



# Institutionelles Schutzkonzept für die Kirchengemeinden im Seelsorgebereich Bad Godesberg

25. Oktober 2023

Version 2.1

## Vorwort

Die 2010 bekannt gewordenen Missbrauchsfälle auch in kirchlichen Institutionen erschütterten die breite Öffentlichkeit und die Kirche selbst und ihre eigenen Mitarbeiter<sup>1</sup> zutiefst und lassen uns auch heute fassungslos vor diesem Geschehen stehen. 2013 und 2019 überarbeiteten die deutschen Bischöfe die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und verabschiedeten eine „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“. Auch unser Erzbistum setzte sie gleich um.

„Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen. Im Geiste des Evangeliums will die katholische Kirche allen Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten. In diesem wird ihre menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie ihre Würde und Integrität geachtet. Psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden.

Prävention als Grundprinzip pädagogischen Handelns trägt bei Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Unterschiede ihrer Bedarfs- und Gefährdungslagen verlangen bei allen Präventionsmaßnahmen eine angemessene Berücksichtigung.

Ziel von Prävention in Diözesen, Ordensgemeinschaften, kirchlichen Institutionen und Verbänden ist es, eine neue Kultur des achtsamen Miteinanders zu entwickeln. Dafür muss es transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention sexualisierter Gewalt geben.“ (Rahmenordnung 2013, I)

Jede kirchliche Institution, auch unsere Pfarrgemeinden mit ihren verschiedenen Einrichtungen, muss sich ein Schutzkonzept geben. Es soll gewährleisten, dass die vorgegebenen Standards und die geltenden Vorschriften vor Ort umgesetzt werden. Gleichzeitig soll Sorge getragen werden, dass sie ins pädagogische Handeln umgesetzt werden und einen geeigneten Platz finden. Es geht nicht um zusätzliche Vorschriften, sondern um eine echte Sorge, die wir zum Wohl der uns anvertrauten Menschen ernst nehmen wollen.

Um die Präventionsordnung des Erzbistums Köln umzusetzen, setze ich nun dieses Schutzkonzept in Kraft. Dieses Schutzkonzept soll als Grundlage für die Präventionsschulungen dienen und dadurch allen Mitarbeitern vorgestellt werden. Anschließend sollen sich alle Mitarbeiter verpflichten unseren Verhaltenskodex anzuwenden. Darüber hinaus soll überprüft werden, inwieweit andere in unserem Pfarrverband agierende Institutionen (Vereine, Offener Jugendtreff, u. s. w.) sich ein eigenes Schutzkonzept gegeben haben oder sich unserem anschließen wollen. Jeder, der in unseren Gemeinden in diesem Bereich tätig ist, soll die Grundsätze dieses Schutzkonzeptes kennen, teilen und umsetzen.

Gleichzeitig werden wir überprüfen, ob und wie dieses Konzept weiterentwickelt werden kann und soll. Damit werden die Präventionsfachkräfte in unserem Seelsorgebereich beauftragt.

Ab nun gilt also: Jeder, der eine Aufgabe im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit übernimmt oder mit erwachsenen Schutzbefohlenen arbeitet, verpflichtet sich, dieses Schutzkonzept zu beachten und umzusetzen. Es ist zu wünschen, dass aus der Zusammenarbeit mit den Eltern und Familien eine gemeinsame Verantwortung auch für die Stärkung dieser wichtigen Dimension der Persönlichkeitsentwicklung unserer Kinder und Jugendlichen erwächst.

---

<sup>1</sup> Zur sprachlichen Vereinfachung bezeichnen wir als „Mitarbeiter“ im Sinne dieses Konzeptes alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit unseren Bischöfen verfolgen wir das gemeinsame Ziel, dass „Prävention als Grundprinzip pädagogischen Handelns bei Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern dazu beiträgt, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden“.



P. Dr. Gianluca Carlin, Leitender Pfarrer

## I Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept ist anzuwenden bei allen Aktivitäten und Angeboten der Pfarr- und Kirchengemeinden im Seelsorgebereich Bad Godesberg, in all seinen Einrichtungen und Gruppierungen. Es ist auch bei Veranstaltungen, Projekten und Maßnahmen, die in Kooperation mit anderen Rechtsträgern durchgeführt werden, zu beachten. In einer Anlage soll die Liste der Kooperationspartner veröffentlicht, die ein eigenes Schutzkonzept nach den Standards des Erzbistums besitzen.

## II Sexualisierte Gewalt – eine Begriffsbestimmung<sup>2</sup>

Das Thema der sexualisierten Gewalt löst allenthalben große Verunsicherungen aus. Einseitige und überzogene Reaktionsmuster sind sogar hinderlich, angemessene Strategien und Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung sexualisierter Gewalt zu entwickeln. Vielmehr bedarf es eines authentischen und grenzachtenden Umgangs miteinander, weshalb die Auseinandersetzung mit folgenden Fragen sich zwangsläufig ergibt:

- Wann liegen Grenzverletzungen vor und wo beginnt sexualisierte Gewalt?
- Wie ist die individuelle Wahrnehmung einer Situation zu beurteilen?
- Welche Formen pädagogischen Handelns sind förderlich und welche grenzverletzend?

### Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die deren persönliche Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die Grenzen zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/oder einzelnen Personen. Grenzverletzungen können sowohl von erwachsenen Frauen, Männern wie auch von Jugendlichen verübt werden, die mit Betreuungsaufgaben beauftragt wurden. Grenzverletzungen können aber auch von gleichaltrigen oder älteren Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen untereinander verübt werden und stehen deswegen nicht notwendigerweise in Zusammenhang mit einem Abhängigkeitsverhältnis.

Meist geschehen Grenzverletzungen unbeabsichtigt. Grenzverletzungen können auch Hinweise auf fachliche oder persönliche Verfehlungen des Mitarbeiters sein. Das unangemessene Verhalten einer Grenzverletzung kann auch durch Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation hervorgerufen werden. Täter und Täterinnen setzen Grenzverletzungen gegenüber dem Opfer jedoch auch im Zuge ihrer Anbahnung gezielt ein, um zu testen, wie weit sie gehen können, ohne eine Gegenwehr zu provozieren, die eine mögliche Aufdeckung zur Folge hätte.

