



# *INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT*

der Tagungshäuser des Erzbistums Köln

# INHALT

<b>Vorwort</b> .....	2
<b>1. Kultur der Achtsamkeit</b> .....	3
<b>2. Partizipation und Rückmeldemöglichkeiten</b> .....	3
2.1. Das E-Mailpostfach als Briefkasten .....	4
2.2. Interne und externe Ansprechpartner .....	4
2.3. Offizielle Beschwerdewege .....	4
<b>3. Definitionen</b> .....	5
<b>4. Risikoanalyse</b> .....	5
4.1 Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Tagungshäuser .....	6
4.2 Befragung der Gäste und Teilnehmer von Veranstaltungen .....	6
<b>5. Persönliche Eignung</b> .....	7
<b>6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft</b> .....	7
6.1 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (EFZ) .....	7
<b>7. Verhaltenskodex und Verhaltensregeln in den Tagungshäusern</b> .....	7
<b>8. Personalauswahl und -entwicklung</b> .....	8
8.1 Festangestellte Mitarbeiter/-innen .....	8
8.2 Freiberufliche Mitarbeiter/Honorarkräfte .....	9
<b>9. Intervention</b> .....	9
9.1 Begründeter Verdachtsfall außerhalb kirchlicher Zusammenhänge .....	9
9.2 Verdacht auf übergreifiges/missbräuchliches Verhalten durch Festangestellte oder Honorarkräfte .....	9
<b>10. Nachhaltige Aufarbeitung</b> .....	10
<b>11. Anlaufstellen und Aufgabestellungen der Präventionsfachkraft</b> .....	10
<b>12. Wichtige Notrufnummern</b> .....	11
<b>13. Literaturhinweise /Quellenangaben</b> .....	11
<b>14. Anlage: Verhaltenskodex und Verhaltensregeln</b> .....	12
14.1 Verhaltenskodex .....	13
14.2 Verhaltensregeln .....	14
14.2.1. Allgemeingültige Regelungen .....	14
14.2.2. Front Office .....	14
14.2.3. Reservierung .....	15
14.2.4. Haustechnik .....	15
14.2.5. Service .....	15
14.2.6. Küche .....	15
14.2.7. Housekeeping/ Reinigung .....	15
14.2.8. Verwaltungsbereich .....	16
14.2.9. JBS Steinbachtalsperre .....	16
14.2.10. Institutsbereich des Katholisch-Sozialen Institut .....	16

# VORWORT

Als Anfang 2010 Vorfälle sexuellen Missbrauchs in kirchlichen Institutionen öffentlich bekannt wurden, erahnten wenige die Größenordnung der sich hier anbahnenden Krise. Mit Trauer, Scham und wachsendem Entsetzen verfolgte die Öffentlichkeit, in welchem Ausmaß Kinder und Jugendliche zu Opfern von Unrecht und unermesslichem Leid geworden waren.

Seit Bekanntwerden der Missbrauchsfälle hat die katholische Kirche die Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt intensiviert. Durch die 2013 überarbeiteten Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und die Rahmenordnung Prävention sind einheitliche Grundlagen geschaffen worden, die stetig weiterentwickelt werden. Prävention vor sexualisierter Gewalt ist zum integralen Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen geworden – und damit zu einer Herausforderung, vor die wir alle gestellt sind.

Auch die Tagungshäuser des Erzbistums wollen dazu beitragen, dass insbesondere Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene besonders geschützt werden. Diese Personengruppen sollen sich in unseren Häusern gut aufgehoben fühlen und die Orte der Begegnung als einen sicheren Raum wahrnehmen in dem sie die Möglichkeit haben ihre Persönlichkeit zu entfalten. Deshalb ist uns in den Tagungshäusern Prävention sehr wichtig. Das institutionelle Schutzkonzept soll hierzu den Rahmen bilden und alle Beteiligten für das Thema sensibilisieren. Ferner ist es notwendig, dass der Umgang miteinander immer wieder reflektiert, überprüft und weiterentwickelt wird und Bedingungen geschaffen werden, die das Risiko von sexualisierter Gewalt mindern.

Auch wenn in den Tagungshäusern des Erzbistums Köln in der Vergangenheit bisher keine Fälle von Grenzverletzung dokumentiert sind, bedeutet dies nicht, dass diese nicht in der Vergangenheit aufgetreten sind. Vielleicht haben sich die Betroffenen nur nicht getraut die Grenzverletzungen anzuzeigen, so dass diese Fälle nicht dokumentiert worden sind. An dieser Stelle ist es uns ganz wichtig den Rahmen zu schaffen, so dass die Mitarbeiter/-innen und Gäste der Tagungshäuser die Möglichkeit haben Grenzverletzungen anzuzeigen, so dass diesen Ereignissen nachgegangen werden kann.

Über die Einstellungsverfahren in den Tagungshäusern hinaus ergibt sich in der Folge die Notwendigkeit zu einem integrierten Konzept von Fortbildungsangeboten und

Präventionsschulungen, um eine fortschreitende Reflexion des professionellen Handelns aller im Dienst befindlichen Mitarbeiter der Tagungshäuser des Erzbistums Köln zu initiieren. Ziel ist es schließlich, einen Verhaltenskodex, welcher durch die Tagungshäuser erarbeitet wurde, als Orientierungsrahmen für grenzachtenden Umgang zu etablieren, der eine gute Tagungs- und Arbeitsumgebung zu sichern kann.

Mit diesem Dokument halten Sie nun das übergreifende institutionelle Schutzkonzept für die Tagungshäuser des Erzbistums Köln in Händen. Dieses ist partizipativ unter Beteiligung der Mitarbeiter/-innen der Tagungshäuser entstanden. Allen Beteiligten sei herzlich gedankt für die engagierte Mitarbeit bei der Erstellung dieses Konzeptes.

