

## **Institutionelles Schutzkonzept gegen (sexualisierte) Gewalt für die Katholischen Hochschulgemeinden (KHG) und Mentorate im Erzbistum Köln**

### **1. Einleitung**

Das Erzbistum Köln ist Träger von vier Katholischen Hochschulgemeinden (KHG) und drei Mentoraten für Studierende der Katholischen Theologie an den Hochschulstandorten im Erzbistum Köln.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KHGn und Mentorate streben danach, im Miteinander ihren Mitmenschen gegenüber in einer „Kultur der Achtsamkeit“ zu begegnen. Respekt vor der Individualität sowie die Wahrung angemessener Nähe und Distanz sind hierbei leitend im alltäglichen Tun.

Dass dies kein Selbstläufer ist und der regelmäßigen „Auffrischung“ bedarf, dessen sind sich Leitungen, Mitarbeitende und Träger gleichermaßen bewusst. Insbesondere dem Schutz von jungen, noch minderjährigen Studierenden, aber auch allen anderen Menschen, gegenüber jede Form übergriffigen Verhaltens sind alle in den KHGn und Mentoraten MitarbeiterInnen verpflichtet.

Gerade das in die MitarbeiterInnen der KHGn und Mentorate gesetzte Vertrauen darf in keiner Weise verletzt werden!

In der Prävention vor sexualisierter Gewalt durch das Erzbistum Köln mit all seinen Einrichtungen und Kirchengemeinden heißt es:  
Augen auf – hinsehen und schützen! Ziel aller Präventionsmaßnahmen ist es, dass die Vorbeugung sexualisierter Gewalt als auch jede andere Form übergriffigen Verhaltens selbstverständlicher Bestandteil täglichen kirchlichen Handelns ist.

Die Erfahrung zeigt, dass sich nicht nur Minderjährige nicht gegen Grenzverletzungen oder Übergriffe wehren können. Deshalb bedarf es verantwortungsbewusster Erwachsener, die diesen Schutzauftrag umsetzen.

Aus diesem Grund wurden sowohl von der Bundesregierung im Bundeskinderschutzgesetz als auch in allen (Erz-)Bistümern Deutschlands verbindlich geltende Präventionsmaßnahmen beschrieben, die sicherstellen sollen, dass der Schutz der anvertrauten (jungen) Menschen bestmöglich gewährleistet ist.

Ein wichtiger Teil dieser Präventionsmaßnahmen ist das von jedem kirchlichen (Rechts-) Träger in Kraft zu setzende „Institutionelle Schutzkonzept“.

Ausgehend von einer Analyse potentieller Schutz- und Risikofaktoren beschreibt dieses vorliegende Schutzkonzept die Kultur des Umgangs miteinander. Respektvoller, achtsamer Umgang miteinander und das Einhalten angemessener Nähe sowie Distanz zueinander sollen Grenzverletzungen weitgehend und sexuelle Übergriffe in jedem Fall ausschließen.

Das Schutzkonzept wurde in Kooperation der örtlichen Präventionsfachkräfte zusammen mit dem Trägervertreter erarbeitet und durch die Hauptabteilungsleitung Schule/Hochschule am 31.03.2019 in Kraft gesetzt.

Wesentlicher Bestandteil dieses Schutzkonzeptes ist ein für alle MitarbeiterInnen verbindlicher Verhaltenskodex und ein Handlungsleitfaden bei Vermutung oder Kenntnis sexualisierter Gewalt sowie bei übergreifigen Verhalten innerhalb unserer Einrichtungen oder Gruppierungen.

Unsere innere Überzeugung und Herzensangelegenheit ist es, sich für den Schutz insbesondere Minderjähriger stark zu machen und eine klare Position zur Achtung der Rechte besonders von Minderjährigen zu beziehen. Dies ist nicht nur die Erfüllung gesetzlicher und kirchlicher Verpflichtungen.

In den Einrichtungen der KHGn und Mentorate arbeiten MitarbeiterInnen aus den sogenannten pastoralen Diensten sowie aus anderen akademischen Berufen, VerwaltungsmitarbeiterInnen, HausmeisterInnen und ggf. Studierende oder Freiwilligendienstleistende (FSD).

Die Einrichtungen werden durch hauptamtliches Personal und studentische Mitwirkungsgremien sowie Projektteams getragen.

Die inneren Organisationsstrukturen der hochschuleelsorgerischen Einrichtungen unterscheiden sich je nach Größe und Aufgabenstellungen.

In der Regel gibt es:

- Dienstgespräche der pastoralen Teams
- Dienstgespräche für alle hauptamtlichen MitarbeiterInnen
- ggf. Dienstbesprechungen mit FSDlern
- Gremien mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen (Gemeinderat, Senat, Gemeindevollversammlung, Mentoratsteam, Projektteams, Initiativen)

Die inhaltliche, konzeptionelle und organisatorische Leitung erfolgt im Miteinander von hauptamtlich pastoral MitarbeiterInnen und studentischen Mitwirkungsgremien. Sie erfolgt in größtmöglicher Partizipation durch Absprachen über Zuständigkeiten und Weisungsstrukturen.

Die jeweilige Organisationsstruktur ist eingebunden in die diözesane Trägerstruktur des Erzbistums Köln, Hauptabteilung Schule/Hochschule, Abt. 330, Fachbereich Kirche und Hochschule.

Organisationsabläufe und Zuständigkeiten innerhalb der Einrichtungen sind transparent. Die regelmäßigen Dienstgespräche dienen der kontinuierlichen Weiterentwicklung.

## **2. Risikoanalyse**

Zu den potentiellen minderjährigen Zielgruppen der hochschuleelsorgerischen Arbeit gehören - auch wenn dies quantitativ nur einen sehr kleinen Teil ausmacht:

- Studierende
- Studierende mit Kind
- FSDler

Unabhängig vom Alter können Grenzverletzungen oder Übergriffe alle Menschen betreffen.