Die Einstufung eines Verhaltens als grenzverletzend beruht nicht nur auf objektiven Kriterien, sondern ebenso auf dem subjektiven Erleben der Betroffenen. Im alltäglichen Umgang lassen sich zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen nicht vollkommen vermeiden. Es handelt sich hierbei jedoch um eine einmalige oder gelegentlich vorkommende unbeabsichtigte Missachtung der Grenzen von den uns anvertrauten Personen und nicht um einen grundlegenden Mangel an Respekt diesen gegenüber. Ziel ist es, sich als Ausdruck eines achtsamen Umgangs untereinander unbeabsichtigter Grenzverletzungen bewusst zu werden.

---

<sup>2</sup> Nach Enders, U., Kossatz, Y., Kelkel, M., Eberhardt, B. (2010). Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. Köln: Zartbitter e.V.

## Sexuelle Übergriffe

Im Gegensatz zu Grenzverletzungen sind sexuelle Übergriffe niemals zufälliger oder unbeabsichtigter Natur. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen. Sexuelle Übergriffe können sowohl durch Körperkontakt als auch in verbaler Form erfolgen.

Täter und Täterinnen setzen sexuelle Übergriffe im Anbahnungsprozess gezielt ein, um die Grenzen der Mädchen und Jungen zu testen und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt vorzubereiten.

Übergriffe unterscheiden sich weiterhin von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch:

- Massivität und/oder Häufigkeit der Grenzverletzungen;
- Missachtung verbal oder nonverbal gezeigter (abwehrender) Reaktionen der Opfer;
- Missachtung von Kritik Dritter an dem übergriffigen Verhalten (z.B. Kritik durch andere Mitarbeiter, Verantwortliche oder andere Beteiligte);
- fehlende Verantwortungsübernahme für das eigene übergriffige Verhalten;
- Abwertung von anvertrauten Personen, die Dritte um Hilfe bitten.

## Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Das Strafgesetzbuch fasst die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (vgl. StGB §§ 174 – 184) zusammen. Strafbar ist neben dem Missbrauch von Kindern auch der Missbrauch an Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Der Gesetzgeber stellt zudem exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und den Eigenbesitz von kinderpornographischen Materialien unter Strafe.

Daraus ergibt sich, dass sexuelle Übergriffe strafrechtlich relevant sein können, jedoch nicht müssen. Dies hängt von der Art und Schwere des Übergriffs ab. Die sprachliche Differenzierung in Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt zeigt, dass die Grenzen zwischen den Formen fließend sein können. Unabhängig von diesen inhaltlichen Differenzierungsproblemen gilt jedoch, dass jede Form sexualisierter Gewalt in privaten wie öffentlichen Lebensräumen einen massiven Übergriff auf das Wohl von Kindern und Jugendlichen darstellt und sanktioniert werden muss.

Unabhängig von ihrer strafrechtlichen Relevanz dürfen alle Formen der sexualisierten Grenzverletzung und Gewalt keinen Platz finden und werden nicht geduldet.

### **III Präventive Aspekte des Personalmanagements**

Ein wesentlicher Aspekt der strukturellen Bedingungen ist die richtige Auswahl der Mitarbeiter. Dadurch kann sowohl für die betreuten Kinder und Jugendlichen als auch für die Mitarbeiter selbst ein sicherer Ort geschaffen werden.

„Mitarbeiter“ im Sinne dieses Konzeptes sind alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Honorarkräfte und Praktikanten, ob mit verantwortlicher oder begleitender Funktion.

#### **Die persönliche Eignung der Mitarbeiter**

##### **a Allgemein**

Bei der Auswahl der Mitarbeiter ist auch die persönliche Eignung ausschlaggebend. Bei Erwachsenen ist sie Voraussetzung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Bei Jugendlichen ist sie durch geeignete Begleitung durch Erwachsene zu fördern. Jugendliche sind deshalb nie allein verantwortlich und ihre persönliche Eignung wird durch regelmäßige Rücksprache und Auswertung überprüft.

Bei allen Mitarbeitern wird das Thema Prävention vor ihrem Einsatz erörtert. Den zukünftigen Mitarbeitern ist deutlich mitzuteilen, dass unsere Gemeinden sich mit den Gefährdungssituationen, die in pädagogischen und erzieherischen Nahverhältnissen bestehen, auseinandergesetzt haben und hier eine klare Position zugunsten des Schutzes der uns anvertrauten Personen vertreten. Eine Mitarbeit setzt die Bereitschaft voraus, sich mit diesem Themenbereich auseinander zu setzen und dieses Konzept umzusetzen.

##### **b Angestellte Mitarbeiter der Kirchengemeinden**

Denjenigen Mitarbeitern, die von der Kirchengemeinde angestellt werden sollen, wird während des Bewerbungsverfahrens unser Schutzkonzept bekanntgegeben. Eine Anstellung ist nur möglich, wenn der zukünftige Mitarbeiter die darin vorhandenen Prinzipien und Regelungen teilt und sich zur Umsetzung verpflichtet.

Nach der Einstellung ist der jeweilige Dienstvorgesetzte für die Einarbeitung des neuen Mitarbeiters zuständig. Er trägt Sorge dafür, dass auch die Inhalte dieses Schutzkonzeptes umgesetzt werden. Darin wird er von der Präventionsfachkraft unterstützt.

Dies gilt besonders, aber nicht nur für die Mitarbeiter der Kita und des Familienzentrums.

#### **Das erweiterte Führungszeugnis**

Voraussetzung für eine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im KKN ist die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses. Dieses wird gemäß § 72a SGB VIII auf evtl. Einträge wegen Delikten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 StGB) überprüft.

Diesbezüglich besteht eine Kooperation mit dem Erzbistum, das die „Unbedenklichkeitsbescheinigungen“ für unsere Mitarbeiter erstellt.

Alle Mitarbeiter haben gemäß der Präventionsordnung alle 5 Jahre erneut ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen, um durch Überprüfung sicherzustellen, dass bei ihnen keine Verurteilung wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung vorliegt. Dadurch setzen wir nachhaltig Standards, dass Kinder und Jugendliche in kirchlichen Einrichtungen einen sicheren Raum finden. Auch den Mitarbeitern bieten diese Standards Sicherheit für ihren Dienst.

Ein Prüfraster zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist als Anlage veröffentlicht.