## **Jörg von Lonski**

Leiter der Abteilung Tagungshäuser und Liegenschaften  
im Erzbistum Köln

# 1. KULTUR DER ACHTSAMKEIT

Die Tagungshäuser des Erzbistums Köln möchten einen sicheren Raum für Kinder, Jugendliche und Erwachsene schaffen. Jede und jeder Einzelne soll sich in einer sicheren Umgebung aufhalten und ihre/seine Seminarveranstaltung unbeschwert durchführen können. Darüber hinaus bilden die Häuser auch minderjährige Jugendliche aus, den gegenüber wir als Ausbildungsbetrieb eine besondere Verantwortung haben. Zum Gelingen eines guten Abschlusses gehört maßgeblich ein angstfreies Arbeiten. Prävention sexualisierter Gewalt ist uns daher ein großes Anliegen, denn wir wollen den Raum für und mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen schaffen und insbesondere unseren kleinen Gästen somit den optimalen Rahmen für ihren Aufenthalt bieten. Zu unserem Selbstverständnis gehört demnach auch die Auseinandersetzung und Beschäftigung mit sexualisierter Gewalt sowie die Beschreibung bestimmter Verhaltens-, Präventions- und Interventionsregelungen. Diese sind hier zusammengefasst im sogenannten **institutionellen Schutzkonzept**.

In unseren Tagungshäusern sind alle Menschen herzlich willkommen. Wir nehmen jede Einzelne und jeden Einzelnen ernst. Wir haben für unsere Gäste schon immer ein offenes Ohr. Die Wünsche und Bedürfnisse unserer Gäste liegen uns ganz besonders am Herzen und bilden den Kern der Gastfreundlichkeit in den Tagungshäusern. Respekt gegenüber Vielfalt und Individualität bestimmen unseren wertschätzenden und freudvollen Umgang mit unseren Gästen. Der Ursprung unserer Tätigkeit liegt im Glauben an Gott und unserem Selbstverständnis des Dienstes an unseren Mitmenschen, was dem Grundsatz des christlichen Handelns entspricht.

Was beeinflusst Kinder, Jugendliche und Erwachsene, wenn sie in unsere Tagungshäuser kommen in ihrem Wohlfühl, in ihrem Sicherheitsgefühl? Dies betrifft insbesondere auch unsere minderjährigen Auszubildenden. Was erwarten sie von uns als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang haben wir Regelungen entwickelt, die den Schutz von Kindern, Jugendlichen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zum obersten Ziel haben, sowie deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert. Der Kern besteht dabei aus der gegenseitigen Achtsamkeit gegenüber unseren Gästen und Mitarbeitern. Dies ergibt sich schon aus der Tradition unseres Handels als gute Gastgeber. Diese grundsätzliche Philosophie soll durch jeden Mitarbeiter vorgelebt werden. Hierbei sind insbesondere die Geschäftsführung und die Abteilungsleitungen in den Häusern gefragt, die Werte für die Verantwortung gegenüber Kindern,

Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen vorzuleben und darauf zu achten, dass diese eingehalten werden. Diese grundsätzliche Philosophie gibt Orientierung für angemessenes Verhalten und fördert ein Klima der Achtsamkeit. Um Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch in unseren Tagungshäusern vorzubeugen, werden die Aufmerksamkeit und der Respekt für die Grenzen des Anderen geschult, beachtet und gefördert. Die Kultur der Achtsamkeit bedeutet für uns außerdem jederzeit gesprächsbereit zu sein. Uns ist eine offene, konstruktive Auseinandersetzung wichtig, dies gilt bis hin zur verantwortlichen Stelle im Erzbistum Köln. Dabei wollen



wir auf Augenhöhe mit unseren Gästen und Mitarbeitern zusammenwirken und sind offen für die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Meinungen und Weltanschauungen. Dies versteht sich schon daraus, dass sowohl die Mitarbeiter als auch die Gäste aus vielen verschiedenen Ländern und Kulturen kommen. Insbesondere kann dies am Beispiel der Flüchtlinge, welche eine Ausbildung in den Tagungshäusern absolvieren, aufgezeigt werden. Sie tragen besonders dazu bei, dass die Achtsamkeit untereinander gefördert wird. Wir wünschen uns eine Kultur, die auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen aufbaut und in der niemand Angst haben muss, 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 mit unserem Schutzkonzept vor! Es soll uns 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 ist die Abteilung Tagungshäuser und Liegenschaften 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 er jung oder alt ist. „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst!“



Partizipation bedeutet für uns, dass auch die Kinder und Jugendlichen, Gäste und Auszubildenden 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. Im Folgenden soll deshalb zunächst beschrieben werden, welche Partizipationsmöglichkeiten und welche Rückmeldemöglichkeiten wir in unseren Tagungshäusern geschaffen haben:

## 2.1. Das E-Mailpostfach als Briefkasten

Ein E-Mailpostfach soll vor allem Kindern und Jugendlichen in den Tagungshäusern die Möglichkeit geben, Sorgen, Wünsche, Anregungen, Kritik (aber auch Lob) diskret zu äußern. Dazu ist es wichtig, dass die E-Mailadresse gut verbreitet und bekannt ist, so dass sie auch im Bewusstsein als Möglichkeit der Beschwerde präsent ist. Das E-Mailpostfach bietet die nötige Diskretion, so dass sich jeder frei fühlt und geborgen fühlt um seine Sorgen und Wünsche offen zu formulieren. Der Briefkasten steht nicht nur den Mitarbeitern, sondern natürlich auch den Gästen zur Verfügung.

Der Sinn und Zweck des E-Mailpostfachs muss durch Printmedien erläutert und bekannt gemacht werden. Somit soll vorgebeugt werden, dass der „Briefkasten“ nicht als Bewertungsportal der Häuser dient. Die E-Mailadresse des Postfachs lautet: [schutzkonzept@tagungshaeuser-ebk.de](mailto:schutzkonzept@tagungshaeuser-ebk.de) und kann nur von der zuständigen übergeordneten Präventionsfachkraft eingesehen werden.

## 2.2. Interne und externe Ansprechpartner

Grundsätzlich verstehen sich alle Mitarbeitenden in den Tagungshäusern als Ansprechpartner/-innen für unsere Gäste. Darüber hinaus steht natürlich insbesondere die Geschäftsführung und die jeweiligen Abteilungsleitungen als Ansprechpartner/-innen zur Verfügung. Sie sind als Vorgesetzte in einer Vorbildfunktion und sollen insbesondere auch den minderjährigen Auszubildenden als Vertraute zur Verfügung stehen.