Zu den Situationen mit potentiellen Gefährdungscharakter wurden

- 1:1-Situationen in der Beratung, insbesondere labiler Studierender, Gutachtergesprächen, Beichte, Beichtgesprächen, seelsorgerische Gespräche und weitere Anlässe
- 1:1 Situationen in der Wohngemeinschaft der KHG Bonn
- dienstrechtliche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
- größere, unübersichtliche Veranstaltungen wie Partys und Feiern
- Fahrten und Exkursionen sowie
- Bauliche Gegebenheiten: diverse und unterschiedliche Unübersichtlichkeiten und Dunkelbereiche sowie Größen (uneinsehbare Büros, Sakristeien, Keller, Musikräume, Toiletten etc.)  
als auch
- das Fehlen externer Beschwerdewege bzw. mangelnder Bekanntheitsgrad der Beschwerdewege identifiziert.

Wir setzen in unseren hochschulseelsorgerischen Einrichtungen der KHGn und Mentoraten im Erzbistum Köln zum Schutz gegen diese Risiken auf eine etablierte und zu pflegende Kultur der Achtsamkeit und Wachsamkeit.

### **3. Kultur der Einrichtung und Verhaltenskodex**

In den KHGn und Mentoraten wird im gemeinsamen Miteinander eine Kultur der Achtsamkeit gelebt. Hierzu gehört:

- ein einladendes Grundverständnis der "offenen Tür".
- ein partizipativer und kooperativer Führungsstil.
- eine transparente Kommunikations- und Streitkultur.
- dass Seelsorge und Beratung rückgebunden ist an das Team der hauptamtlichen MitarbeiterInnen.
- dass ein regelmäßiger informeller Austausch gepflegt wird.
- dass Rollen und Zuständigkeiten sowohl in- wie extern transparent kommuniziert werden
- dass Leitungen sowie einrichtungsspezifische Organisations- und Ablaufstrukturen einen ausgewogenen Umgang von Fürsorge und Kontrolle gewährleisten.
- eine konstruktive Fehlerkultur. Das heißt, gemachte Fehler werden als Möglichkeit von Verbesserungen gesehen.
- die Kultur der gegenseitigen Achtung und Respekt als Maßstab für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz.
- eine hohe, regelmäßig reflektierte, interkulturelle Aufmerksamkeit der MitarbeiterInnen
- dass im interkulturellen Kontext auftauchende Unsicherheiten aufgegriffen und sensibel thematisiert werden.

### Folgende Grundregeln des Miteinanders werden beachtet:

#### 1. Stopp-Regel

Wenn jemand mit Worten oder auch nur mit Zeichen zeigt, dass ihm die Aktivität eines anderen zu weit geht, dann ist die Aktivität sofort ein zu stellen. Es gilt besonders: „Niemand darf dich gegen deinen Willen berühren.“

#### 2. Respekt-Regel

Wir begegnen uns gegenseitig mit Respekt – auch im Konfliktfall.  
Dazu gehört auch die pflegliche Behandlung von Räumen, Einrichtungen und Materialien.

#### 3. Gesprächs-Regel

Wir lassen uns gegenseitig ausreden und hören einander zu.  
Wir sprechen respektvoll miteinander und stellen niemanden bloß.

#### 4. Hilfe holen ist kein Petzen!

Dies ist uns wichtig, zu vermitteln, da es fatale Folgen haben kann, wenn junge Menschen oder KollegInnen davor zurückschrecken, Hilfe zu holen.

### Darüber hinaus ist für einen effektiven Schutz eine hohe Achtsamkeit in folgenden Bereichen gemeinsame Arbeitsgrundlage in unseren Einrichtungen:

#### 1. Nähe und Distanz

Wir nehmen individuelle Grenzempfindungen ernst und achten sie.

Wie viel Distanz die uns anvertrauten Menschen brauchen, bestimmen diese selber, es sei denn – sie überschreiten dabei selbst Grenzen der Anderen.

Herausgehobene Freundschaften und Beziehungen sind offen kommunizierbar; intime Kontakte von Erwachsenen zu Minderjährigen werden nicht toleriert.

Methoden, Übungen, Spiele mit Körperkontakt sollten achtsam eingesetzt werden. Sie hängen von der Akzeptanz der Gruppe ab und erfordern hohe Reflektion und Sensibilität der MitarbeiterInnen.

Bei extremen Nähebedürfnissen von jungen Menschen wird die Betreuungsperson in respektvoller Weise dafür Sorge tragen, dass ein situativ angemessenes Maß an Distanz gewahrt bleibt.

Auch Erwachsene dürfen Stopp sagen. MitarbeiterInnen wissen auch um ihre eigenen Distanzbedürfnisse und leben vor, diese ernsthaft wahr zu nehmen.

Es ist unzulässig, dass Verschwiegenheit einfordert wird, um damit Geheimnisse zu schaffen.

Wenn wir mit jungen Menschen arbeiten, geschieht dies in den dafür vorgesehenen Räumen und Orten. Diese sind für andere zugänglich und dürfen nicht abgeschlossen werden.

#### 2. 1:1 Situationen

Situationen, in denen ein Erwachsener mit einem Minderjährigen alleine ist, sind, wenn möglich, zu vermeiden. Es ist darauf zu achten, dass eine weitere hauptamtlich mitarbeitende Person über eine 1:1-Situation und deren Grund informiert ist.

### 3. Geschenke und Belohnungen

Geschenke und Belohnungen bleiben in einem angemessenen Rahmen, sind transparent zu machen und entsprechen in Wert und Umfang der Situation.