## **Ausnahmeverfahren für die Dauer der Corona-Pandemie**

Unter den derzeitigen Corona-Bedingungen kann eine zeitnahe Beantragung des EFZs erschwert sein. Einige Bürgerbüros sind noch geschlossen, andere haben punktuell geöffnet, wieder andere vergeben längerfristige Termine, so dass eine zeitnahe Beantragung nicht möglich ist. Für die Dauer dieses „Ausnahmestandes“, kann die Tätigkeit auch ohne Vorlage eines EFZ aufgenommen werden, wenn der Verhaltenskodex und die Selbstauskunftserklärung unterschrieben wird. Die Betroffenen müssen sich aber gleich um einen Termin für die Beantragung des EFZs bemühen und dies mitteilen.

## **Die Selbstauskunftserklärung**

In Ergänzung zum erweiterten polizeilichen Führungszeugnis wird die sogenannte Selbstauskunftserklärung von jedem Mitarbeiter unterzeichnet. Die Selbstauskunft besagt, dass die betreffende Person nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde, welches im erweiterten Führungszeugnis noch nicht verzeichnet wäre. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Pfarrer hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

## **Einsatz von Praktikant/innen**

### **Praktika bis zu drei Wochen**

Bei Praktika, die kürzer als 3 Wochen dauern, erhält der/die Praktikant/in eine mündliche Unterweisung zur Prävention sexualisierter Gewalt (inkl. Aushändigung der Broschüre „Augen auf – hinsehen und schützen. Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Kinder und Jugendlichen“) und unterschreibt unseren Verhaltenskodex.

### **Praktika, die länger als drei Wochen dauern**

Dauert ein Praktikum länger als drei Wochen, so muss der/die Praktikant/in eine Präventions-Schulung besuchen. Ebenso gilt die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, sowie die Unterzeichnung des Verhaltenskodex. Handelt es sich um ein Jahrespraktikum muss zudem auch die Selbstauskunftserklärung unterschrieben werden.

## **IV Aus- und Fortbildung**

Regelmäßige Fortbildungen, in denen die Mitarbeiter sich mit dem Themenbereich „Prävention von sexualisierter Gewalt“ auseinandersetzen, sind verpflichtend. Sie werden durch die Präventionsfachkraft der Gemeinde vermittelt. Die Mitarbeiter sollen im Rahmen der Fortbildungsangebote dazu befähigt werden, Hinweise auf sexuellen Missbrauch zu erkennen und mit diesen angemessen umgehen zu können.

### **Präventionsschulungen**

Alle Mitarbeiter besuchen eine verpflichtende Schulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt. Inhalte dieser Schulung sind:

- Basiswissen um sexualisierte Gewalt
- Daten und Fakten
- Täterstrategien und Tätertypologien
- Symptome und Signale von Opfern sexueller Gewalt
- Folgen sexueller Gewalt
- Nähe und Distanz
- Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen
- Rechtliche Grundlagen

Die Schulung hat das Ziel, für die Reflexion des eigenen Handelns gegenüber den Anvertrauten zu sensibilisieren und eine Kultur der Achtsamkeit weiterzuentwickeln. Ebenfalls werden präventive Maßnahmen sowie das Vorgehen im Interventionsfall vermittelt.

## **Vertiefungsveranstaltungen**

Um die Nachhaltigkeit des Themas „Prävention von sexualisierter Gewalt“ sicherzustellen und es zum integralen Bestandteil der pädagogischen Arbeit werden zu lassen, werden in einem Rhythmus von fünf Jahren die Fortbildungsinhalte in aufbauenden Vertiefungsveranstaltungen aufgefrischt oder spezifiziert. Damit tragen wir Sorge, dass alle Mitarbeiter bedarfsorientiert und kontinuierlich zu diesem Thema fortgebildet werden.

Mögliche Themenbereiche solcher Vertiefungsveranstaltungen können sein:

- Qualifizierter Umgang mit dem Thema Sexualität
- Kultur der Achtsamkeit
- Krisenintervention und Konfliktmanagement
- Soziale Medien
- Vertiefung der Themenbereiche „Macht und Gewalt“ etc.

Grundsätzlich sollen alle Mitarbeiter auf geschultes Wissen bezüglich der Gefährdung durch sexualisierte Gewalt zurückgreifen können. Zentrale Aufgabe von Fortbildungen als Präventionsbaustein ist es folglich, für alle Mitarbeiter den jeweils erforderlichen Schulungsbedarf zu ermitteln und zu formulieren. Der Bedarf wird einmal pro Jahr erhoben und verbindlich festgeschrieben. Die Präventionsfachkraft koordiniert und begleitet diesen Prozess.

## **Anbieter von Fortbildungen und Fachtagungen:**

Die verpflichtende Ersts Schulung wird in der Regel von unseren Multiplikatoren veranstaltet, damit die Inhalte dieses Schutzkonzeptes implementiert werden können.

Der Besuch von Vertiefungsveranstaltungen soll mit der Präventionsfachkraft abgesprochen werden, damit der persönliche Fortbildungsbedarf und der des gesamten Betreuerteams am besten koordiniert werden kann.

Die Anbieter von Vertiefungsveranstaltungen sind in der Anlage aufgeführt.

## **Kindergartennetzwerk Bad Godesberg**

Der Kinderschutzdienst und die Akademie Bad Godesberg sind für die Schulungen der Mitarbeiter des Kindergartennetzwerkes verantwortlich.

## **Befreiung von der Präventions-Schulung**

Wir müssen davon ausgehen, dass auch unter den Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in unseren Einrichtungen und Diensten Personen geben kann, die die leidvolle Erfahrung von Missbrauch machen mussten. Wenn sich ein/e Betroffene/r an die Präventionsfachkraft, an den/die Schulungsreferent/in oder eine andere Person ihres Vertrauens aus der Einrichtung wendet, so ist es möglich, den/die Betroffene/n von der Präventions-Schulung zu befreien, damit derjenige nicht erneut mit dem Erlebten konfrontiert wird und eventuell eine Retraumatisierung ausgelöst wird. Diese Mitarbeiter unterzeichnen den Verhaltenskodex und legen das Erweiterte Führungszeugnis vor.

## **V     Verhaltenskodex**

Der Verhaltenskodex dient allen Beteiligten als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang miteinander. Er formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen leicht ausgenützt werden können. Alle Mitarbeiter tragen gemeinsam die Verantwortung für einen guten Umgang und ein respektvolles Miteinander. Vertrauen ist eine wichtige Grundvoraussetzung.