Speziell für Fragen und Rückmeldungen zur Prävention sexualisierter Gewalt gibt es in der Abteilung Tagungshäuser und Liegenschaften eine qualifizierte übergeordnete Präventionsfachkraft als Ansprechpartner:

**Frau Silvia Heinrichs, Marzellenstraße 32, 50668 Köln**  
**Tel.: 0221/1642-1598**  
**[schutzkonzept@tagungshaeuser-ebk.de](mailto:schutzkonzept@tagungshaeuser-ebk.de)**

Darüber hinaus wird es auch in jedem der Tagungshäuser eine Präventionsfachkraft geben. Diese dient als Ansprechpartner vor Ort und bildet die erste Kontaktperson zur übergeordneten Präventionsfachkraft.

Da die Telefonseelsorge über kompetente, gut ausgebildete Mitarbeitende verfügt und die Mitarbeiter/-innen vor allem im Umgang mit Jugendlichen und ihren Sorgen geschult sind, können die Gäste und Mitarbeiter darüber hinaus auch die Telefonseelsorge als externe Rückmelde- bzw. Beratungsmöglichkeit einbinden und auf die Probleme aufmerksam machen.

### 2.3. 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 Minderjähriger von

sexualisierter Gewalt oder Vernachlässigung berichtet oder man die Vermutung hat, dass ein Kind, Jugendlicher oder schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener Opfer sexualisierter Gewalt geworden ist, sind folgende beauftragte Ansprechpersonen gemäß Nr. 4 der Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch zuständig und können benachrichtigt werden. Sie müssen benachrichtigt werden, sobald eine begründete Vermutung gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter oder eine Honorarkraft geäußert wird bzw. vorliegt:

Erzbistum Köln, Generalvikariat, Stabsstelle für Prävention und Intervention (Hrsg.). Hinsehen und Schützen, Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Köln, 2015. S. 13.

**Hildegard Arz**, Tel.: 01520 1642-234

**N.N.**, Tel: 01520 1642-126

**Dr. Emil Naumann**, Tel.: 01520 1642-394

## 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>1</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 auch 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.

**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. Auch wenn Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe noch keine strafbaren Handlungen gemäß Strafgesetzbuch sind, ist es wichtig, sie als solche erkennen zu können. Dabei ist

<sup>1</sup> Kerstin Fuchs, Dominik Naab (V.i.S.d.P.), Vera Sadowski: Arbeitshilfe der DPSG - Aktiv gegen sexualisierte Gewalt. Neuss, 2013. S. 3-4.

### 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 Veranstaltungen mit Jugendlichen,
- wiederholte, vermeintlich zufällige Berührung der Brust oder der Genitalien (z.B. bei Praxisanleitungen von Auszubildenden),
- 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).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> (vgl. DBK 2011; vgl. Enders et al. 2010). Institutionelles Schutzkonzept KEFB EBK V14 25.10.2017 Seite 8 von 30

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>2,3</sup>

<sup>2</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>3</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 Mitarbeiter/-innen und Gäste) stand am Anfang unseres Qualitätsentwicklungsprozesses, um den Schutz von Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt in unseren Tagungshäusern zu erhöhen. Die Befragung war ein erster Schritt, um uns mit dem Thema auseinanderzusetzen, und bildet die Grundlage für das vorliegende Schutzkonzept. Die Befragung wurde über die Geschäftsführer und Hausleiter der Tagungshäuser und die jeweiligen Abteilungsleiter durchgeführt. Die Ergebnisse sind dann in dieses Schutzkonzept eingeflossen. Während der Risikoanalyse setzten wir uns auch 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Tagungshäuser

Mit Hilfe von Interviews durch die Geschäftsführer und Abteilungsleiter 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 Arbeitsalltag ggf. schon passiert sind. Des Weiteren ging es darum, herauszufinden, wo schwierige Situationen in den Tagungshäusern anzutreffen sind, die ggf. zu sexualisierter Gewalt führen können.

Letztendlich wurde auf Grundlage der Analyseergebnisse festgelegt, welche Schritte in unseren Tagungshäusern unternommen werden können, um sexualisierte Gewalt zu vermeiden, und welche Ressourcen und Rahmenbedingungen dazu notwendig sind. Die folgenden Maßnahmen sollen in den kommenden Monaten umgesetzt werden:

- Ansprechpartner/-innen auf den Homepages der Einrichtungen veröffentlichen
- Abläufe bei Schwierigkeiten beschreiben und alle Mitarbeiter/-innen sowie Gäste darüber informieren
- Beschwerdemanagement für Teilnehmer/-innen transparenter machen
- Thema Prävention in den Sitzungen/Konferenzen als Standard-Tagesordnungspunkt einbauen
- Allen Mitarbeitern wird durch Informations-

veranstaltungen das institutionelle Schutzkonzept und die Abläufe erläutert.

- Verhaltensregelungen festlegen
- Verfahrensregelungen im Krisenfall/Krisenmanagement transparent machen
- Interne- und externe Fachstellen/Ansprechpartner/-innen bekannt machen.

Durch das Erstellen und Bekanntmachen des vorliegenden Schutzkonzepts, dem integrierten Verhaltenskodex sowie die damit verbundenen verbindlichen Schulungen für alle Mitarbeiter/-innen 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 der Tagungshäuser“, 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. Service/Küche/Technik) weiterzugeben, die keinen ständigen Zugriff auf die aktuelle Version des Schutzkonzepts haben. Natürlich stellen wir das Schutzkonzept auch auf den Homepages der Tagungshäuser für unsere Gäste und Kooperationspartner zur Verfügung.

