesstelle NRW e.V.**

Telefon 0221 9213920

Die Telefonnummern der regionalen Fachberatungsstellen und regionalen Ansprechpartner/innen liegen in den Bildungseinrichtungen vor Ort und bei der jeweiligen Präventionsfachkraft vor.



## 14. Literaturhinweise/ Quellenangaben

- Kerstin Fuchs, Dominik Naab (V.i.S.d.P.), Vera Sadowski: Arbeitshilfe der DPSG – Aktiv gegen sexualisierte Gewalt. Neuss, 2013. S. 3-4.
- Erzbistum Köln, Generalvikariat, Präventionsbeauftragte (Hrsg.). Hinsehen und Schützen, Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Köln, 2015. S. 13.
- Erzbistum Köln, Generalvikariat, Präventionsbeauftragte (Hrsg.). Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 1 Grundlegende Informationen. Köln, 2015. S. 1.
- Erzbistum Köln, Generalvikariat, Präventionsbeauftragte (Hrsg.). Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 3 Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung. Köln, 2015. S. 2.
- Erzbistum Köln, Generalvikariat, Präventionsbeauftragte (Hrsg.). Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 5 Verhaltenskodex & Selbstauskunftserklärung. Köln, 2015. S. 10.
- Orientierungshilfe Kinderschutz, DiCV Köln, Stand Juli 2014.
- Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.). Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Berlin, 2013. S. 13.

## 15. Anlagen

### Die Katholische Erwachsenen- und Familienbildung im Erzbistum Köln mit den angeschlossenen Einrichtungen der folgenden Trägervereine:

- Bildungswerk der Erzdiözese Köln e.V., Marzellenstraße 32, 50668 Köln
  - Katholische Arbeitsgemeinschaft für Weiterbildung Neuss e.V., Schwannstraße 11, 41460 Neuss
  - Arbeitsgemeinschaft für Sozialpädagogik und Gesellschaftsbildung e.V., Gerresheimer Straße 90, 40233 Düsseldorf
  - Katholische Familienbildung Köln e.V., Arnold-von-Siegen-Straße 7, 50678 Köln
- schützen alle ihnen anvertrauten Menschen in ihren Bildungswerken und Familienbildungsstätten vor sexualisierter Gewalt.

Sie verpflichten zu diesem Schutz alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Jede/r haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/in ist für den Schutz der Menschen in den Bildungseinrichtungen mitverantwortlich und bestätigt mit ihrer/seiner Unterschrift unter dem Kodex, die Verhaltensregeln, die Verfahrensbeschreibungen sowie den Kodex selbst verstanden zu haben und verpflichtet sich an die Einhaltung der Verhaltensregeln und Verfahrenswege.

Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis muss von jeder/jedem haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/in vorliegen.

Hauptamtliche Mitarbeiter/innen müssen zusätzlich zur Abgabe des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses auch eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnen.

- Anlage 1:** Verhaltenskodex
- Anlage 2:** Verhaltensregeln
- Anlage 3.1:** Verfahrensanweisung bei Kindeswohlgefährdung
- Anlage 3.2:** Verfahrensanweisung zum Vorwurf einer Teilnehmerin/eines Teilnehmers
- Anlage 3.3:** Verfahrensanweisung zur eigenen Beobachtung von Grenzüberschreitungen
- Anlage 3.4:** Verfahrensanweisung zur Beobachtung von grenzverletzendem Verhalten zwischen Teilnehmer/-innen
- Anlage 3.5:** Verfahrensanweisung zum sexuellen Übergriff zwischen Minderjährigen
- Anlage 3.6:** Verfahrensanweisung zum Mobbingvorwurf durch Kolleg/-innen
- Anlage 4:** Selbstauskunftserklärung

### Anlage 1: Verhaltenskodex

Was wir – Bildungseinrichtungen und Mitarbeiter/innen der Bildungseinrichtungen – gemeinsam tun, um sexualisierter Gewalt vorzubeugen:

Bildungseinrichtungen	Mitarbeiterin/Mitarbeiter
Wir schaffen die Grundlage für eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	Ich schütze das körperliche und seelische Wohl der mir anvertrauten Menschen.
Wir stellen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die alle Menschen respektieren und vor sexualisierter Gewalt schützen.	Ich versichere, dass ich mich noch nie wegen sexuellen Missbrauchs oder Pornografie strafbar gemacht habe. Ich versichere, dass gegen mich aus diesen Gründen nicht polizeilich ermittelt wird.
Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Weiterbildungen.	Ich nehme an Weiterbildungen teil.
Wir sorgen dafür, dass ehren- und nebenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Themen mit einer geeigneten Ansprechperson sprechen können und diese dafür ausreichend Zeit hat. Hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir regelmäßige Reflexionsmöglichkeiten an, damit sie ihre Arbeit mit Ratsuchenden gut bewältigen.	Ich nehme Angebote an, um z.B. zu lernen, wo die Grenzen von schutz- und hilfebedürftigen Personen sind. Ich übe in Fortbildung und Gespräch Selbstreflexion und Achtsamkeit in Bezug auf meine eigenen Grenzen und die Grenzen des Anderen.
Wir machen sexualisierte Gewalt in Wort und Tat mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Thema.	Ich achte alle mir anvertrauten Personen. Ich achte ihr Recht auf Integrität. Ich achte, respektiere und schütze ihre individuelle Selbstbestimmung und Intimsphäre.
Wir nehmen jeden Verdacht ernst und handeln schnell und konsequent nach unseren Leitlinien gegen sexualisierte Gewalt.	Wenn ich jemanden sehe, der körperliche, seelische oder sexuelle Grenzen überschreitet, schreite ich, wenn ich mich nicht selbst in Gefahr bringe, sofort aktiv ein. Ich melde diese Beobachtung zudem sofort der zuständigen Einrichtungsleitung und der beauftragten Präventionsfachkraft der Einrichtung. Diese Meldepflicht erfülle ich auch bei Verdacht.
Ort, Datum Unterschrift Leitung der Verbundeinrichtung	Ort, Datum Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter

### Anlage 2: Verhaltensregeln in den Bildungseinrichtungen und Bildungsveranstaltungen

#### Nähe und Distanz

- Wir pflegen in den Bildungsveranstaltungen einen respektvollen Umgang miteinander.
- Wenn wir mit Kindern oder Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in den Bildungsveranstaltungen arbeiten, geschieht dies in den dafür geeigneten Räumen oder an den hierfür vorgesehenen Orten. Diese sind für andere zugänglich und dürfen nicht abgeschlossen werden.
- Wir nehmen individuelle Grenzempfindungen ernst und achten diese. Wie viel Distanz die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen brauchen, bestimmen die Kinder und Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen selbst. Der Wunsch nach Distanz hat Vorrang.
- Wenn Kinder und Jugendliche bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsene unangemessen viel Nähe zu einem Mitarbeitenden/Dozenten/Ehrenamtlichen suchen, nehmen wir dies freundlich wahr und weisen auf eine angemessene Distanz hin.
- Herausgehobene Freundschaften, Beziehungen oder intime Kontakte zu Minderjährigen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen dürfen nicht entstehen. Rollenschwierigkeiten (auch bei familiären Verbindungen) werden angesprochen.
- Wir pflegen mit Kindern und Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen keine Geheimnisse.

#### Sprache und Wortwahl

- Wir gehen altersgerecht und dem Kontext angemessen mit den uns anvertrauten Personen um.
- Wir verwenden in den Bildungseinrichtungen keine sexualisierte Sprache, machen keine sexuellen Anspielungen. Es dürfen keine Bloßstellungen oder abfälligen Bemerkungen erfolgen, sexualisierte Ausdrücke und Vulgärsprache sind zu unterlassen.
- Ironie und Zweideutigkeiten können irritieren, verunsichern und zu Missverständnissen führen. Sie sind in der Kommunikation mit Kindern und Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu unterlassen.

- Wir achten speziell darauf, wie Kinder und Jugendliche untereinander kommunizieren. Je nach Häufigkeit und Intensität der Verwendung von sexualisierter Sprache, von Kraftausdrücken, abwertender Sprache, sexuellen Anspielungen etc. weisen wir sie darauf hin und versuchen, im Rahmen der Möglichkeiten diese verbale (sexualisierte) Gewalt aufzulösen bzw. dieses Verhalten zu unterbinden.
- Wir unterstützen Kinder und Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene in ihren Bedürfnissen, auch wenn sie sich verbal (noch) nicht gut ausdrücken können.
- Wir sprechen Kinder und Jugendliche grundsätzlich mit ihrem Vornamen an, es sei denn, sie wünschen sich ausdrücklich eine andere Ansprache (z.B. Kathi statt Katharina). Wir verwenden keine übergriffigen und sexualisierten Spitznamen. Erwachsene siezen wir, außer es besteht eine andere Vereinbarung, die im Rahmen der Veranstaltungsdurchführung getroffen wurde oder auf privater Bekanntschaft beruht.

#### Umgang mit Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Wir halten uns an die gesetzlichen Bestimmungen und Empfehlungen bei der Herstellung und bei der Nutzung von Filmen und Fotos (Recht am Bild, Freiwillige Selbstkontrolle...). Medien, die wir Kindern und Jugendlichen zugänglich machen, sind unter pädagogischen Gesichtspunkten ausgewählt und altersangemessen. Medien für den allgemeinen Gebrauch wählen wir danach aus, ob sie die Anerkennung der Personenwürde unabhängig von Alter und Leistungsfähigkeit zum Ausdruck bringen. Wenn Fotos von Kindern und Jugendlichen in den Medien der Bildungseinrichtung veröffentlicht werden, muss vorab das schriftliche Einverständnis der Eltern vorliegen. Wenn Fotos kommentiert werden, achten wir auf eine respektvolle Ausdrucksweise.
- Wir behandeln die Daten aller unserer Teilnehmenden nach den geltenden gesetzlichen Datenschutzregeln.

#### Angemessenheit von Körperkontakten

- Körperkontakte sind sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck von Pflege, Erster Hilfe, Trost und auch im Rahmen von pädagogisch, fachlich und gesellschaftlich zulässigen Spielen/Methoden erlaubt. Wir beachten die Privat- bzw. Intimsphäre, z.B. bei der Nutzung von Sanitäreinrichtungen.

- Wenn von Seiten der Kinder und Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen Nähe gesucht wird (z.B. eine Umarmung zum Abschied), dann muss die Initiative von diesen ausgehen. Wir reflektieren dies und lassen es im individuell vertretbaren Rahmen zu. Übermäßige Nähe lassen wir nicht zu (z.B. wenn ältere Kinder/Jugendliche auf dem Schoß eines Erwachsenen sitzen). Für den Nähewunsch bieten wir die sprachliche Ebene an bzw. Zuwendung und Begegnung in Form des aufmerksamen Zuhörens und Miteinandersprechens.