Pädagogische Arbeit ist Beziehungsarbeit. Sie soll durch den Verhaltenskodex in keiner Weise behindert werden. Vielmehr zielen die Regeln und Verbote auf den Schutz der uns anvertrauen Kinder und Jugendlichen und zugleich auf den Eigenschutz der Mitarbeiter sowie der bewussten und reflektierten Haltung dem Thema gegenüber.

Einen respektvollen Umgang miteinander verstehen wir als den effektivsten Schutz gegen sexistische, diskriminierende und gewalttätige Übergriffe.

Um diesen zu gewährleisten, beachten und fördern alle Beteiligten klare Normen für einen respektvollen Umgang miteinander auf der Grundlage von Werten, die durch das christliche Menschenbild grundgelegt sind. Voraussetzung hierfür ist, dass wir jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit wahrnehmen und respektieren.

Abweichungen von den nachstehenden Vereinbarungen müssen in jedem Fall mit den verantwortlichen Leitern und mit der Präventionsfachkraft der Kirchengemeinde besprochen werden, um eine für alle Seiten tragfähige Basis zu finden, und einzeln vom Träger genehmigt werden.

### **Verhaltenskodex für die Arbeit mit Kindern im Kleinkind- und Vorschulalter**

S. Anlage „Verhaltenskodex“ zum Kinderschutzkonzept des Kindergartennetzwerkes Bad Godesberg.

### **Verhaltenskodex für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Schulalter**

#### **I. Nähe und Distanz**

- I.1. Wir pflegen in unseren Gemeinden einen respektvollen Umgang miteinander. Alle Beteiligten gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Wir nehmen die persönlichen Grenzen des Gegenübers sowie die eigenen Grenzen ernst und achten diese. Wir gehen altersangemessen mit den uns anvertrauen Personen um.
- I.2. Die Kinder und Jugendlichen können in einem geschützten Rahmen agieren. Jeder bestimmt selbst, ob und was er/sie preisgibt. Wenn Kinder/Jugendliche (ggf. unbewusst) (zu) intime Details von sich oder anderen preisgeben, sprechen wir sie darauf an.
- I.3. Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass keine Grenzen überschritten werden.
- I.4. Grenzen werden klar benannt und ggfs. begründet.
- I.5. Die äußere Erscheinung und Kleidung aller an der Jugendarbeit Beteiligten ist den konkreten Umständen angemessen, so dass weder Kinder/Jugendliche noch Mitarbeiter sich gestört fühlen. Bei Freizeiten, Aktivitäten im Freien o.ä. tragen Mitarbeiter und Jugendliche angemessene und funktionelle Kleidung, die auf jede körperliche Provokation verzichtet. Hinweise auf nicht angemessene Kleidung sind gewünscht und werden toleriert.
- I.6. Grenzverletzungen müssen thematisiert werden.
- I.7. Von unserer Seite soll keine konkrete „Aufklärungsarbeit“ geleistet werden, weshalb der Bereich Sexualität i.d.R. nicht thematisiert wird. Wenn das Thema Sexualität von den Teilnehmern angesprochen wird, antworten wir grundsätzlich in einer wertschätzenden Weise, verweisen an die Eltern/ Erziehungsberechtigten, die hierfür Ansprechpartner sind. Wenn Jugendliche mit ihren Fragen oder Äußerungen die Grenzen der Leiter überschreiten, wird dies artikuliert und ggf. mit dem Leiter der Maßnahme besprochen. Sollte ein Angebot zur sexuellen Aufklärung gemacht werden,

wird dies von geschulten und qualifizierten Personen und in Absprache mit den Eltern durchgeführt.

## **2. Sprache und Wortwahl**

- 2.1. Ein höflicher Umgang miteinander fördert ein gutes Klima, dafür treten alle Beteiligten ein.
- 2.2. Alle Beteiligten begegnen einander mit Wertschätzung und Respekt. Auch in Abwesenheit herrscht eine respektvolle Kommunikation über die Nicht-Anwesenden.
- 2.3. Weder Leiter noch Kinder/Jugendliche verwenden eine sexualisierte Sprache, machen sexuelle Anspielungen.
- 2.4. Alle Beteiligten beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges, sexistisches und rassistisches Verhalten aktiv Stellung und schreiten ein.
- 2.5. Wir kommentieren den Körper von Teilnehmern und Leitern nicht.
- 2.6. Sollte es in besonderen Ausnahmesituationen zu unangemessenen Ausdrucksweisen kommen (Leiter, Jugendliche oder Kinder), ist immer eine angemessene Form der Entschuldigung und Aufarbeitung zwischen den Beteiligten notwendig.

## **3. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

- 3.1. Jede Art von Cybermobbing ist untersagt und wird nicht geduldet. Wenn uns bekannt wird, dass dies vorkommt, intervenieren wir, beziehen wir Stellung und reagieren entsprechend.
- 3.2. Wir halten uns an die gesetzlichen Bestimmungen und Empfehlungen bei der Herstellung und bei der Nutzung von Filmen und Fotos (Recht am Bild, Altersfreigabe).
- 3.3. Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei allen Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch Jugendliche/Kinder auf eine gewaltfreie und nicht-grenzverletzende Nutzung zu achten. Sobald Anhaltspunkte für Zuwiderhandlungen oder Missbräuche vorliegen, sind sie verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen und aktiv einzuschreiten.
- 3.4. Bei Fahrten, Ausflügen und sonstigen Aktionen wird im Vorfeld die Nutzung von mobilen Geräten verbindlich und in Absprache mit allen Beteiligten geklärt. Dies gilt auch für das Fotografieren durch die Teilnehmer oder deren Eltern und Familienangehörigen.
- 3.5. Das Fotografieren von Personen in unbekleidetem Zustand sowie das Erstellen sexualisierter Fotos/Videos/Medien jeder Art sind untersagt. Medien aller Art mit pornographischen, gewaltverherrlichenden oder rassistischen Inhalten sind verboten.
- 3.6. Alle tragen Verantwortung dafür, dass Medien und soziale Netzwerke nicht missbräuchlich verwendet werden.