## 4.2 Befragung der Gäste und Teilnehmer von Veranstaltungen

Die Tagungshäuser des Erzbistums Köln sind mit Ausnahme der Bildungsstätte Steinbachtalsperre reine Beleghäuser, so dass die Veranstaltungen in der Regel durch die kirchlichen und nicht kirchlichen Gruppen durchgeführt werden. Somit haben wir in vielen Fällen nur mittelbaren Kontakt mit den meisten Gästen des Hauses. Eine unmittelbare Absprache findet in der Regel nur mit dem Veranstalter statt. Von daher ist eine Befragung der Teilnehmer problematisch, da dies zunächst mit dem Veranstalter abgestimmt werden muss. Von daher verfolgen die Tagungshäuser hier zwei Ansätze. Zum einen soll im Vorfeld der Veranstaltung der Veranstalter auf das institutionelle Schutzkonzept aufmerksam gemacht werden. Darüber hinaus kann im Rahmen eines persönlichen Gesprächs ein weiterer Austausch stattfinden. Der zweite Schritt ist die aktive Information der Gäste durch einen Informationsflyer auf

den Gästezimmern oder in den Tagungsräumen der Häuser. Hier haben die Gäste die Möglichkeit, sich über das Schutzkonzept zu informieren und entsprechend die Präventionsfachkraft über Vorfälle zu benachrichtigen bzw. Fragen zum Schutzkonzept zu stellen. Die Ergebnisse und Hinweise aus

den Gesprächen mit den Veranstaltern oder die Anfragen der Gäste sollen zentral ausgewertet werden. Hieraus sollen dann weitere Handlungsoptionen heraus abgeleitet und/oder die Maßnahmen verbessert werden.

## 5. PERSÖNLICHE EIGNUNG

Wir tragen die Verantwortung dafür, dass in den Tagungshäusern nur Personen eingesetzt 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 und in Vorstellungsgesprächen. Hauptamtlich oder nebenamtlich mitarbeitende Personen, die Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen und 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>4</sup>

## 6. ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTAUSKUNFT

### 6.1 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (EFZ)

Der Schutz der Kinder, Jugendlichen und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen verpflichtet uns, den Nachweis zu erbringen, dass alle unsere Mitarbeiter/-innen, die regelmäßig direkten Kontakt zu diesen Zielgruppen haben, hierfür geeignet sind. Somit werden alle Mitarbeiter aufgefordert, die für uns mit Kindern, Jugendlichen und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, ein aktuelles (also höchstens drei Monate altes) erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen, soweit dies bisher nicht eingereicht wurde. Die Einholung der polizeilichen Führungszeugnisse für die Bestandsmitarbeiter erfolgt durch das EFZ-Büro. Im Anschluss wird das Original vernichtet und eine Unbedenklichkeitsbescheinigung erstellt. Dies wird in der Personalverwaltungssoftware „Personaloffice“ vermerkt.

Bei Neueinstellungen erfolgt die Einholung des polizeilichen Führungszeugnisses durch die Personalabteilung. Bei Vorlage des Zeugnisses verfährt die Personalabteilung analog der Vorgehensweise des EFZ-Büros. Die Kosten für die Ausstellung des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses werden bei der Vorlage des Originals des Quittungsbeleges durch das EFZ-Büro erstattet. Neue Mitarbeiter müssen die Kosten für die Einholung des polizeilichen Führungszeugnisses selber tragen. Alle Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

<sup>4</sup> Vgl. Erzbischöfliches Generalvikariat (Hrsg.). Amtsblatt des Erzbistums Köln, 154. Jahrgang, Stück 5, Ausgabe vom 30. April 2014, S. 99 ff

# 7. VERHALTENSKODEX UND VERHALTENSGESETZE IN DEN TAGUNGSHÄUSERN

Aufgrund der unterschiedlichen Gruppen- und Gästestruktur und den unterschiedlichen Abläufen und Anforderungen in den Tagungshäusern ist es umso wichtiger die Abläufe aufzunehmen und einheitlich gültige Regelungen für die Tagungshäuser zu erarbeiten. Die zu erarbeiteten Anforderungen beziehen sich dabei insbesondere auf den Umgang im Kontakt mit den schutzbedürftigen Gruppen. Hier sollen Verhaltensregeln beschrieben werden, wie in den einzelnen Bereichen der Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen befolgt werden kann. Diese Verhaltensregelungen werden durch eine häuserübergreifende Arbeitsgruppe erstellt und durch den Leiter der Abteilung Tagungshäuser und Liegenschaften in Kraft gesetzt. Diese Arbeitsgruppe setzt sich aus dem Leiter der Abt. Tagungshäuser und Liegenschaften, zwei Geschäftsführern und 4 Abteilungsleitungen aus den Häusern zusammen. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sollen als ein Standard für alle Häuser gültig sein und somit allgemeingültige Verhaltensregeln darstellen. Die Ergebnisse werden dem Dokument als Anlage hinzugefügt und bilden somit die Grundlage für die Kultur der Achtsamkeit in den Tagungshäusern.

Im Weiteren wird ein genereller und allgemeingültiger Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter/-innen in den Tagungshäusern entwickelt. Dieser Verhaltenskodex soll alle Mitarbeiter/-innen noch einmal für das Thema sensibilisieren. Um Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch in unseren Tagungshäusern 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 Mitarbeiter/-innen 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 individuell 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 verpflichten sich die Mitarbeiter/-innen, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Die Organisation verpflichtet sich, die benötigten Voraussetzungen in den Tagungshäusern zu schaffen. Auch die Organisation unterzeichnet den Verhaltenskodex. Ein Exemplar des Verhaltenskodex wird in der Personalakte hinterlegt. Eine weitere Ausführung erhält der jeweilige Mitarbeiter. Die Unterschrift erfolgt im Zusammenhang mit der Aushändigung des institutionellen Schutzkonzeptes.



# 8. PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG

Um den Schutz der anvertrauten Kinder, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Tagungshäusern 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 und durch Erfahrungsaustausch in regelmäßig stattfindenden häuserübergreifenden Konferenzen.

## 8.1 Festangestellte Mitarbeiter/-innen

Die zuständigen Personalverantwortlichen sollen das Thema der Prävention gegen sexualisierte Gewalt bereits im Vorstellungsgespräch sowie in weiteren Personalgesprächen thematisieren und somit frühzeitig die Bewerber auf die Kultur der Achtsamkeit aufmerksam machen. Mit der Einführung des institutionellen Schutzkonzeptes werden der Leitungsebene in den Tagungshäusern die folgenden Regelungen an die Hand gegeben.