**Intimsphäre**

- Wir wahren die Intimsphäre des Kindes/Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Wollen wir Kinder und Jugendliche bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsene zum Beispiel bei der eigenen Körperpflege unterstützen, erbitten wir vorher deren Erlaubnis.

**Zulässigkeit von Geschenken und Belohnungen**

- Geschenke müssen transparent vergeben werden, der finanzielle Rahmen sollte angemessen niedrig sein, und sie müssen abgelehnt werden können.
- Geschenke und Belohnungen sollen nicht an private Gegenleistungen verknüpft werden.
- Wir fördern eine Kultur des Dankens.

**Fehlerfreundliche Kultur**

- Wir fördern in unseren Bildungseinrichtungen eine fehlerfreundliche Kultur, in der sich Menschen entwickeln können. Menschen müssen die Möglichkeit haben, ihr Handeln zu reflektieren und zu verändern. Wir gehen mit Fehlern konstruktiv um.
- Bei einer Konfliktklärung hören wir beiden Seiten zu, ggf. unter Hinzuziehung einer dritten Person. Dabei und auch beim Aussprechen von Ermahnungen reden wir freundlich und sachlich miteinander.
- Konsequenzen sollten fair, transparent, altersgemäß, entwicklungsangemessen und dem Ver-

- fehlen angemessen erfolgen. Grundsätzlich wird eine Gleichbehandlung bei gleichen Verstößen angezielt. Wir nutzen weder verbale noch nonverbale Gewalt. Bei Kindern und Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen weisen wir im Gespräch auf ein falsches Verhalten hin und sprechen ggf. mit den Eltern/Angehörigen.
- Wenn wir einschüchterndes Verhalten, verbale Gewalt etc. in den Bildungseinrichtungen beobachten, stoppen wir die Situation, sprechen das Verhalten an und fordern eine Veränderung ein. Ggf. erfolgen weitere Konsequenzen wie z.B. ein Ausschluss aus der Bildungsveranstaltung.

**Verhalten auf Internatsveranstaltungen und Reisen**

- Alle Dozentinnen und Dozenten und Kinderbetreuer/innen, die eine Internatsveranstaltung mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen begleiten, **müssen** eine Präventionsschulung (8 Unterrichtsstunden) absolvieren. Ein erweitertes Führungszeugnis muss vorgelegt werden, ein Verhaltenskodex muss unterschrieben sein.

Unter diesen Voraussetzungen möchte ich gerne mit Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Bildungseinrichtungen arbeiten.

**Für alle auf den folgenden Seiten beschrieben Verfahren gilt:**

**Sind Einrichtungsleitungen direkt betroffen, ist die zuständige Verbundleitung zu informieren.**

**Ist die Verbundleitung (Pädagogische Leitung/Geschäftsführung) selbst betroffen, sind die Verantwortlichen des Trägervereins (Vorstand/Verwaltungsrat) zu informieren.**