### 4. Recht am Bild und Umgang mit Medien/sozialen Netzwerken

Wir achten das Recht am Bild und achten einen verantwortungsvollen Umgang mit Fotos, Videos oder anderen digitalen Medien. Wenn jemand generell oder in einer bestimmten Lebenslage nicht fotografiert, gefilmt oder aufgenommen werden möchte, ist dies zu unterlassen. Mit den Daten gehen wir entsprechend den relevanten Datenschutzverordnungen um.

### 5. Sprache und Wortwahl

Wir verwenden in den KHGn und Mentoraten keine sexualisierte und abwertende Sprache. Wir achten darauf, wie innerhalb unserer Einrichtungen untereinander kommuniziert wird und greifen ggf. ein.

### 6. Schutz der Intimsphäre, insbesondere bei Fahrten mit Übernachtung

Wir achten bei der Unterbringung auf Geschlechter- und Alters- Grenzen.

Bei Fahrten ist, wie auch sonst, darauf zu achten, dass beim Umziehen und im Wasch- und Toilettenbereich die Intimsphäre der TeilnehmerInnen geschützt wird.

### 7. Fehlerkultur und Disziplinarmaßnahmen

Wir leben eine fehleroffene Kultur, in der sich Menschen entwickeln können, auch wenn sie nicht immer unseren Vorstellungen gemäß handeln. Sie müssen aber die Möglichkeit haben, ihr Handeln zu reflektieren und zu verändern.

Mit Fehlern gehen wir konstruktiv um und beachten folgende Grundregeln:

Fehler und Vorfälle sollten so früh wie möglich angesprochen werden,

wir unterbinden grenzverletzendes Verhalten konsequent.

Wenn wir einschüchterndes Verhalten, körperliche Übergriffe, zu große Nähe, verbale Gewalt u. ä. beobachten, wird die Situation gestoppt, das Verhalten angesprochen und zum Thema gemacht und eine Veränderung eingefordert.

Sanktionen werden im Leitungsteam abgesprochen, um eine Objektivität sicherzustellen.

## **4. Beratungs- und Beschwerdewege (§ 7 PräVO)**

### Sinn und Ziele eines Beschwerdemanagements

Im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt ist das Ziel, insbesondere junge Menschen darin zu ermutigen, Grenzverletzungen anzusprechen. Menschen sollen befähigt und unterstützt werden, ihre Anliegen zu äußern.

„Damit Kinder und Jugendliche es wagen und ermutigt werden, Grenzverletzungen und Demütigungen anzusprechen, ist es unabdingbar, ein Klima der Toleranz, Offenheit und (Selbst-) Kritikfähigkeit in den Einrichtungen zu schaffen. Dazu gehört auch eine Kultur der Offenheit für die Anliegen und Wahrnehmungen der Kinder und Jugendlichen.“

Quelle: Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und –Vernachlässigung e.V. (DGfPI): Zusammenfassende Darstellung über institutionelle Konzepte zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und anderen Formen der Kindesmisshandlung. Düsseldorf 2013. S. 7

Beschwerdemöglichkeiten sind somit ein wesentlicher Aspekt bei der Sicherung der Rechte insbesondere Minderjähriger und des Jugendschutzes. Ein wichtiges Ziel ist es also, eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur zu schaffen.

Darüber hinaus schaffen wir klar definierte Beschwerdewege mit verbindlich geltende Verfahrensstandards für Träger, Leitung und MitarbeiterInnen zur Sicherheit im Umgang mit Beschwerden.

#### Ausführungsbestimmungen zu § 7 PräVO Beschwerdewege

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat in seinem institutionellen Schutzkonzept Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufzuzeigen, um sicherzustellen, dass Missstände von allen Betroffenen (MitarbeiterInnen, Ehrenamtlichen, Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Eltern, Personensorgeberechtigten und gesetzlichen BetreuerInnen) benannt werden können.

#### Konkrete Umsetzung:

- Verantwortliche LeiterInnen von Gruppen erhalten einen Leitfaden mit Ansprechpersonen der KHG bzw. des Mentorats und des Bistums, die im Verdachtsfall zu informieren sind (s. Anhang 2). Der Leitfaden fordert von dem verantwortlichen Leiter eine Informationspflicht und verantwortliches Handeln ein, d.h. im Verdachtsfall muss der/die verantwortliche LeiterIn tätig werden.
- Als interne/r AnsprechpartnerIn steht die Präventionsfachkraft der KHG / des Mentorats zur Verfügung.
- Beauftragte Ansprechpersonen der KHG / des Mentorats und des Bistums sind auf der Homepage veröffentlicht.
- Leitfaden in Schriftform für verantwortliche LeiterIn (s. Anhang 3, entnommen der Schriftenreihe institutionelles Schutzkonzept Heft 6, S. 10 – 12)

2. Der kirchliche Rechtsträger, vertreten durch den Leiter von KHG oder Mentorat, hat durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass alle Beteiligten, insbesondere Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, regelmäßig und angemessen über ihre Rechte und Pflichten informiert werden:

- Veröffentlichung des Verhaltenskodex,
- Verhaltenskodex in geeigneter Weise in der Arbeit thematisieren,
- Verantwortliche GruppenleiterIn erhalten den Leitfaden und sorgen für Informationsweitergabe an Teilnehmer.

3. Der kirchliche Rechtsträger, hier das Erzbistum Köln, HA Schule/Hochschule, Abt. Schulpastoral und Hochschulen, benennt im Hinblick auf eine fachkompetente Einschätzung von vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt Ansprechpersonen, die bei unklaren und uneindeutigen Situationen zur Klärung herangezogen werden können.