Bei allen Bewerbungsgesprächen und bei allen Erstgesprächen mit Mitarbeitenden in den Tagungshäusern des Erzbistums 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, Jugendliche 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. Der Schulungsumfang für die Präventionsschulungen beträgt für:

- Geschäftsführer der Tagungshäuser – zwei Tage
- Pädagogische Mitarbeiter – ein Tag
- Abteilungsleiter in den Tagungshäusern – ein Tag
- alle anderen Mitarbeiter in den Tagungshäusern – 1/2 Tag



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 Vertiefungsschulung beträgt einen halben Tag. Über die Schulungen hinaus soll das Thema Prävention ein standardisierter Tagesordnungspunkt in den Mitarbeiterjahresgesprächen, den einzelnen Abteilungsbesprechungen sein. „Der regelmäßige Austausch verankert das Thema nachhaltig in den Köpfen der Beschäftigten und hält das spezifische Wissen präsent.“<sup>5</sup>

## 8.2 Freiberufliche Mitarbeiter/Honorarkräfte

In den Tagungshäusern des Erzbistums Köln arbeiten teilweise auch freiberufliche Mitarbeiter. Hierbei handelt es sich um Honorarkräfte, die in erster Linie in der Steinbachtalsperre eingesetzt werden. Bei den Erstgesprächen mit freiberuflich Tätigen wird der Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen umgehend thematisiert. Bei den Honorarkräften soll das Thema vergleichbar wie bei festangestellten Mitarbeitern behandelt werden. Auf die Vorlagepflicht des EFZ sowie auf das institutionelle Schutzkonzept und unseren Verhaltenskodex wird ebenfalls hingewiesen. Die Honorarkräfte müssen diese ebenfalls unterzeichnen. Die Ausführungsbestimmungen

der Präventionsordnung verpflichten auch diese Gruppe 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 Referent/-innen - ein Tag
- Kinderbetreuer/-innen - ein Tag
- Vertiefungsschulungen nach fünf Jahren – 1/2 Tag

Im Ausnahmefall (bei kurzfristigem Ausfall einer Referentin/eines Referenten 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 Geschäftsführung des Tagungshauses) erfolgt, das institutionelle Schutzkonzept ausgehändigt und der Verhaltenskodex unterzeichnet wird. Für weitere Einsätze dieser Personen ist die Schulung unverzüglich nachzuholen. Alle Schulungen dürfen nur von Referentinnen und Referenten 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 und finden in regelmäßigen Zyklen statt.

<sup>5</sup> Quelle: Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hrsg.). Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch. Berlin, 2013. S. 13.



# 9. 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 Tagungshäusern sind Bestandteil des Verhaltenskodex, der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschrieben wird. Wenn ein begründeter Verdacht auf übergreifiges Verhalten oder Missbrauch besteht, gibt es zwei Wege zur direkten Handlung und zur Nachsorge im irritierten System:

## 9.1 Begründeter Verdachtsfall außerhalb kirchlicher Zusammenhänge

Wenn ein begründeter Verdachtsfall außerhalb kirchlicher Zusammenhänge besteht, arbeiten wir wie in der Interventionsordnung beschrieben.

- Zunächst wird im Tagungshaus geklärt, wie die Gefährdungsprognose aussieht (Lageanalyse). Die Geschäftsführung bespricht unverzüglich mit dem Leiter der Abteilung Tagungshäuser und Liegenschaften oder mit dessen Stellvertreter bei Abwesenheit des Abteilungsleiters die Analyse. Gemeinsam wird darüber entschieden, ob interne (EL, PrävFK, LV) oder externe Hilfe (Beratungsstellen) eingeholt werden soll. Die Vorkommnisse sind durch das jeweilige Tagungshaus zu dokumentieren und als Aktennotiz der Leitung der Abteilung Tagungshäuser und Liegenschaften vorzulegen.
- Es wird gemeinsam entschieden, ob und wer ein Gespräch mit dem Betroffenen und ggf. mit dem Beschuldigten führt.
- Im begründeten Verdachtsfall wird die Präventionsstelle des Erzbistums Köln eingeschaltet.
- Wenn eine akute Gefährdung vorliegt oder wenn die/der Betroffene dies möchte, wird auch der offizielle Kontakt mit dem Jugendamt oder der Polizei aufgenommen.

## 9.2 Verdacht auf übergreifiges/missbräuchliches Verhalten durch festangestellte oder Honorarkräfte

Wenn ein Verdacht auf übergreifiges oder missbräuchliches Verhalten durch einen festangestellten Mitarbeiter oder eine Honorarkraft vorliegt, werden die folgenden Schritte eingeleitet:

- Zunächst wird die Lage sondiert. Dazu holen wir uns Hilfe intern (Einrichtungsleiter/-in, Präventionsfachkraft) und ggf. extern (Beratungsstellen) und dokumentieren dies anhand eines Aktenvermerks. Darüber hinaus wird

unverzüglich der Leiter der Abteilung Tagungshäuser und Liegenschaften oder dessen Stellvertreter bei seiner Abwesenheit informiert.

- Der Fall wird unverzüglich im Bistum gemeldet.
- In Abstimmung mit dem Leiter der Abteilung Tagungshäuser und Liegenschaften klärt die Geschäftsführung des jeweiligen Tagungshauses, ob und wer mit der/dem Betroffenen und der/dem Beschuldigten spricht und stellt ggf. den Kontakt zur Staatsanwaltschaft, zum Jugendamt her.
- Wenn ein Verdachtsfall durch einen Mitarbeiter oder eine Honorarkraft vorliegt, gilt es anschließend, ggf. das betroffene Team/die betroffene Gruppe zu beraten und eine Nachsorge anzubieten. Hierfür gibt es ein Konzept im Bistum, welches dann greift.
- Außerdem muss dieses Präventionskonzept nach einem Verdachtsfall überprüft werden, um weitere Sicherheitsmängel auszuschließen.

Ob und wie die (Gemeinde-)Öffentlichkeit und die Presse eingeschaltet werden, wird durch das Bistum gesteuert.



## *10. NACHHALTIGE AUFARBEITUNG*

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

Bei Bedarf erhalten die betroffenen Einrichtungen/Teams Unterstützung zum Beispiel durch Supervision. Der/dem Mitarbeiter/-in wird ohne Aufforderung seine/ihre

Personalakte zur Einsicht vorgelegt, damit sie/er sichergehen kann, dass keine Eintragungen sie/ihn belasten können.