## **4. Angemessenheit von Körperkontakten**

- 4.1. Körperkontakt oder körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Allerdings haben sie immer altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Der Wille des Kindes oder Jugendlichen ist zu respektieren.
- 4.2. Bei besonderem Pflegeaufwand (kranke Jugendliche oder Jugendliche mit Behinderung) beauftragen uns vorab die Eltern. Diese Aufgaben werden bestimmten Leitern zugesprochen, die sich mit der Familie und dem Betroffenen absprechen.
- 4.3. Wenn in einer besonderen Situation von Seiten der Kinder/Jugendlichen Nähe gesucht wird (z.B. bei einer Verletzung, bei Heimweh oder Trauer, oder auch einer Umarmung zum Abschied...), ist die Voraussetzung, dass die Initiative vom Kind/Jugendlichen ausgeht und im vertretbaren Rahmen erfolgt.
- 4.4. Die Intimzonen von teilnehmenden Personen und Mitarbeitern werden nicht berührt.

## **5. Verhalten auf Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen**

- 5.1. Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut. Wir ermutigen die Kinder/Jugendlichen dazu und stellen transparent dar, welche Räume/Situationen zur Intimsphäre gehören (z.B. Toiletten, Sanitärbereich, Schlafzimmer).
- 5.2. Bei Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtung nimmt in der Regel mindestens eine Begleitperson des gleichen Geschlechts teil. Bezüglich des Betretens der Räume, die der Intimsphäre zugeordnet sind, betreuen männliche Begleiter ausschließlich männliche Teilnehmer. Weibliche Begleiterinnen betreuen i.d.R. weibliche Teilnehmerinnen: bei berechtigten Anliegen (z.B. Krankheit oder Trost), besonders bei Kindern, kann eine Begleiterin auch die Räumlichkeiten der Jungen betreten.
- 5.3. Notfallsituationen, die das rasche Eingreifen erfordern, sind von diesen Regeln ausgenommen.
- 5.4. Wir bieten Übernachtungen möglichst in geschlechtergetrennten Zimmern an und separieren die Gruppenleitung von den Teilnehmern. Wenn dies nicht gewährleistet werden kann (z.B. bei Massenunterkünften bei Weltjugendtagen, Kirchentagen o.ä.) wird dies vor der Fahrt mit allen Beteiligten thematisiert.
- 5.5. In Schlaf-, Sanitär- oder ähnlichen Räumen ist der Aufenthalt einer Bezugsperson mit einem einzelnen Teilnehmer zu vermeiden. Vor dem Betreten dieser Räume wird angeklopft und eine angemessene Zeitspanne gewartet, bevor der Raum betreten wird.
- 5.6. Kinder und Jugendliche übernachten nicht in Privatwohnungen von Leitern/Mitarbeitern ohne die vorherige Absprache mit den Sorgeberechtigten.
- 5.7. Begleitpersonen und Teilnehmer duschen getrennt.
- 5.8. Alkoholkonsum ist bei Fahrten und Aktivitäten grundsätzlich verboten. Unter Beachtung der Jugendschutzbestimmungen kann der Fahrtenleiter eine Ausnahme erlauben, aber immer unter Aufsicht und in begrenzten Maßen. Alle Leiter sollen jeder Zeit in der Lage sein, ihre Dienstaufsichtspflicht und ggf. das Autofahren wahrzunehmen. Die enthemmende Wirkung von Alkohol soll bewusst beachtet und wenn notwendig thematisiert werden.

## **6. Zulässigkeit von Geschenken, Belohnungen**

Geschenke oder Belohnungen von den Verantwortlichen/Begleitern müssen transparent vergeben werden und finanziell angemessen sein.

## **7. Disziplinarmaßnahmen**

- 7.1. Mit Fehlern wird konstruktiv umgegangen.
- 7.2. Die Regeln bei jeder Maßnahme werden den Teilnehmern transparent gemacht. Somit können alle erkennen, wann Grenzen überschritten und wann Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden. Die Regeln und Konsequenzen sind nicht willkürlich, sondern nachvollziehbar zu setzen.
- 7.3. Wir üben keine verbale oder nonverbale Gewalt aus.
- 7.4. Zu den Konsequenzen für falsches Verhalten gehören:
  - Gespräch/Gespräche mit Ermahnung;
  - Nachholen der Arbeit/Wiedergutmachung/Gemeinnützige Tätigkeiten
  - Kurzfristige Trennung von der Gruppe
  - Telefonat mit den Eltern
  - Ausschluss von der Aktion und Heimreise auf eigene Kosten
- 7.5. Grundsätzlich wird eine Gleichbehandlung bei gleichen Verstößen angezielt. Wenn Jugendliche unterschiedlich behandelt werden sollen, wird dies im Leitungsteam besprochen und begründet.
- 7.6. Bei einer Konfliktklärung hören wir beiden Seiten zu, ggf. unter Hinzuziehung einer dritten Person. Dabei und auch beim Aussprechen von Ermahnungen begegnen wir uns freundlich, sachlich und auf Augenhöhe miteinander.

## **Verhaltenskodex für die Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen**

1. Der Verhaltenskodex für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gilt beim Umgang mit erwachsenen Schutzbefohlenen entsprechend.
2. Umgangsregeln der besuchten Einrichtungen sind zusätzlich zu beachten.

### **Für alle gilt ...**

Verhaltensregeln müssen erprobt und mit Leben gefüllt werden, dies ist im Alltag nicht immer leicht. Wir alle sollten uns die Zeit nehmen miteinander zu sprechen und uns mutig gegenseitig auf die vereinbarten Regeln aufmerksam machen.

Dieser Verhaltenskodex zur Prävention von sexualisierter Gewalt wird allen Mitarbeitern schriftlich ausgehändigt. Alle Mitarbeiter unterzeichnen ihn und verpflichten sich, ihn einzuhalten.

## **VI Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen**

Durch unsere pädagogische und erzieherische Arbeit tragen wir auch zur Persönlichkeitsbildung und -entwicklung der Kinder und Jugendlichen bei. Dies umfasst ggf. auch den Schutz durch Wissen, nämlich Aufklärung über sexualisierte Gewalt.

## **VII Beratungs- und Beschwerdewege**

Unsere Mitarbeiter verpflichten sich zu einer Haltung, die grundsätzlich von Wertschätzung und Respekt, von Verlässlichkeit und Verantwortung sowie dem Willen zur konstruktiven Konfliktlösung geprägt ist. Dabei geht es stets darum, die Beziehung zwischen den Menschen zu stärken, die Bedürfnisse und Sichtweisen der Partner ernst zu nehmen und Probleme bzw. Konflikte so weit wie möglich zu klären. Im Sinne eines partnerschaftlichen Miteinanders wird diese Haltung natürlich auch von unseren Kindern/Jugendlichen sowie deren Eltern erwartet.