- Präventionsfachkraft der KHG / des Mentorats  
Bonn:  
Thorsten Rademacher, 0228 91445 19, [thorsten.rademacher@khgbonn.de](mailto:thorsten.rademacher@khgbonn.de)  
Köln:  
Katharina Kronenberg, 0221 47692 13, [Kronenberg@khgkoeln.de](mailto:Kronenberg@khgkoeln.de)

Wuppertal/Düsseldorf:

Peter Stamm, 0211 93492 0 / 11, [stamm@khgduesseldorf.de](mailto:stamm@khgduesseldorf.de)

- Beauftragte Ansprechpersonen gemäß bestehender Leitlinien des Erzbistums Köln für den Umgang mit sexuellem Missbrauch  
Hildegard Arz, Diplom-Psychologin  
01520 1642 234  
XXX, XXX  
01520 1642 126  
Dr. Emil Naumann, Diplom-Psychologe und -Pädagoge  
01520 1642 394

4. Der kirchliche Rechtsträger der KHGn und Mentorate hat in seinem Zuständigkeitsbereich sicherzustellen, dass im Hinblick auf die Benennung sexualisierter Gewalt und sexueller Grenzverletzungen die beauftragten Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt der (Erz-) Diözese bekannt gemacht sind.

- Name, Anschrift und Kontaktdaten der jeweiligen Präventionsfachkraft werden der Präventionsbeauftragten des Erzbistums schriftlich mitgeteilt.

5. Um die ordnungsgemäße Bearbeitung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt zu gewährleisten, veröffentlicht der kirchliche Rechtsträger in geeigneter Weise im jeweiligen Rechtsbereich Handlungsleitfäden. Diese haben sich an der diözesanen Ordnung zur Umsetzung der Leitlinien (Anordnung über die Anwendung der Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch, Amtsblatt 2015, Nr. 129) zu orientieren:

- Handlungsleitfaden in Schriftform für verantwortlichen Leiter
- Veröffentlichung des Handlungsleitfadens auf der jeweiligen Homepage von KHG bzw. Mentorat

#### Beschwerdebearbeitung:

Beschwerden werden mit dem auf der Homepage hinterlegten Formular oder formlos schriftlich - mit dem Vermerk "persönlich" - gesendet an:

- Präventionsfachkraft der jeweiligen KHG oder Mentorat oder an die Stellvertretung (Urlaub / Krankheit). Alternativ können Beschwerden auch direkt an den Trägervertreter der KHGn und Mentorate oder an die Präventionsbeauftragte / den Präventionsbeauftragten des Erzbistums-Köln gesandt werden.
- Nach Eingang der Beschwerde erfolgt eine Eingangsbestätigung und eine Kontaktaufnahme zum Zweck eines Erstgespräches.

Verbindliche Schritte der Beschwerdebearbeitung sind:

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

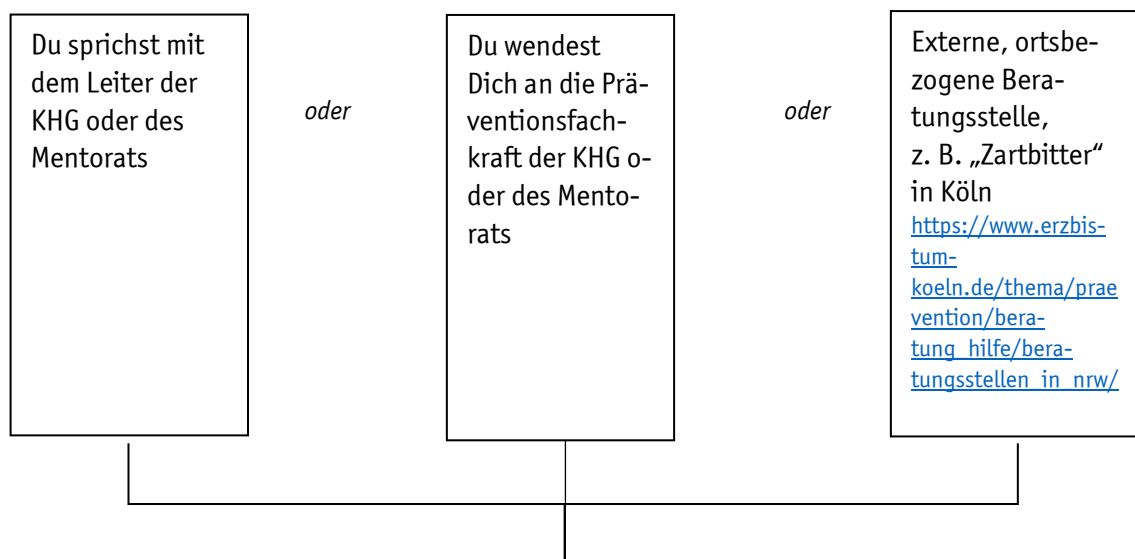
Die Beschwerdebearbeitung erfolgt durch die jeweilige Präventionsfachkraft (s. Homepage der KHG oder Mentorat) und ggf. die entsprechenden Vertretungen.



- Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, sich vertraulich beraten zu lassen und ggf. Interventionen in Absprache mit dem Beschwerdeführer einzuleiten.
- Soweit als möglich sorgen wir dafür, dass alle gegebenen Informationen im geschützten Rahmen verbleiben.
- Wir weisen darauf hin, dass wir die Vertraulichkeitszusage nicht garantieren können, wo diese in Konflikt zu unserem Schutzauftrag gerät.

### **Anliegen, Fragen, Beschwerden?**

Diese 3 Möglichkeiten stehen zur Verfügung:



Wenn keine dieser oben angegebenen Möglichkeiten hilfreich war, kann eine offizielle Beschwerde eingereicht werden. Eine Vorlage für eine Beschwerde ist hier auf der Homepage der KHG bzw. des Mentorats zu finden.