Die Nachsorge und begleitende Maßnahmen können beginnen, wenn die Ermittlungen abgeschlossen sind. Hierfür ist die Präventionsbeauftragte Manuela Röttgen (Telefon: 0221/1642 1802, [manuela.roettgen@erzbistum-koeln.de](mailto:manuela.roettgen@erzbistum-koeln.de)) zuständig. Sie klärt und koordiniert nachhaltig wirkende, präventive Maßnahmen.

# 11. ANLAUFSTELLEN UND AUFGABESTELLUNGEN DER PRÄVENTIONSFACHKRAFT

Grundsätzlich liegt die Verantwortung für die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts bei der Leitung der Abteilung Tagungshäuser und Liegenschaften. Hauptverantwortung: Jörg von Lonski, Tel.: 0221/1642 1954

Die übergeordnete Präventionsfachkraft ist Frau Silvia Heinrichs, Tel.: 0221/1642 1598, schutzkonzept@tagungshaeuser-ebk.de, Marzellenstraße 32, 50668 Köln

Darüber hinaus ist in jedem Tagungshaus neben der Geschäftsführung ein ständiger Ansprechpartner als Präventionsfachkraft benannt, an die sich mögliche Opfer wenden können. Diese sind im Folgenden aufgeführt.

Präventionsfachkraftbeauftragten der Tagungshäuser und zur Präventionsfachkraft Präventionsbeauftragten im Erzbistum Köln, Manuela Röttgen

## Unterstützung bei der Verankerung von Präventionsmaßnahmen innerhalb der Tagungshäuser:

- Risikoanalyse als erster Schritt für die Implementierung institutioneller Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt
- Mitarbeit am institutionellen Schutzkonzept der Tagungshäuser zur Prävention (gemäß § 3 PräV0)
- Beratung bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten

<b>Kardinal Schulte Haus</b> GF: Stefan Uhlmann PFK: Annika Fuchs	Overather Straße 51-53 51429 Bergisch Gladbach	02204/408-571 02204/408-697 schutzkonzept@k-s-h.de
<b>Katholisch-Soziales Institut</b> Direktor: Prof. Dr. Ralph Bergold GF: Roberto Rosso PFK: Tina Kochanski	Bergstraße 26 51721 Siegburg	02241/2517-400/430 02241/2517-100 schutzkonzept@ksi.de
<b>Maternushaus</b> GF: Frank Odenthal PFK: Elisa Maria Weck	Kardinal-Frings-Straße 1-3 50668 Köln	0221/1631-240 0221/1631-215 schutzkonzept@maternushaus.de
<b>Marienhof</b> HL: Heike Ziller PFK: Heike Ziller	Königswinterer Str. 414 53639 Königswinter	02223/2980-130 02223/2980-200 schutzkonzept@haus-marienhof.de
<b>Steinbachtalsperre</b> HL: Tobias Kirchner PFK: Gabriele Heimbach	Talsperrenstraße 90 53881 Euskirchen-Kirchheim	02255 / 4422 02255 / 2658 schutzkonzept@steinbachtalsperre.de

## Die Aufgaben der Präventionsfachkraft umfassen die folgenden Tätigkeiten:

- Beratung und Unterstützung des Trägers bei der Implementierung und Umsetzung der Präventionsmaßnahmen
- Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie nebenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- Kontaktperson für den die übergeordneten

## Lotsenfunktion im Interventionsfall:

- Information über Verfahrenswege in Absprache mit der übergeordneten Präventionsfachkraft im Erzbistum Köln
- Umgang mit Verdachtsmeldungen im sozialen Umfeld

Die Präventionsfachkraft nimmt an einer mehrtägigen Qualifizierungsmaßnahme teil, die von der Koordinationsstelle Prävention im Erzbistum Köln durchgeführt wird.

## 12. WICHTIGE NOTRUFNUMMERN

<b>Polizei</b>	110
<b>Kinder- und Jugendtelefon</b>	0800/111 0 333
<b>Elterntelefon</b>	0800/111 0 550
<b>Hilfetelefon Sexueller Missbrauch</b>	0800/22 55 530
<b>Telefonseelsorge</b>	0800/111 111 oder 0800/111 0 222
<b>WEISSER RING Bundesweites Opfer-Telefon</b>	116 006
<b>Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen Deutscher Kinderschutzbund e.V.</b>	02921/6721856
<b>Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz Landesstelle NRW e.V.</b>	0221/9213920

## 13. 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, Stabsstelle Prävention (Hrsg.). Hinsehen und Schützen, Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Köln, 2015. S. 13.
- Erzbistum Köln, Generalvikariat, Koordinationsstelle Prävention (Hrsg.). Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 1 Grundlegende Informationen. Köln, 2015. S. 1.
- Erzbistum Köln, Generalvikariat, Stabsstelle für Prävention und Intervention (Hrsg.). Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept, Heft 3 Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung. Köln, 2015. S. 2.
- Erzbistum Köln, Generalvikariat, Stabsstelle für Prävention und Intervention (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.
- Institutionelles Schutzkonzept KEFB EBK V14 25.10.2017 Seite 19 von 30

# 14. ANLAGE: VERHALTENSKODEX UND VERHALTENSGESAMTREGELN

Die Tagungshäuser des Erzbistums Köln, welche im Folgenden mit den wichtigsten Ansprechpartnern aufgeführt sind, schützen alle ihnen anvertrauten Menschen vor sexualisierter Gewalt. Sie verpflichten zu diesem Schutz alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist für den Schutz der Menschen in den Tagungshäusern mitverantwortlich und verpflichtet sich mit der Unterschrift unter dem Kodex, die Verhaltensregeln der einzelnen Häuser, Verfahrensbeschreibungen sowie den Kodex

selbst verstanden zu haben und sich daran zu halten.

## 14.1 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex soll die Verankerung des institutionellen Schutzkonzeptes in der Organisation und Mitarbeiterschaft geben. Hier ist niedergeschrieben, was wir – Organisation und Mitarbeitende – gemeinsam unternehmen, um sexualisierter Gewalt vorzubeugen:

Organisation:	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 sexuellem 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 Organisation	Ort/Datum Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter

## 14.2 Verhaltensregeln

Die Verhaltensregeln des institutionellen Schutzkonzepts sollen den Mitarbeiter/-innen in den Tagungshäusern Handlungsanweisungen an die Hand geben, wie sie sich in bestimmten Situationen verhalten können. Darüber hinaus können diese Regelungen als ein allgemeingültiges Handlungskonzept betrachtet werden, welches den Mitarbeiter/-innen Empfehlungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen gibt.