**Anlage 3.1: Verfahrensanweisung bei Kindeswohlgefährdung**

Wie gehe ich vor, wenn ich einen Verdachtsfall von Kindeswohlgefährdung und speziell von sexueller Gewalt in unseren Bildungseinrichtungen oder Bildungsveranstaltungen wahrnehme?		Verantwortlich
☐	<p>1. Ich nehme meine Wahrnehmung ernst, handele ruhig und konfrontiere die Beschuldigte/den Beschuldigten nicht mit meiner Vermutung. Ich werde das Kind/den Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen beobachten und ggf. ermutigen und bestärken, darüber zu sprechen. Ich stelle keine Ermittlungen an und führe keine Befragungen durch. Ich verspreche dem Kind/Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen nicht, dass ich über alles schweigen werde, denn ich protokolliere nachvollziehbar die Situation.</p> <p>Erläuterungen: Ruhe bewahren ist nicht einfach, aber sehr wichtig. Denn überstürzte Handlungen können die Situation für das Opfer eventuell verschlimmern. Wenn sich ein Opfer anvertraut: Zuhören, ermutigen sich mitzuteilen. Das Erzählte vertraulich behandeln, aber dem Opfer erklären, dass man sich Unterstützung holen wird. Ganz wichtig bei der Aufdeckung von sexualisierter Gewalt innerhalb einer Familie: auf keinen Fall zuerst mit den Eltern sprechen! Dies verschlimmert ggf. die Situation für das Kind bzw. den Jugendlichen und führt unter Umständen dazu, dass das Opfer seine Aussagen zurückzieht, weil der/die Täter/in den Druck auf das Opfer erhöht.</p>	MA
☐	<p>2. Lageanalyse und -beurteilung mit Einrichtungsleitung, Leitung Verbundeinrichtung und Präventionsfachkraft:</p> <p>Ich informiere meine zuständige Einrichtungsleitung und bitte um kollegialen Rat bzgl. meiner eigenen Wahrnehmung. Die/der Einrichtungsleiter/in informiert umgehend die zuständige Präventionsfachkraft sowie den/die Leiter/in der Verbundeinrichtung. Gemeinsam wird der Fall analysiert und überlegt, wie die weiteren Schritte aussehen. Bei der Lageanalyse ist es wichtig, die institutionelle »Angst« in den Blick zu nehmen, eigene Befangenheiten zu erkennen (z.B. langjährige Zusammenarbeit mit der/dem Betroffenen) und objektivierbare Erkenntnisse zu gewinnen. Folgende Fragen müssen geklärt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was wissen wir schon?</li> <li>• Von wem?</li> <li>• Wie valide ist das?</li> <li>• Wer könnte weitere Informationen liefern?</li> <li>• Wer sind die beteiligten Personen (Eltern, Lehrer, Schüler, Kolleg/innen, Dozent/innen)?</li> <li>• Wie sehen die weiteren Schritte aus (welches Gespräch wann, mit wem, mit welchem Ziel, mit welchen inhaltlichen Kernelementen)?</li> </ul> <p>Erläuterungen: In einer solchen Situation ist man als Mitarbeiter/in, Honorarkraft oder ehrenamtlich Tätige/r überfordert. Deshalb ist es wichtig, sich Unterstützung zu holen. Besprechen Sie Ihre Wahrnehmung, Ihre Beobachtung bzw. Ihren Verdacht mit der/dem Einrichtungsleiter/in der Bildungseinrichtung. In diesem Gespräch sollten Sie möglichst genau von den Beobachtungen und Wahrnehmungen berichten.</p>	EL, LV, PrävFK mit MA
☐	<p>3. Beratung extern:</p> <p>Wenn ich anonym und außerhalb der Bildungseinrichtung um Rat bitten möchte, kann ich mich an die zuständigen Kinderschutzfachkräfte nach §8a SGB VIII in der jeweiligen Kommune oder an den lokalen Kinderschutzbund wenden.</p> <p>Erläuterungen: Je nach Verdachtsfall ist es sinnvoll, die Beratung von externen Stellen in Anspruch zu nehmen. Diese Beratung kann neben der Präventionsfachkraft des eigenen Trägers auch die Kinderschutzfachkraft in der zuständigen regionalen Jugendfachstelle übernehmen. In dieser Fachberatung sollte geklärt werden, ob es sich um einen begründeten Verdacht handelt und welche Verfahrenswege nötig sind. Handelt es sich bei dem/der mutmaßlichen Täter/in um eine/n Mitarbeiter/in bzw. ehrenamtlich Tätigen der eigenen Einrichtung, ist es sehr ratsam, eine externe Fachberatungsstelle an der Intervention zu beteiligen, um einen möglichen Schutz des/der Täter/in zu unterbinden.</p>	MA
☐	<p>4. Ich protokolliere die Inhalte des Gespräches schriftlich und nachvollziehbar mit Hilfe des Vorlagedokuments (Protokollvorlage)</p>	MA
☐	<p>5. Ich werde bei begründeten Verdachtsfällen außerhalb kirchlicher Zusammenhänge und unter Beachtung des Opferschutzes das Jugendamt, den lokalen Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD), den Bezirkssozialdienst (BSD) oder den Gefährdungssofortdienst (GSD) einschalten.</p> <p>Erläuterungen: Handelt es sich bei dem Fall um einen Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt gegen eine/n Heranwachsenden im familiären oder sozialen Umfeld, besteht keine Meldepflicht an das Erzbistum, aber ggf. an das Jugendamt oder die Polizei, nämlich dann, wenn eine Gefährdung des Kindeswohls wahrscheinlich bzw. offensichtlich ist. Wichtig ist, mit dem/der Betroffenen alle Handlungsschritte absprechen.</p>	MA mit EL

**Abkürzungen**

EBK=Erzbistum Köln | EL=Einrichtungsleitung | HPM=Hauptamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | HVM=Hauptamtliche/r Verwaltungsmitarbeiter/in | LV=Leitung der Verbundeinrichtung | MA=Mitarbeiter/in | NPM: Nebenamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | PrävFK=Präventionsfachkraft



## Fortsetzung Anlage 3.1: Verfahrensanweisung bei Kindeswohlgefährdung

Wie gehe ich vor, wenn ich einen Verdachtsfall von Kindeswohlgefährdung und speziell von sexueller Gewalt in unseren Bildungseinrichtungen oder Bildungsveranstaltungen wahrnehme?		Verantwortlich
<input type="checkbox"/>	6. Über die gesetzlichen Bestimmungen nach §8a hinaus sind wir verpflichtet, bei Verdacht auf übergriffiges Verhalten oder Missbrauch durch einen Haupt- oder Ehrenamtlichen einen Interventionsbeauftragten des Erzbistums einzuschalten. Die Meldung erfolgt durch die Einrichtungsleitung an die Verbundleitung. Die Verbundleitung informiert die beauftragten Personen im Erzbistum Köln. Erläuterungen: Handelt es sich bei dem/der mutmaßlichen Täter/in um eine/n Mitarbeiter/in bzw. ehrenamtlich Tätigen, muss der Verdachtsfall einer der beauftragten Ansprechpersonen des Erzbistums Köln gemeldet werden (siehe Ausführungsbestimmung zur Anwendung der Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch zum 1. Juli 2015).	HPM, HVM, NPM, EL, LV
	7. Eltern/Sorgeberechtigte bzw. Angehörige sowie die Betroffene/den Betroffenen beziehen wir alters- und entwicklungsgemäß in unser Handeln ein und besprechen die Handlungsschritte. Kernelemente: z.B. Freiheit des Opfers, nur so viel zu erzählen, wie es möchte, sowie die Möglichkeit, sich jederzeit an uns zu wenden – Gesprächsführung mit Opfer, ohne diesem zu nahe zu treten.	MA mit EL
<input type="checkbox"/>	8. Wenn das Erzbistum eingeschaltet wird, klärt die zuständige Abteilung, wer weiter mit der/dem Betroffenen und der/dem Täter/in spricht, wer wie die Mitarbeiter/innen, Einrichtungsleitung, die Gremien, die Presse, einen Anwalt informiert.	EBK
<input type="checkbox"/>	9. Die Bildungseinrichtung gibt keine Presseerklärungen oder Verlautbarungen an die Öffentlichkeit heraus.	LV
<input type="checkbox"/>	10. Darüber hinaus werden mir vom Erzbistum externe und interne Beratungsstellen benannt und eingeschaltet.	EBK
<input type="checkbox"/>	11. Die Präventionsfachkraft archiviert die Protokolle.	PrävFK