## **5. Intervention**

### **5.1. Leitfaden für die Intervention bei Grenzverletzungen**

Wenn grenzverletzendes Verhalten wahrgenommen wird, beziehen Betreuungspersonen aktiv Stellung, indem sie:

- wenn möglich die Wahrnehmung mit einem/einer weiteren BetreuerIn abgleichen und zusammen handeln
- die Situation stoppen und die Beobachtung ansprechen (ggf. Hilfe holen: z. B. örtliche Polizei bei einem Übergriff von Dritten auf Schutzbefohlene)
- auf Verhaltensregeln hinweisen
- zu einer angemessenen Entschuldigung anleiten
- auf eine Verhaltensänderung hinarbeiten (vgl. Verhaltenskodex)



Bei massiven Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen (mehrmaliges grenzverletzendes Verhalten mit vermuteter Absicht) wird zusätzlich der Sachverhalt protokolliert, das weitere Vorgehen mit dem/der verantwortlichen ehren- oder hauptamtlichen MitarbeiterIn besprochen und ein Mitglied des Notfallteams (s. u.) informiert sowie eine Ansprechperson des Erzbistums Köln.

## 5.2. Leitfaden für die Intervention beim Verdacht eines sexuellen Übergriffs oder einer strafbaren sexualbezogenen Handlung (siehe auch Anhang 2 „Handlungsleitfaden“)

Wenn bei MitarbeiterInnen der Einrichtung die Vermutung eines sexuellen Übergriffs oder strafbarer sexualbezogener Handlungen auftauchen, gilt der folgende Leitfaden:

- Ruhe bewahren!
- Eigene Wahrnehmung ernst nehmen! Keine überstürzten Aktionen!
- Keine direkte Konfrontation mit dem/der vermutlichen Täter/in!
- Verhalten des betroffenen jungen Menschen beobachten! Keine eigenen Ermittlungen anstellen!
- Zeitnah Notizen über Beobachtungen und Aussagen mit Datum und Uhrzeit anfertigen!
- Keine eigenen Befragungen durchführen!
- Besonnen handeln!
- Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden und ungute Gefühle zur Sprache bringen.
- Um kollegialen Rat bzgl. meiner eigenen Wahrnehmung bitten und das Beobachtete und Besprochene protokollieren.
- Die Präventionsfachkraft der Einrichtung und oder ein anderes Mitglied des Teams zu informieren.
- Zusätzlich stehen folgende externe Ansprechpartner zur Verfügung:

Örtliche Fachberatungsstelle siehe:

[www.erzbistumkoeln.de/thema/praevention/index.html](http://www.erzbistumkoeln.de/thema/praevention/index.html)

Natürlich kommen auch die Ansprechpersonen des Erzbistums Köln für eine Beratung in Frage, siehe Seite 7.

## 5.3. Notfallplan

### 5.3.1. Notfallteam

Das Notfallteam wird aktiv, wenn der Vorwurf bzw. Verdacht eines sexuellen Übergriffs oder einer strafbaren sexualbezogenen Handlung innerhalb der Einrichtung an ein Mitglied des Notfallteams herangetragen wurde und das Notfallteam den Verdacht als schwerwiegend und triftig erachtet.

Zu dem Notfallteam gehören Präventionsfachkraft, stellvertretende Präventionsfachkraft, Leitung, stellvertretende Leitung. Sollte eines der Mitglieder nicht erreichbar sein, so kann eine andere geeignete Kraft aus dem Mitarbeiterkreis hinzugezogen werden.

Priorität im Handeln des Notfallteams hat der Schutz der betroffenen Person sowie der übrigen Schutzbefohlenen in der Einrichtung, die Fürsorge und Unterstützung der MitarbeiterInnen im

Allgemeinen und die Fürsorge und Unterstützung des/der unter Verdacht stehenden MitarbeiterInnen im Speziellen, solange der Verdacht nicht bestätigt ist. Des Weiteren vertritt das Notfallteam die Interessen der Einrichtung.

Seelsorgliche Betreuung Betroffener und Intervention im Rahmen des Notfallplanes werden dabei getrennt.

Das Notfallteam klärt fortan das weitere Vorgehen, stimmt sich dabei immer wieder eng ab.

Dazu sind die Ansprechpersonen des Erzbistums Köln zu kontaktieren (Hildegard Arz, 01520 1642 234, XXX, 01520 1642 126, Dr. Emil Naumann, 01520 1642 394).

### 5.3.2. Dokumentation

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

### 5.3.3. Einschätzung der Dringlichkeit und Maßnahmen zum Opferschutz

Als erste Maßnahme müssen die Mitglieder der Notfallteams eine Einschätzung vornehmen, wie dringlich der Verdacht ist und wie hoch das Sicherheitsrisiko für die betroffene Person eingestuft werden muss.

Gelangen sie zu dem Ergebnis, dass das Sicherheitsrisiko in der gegenwärtigen Situation für die Betroffene(n) hoch ist, so müssen Sie Ihrem Schutzauftrag nachkommen und dafür Sorge tragen, dass Betroffene und mutmaßliche Täter/Täterin getrennt werden. Bei akuter Gefahr für Leib und Leben sind Polizei und Notarzt zu rufen!

Dabei sollte nicht die/der Betroffene aus seiner gewohnten Umgebung gerissen werden, sondern der/die Beschuldigte die Einrichtung, den Verein oder Verband vorübergehend verlassen, bis eine Klärung der Situation hergestellt werden kann.

Neben kurzfristigen Maßnahmen, die weitere Übergriffe in unmittelbarer Zukunft verhindern, ist bei angestellten MitarbeiterInnen der Einrichtung zu prüfen, ob eine räumliche Trennung konsequent und sicher vorgenommen werden kann. Falls das nicht möglich ist, sollte eine sofortige Beurlaubung oder Freistellung des beschuldigten Mitarbeiters/der beschuldigten Mitarbeiterin in Betracht gezogen werden. Um eine sofortige Beurlaubung/Freistellung zu erwirken, muss in der Regel die MAV der KHGn und Mentorats hinzugezogen werden.