In allen Abteilungen (z. B. Büro, Service, Küche, Housekeeping, etc.) sind an den Arbeitsplätzen Situationen denkbar, in denen Männer und Frauen unterschiedlichen Alters mit Auszubildenden und Praktikanten zu zweit ohne weitere Aufsicht zusammenarbeiten. Durch die langjährige Zusammenarbeit mit bestimmten Gruppen und Gästen hat sich ein Umgang miteinander entwickelt, der zum Teil als freundschaftlich zu bezeichnen ist und auch körperliche Nähe, z. B. durch Umarmungen oder Wangenküssen, mit sich bringt. Diese Umgangsformen sind von beiden Seiten gewollt und eine Vorschrift für mehr Distanz von Seiten der Mitarbeiter/-innen der Tagungshäuser würde auf Unverständnis bei den Gästen stoßen. Aus diesem Grund müssen die Mitarbeiter dahingehend sensibilisiert werden, freundliche Distanz zu wahren, ohne unpersönlich oder gar unfreundlich bei den Stammgästen zu wirken.

### 14.2.1. Allgemeingültige Regelungen

Grundsätzlich muss darauf geachtet werden, dass die Mitarbeiter sich nicht alleine mit Kindern, Jugendlichen und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen in einem geschlossenen Raum aufhalten. Sollte es sich aufgrund des Ausbildungsinhalts nicht anders regeln lassen, beispielsweise in der Buchhaltung, so ist es unerlässlich, dass die Bürotür offengelassen werden soll.

Zum Schutz dieses betreffenden Personenkreises sollen Personalgespräche möglichst immer in Anwesenheit einer 3. Person geführt werden. Situationen von 4-Augengesprächen bei geschlossener Tür sind zu vermeiden. Sollte dies nicht der Fall sein, dann sollte das Gespräch in einem Raum geführt werden, der durch eine Glastür oder eine Sichtscheibe einsehbar ist. Sollte diese Situationen in dem Tagungshaus nicht gegeben sein, müssen diese Situationen baulich nachgerüstet werden. Sollte ein Gast oder ein Mitarbeiter einen Unfall erleiden, ist darauf zu achten, dass man mit dieser Person nicht alleine im Raum ist, sondern immer eine weitere Person im Raum anwesend sein muss. Somit gibt die 3. Person den Beteiligten die Sicherheit, dass die Notfallhilfe in einer geschützten Situation verlaufen kann.

Bei Reklamationsgesprächen sollte der Gast zwar von den anderen Gästen optisch und akustisch getrennt werden, allerdings muss darauf geachtet werden, dass neben dem Gast immer 2 Vertreter des Tagungshauses das Gespräch führen.

Im Umgang und der Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Tagungshäuser keine privaten Internetkontakte mit schutzbefohlenen Personen pflegen (z. B. Facebook, Instagram, WhatsApp). Dies betrifft neben den Praktikanten, Auszubildenden und sonstigen schutzbefohlenen Personen insbesondere auch Gäste.

Im Folgenden sind beispielhaft Situationen aufgeführt, in denen das Verhalten der Mitarbeiter in den einzelnen Abteilungen geregelt ist.

### 14.2.2. Front Office

- Im Bereich des Front-Office erfolgt der Gästekontakt ausschließlich über die Empfangstheke, so dass hier eine natürliche Schutzzone gegeben ist. Darüber hinaus sind die Empfangsbereiche immer öffentlich und gut einsehbar.
- Im Rahmen des Umgangs mit minderjährigen Auszubildenden ist durch den offenen Empfangsbereich immer eine Öffentlichkeit gegeben, so dass eine Unterweisung des Auszubildenden oder Praktikanten auch durch eine einzelne Person durchgeführt werden kann.

### 14.2.3. Reservierung

- Die Reservierungsbereiche werden nicht durch Gäste betreten, so dass hier keine Problematik auftaucht. Gespräche mit Gästen werden entweder im Restaurant oder in einem gut einsehbaren Tagungsbereich geführt.
- Im Umgang mit den betroffenen Personengruppen im Bereich der Mitarbeiterschaft wird darauf geachtet, dass bei der Unterweisung der Praktikanten, Auszubildenden oder sonstigen schutzbefohlenen Personen immer zwei Mitarbeiter anwesend sind. Sollte dies nicht möglich sein, muss bei der Unterweisung die Tür zum öffentlichen Bereich geöffnet werden.

### 14.2.4. Haustechnik

- Vor dem Betreten des Gastzimmers muss der Techniker 2 x klopfen und sich namentlich melden. Sollte keine Rückmeldung aus dem Zimmer erfolgen, kann der Techniker das Zimmer betreten und seine geplanten Tätigkeiten ausführen. Die Zimmertür soll bei diesen Arbeiten immer offengehalten werden.
- Sollte sich ein Gast auf dem Zimmer befinden, wird die Reparatur nicht durchgeführt. Der Techniker verlässt das Zimmer, um zu einem späteren Zeitpunkt die Reparatur in Abwesenheit des Gastes durchzuführen.

- Hängt ein „Bitte nicht stören“ Schild an der Tür, ist dieses Zimmer solange nicht zu betreten, bis das Schild wieder vom Gast entfernt wurde.
- Bei Arbeiten in Veranstaltungsräumen oder sonstigen öffentlichen Bereichen bleiben immer die Türen offen.

#### 14.2.5. Service

- Die Servicemitarbeiter tragen eine Dienstuniform. Über eine Dienstvereinbarung ist der Kleidungsstil festgelegt, so dass hier ein ordentliches Erscheinungsbild gewährleistet ist.
- Das Vorbereiten der Veranstaltungsräume wird immer bei geöffneter Tür durchgeführt.
- Sollte eine Kaffeepause alleine vorbereitet werden müssen, so hat sich der Mitarbeiter bei einem Mitarbeiter des Service oder der Küche abzumelden.