## Anlage 3.2: Verfahrensanweisung zum Vorwurf einer Teilnehmerin/eines Teilnehmers

Wie gehe ich vor, wenn ein/e Teilnehmer/in gegenüber einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters der Bildungseinrichtung* den Vorwurf eines sexuellen Missbrauchs erhebt? <small>*berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, Honorarmitarbeiter/innen und Praktikanten/innen</small>		Verantwortlich
<input type="checkbox"/>	1. Ich informiere unverzüglich meine Einrichtungsleitung über die Beschwerde	MA
<input type="checkbox"/>	2. Lageanalyse und -beurteilung mit Einrichtungsleitung, Leitung Verbundeinrichtung und Präventionsfachkraft: Ich informiere meine zuständige Einrichtungsleitung und bitte um kollegialen Rat bzgl. meiner eigenen Wahrnehmung. Die/der Einrichtungsleiter/in informiert umgehend die zuständige Präventionsfachkraft sowie den/die Leiter/in der Verbundeinrichtung. Gemeinsam wird der Fall analysiert und überlegt, wie die weiteren Schritte aussehen. Bei der Lageanalyse ist es wichtig, die institutionelle »Angst« in den Blick zu nehmen, eigene Befangenheiten zu erkennen (z.B. langjährige Zusammenarbeit mit der/dem Betroffenen) und objektivierbare Erkenntnisse zu gewinnen. Folgende Fragen müssen geklärt werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>Was wissen wir schon?</li> <li>Von wem?</li> <li>Wie valide ist das?</li> <li>Wer könnte weitere Informationen liefern?</li> <li>Wer sind die beteiligten Personen (Eltern, Lehrer, Schüler, Kolleg/innen, Dozent/innen)?</li> <li>Wie sehen die weiteren Schritte aus (welches Gespräch wann, mit wem, mit welchem Ziel, mit welchen inhaltlichen Kernelementen)?</li> </ul> Erläuterungen: In einer solchen Situation ist man als Mitarbeiter/in, Honorarkraft oder ehrenamtlich Tätige/r überfordert. Deshalb ist es wichtig, sich Unterstützung zu holen. Besprechen Sie Ihre Wahrnehmung, Ihre Beobachtung bzw. Ihren Verdacht mit der/dem Einrichtungsleiter/in der Bildungseinrichtung. In diesem Gespräch sollten Sie möglichst genau von den Beobachtungen und Wahrnehmungen berichten.	EL, LV, PrävFK mit MA
<input type="checkbox"/>	3. Die Einrichtungsleitung führt ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer/der Beschwerdeführerin. Kernelemente: z.B. Freiheit des Opfers, nur so viel zu erzählen, wie es möchte, sowie die Möglichkeit, sich jederzeit an uns zu wenden – Gesprächsführung mit Opfer, ohne diesem zu nahe zu treten.	
<input type="checkbox"/>	4. Falls die/der Geschädigte keine Vertrauensperson (z.B. Präventionsfachkraft) in der Bildungseinrichtung findet, wird mit ihr gemeinsam eine geeignete Begleitung nominiert. Die benannte Person gilt im weiteren Verfahren als Vertrauensperson, die den/die Beschwerdeführer/-in bei allen Gesprächen begleiten kann.	EL
<input type="checkbox"/>	5. Das Gespräch wird protokolliert und von beiden Seiten unterschrieben.	EL
<input type="checkbox"/>	6. Die Einrichtungsleitung sorgt dafür, dass der/die Beschwerdeführer/in nicht mehr mit dem/der Beschuldigten zusammentrifft.	EL
<input type="checkbox"/>	7. Die Leitung der Verbundeinrichtung wird informiert.	EL
<input type="checkbox"/>	8. Der Verbundleitung steht es frei, ebenfalls ein Gespräch mit dem/der Geschädigten zu führen.	LV
<input type="checkbox"/>	9. Die Verbundeinrichtung entscheidet über die weiteren Schritte, führt ein Gespräch mit dem/der Beschuldigten, begründet die Entscheidung. Sie informiert die/den bischöfliche/n Beauftragte/n, wenn es sich um einen haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden handelt.	LV
<input type="checkbox"/>	10. Die Ergebnisse der Gespräche mit der/dem bischöflichen Beauftragten werden dem/der Beschuldigten und dem/der Geschädigten mitgeteilt.	LV
<input type="checkbox"/>	11. Die Verbundleitung kann den/die Beschuldigte/n mit sofortiger Wirkung vom Dienst suspendieren.	LV
<input type="checkbox"/>	12. Sollte sich der Verdacht auf sexuellen Missbrauch nicht ausräumen lassen, wird der/die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt (falls nicht bereits geschehen).	LV
<input type="checkbox"/>	13. In den Fällen, in denen sich der Verdacht erhärtet, streben die Bildungseinrichtungen eine Strafanzeige an. Gegebenenfalls wird ein Verfahren zum Schutz des Kindes nach § 8a SGBVIII eingeleitet.	LV