Des Weiteren kann die Leitung der Einrichtung als „Hausherr“ gegenüber haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ein Haus- und Umgangsverbot aussprechen, welches dem/der Beschuldigten untersagt, Gelände und Gebäude der Einrichtung zu betreten sowie Umgang und/oder Kontakt mit der durch das grenzüberschreitende Verhalten betroffenen Person zu pflegen (Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen [Gewaltschutzgesetz – GewSchG]).

### 5.3.4. Die Rolle der Ansprechpersonen und der Interventionsstelle des Bistums

Fortan agiert das Notfallteam in enger Abstimmung mit einer vom Bistum bestellten Ansprechperson. Die Ansprechperson führt die Gespräche mit den Betroffenen des Missbrauchs bzw. Übergriffs, koordiniert wer ggf. außerdem an den Gesprächen teilnimmt, berät bzgl. der seelsorglichen und therapeutischen Begleitung, verantwortet die Information des Interventionsbeauftragten des Erzbistums und in diesem Zusammenhang den Schutz sensibler Daten. Die Ansprechperson steht als BegleiterIn der betroffenen Person während des gesamten Prozesses zur Verfügung.

Für die Koordination der Missbrauchsintervention, insbesondere für die Anhörung des/der Beschuldigten ist der/die Interventionsbeauftragte des Erzbistums Köln verantwortlich sowie für die ggf. erfolgende Information der Strafverfolgungsbehörde (vgl. Abschnitt strafrechtliche Maßnahmen).

Die Information der Betroffenen, der MitarbeiterIn etc. erfolgt über die Ansprechperson oder in Abstimmung mit der Ansprechperson durch Dritte.

Vom Bistum bestellte Ansprechpersonen sind:  
Hildegard Arz, 01520 1642 234  
XXX, 01520 1642 126  
Dr. Emil Naumann, 01520 1642 394

Interventionsbeauftragter des Bistums ist:  
Oliver Vogt, 0221 1642 1821

#### 5.3.5. Klärung des Vorgehens inkl. Zuständigkeiten und Zeitschiene

Wichtig ist, dass der/die Betroffene in das Handeln einbezogen wird und Handlungsschritte abgesprochen werden.

Bei der Planung des Vorgehens ist im Blick zu behalten, dass mehrfache Befragungen des/der Betroffenen, wenn irgend möglich vermieden werden sollen. Das Notfallteam bespricht zu ergreifende Maßnahmen, legt Zuständigkeiten dabei fest und vereinbart eine Zeitschiene bzgl. der Maßnahmen.

#### 5.3.6. Maßnahmen zum Schutz des verdächtigten Mitarbeiters

Als Vorgesetzter/als Vorgesetzte der hauptamtlichen MitarbeiterIn bzw. in der Zuständigkeit für die ehrenamtlichen MitarbeiterIn hat das Notfallteam ebenfalls dafür zu sorgen, dass der/die unter Verdacht stehende MitarbeiterIn angemessene Unterstützung erfährt und nicht vorverurteilt wird. Eine Form der Unterstützung kann darin bestehen, ihm/ihr zu empfehlen, sich einen Rechtsbeistand zu suchen, bis der Vorwurf aufgeklärt werden kann.

Des Weiteren dürfen sie – vor allem bei Verdachtsäußerungen, die noch nicht bewiesen sind – nicht aus dem Blick verlieren, dass der/die beschuldigte MitarbeiterIn Angehörige und/oder eine Familie hat. Der Name des/der tatverdächtigen MitarbeiterIn darf nicht an die Öffentlichkeit gelangen. Eine Veröffentlichung des Namens könnte öffentliche Hetzkampagnen und Vorverurteilungen zur Folge haben, die eine massive psychische Grenzverletzung darstellen.

Namen sind nur solchen Menschen mitzuteilen, die am Verfahren zur Aufklärung und Aufarbeitung unmittelbar beteiligt und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Über dieses Verschwiegenheitsgebot sind auch die übrigen MitarbeiterInnen noch einmal explizit in Kenntnis zu setzen, ggf. auch mit dem Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Zuwiderhandlung.

### 5.3.7. Konfrontation des Verdächtigten

Die Fürsorgepflicht für haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen umfasst auch, dass der/die Beschuldigte zu dem Verdacht/dem Vorfall angehört wird. Diese Konfrontation ist mit der Interventionsstelle eng abzustimmen.

In jedem Fall darf die Konfrontation erst stattfinden, wenn der Schutz des betroffenen Menschen sichergestellt ist. Zu klären ist im Vorfeld, wer an dem Gespräch beteiligt wird.

### 5.3.8. Schritte zur Aufklärung

In diesem Bereich kommt der Interventionsstelle des Bistums eine Schlüsselstellung zu (siehe oben). Die sorgfältige Dokumentation aller Beteiligten von Anfang an ist Grundlage der Aufklärungsarbeiten. Die Gespräche und Befragungen im Rahmen der Aufklärung sind von geschulten MitarbeiterInnen zu führen – in der Regel von der Ansprechperson und dem/der Interventionsbeauftragten (siehe oben).

### 5.3.9. Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Fehlverhalten von hauptamtlichen MitarbeiterInnen kann arbeitsrechtliche Sanktionen notwendig machen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn das Fehlverhalten eine Pflichtverletzung, eine Ausnutzung des Machtgefälles zwischen Täter/Täterin und Betroffenen oder eine Bedrohung für das Wohl und den Schutz der/des Betroffenen in der Einrichtung darstellt.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen können sein: Ermahnung, Abmahnung, vorübergehende Freistellung, fristlose Kündigung, ordentliche Kündigung, Auflösungsvertrag.

### 5.3.10. Strafrechtliche Maßnahmen

Wann ein Vorfall/ein Verdacht als strafrelevant eingestuft werden muss, ist im Einzelfall zu prüfen.

Aufgrund der Versäumnisse in der Vergangenheit sehen wir uns als Mitglied der katholischen Kirche in besonderer Weise zur engen Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden verpflichtet. Relevante Straftaten zur Anzeige zu bringen sehen wir als einen wichtigen Schritt an, Vertuschungen entgegen zu wirken.