### **Beratungswege**

Der Kinderschutzdienst unseres Kindergartennetzwerkes berät gerne und vermittelt auch weitere Institutionen und Kooperationspartner.

Darüber hinaus stehen die Präventionsfachkräfte unserer Gemeinden zur Beratung und weiterer Vermittlung zur Verfügung:

**Niclas Eichmüller**, Jugendreferent und Präventionsfachkraft

Mobil: 0178 8744284

E-Mail: eichmueller@godesberg.com

## Beschwerdewege

Trotz aller Bemühungen um Transparenz, Kommunikation, Mitbestimmung und Verlässlichkeit kommt es im Alltag immer wieder zu Konflikten, Missverständnissen und Meinungsverschiedenheiten. Beschwerden sind ein Zeichen von Mut und Vertrauen. Der Umgang mit Beschwerden bedarf einer sachlichen und angemessenen Strategie, deren Stärke auch in der Verbindlichkeit liegt. Die Einhaltung eines festgelegten Instanzenweges trägt zur Problemlösung und gleichzeitigen Entlastung aller Beteiligten bei.

**Beschwerden allgemeiner Art im Bereich der Kirchengemeinden**, d.h. die nicht mit dem Inhalt dieses Schutzkonzeptes zu tun haben, tragen Sie bitte dem verantwortlichen Leiter vor.

In jedem Fall gilt: Der Pfarrer trägt die letzte Verantwortung in der Pfarrgemeinde und kann jederzeit direkt angesprochen werden.

**P. Dr. Gianluca Carlin**, leitender Pfarrer  
Tel: 0228 38756056  
E-Mail: pfarrer.carlin@godesberg.com

**Im Bereich der Kindergärten bzw. der Familienzentren ist die Leitung des Kindergartennetzwerkes zuständig:**

**Niklas Mast-Jendrzewski**, stellvertretende Leitung des Kindergartennetzwerk Bad Godesberg  
Telefon: 0228 538813-22  
E-Mail: mast-jendrzewski@godesberg.com

**Beschwerden, die die Umsetzung, bzw. die Beachtung dieses Schutzkonzeptes betreffen**, richten Sie bitte an die Präventionsfachkräfte oder an den Pfarrer.

Im Fall von **sexuellem Missbrauch** gelten die unten aufgeführten Verfahrensregeln. Jeder kann sich direkt an die genannten Ansprechpersonen wenden.

## VIII Verfahrenswege – Verhalten bei Fällen sexuellen Missbrauchs

Gemäß den Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Bischofskonferenz vom 16.09.2013 und den Ausführungsbestimmungen zur Anwendung dieser Leitlinien vom 27.08.2015 sind alle Mitarbeiter verpflichtet, einen konkreten Fall des Verdachts oder des erwiesenen sexuellen Missbrauchs an den hierfür Beauftragte/n weiterzuleiten. Jeder Mitarbeiter meldet einen solchen Fall über den verantwortlichen Leiter der Maßnahme an den Pfarrer, der selbst oder über die Präventionsfachkraft die Interventionsstelle des Erzbistums informiert. Unabhängig davon kann jede Betroffene direkt die Interventionsstelle kontaktieren.

Die Ansprechpersonen sind:

- Peter Binot, 0172 2901534
- Tatjana Siepe, 0172 2901248

Aktuelle Informationen unter:

[https://www.erzbistum-koeln.de/rat\\_und\\_hilfe/sexualisierte-gewalt/](https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/)

Betroffene können darauf vertrauen, dass ihre Daten mit der gebotenen Diskretion behandelt werden.

Eine Konkretisierung der o.g. Bestimmungen mit entsprechenden Verfahrensregelungen betrifft die nachfolgende Regelung.

Ziel ist es, bei Verdacht von sexualisierter Gewalt gegenüber einem Schutzbefohlenen durch Mitarbeiter entschieden vorzugehen und die Begleitung und den Schutz des Opfers sicherzustellen.

**Alle Mitarbeiter verpflichten sich, dieses Ziel durch das Unterzeichnen des Verhaltenskodex und der Selbstauskunftserklärung zu erreichen.**

### Verfahrensregeln / Dienstanweisung für angestellte Mitarbeiter

1. Die Meldung einer Verdachtsäußerung (auch vager Verdacht) hat von jedem Mitarbeiter gegenüber dem Pfarrer oder einer Präventionsfachkraft, die den Pfarrer unmittelbar informiert, zu erfolgen. In der Kita erfolgt die Meldung an die Kindergartenleiterin. Sie informiert unverzüglich den Pfarrer und die Kita-Koordinatorin. In der Kinder- und Jugendarbeit kann die Meldung von den Leitern/Mitarbeitern an den für die Jugendarbeit Verantwortlichen erfolgen, der den Pfarrer informiert.
2. Bei einem Verdacht von sexualisierter Gewalt an einem Schutzbefohlenen durch einen Mitarbeiter wendet sich der Pfarrer unmittelbar persönlich oder über die Präventionsfachkraft an die Ansprechpartner der Interventionsstelle. Dies erfolgt in einem telefonischen Erstkontakt, der ggfs. auch beratenden Charakter haben kann. Sodann erfolgt ggfs. die offizielle Meldung unter Verwendung des beigefügten Meldebogens. 2a. Sollte sich der Verdacht gegen den verantwortlichen Pfarrer richten, so kann sich jeder direkt an die Ansprechpartner wenden.
3. Die Ansprechpartner geben die Informationen nach einer ersten Vorprüfung und eine Einschätzung der Zuständigkeit an den Interventionsbeauftragten des Erzbistums weiter. Das mögliche Opfer oder die sich meldende Person ist darauf hinzuweisen, dass er/sie sich auch selbst an einen der Ansprechpartner wenden kann. Ebenfalls ist darauf hinzuweisen, dass die Möglichkeit besteht, Anzeige bei der Staatsanwaltschaft oder einer Polizeidienststelle zu erstatten.
4. In Abstimmung mit dem Interventionsbeauftragten und durch seine Aufforderung tragen die Verantwortlichen vor Ort zur Aufklärung des Sachverhalts bei, haben aber keinen eigenständigen Aufklärungsauftrag.