## Abkürzungen

EBK=Erzbistum Köln | EL=Einrichtungsleitung | HPM=Hauptamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | HVM=Hauptamtliche/r Verwaltungsmitarbeiter/in | LV=Leitung der Verbundeinrichtung | MA=Mitarbeiter/in | NPM: Nebenamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | PrävFK=Präventionsfachkraft

## Abkürzungen

EBK=Erzbistum Köln | EL=Einrichtungsleitung | HPM=Hauptamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | HVM=Hauptamtliche/r Verwaltungsmitarbeiter/in | LV=Leitung der Verbundeinrichtung | MA=Mitarbeiter/in | NPM: Nebenamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | PrävFK=Präventionsfachkraft

## Anlage 3.3: Verfahrensanweisung zur eigenen Beobachtung von Grenzüberschreitungen

Wie gehe ich vor, wenn ich eine Grenzüberschreitung bzw. einen sexuellen Übergriff durch eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung im Erzbistum Köln* beobachte?		Verantwortlich
*berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, Honorarmitarbeiter/innen und Praktikanten/innen		
<input type="checkbox"/>	1. Wenn ich bei Kollegen/innen ein Verhalten beobachte, das mir unangemessen erscheint, spreche ich den/die betreffende Kollegen/in direkt an. Ich weise auf Verhaltensregeln hin, leite zu einer Entschuldigung an und formuliere eine Aufforderung zur Verhaltensänderung. Ich beziehe offensiv Stellungen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten und weise daraufhin, dass ein solches Verhalten in unseren Bildungseinrichtungen bzw. Bildungsveranstaltungen nicht geduldet ist.	MA
<input type="checkbox"/>	2. Wenn ich den Verdacht auf sexualisierte Gewalt habe, informiere ich meine Einrichtungsleitung. Diese verantwortet das weitere Vorgehen. Ich kann mich im ersten Schritt auch mit der Präventionsfachkraft in Verbindung setzen, um mich zu beraten.	MA
<input type="checkbox"/>	3. Lageanalyse und -beurteilung mit Einrichtungsleitung, Leitung Verbundeinrichtung und Präventionsfachkraft: Ich informiere meine zuständige Einrichtungsleitung und bitte um kollegialen Rat bzgl. meiner eigenen Wahrnehmung. Die/der Einrichtungsleiter/-in informiert umgehend die zuständige Präventionsfachkraft sowie den/die Leiter/-in der Verbundeinrichtung. Gemeinsam wird der Fall analysiert und überlegt, wie die weiteren Schritte aussehen. Bei der Lageanalyse ist es wichtig, die institutionelle »Angst« in den Blick zu nehmen, eigene Befangenheiten zu erkennen (z.B. langjährige Zusammenarbeit mit der/dem Betroffenen) und objektivierbare Erkenntnisse zu gewinnen. Folgende Fragen müssen geklärt werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>Was wissen wir schon?</li> <li>Von wem?</li> <li>Wie valide ist das?</li> <li>Wer könnte weitere Informationen liefern?</li> <li>Wer sind die beteiligten Personen (Eltern, Lehrer, Schüler, Kolleginnen und Kollegen, Dozentinnen und Dozenten)?</li> <li>Wie sehen die weiteren Schritte aus (welches Gespräch wann, mit wem, mit welchem Ziel, mit welchen inhaltlichen Kernelementen)?</li> </ul> Erläuterungen: In einer solchen Situation ist man als Mitarbeiter/in, Honorarkraft oder ehrenamtlich Tätige/r überfordert. Deshalb ist es wichtig, sich Unterstützung zu holen. Besprechen Sie Ihre Wahrnehmung, Ihre Beobachtung bzw. Ihren Verdacht mit der/dem Einrichtungsleiter/in der Bildungseinrichtung. In diesem Gespräch sollten Sie möglichst genau von den Beobachtungen und Wahrnehmungen berichten.	EL, LV, PrävFK mit MA
<input type="checkbox"/>	4. Nach der Fallberatung führt die Einrichtungsleitung Gespräche mit den beteiligten Personen, die zur Klärung führen sollen. Alle Gespräche werden protokolliert (Protokollvorlage).	EL
<input type="checkbox"/>	5. Die Einrichtungsleitung informiert die Verbundleitung und diese die/den Beauftragte/n der Erzbistums Köln (so es sich bei der/dem Mitarbeiter/in um einen haupt- bzw. ehrenamtlichen Mitarbeiter/in handelt).	EL
<input type="checkbox"/>	6. Die Verbundleitung koordiniert die Verdachtsklärung und die Hilfe für das Opfer.	LV
<input type="checkbox"/>	7. Die Verbundleitung sucht das Gespräch mit der/dem Beschuldigten und bietet auch ihr/ihm Unterstützung und Hilfe an.	LV

## Abkürzungen

EBK=Erzbistum Köln | EL=Einrichtungsleitung | HPM=Hauptamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | HVM=Hauptamtliche/r Verwaltungsmitarbeiter/in  
LV=Leitung der Verbundeinrichtung | MA=Mitarbeiter/in | NPM: Nebenamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | PrävFK=Präventionsfachkraft