#### 14.2.6. Küche

- Die Lagerhaltung ist in der Küche ein wesentlicher Arbeitsbereich. In den Lagern müssen häufig Waren für die Essenzubereitung geholt werden. Sollten die Lagerräume zu zweit oder auch alleine vom Auszubildenden aufgesucht werden, erfolgt dies ausschließlich zu folgenden Zwecken,
  - Waren holen oder einräumen
  - Reinigen der Lagerräume

Der Auszubildende und/oder die Begleitperson haben sich bei einer weiteren Person abzumelden.

#### 14.2.7. Housekeeping/ Reinigung

- Da die Mitarbeiter/innen in den meisten Fällen alleine arbeiten, sind die Zimmertüren und soweit möglich auch die Badezimmertüren immer geöffnet, beispielsweise durch den Einsatz eines Türstoppers), um für größtmögliche Offenheit und damit Sicherheit zu sorgen.
- Die Mitarbeiter der Etage werden angehalten, mindestens 2x zu klopfen, bevor sie ein Zimmer zur Reinigung betreten.
- Sollte ein Gast während der Reinigung ins Zimmer zurückkehren, wird die Reinigung unterbrochen und der Mitarbeiter verlässt das Zimmer, um dann später die Reinigung fortzusetzen, wenn der Gast das Zimmer wieder verlassen hat.
- Sollte der Gast den Etagenmitarbeiter bitten, weiter zu machen, wird die Reinigung trotzdem unterbrochen und der Mitarbeiter verlässt das Zimmer, um später die Reinigung fortzusetzen.
- Hängt ein „Bitte nicht stören“ Schild an der Tür, ist dieses Zimmer solange nicht zu betreten, bis das Schild wieder vom Gast entfernt wurde.
- Besonderen Wert legen wir in der Hausdamenabteilung auf die Kleidung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Die Oberteile, z. B. T-Shirts müssen mindestens ½-Armlänge haben, dazu werden ausschließlich lange Hosen getragen; keine ärmellosen T-Shirts, ohne dass ein Kittel darüber getragen wird. Dies gilt auch für die Mitarbeiter/-innen der Fremdfirma, die die Verkehrsflächen und WC's reinigen.
- Die Umkleieräume und Duschen der Mitarbeiter werden,



wenn möglich nur entsprechend vom gleichen Geschlecht oder zu zweit betreten.

- Weibliche Reinigungskräfte klopfen bei der Herrenumkleide an, bevor sie diese betreten und versuchen während wenig besuchter Zeit zu reinigen, also nicht während der Pausen, zu Dienstbeginn oder Dienstende.

#### 14.2.8. Verwaltungsbereich

- Personalgespräche im 4-Augen-Prinzip sind mit jugendlichen Auszubildenden und schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen mit einer weiteren Person zu führen. Darüber hinaus können Vorstellungsgespräche auch beispielsweise in öffentlichen Bereichen, z.B. im Restaurant geführt werden.
- Bei Dienstgängen in den Keller sollen sich die betreffenden Personen immer abmelden mit dem Grund des Botengangs. Dies gilt auch für Dienstgänge mit Begleitpersonen.

#### 14.2.9. JBS Steinbachtalsperre

Die Bildungsstätte Steinbachtalsperre muss in diesem Zusammenhang noch einmal gesondert betrachtet werden. Sie leistet mit ihrer pädagogischen Arbeit einen wesentlichen Beitrag zur Kinder- und Jugendpastoral im Erzbistum Köln. Ein Team von hauptberuflichen und freien Referenten gestaltet ein vielseitiges Programm von Kindergemeinschaftstagen über Schülerseminare bis hin zu Tagen religiöser Orientierung. Bei der Arbeit mit Kindern bieten sich immer wieder Situationen, die von den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz zu den jungen Gästen erfordern.

#### Beispiel: An- und Abreisesezenario:

Bei der Anreise werden die Kinder in die Zimmer eingewiesen und dorthin begleitet. Dabei ist es für die Arbeit der Pädagogen selbstverständlich, dass die Privatsphäre der Kinder geachtet wird. In Privatbereichen der Kinder wird immer angeklopft und solange sich eine Referentin oder ein Referent im Raum befindet, bleiben die Türen geöffnet.

#### Beispiel: Erlebnispädagogische Übungen und „Blindenführungen“ durch den Kückelhaus-Pfad

Bei Methoden, die Körperkontakt (wie z.B. Hilfestellungen) voraussetzen, wird dieser Körperkontakt angekündigt und die Freiwilligkeit der Übung betont. Auf kritische Situationen wird im Vorhinein hingewiesen. Es liegt im Ermessensspielraum des Kindes, sich an der Übung zu beteiligen oder auch nicht.

#### Beispiel: Begegnungen zwischen Kindern und Erwachsenen

Die pädagogischen Referentinnen und Referenten schaffen Transparenz durch Kommunikation. In einer offenen kommunikativen Grundatmosphäre werden sowohl Kinder als auch begleitende Erwachsene (Lehrer, Eltern, etc.) über anstehende Methoden und Arbeitsweisen aufgeklärt. Je nach Kursform und Alter der Kinder sind Eltern und Lehrer nicht bei allen Aktivitäten dabei, aber immer über den Kursverlauf informiert.

#### 14.2.10. Institutsbereich des Katholisch-Sozialen Institut

Die Referentinnen/Referenten werden im Rahmen eines persönlichen Gesprächs über das institutionelle Schutzkonzept informiert. Dabei wird das Konzept den Referentinnen/Referenten ausgehändigt. Ansonsten sind die Abläufe mit denen in der Verwaltung des Tagungshauses identisch.



# NOTIZEN

**Herausgeber:**

Erzbistum Köln | Generalvikariat  
Jörg von Lonski, Abteilungsleiter  
Hauptabteilung Finanzen  
Abteilung Tagungshäuser und Liegenschaften

Marzellenstr. 32 | 50668 Köln  
Telefon 0221 1642 1954  
Telefax 0221 1642 1330

joerg.von-lonski@erzbistum-koeln.de  
www.erzbistum-koeln.de  
www.tagen.erzbistum-koeln.de

**Fotos:**

vegefox.com – stock.adobe.com; nickshot – stock.adobe.com; artit – stock.adobe.com; Kostia – stock.adobe.com; New Africa – stock.adobe.com; Erzbistum Köln

**Copyright:**

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.