5. Der Interventionsbeauftragte informiert in Absprache mit den Verantwortlichen vor Ort andere im Verfahren wichtige Personen und Instanzen z.B. Erziehungsberechtigte, Jugendamt etc.
6. Darüber hinaus benennt der Pfarrer in der Regel Präventionsfachkräfte, an die sich mögliche Opfer wenden können. Das schließt nicht aus, dass die Vorgenannten sich alternativ direkt an einen Mitarbeiter, bzw. Leiter ihres Vertrauens wenden können. Diese Personen informieren sodann den Pfarrer oder die Präventionsfachkraft.
7. Der Schutz der Schutzbefohlenen muss jederzeit im Verfahren gewährleistet sein. Deren Begleitung während des Verfahrens wird durch die Ansprechpartner und die Koordinationsstelle Intervention im Erzbischöflichen Generalvikariat sichergestellt.
8. Sollte sich die Meldung eines Vorfalls sexualisierter Gewalt als unbegründet erweisen, wird ein entsprechendes Rehabilitationskonzept für den zu Unrecht Verdächtigten erstellt. Die Erstellung dieses Konzepts erfolgt durch den Pfarrer, bzw. die Präventionsfachkraft, in Kooperation mit der Interventionsstelle.
9. Die Weitergabe von Informationen an Medien obliegt allein dem Generalvikariat. Die Vertreter der Pfarrgemeinden selbst nehmen in und gegenüber der Öffentlichkeit keine Stellung zu Vorwürfen/Vorgängen, sondern verweisen an die Pressestelle des Erzbistums.
10. Für alle Mitarbeiter gilt in diesem Zusammenhang eine besondere Schweigepflicht.

**Für die angestellten Mitarbeiter gilt zusätzlich:**

11. Diese Verfahrensregeln gelten für alle angestellten Mitarbeiter als Dienstanweisung. Der Empfang der Dienstanweisung wird durch den Empfang dieses Schutzkonzeptes bestätigt.

## **IX Qualitätsmanagement**

Die Verfahrenswege bei Vermutungen oder Verdacht in Fällen von sexuell grenzverletzendem Verhalten oder sexualisierter Gewalt sind im Anhang I veröffentlicht. Über diese Verfahrensregeln werden alle Mitarbeiter informiert.

Eine Überprüfung dieses institutionellen Schutzkonzeptes findet im Bedarfsfall, spätestens aber alle 5 Jahre statt.

Der Themenbereich „Prävention“ wird einmal jährlich sowie bei Bedarf in den Leitungsgremien der Gemeinde thematisiert. Weiterhin wird das Thema mindestens einmal jährlich in einer Teamsitzung der jeweiligen Mitarbeiter (in der Kita, in der Leiterrunde der Pfarrjugend, usw.) angesprochen.

### **Präventionsfachkraft**

Die Aufgaben der Präventionsfachkräfte umfassen folgende Tätigkeiten:

- Beratung und Unterstützung bei der Implementierung und Umsetzung der Präventionsmaßnahmen
- Ansprechpartner für die Mitarbeiter bei allen Fragen zur Prävention von sexualisierter Gewalt
- Kontaktperson für den Präventionsbeauftragten des Erzbistums
- Erstellung einer Risikoanalyse als ersten Schritt für die Implementierung institutioneller Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt
- Koordination und Mitarbeit am Institutionellen Schutzkonzept zur Prävention (gemäß § 3 PräVO)

- Vernetzung mit externen Fach- und Beratungsorganisationen und -personen
- Lotsenfunktion im Interventionsfall:
  - Information über Verfahrenswege lt. Verfahrensordnung Missbrauch
  - Umgang mit Verdachtsmeldungen im sozialen Nahumfeld

Die Präventionsfachkraft nimmt an einer mehrtägigen Qualifizierungsmaßnahme teil.

### **Nachhaltige Aufarbeitung**

Sexualisierte Gewalt stellt für eine Gemeinde eine schwerwiegende Krise dar, die nur durch eine transparente und konsequente Bearbeitung für das gesamte System und die darin vernetzten Personen überwunden werden kann.

Sexualisierte Gewalt und Missbrauch sind nicht auf das Täter-Opfer-Geschehen reduzierbar. Im Falle eines Falles ist das gesamte System mit allen Beteiligten davon betroffen. Auch diese Belastungen sind zu bewältigen – durch sensible und fachkundige Begleitung, die durch das Team der Stabstelle Intervention des Erzbistums sachkundig gewährleistet ist.

Im Interventionsfall erfolgt eine nachhaltige und enge Begleitung in Abstimmung zwischen allen Beteiligten.

Eine handlungssichere, an dem respektvollen, wertschätzenden Miteinander orientierte Bearbeitung von Beschwerden, ein klar kommuniziertes Regelwerk und ein Beschwerdemanagement, das auf Verstöße konsequent reagiert, sind gleichzeitig auch die wirkungsvollste Prävention von sexualisierter Gewalt. Denn klare Strukturen und Verantwortlichkeiten erschweren es potentiellen Tätern, Grenzen zu verschieben und das Umfeld zu manipulieren.

## Anlage 1 – Prüfraster

Tätigkeit/Angebot/ Maßnahme	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlungen für erweitertes Führungszeugnis	Begründung
1. Leiter/in von Gruppen, Treffs und dauerhaften bzw. regelmäßigen Programmangeboten oder Veranstaltungen (dauerhaft = bei täglichen Treffen mind. 5 Tage; bei wöchentlichen Treffen mind. 6 Wochen)	Verantwortliche, alleinige Leitung, die über eine einmalige Zusammenkunft hinaus geht. z.B.: Gruppenleitung	Ja	Aufgrund der Tätigkeit und Funktion liegt in der Art (Leitungstätigkeit) ein besonderes Macht- und Hierarchieverhältnis vor. Durch die Dauer (Regelmäßigkeit) kann eine besondere Nähe und Intensität des Kontaktes unterstellt werden.
2. Inhaltliche Verantwortlichkeit für ein Programmangebot bzw. eine Veranstaltung	Programmdurchführung in einem beobachteten Rahmen unter Anwesenheit eines/r Leiters/in z.B.: Filmnachmittage, Bastelangebote, Ferienspiele, Sternsingeraktion	Nein	Durch die Tätigkeit unter Beobachtung kann keine Macht- und Hierarchiestruktur angenommen werden. Der Einsatz findet unter Beobachtung statt und ist eingebunden in ein Aufsichtssystem.
3. Aushilfs- und Unterstützungstätigkeiten ohne Übernachtung und ohne Alleinverantwortung	Reine Unterstützungsarbeit z.B.: in Gruppenarbeit, Jugendtreffs oder Veranstaltungen unter Aufsicht eines/r Leiter/in	Nein	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet in der Regel unter Aufsicht statt.
4. Alle Tätigkeiten mit Übernachtung	bei Übernachtungsmaßnahmen mit Minderjährigen	Ja	Auf Grund der gemeinsamen Übernachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen ausgegangen werden.