## Anlage 3.4: Verfahrensanweisung zur Beobachtung von grenzverletzendem Verhalten zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern

Wie gehe ich vor, wenn ich ein grenzverletzendes Verhalten (verbale oder körperlich-sexuelle Grenzverletzungen) zwischen Teilnehmer/-innen wahrnehme?		Verantwortlich
<input type="checkbox"/>	1. Ich stoppe die Situation, indem ich dazwischen gehe und die Grenzverletzungen unterbinde Erläuterungen: Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren. Bei sexuellen Grenzverletzungen unter Teilnehmenden bin ich als haupt-, ehren- oder nebenamtliche/r Mitarbeiter/in zum Handeln gefordert. In erster Linie geht es um den konkreten Schutz von Kindern und Jugendlichen und schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen.	MA
<input type="checkbox"/>	2. Ich spreche meine Beobachtung an und benenne meine Wahrnehmung dazu.: Erläuterungen: Grenzverletzungen und Übergriffe deutliche benennen und stoppen. Situation klären.	MA
<input type="checkbox"/>	3. Ich weise auf Verhaltensregeln hin, leite zu einer Entschuldigung an und formuliere eine Aufforderung zur Verhaltensänderung. Ich beziehe offensiv Stellungen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten und weise daraufhin, dass ein solches Verhalten in unseren Bildungseinrichtungen bzw. Bildungsveranstaltungen nicht geduldet ist.	HPM, HVM, NPM
<input type="checkbox"/>	2. Lageanalyse und -beurteilung mit Einrichtungsleitung, Leitung Verbundeinrichtung und Präventionsfachkraft: Ich informiere meine zuständige Einrichtungsleitung und bitte um kollegialen Rat bzgl. meiner eigenen Wahrnehmung. Die/der Einrichtungsleiter/in informiert umgehend die zuständige Präventionsfachkraft sowie den/die Leiter/in der Verbundeinrichtung. Gemeinsam wird der Fall analysiert und überlegt, wie die weiteren Schritte aussehen. Bei der Lageanalyse ist es wichtig, die institutionelle »Angst« in den Blick zu nehmen, eigene Befangenheiten zu erkennen (z.B. langjährige Zusammenarbeit mit der/dem Betroffenen) und objektivierbare Erkenntnisse zu gewinnen. Folgende Fragen müssen geklärt werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>Was wissen wir schon?</li> <li>Von wem?</li> <li>Wie valide ist das?</li> <li>Wer könnte weitere Informationen liefern?</li> <li>Wer sind die beteiligten Personen (Eltern, Lehrer, Schüler, Kolleg/innen, Dozent/innen)?</li> <li>Wie sehen die weiteren Schritte aus (welches Gespräch wann, mit wem, mit welchem Ziel, mit welchen inhaltlichen Kernelementen)?</li> </ul> Erläuterungen: In einer solchen Situation ist man als Mitarbeiter/in, Honorarkraft oder ehrenamtlich Tätige/r überfordert. Deshalb ist es wichtig, sich Unterstützung zu holen. Besprechen Sie Ihre Wahrnehmung, Ihre Beobachtung bzw. Ihren Verdacht mit der/dem Einrichtungsleiter/in der Bildungseinrichtung. In diesem Gespräch sollten Sie möglichst genau von den Beobachtungen und Wahrnehmungen berichten.	EL, LV, PrävFK mit MA
<input type="checkbox"/>	5. Ich erläutere und bespreche den Vorfall im Verantwortlichteam <ul style="list-style-type: none"> <li>Wir wägen ab, ob eine Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist.</li> <li>Wir beraten Konsequenzen für Urheber/innen mit den Kolleginnen und Kollegen.</li> <li>EL informiert ggf. Eltern/Angehörige. Zu diesen Gesprächen kann die Präventionsfachkraft hinzugezogen werden.</li> </ul> Erläuterungen: Die Informationen der Eltern/Angehörigen erfolgt bei erheblichen Grenzverletzungen. Eventuell zur Vorbereitung auf das Elterngespräch Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen. <ul style="list-style-type: none"> <li>Wir arbeiten mit der Gruppe/mit den Teilnehmer/innen weiter.</li> </ul>	EL, LV, PrävFK mit MA
<input type="checkbox"/>	6. Im Team der Bildungseinrichtung werden grundsätzliche Umgangsregeln überprüft und (weiter-)entwickelt.	EL
<input type="checkbox"/>	7. Die Präventionsarbeit wird verstärkt.	EL

## Abkürzungen

EBK=Erzbistum Köln | EL=Einrichtungsleitung | HPM=Hauptamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | HVM=Hauptamtliche/r Verwaltungsmitarbeiter/in  
LV=Leitung der Verbundeinrichtung | MA=Mitarbeiter/in | NPM: Nebenamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | PrävFK=Präventionsfachkraft