### Inbesondere gilt hier Nr. 29-31 der Leitlinie für den Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz:

„Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden  
29. Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat nach dem 13. Abschnitt oder weiterer sexualbezogener Straftaten des Strafgesetzbuchs (StGB) an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen vorliegen, leitet ein Vertreter des Ordinarius die Informationen an die staatliche Strafverfolgungsbehörde und – soweit rechtlich geboten – an andere zuständige Behörden (z. B. Jugendamt, Schulaufsicht) weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlicher Organe bleiben unberührt.

30. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des mutmaßlichen Opfers (bzw. dessen Eltern oder Personensorgeberechtigten) entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich

zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

31. Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer (ggf. seinen Eltern beziehungsweise Personensorgeberechtigten) zu unterzeichnen ist.“

Bezüglich der strafrechtlichen Maßnahmen ist aber stets auch zu berücksichtigen, dass diese mitunter eine erhebliche psychische Belastung für die Betroffenen darstellen.

#### Daher gilt:

Die Notwendigkeit zur Erstattung einer Strafanzeige muss im Einzelfall genau abgewogen werden. An der Beratung sind die Mitglieder des Notfallteams, die Interventionsstelle des Erzbistums sowie ein/eine JuristIn hinzu zu ziehen.

#### Kriterien der Entscheidung sind:

- der Schutz der/des Betroffenen
- die Verfassung der/des Betroffenen zum aktuellen Zeitpunkt
- die Bedeutung und Wirkung des Strafverfahrens auf der/des Betroffenen
- die Verfügbarkeit adäquater Unterstützungssysteme für der/des Betroffenen
- der Wille der/des Betroffenen
- die Plausibilität der Vorwürfe/des Verdachtsgrades
- die Schwere der Straftat

#### 5.3.11. Informationen

In enger Abstimmung mit der Interventionsstelle bzw. der Pressestelle des Erzbistums sind geeignete Sprachregelungen zu suchen und die Information der Öffentlichkeit ab zu stimmen. Die Information der Öffentlichkeit erfolgt ausschließlich durch die Pressestelle des Erzbistums in Abstimmung mit dem Generalvikar.

#### 5.3.12. Die Erziehungsberechtigten der/des Betroffenen:

Die Erziehungsberechtigten und betroffene Menschen sind über alle Maßnahmen zu informieren, die zum Schutz der betroffenen Person eingeleitet wurden. Vor allem sollte klargestellt werden, dass der/die TäterIn keinen Kontakt mehr zum Opfer hat.

Auch hier gilt: Der Name der/des Betroffenen und der der/des mutmaßlichen TäterIn darf nicht veröffentlicht werden. Ebenso sind allzu detaillierte Beschreibungen des Vorfalls zu vermeiden.

#### 5.4 Unterstützung haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter

Der Vorwurf, dass ein Kollege/eine Kollegin bzw. ein ehrenamtliche/r MitarbeiterIn sich sexuell übergriffig verhalten hat, kann eine krisenhafte Situation im haupt- bzw. ehrenamtlichen Team auslösen. Unterschiedliche Gefühle kommen hier bei dem/der einzelnen MitarbeiterIn zum Tragen: Wut, Ekel, Angst, Zweifel an der Schuld der/des MitarbeiterIn, aber auch Zweifel an der eigenen Fachlichkeit. Diese zum Teil widersprüchlichen Gefühle können zur Spaltung im Team führen.

Daher sind im Rahmen der Fürsorgepflicht die MitarbeiterInnen bei der Be- und Verarbeitung des traumatischen Erlebnisses zu unterstützen. Dies kann z. B. in Form von Fortbildungen, Supervision, Trauma Arbeit und/oder therapeutischer Angebote von außen geschehen. Wichtig ist, dass Angebote offeriert werden, die die spezifischen Bedürfnisse Ihrer MitarbeiterInnen berücksichtigen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, wie intensiv MitarbeiterInnen in die Arbeit der Einrichtung involviert sind.

#### 5.5. Rehabilitationsmaßnahmen

Sollte ein/eine MitarbeiterIn fälschlicherweise unter Verdacht geraten sein, so gilt der Grundsatz: „Personen, die fälschlicherweise einem Verdacht ausgesetzt waren, müssen konsequent rehabilitiert werden.“

Ziel muss sein, den/die zu Unrecht verdächtige/n MitarbeiterIn sowohl sozial als auch in seiner beruflichen Reputation vollständig zu rehabilitieren, wohlwissend, dass dieses Ziel mitunter schwer zu erreichen ist. Dazu bedarf es folgender Schritte: All die Personen und Dienststellen müssen über die Aufklärung des unbegründeten Verdachts informiert werden, die vorab im Zuge der Interventionsmaßnahmen über den Verdacht informiert worden waren.

Informationen an einen darüber hinaus gehenden Personenkreis werden mit der/dem betroffenen MitarbeiterIn abgesprochen.

Die Arbeit an dem Vertrauen zwischen dem/der zu Unrecht Verdächtigten, den anderen MitarbeiterInnen und der Leitungsebene der KHG oder des Mentorats. Dazu bedarf es der Supervision.

#### 5.6. Antrag auf „Leistungen in Anerkennung des Leids“:

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

#### 5.7 Vorgehen bei bleibend ungeklärter Situation

Besonders schwierig stellt sich die Situation dar, wenn der Verdacht auch am Ende der Aufklärungen ungeklärt bleibt. Zu klären ist, ob in dieser Situation noch eine tragfähige Grundlage für eine Zusammenarbeit gegeben ist und in welcher Form die Zusammenarbeit aussehen kann. In jedem Fall sicher zu stellen, dass die mutmaßlich betroffene Person und der/die Verdächtige nicht mehr aufeinandertreffen.