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

Quelle: [https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/thema/praevention/content/galleries/downloads/05\\_Broschuere-Pruefraster.pdf](https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/thema/praevention/content/galleries/downloads/05_Broschuere-Pruefraster.pdf)

## **Anlage 2 – Fortbildungen und Vertiefungsveranstaltungen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“**

- AMYNA e.V. – Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch München / [www.amyna.de](http://www.amyna.de)
- Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V. – Bildungswerk Köln  
[www.asb.de/de/bildungswerk](http://www.asb.de/de/bildungswerk)
- Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz (AJS) Landesstelle NRW e.V. Köln  
[www.ajs.nrw.de](http://www.ajs.nrw.de)
- CaritasCampus des Diözesan-Caritasverbands für das Erzbistum Köln e.V.  
<https://www.caritas-campus.de>
- Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V. – DGfPI Düsseldorf [www.dgfpi.de](http://www.dgfpi.de)
- Deutscher Kinderschutzbund – DKSB Bildungsakademie BiS Wuppertal  
[www.bis-akademie.de](http://www.bis-akademie.de)
- Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes Freiburg [www.fak-caritas.de](http://www.fak-caritas.de)
- Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V. Münster  
<http://www.thema-jugend.de>
- Innocence in Danger e.V. Berlin [www.innocenceindanger.de](http://www.innocenceindanger.de)
- Institut für Sexualpädagogik (ISP) Koblenz [www.isp-dortmund.de](http://www.isp-dortmund.de)
- Paritätische Akademie LV NRW e. V. Wuppertal
- Zartbitter Köln e.V. Köln [www.zartbitter.de](http://www.zartbitter.de)

## Anlage 3 – Selbstauskunftserklärung

### Selbstauskunftserklärung

Gemäß § 5 Absatz 1 Sätze 2 und 3 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebefürhtigen 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 eines der Straftatbestände im dreizehnten Abschnitt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

Weiterhin verpflichte ich mich bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift

## Anlage 4 – Empfangsbestätigung

### Empfangsbestätigung

Mitarbeiter/in:

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Arbeit mit Kindern im Kleinkind- und Vorschulalter  ja  nein

Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Schulalter  ja  nein

Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen  ja  nein

Datum \_\_\_\_\_

Hiermit bestätige ich, ein Exemplar des „Institutionellen Schutzkonzeptes für den Seelsorgebereich Bad Godesberg“ (zuletzt aktualisiert am 06.07.2021) erhalten zu haben und verpflichte mich, in meiner Tätigkeit diese verbindliche Orientierung zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und insbesondere den für meine Arbeit geltenden „Verhaltenskodex“ und die „Verfahrenswege“ einzuhalten.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## Anlage 5 – Meldebogen

### Dokumentationsvorlage

(Vermutung oder Verdacht auf sexuellen Missbrauch)

#### Wer dokumentiert?

Name

---

Aufgabe/Position

---

#### Wer berichtet?

Rolle/Aufgabe/Position

---

Name

---

Sonstiges

---

#### Wann und wo wurde berichtet?

Datum und Zeit

---

Ort

---

Gab es noch andere Hinweise oder Zeugen? Gab es noch andere Hinweise oder Zeugen?

---

---

**Wer ist bisher informiert worden?**

Präventionsfachkraft

---

Ansprechpartner des Erzbistums

---

Beratungsstellen

---

Andere

---

---

**Was wurde Ihnen berichtet? Worauf beruht Ihre Vermutung? Beschreiben Sie in Stichpunkten, verwenden Sie möglichst den konkreten Wortlaut und benennen Sie nur Fakten, ohne eine Bewertung einfließen zu lassen.**

---

---

---

---

---

**Was ist der vermutete Anlass? Wie schätzen Sie die Gemütslage des Berichtenden ein?**

---

---

---

**Was wurde bisher unternommen? Sind erste Schutzmaßnahmen eingeleitet worden, wenn ja welche?**

---

---

---

**Was ist weiterhin zu tun? Verabredetes Vorgehen:**

---

---

---

**Übergabe des Meldebogens an (Präventionsfachkraft/Schulleitung):**

Datum und Zeit der Übergabe des Meldebogens

---

Unterschrift Pfarrer

---

Unterschrift Präventionsfachkraft

---

Unterschrift der meldenden Person

---

## **Anlage 6 – Kooperationspartner**

Folgende Institutionen, Vereine oder sonstige Rechtsträger, mit denen wir in unseren Pfarrgemeinden und Einrichtungen kooperieren, haben ein eigenes Schutzkonzept:

- Kindergartennetzwerkes Bad Godesberg
- Alle Einrichtungen des Caritasverbandes für die Stadt Bonn e.V.

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	2
I Geltungsbereich.....	4
II Sexualisierte Gewalt – eine Begriffsbestimmung .....	4
III Präventive Aspekte des Personalmanagements.....	6
IV Aus- und Fortbildung .....	7
V Verhaltenskodex.....	9
VI Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen .....	12
VII Beratungs- und Beschwerdewege.....	12
VIII Verfahrenswege – Verhalten bei Fällen sexuellen Missbrauchs.....	14
IX Qualitätsmanagement.....	15
Anlage 1 – Prüfraster .....	17
Anlage 2 – Fortbildungen und Vertiefungsveranstaltungen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ .....	18
Anlage 3 – Selbstauskunftserklärung.....	19
Anlage 4 – Empfangsbestätigung .....	20
Anlage 5 – Meldebogen.....	21
Anlage 6 – Kooperationspartner.....	24