## Anlage 3.5: Verfahrensanweisung zum sexuellen Übergriff zwischen Minderjährigen

Wie gehe ich vor bei sexuellen Übergriffen zwischen Minderjährigen?		Verantwortlich
<input type="checkbox"/>	1. Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch von Kindern/Jugendlichen durch andere Kinder/Jugendliche in unseren Bildungseinrichtungen/Bildungsveranstaltungen informiere ich umgehend die Einrichtungsleitung.	MA
<input type="checkbox"/>	2. Die Einrichtungsleitung schaltet zur Klärung des Sachverhaltes die Präventionsfachkraft ein und informiert die Verbundleitung. Lageanalyse und -beurteilung mit Einrichtungsleitung, Leitung Verbundeinrichtung und Präventionsfachkraft: Ich informiere meine zuständige Einrichtungsleitung und bitte um kollegialen Rat bzgl. meiner eigenen Wahrnehmung. Die/der Einrichtungsleiter/in informiert umgehend die zuständige Präventionsfachkraft sowie den/die Leiter/in der Verbundeinrichtung. Gemeinsam wird der Fall analysiert und überlegt, wie die weiteren Schritte aussehen. Bei der Lageanalyse ist es wichtig, die institutionelle »Angst« in den Blick zu nehmen, eigene Befangenheiten zu erkennen (z.B. langjährige Zusammenarbeit mit der/dem Betroffenen) und objektivierbare Erkenntnisse zu gewinnen. Folgende Fragen müssen geklärt werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Was wissen wir schon?</li> <li>▪ Von wem?</li> <li>▪ Wie valide ist das?</li> <li>▪ Wer könnte weitere Informationen liefern?</li> <li>▪ Wer sind die beteiligten Personen (Eltern, Lehrer, Schüler, Kolleginnen und Kollegen, Dozentinnen und Dozenten)?</li> <li>▪ Wie sehen die weiteren Schritte aus (welches Gespräch wann, mit wem, mit welchem Ziel, mit welchen inhaltlichen Kernelementen)?</li> </ul> Erläuterungen: In einer solchen Situation ist man als Mitarbeiter/in, Honorarkraft oder ehrenamtlich Tätige/r überfordert. Deshalb ist es wichtig, sich Unterstützung zu holen. Besprechen Sie Ihre Wahrnehmung, Ihre Beobachtung bzw. Ihren Verdacht mit der/dem Einrichtungsleiter/in der Bildungseinrichtung. In diesem Gespräch sollten Sie möglichst genau von den Beobachtungen und Wahrnehmungen berichten.	EL mit PrävFK und LV
<input type="checkbox"/>	3. Die Einrichtungsleitung sorgt umgehend für den Schutz des betroffenen Kindes.	EL
<input type="checkbox"/>	4. Die Einrichtungsleitung informiert die Eltern der beteiligten Kinder oder Jugendlichen. Zu diesen Gesprächen kann die Präventionsfachkraft hinzugezogen werden. Erläuterungen: Die Informationen der Eltern/Angehörigen erfolgt bei erheblichen Grenzverletzungen. Eventuell zur Vorbereitung auf das Elterngespräch Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen.	EL (ggf. mit PrävFK)
<input type="checkbox"/>	5. Zusätzlich kann das Kinderschutzverfahren nach § 8a SGB eingeleitet werden.	EL
<input type="checkbox"/>	6. Die Einrichtungsleitung stimmt mit den beteiligten Eltern die notwendigen Schutz- und Hilfemaßnahmen ab.	EL

## Anlage 4: 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«

.....  
Name, Vorname, Geburtsdatum

.....  
Tätigkeit, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen einem 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.

.....  
Ort, Datum Unterschrift

## Anlage 3.6: Verfahrensanweisung zum Mobbingvorwurf durch Kolleginnen und Kollegen

Wie gehe ich vor bei Mobbing oder sexuellen Übergriffen durch Kolleginnen und Kollegen?		Verantwortlich
<input type="checkbox"/>	1. Wenn die Beschwerde gegen eine/n Kollegin/Kollegen nicht im persönlichen Gespräch geklärt werden kann, informiere ich umgehend die Einrichtungsleitung.	MA
<input type="checkbox"/>	2. Die Einrichtungsleitung führt im ersten Schritt ein Gespräch mit dem/der Beschwerdeführer/in, das protokolliert und unterschrieben wird (Protokollvorlage). Zu diesen Gesprächen kann die Präventionsfachkraft hinzugezogen werden.	EL
<input type="checkbox"/>	3. Im zweiten Schritt findet ein Gespräch mit dem/der Beschuldigten statt. Dieses Gespräch wird ebenfalls dokumentiert und unterschrieben (Protokollvorlage). Zu diesen Gesprächen kann die Präventionsfachkraft hinzugezogen werden.	EL
<input type="checkbox"/>	4. Wenn es auf der Ebene der Einrichtung zu keiner einvernehmlichen Lösung kommt, wird die Leitung der Verbundeinrichtung informiert. Diese entscheidet über das weitere Verfahren.	EL mit LV

**Für alle Verfahrensanweisungen gilt: Falls die Einrichtungsleitung direkt betroffen ist, wird die Verbundleitung bzw. eine andere zuständige Leitung oder die Präventionsfachkraft direkt informiert.**

## Abkürzungen

EBK=Erzbistum Köln | EL=Einrichtungsleitung | HPM=Hauptamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | HVM=Hauptamtliche/r Verwaltungsmitarbeiter/in  
LV=Leitung der Verbundeinrichtung | MA=Mitarbeiter/in | NPM: Nebenamtliche/r Pädagogische/r Mitarbeiter/in | PrävFK=Präventionsfachkraft

# Raum für Notizen

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Bildungswerk der Erzdiözese Köln e.V.**

Marzellenstraße 32 | 50668 Köln

Telefon 0221 1642 1219 | Telefax 0221 1642-1221

info@bildungswerk-ev.de | www.bildungswerk-ev.de