Falls das Vertrauensverhältnis als nachhaltig geschädigt eingeschätzt wird, ist bei hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu prüfen, ob ein Aufhebungsvertrag ein sinnvoller und gangbarer Weg ist.

### **6. Aufarbeitung**

Umgang der Institution mit dem Geschehenen:

Im Rahmen der Aufarbeitung eines Übergriffs oder Missbrauchs werden die präventiven Maßnahmen und Organisationsstrukturen der KHG / des Mentorats auf ihre Wirksamkeit hin überprüft.



Hierbei wird unmittelbar durch den AK „Prävention“ der Abt. 330, Fachbereich Kirche und Hochschule geprüft, ob die vorliegende Risikoanalyse sowie der Verhaltenskodex noch aktuell sind oder der Überarbeitung bedürfen.

In Abstimmung mit der Koordinationsstelle Prävention, mit der Fachberatung oder der Supervisorin/des Supervisors wird daran zu arbeiten sein, wie das Vorgefallene in die Identität der KHG / des Mentorats bzw. des jeweiligen Teams integriert werden kann.

Natürlich geht es nicht zuletzt darum, dass die KHG / das Mentorat trotz des vermuteten oder nachgewiesenen Missbrauchs arbeitsfähig bleibt.

Schließlich ist die Frage zu bearbeiten, mit welchen Maßnahmen verloren gegangenes Vertrauen zurückgewonnen werden kann.

## **7. Qualitätsmanagement**

Das Qualitätsmanagement ist fester Bestandteil des Schutzkonzeptes.

Es stellt sicher, dass

- alle abhängig Beschäftigten eine Präventionsschulung sowie eine AGG-Schulung absolvieren
- ehrenamtliche MitarbeiterInnen eine ihrem Einsatzgebiet angemessene Unterweisung erhalten
- Gültigkeitsdauern bezüglich erweiterten Führungszeugnissen, Schulungen, Verhaltenskodex etc. im Blick bleiben
- die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen turnusmäßig überprüft und ggf. den Erfordernissen angepasst werden
- die präventionsrelevanten Dokumente der Einrichtung aktuell sind
- die MitarbeiterInnen einen aktuellen Schulungsstandard haben

Dabei gelten folgende Fristen:

1. Präventionsschulungen: Gültigkeit 5 Jahre
2. Erweitertes Führungszeugnis: Gültigkeit 5 Jahre
3. Unterschrift Verhaltenskodex: einmalig bzw. nach Aktualisierung erneut
4. Unterschrift Selbstauskunftserklärung: einmalig

Die KHGn und Mentorate verpflichten sich im Sinne einer Selbstverpflichtung alle 2 Jahre mit haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit das Thema Prävention zu thematisieren. In diesem Zusammenhang werden insbesondere

1. der Verhaltenskodex
2. die spezifischen Schutz- und Risikofaktoren des Arbeitsbereiches
3. die Beschwerdeordnung
4. die Risikoanalyse

erinnernd thematisiert und der Status Quo reflektiert.

Spätestens alle 2 Jahre, erfolgt ein Treffen der Präventionsfachkräfte und Trägervertreter zum AK "Prävention" mit Überprüfung und ggf. Ergänzung des institutionellen Schutzkonzeptes.



Über die Dienststelle „Pastorale Begleitung“ sind Unterstützungsmöglichkeiten wie Supervision und Beratung abrufbar.

### **8. Kontaktliste für Notfälle**

Präventionsfachkraft der jeweiligen Einrichtung:

Bonn:

Thorsten Rademacher, 0228 91445 19, [thorsten.rademacher@khgbonn.de](mailto:thorsten.rademacher@khgbonn.de)

Köln:

Katharina Kronenberg, 0221 47692 13, [Kronenberg@khgkoeln.de](mailto:Kronenberg@khgkoeln.de)

Wuppertal/Düsseldorf:

Peter Stamm, 0211 93492 0 / 11, [stamm@khgduesseldorf.de](mailto:stamm@khgduesseldorf.de)

Koordinationsstelle Prävention des Erzbistums Köln

Erzbistum Köln - Generalvikariat

Hauptabteilung Seelsorge

Abteilung Bildung und Dialog

Prävention im Erzbistum Köln

Marzellenstr. 32, 50668 Köln

[praevention@erzbistum-koeln.de](mailto:praevention@erzbistum-koeln.de)

0221 1642 1500

### **Beratungseinrichtungen:**

Aktuelle Listen von Beratungsstellen für Kinder- und Jugendschutz, sowie für den Schutz von hilfsbedürftigen Erwachsenen sind einsehbar unter:

[https://www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/beratung\\_hilfe/beratungsstellen\\_in\\_nrw/](https://www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/beratung_hilfe/beratungsstellen_in_nrw/)

### **9. Schlussbemerkung**

Mit dem vorliegenden institutionellen Schutzkonzept halten Sie nun das übergreifende Rahmenkonzept für die Katholischen Hochschulgemeinden und Mentorate des Erzbistums Köln in Händen.

Es wurde partizipativ von den Präventionsfachkräften der Einrichtungen und dem Trägervertreter für Prävention im Fachbereich Kirche und Hochschule entwickelt und stellt für seinen Geltungsbereich eine verbindliche Orientierung dar.

Ergänzungen aufgrund von örtlichen Besonderheiten sind unter Hinzuziehung der Präventionsfachkraft der jeweiligen Einrichtung und des/der Trägervertreter/Trägervertreterin für Prävention im Fachbereich Kirche und Hochschule möglich. Ebenso steht die Koordinationsstelle Prävention im Erzbischöflichen Generalvikariat als Ansprechpartner und Begleiter zur Verfügung.

Geändert am 22.07.2019

Köln, den 26.07.2019

gez. Dr. Bernadette Schwarz-Boenneke  
-Hauptabteilungsleiterin HA 30 S/