



# Achtsam handeln

## Konsequent gegen sexualisierte Gewalt

---

**Institutionelles Schutzkonzept**

*für das Erzbischöfliche Generalvikariat, das Erzbischöfliche Offizialat  
und die angeschlossenen Einrichtungen*

## Impressum

Verantwortlich: Generalvikar Dr. Markus Hofmann

Mitarbeiter dieser Ausgabe:

Bernd Siebertz (Abteilung Jugendseelsorge), Manuela Röttgen (Präventionsbeauftragte),  
Wolfgang Fürst (Mitarbeitervertretung), Hendrik Alefelder (Auszubildendenvertretung),  
Robert Heller (Abteilung Jugendseelsorge, Kinder- und Jugendschutz),  
Ute Zumkeller (Personalentwicklung), Brigitte Kreuzberg (Abteilung Jugendseelsorge)

Konzept und Gestaltung: Erzbistum Köln/Hauptabteilung Medien und Kommunikation

Fotografie: Einzelnachweis, Getty Images, IStock, Shutterstock, Wikimedia

Reinzeichnung: Denise Graetz

Druck: Schloemer & Partner GmbH/gruengedruckt.de

Veröffentlicht im Juni 2021

*Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier*

*Die CO<sub>2</sub>-Emissionen dieses Printprodukts werden  
in einem zertifizierten Klimaschutzprojekt der  
klima-kollekte.de kompensiert.*

*Damit beteiligt sich das Erzbistum Köln an  
einem verantwortungsvollen und ökologischen  
Umgang mit der Schöpfung.*





# Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Vorwort Dr. Markus Hofmann</b>   | 05        |
| 1. Geltungsbereich des Institutionellen Schutzkonzepts _ ( <i>§1 PräV0</i> )                            | 06        |
| 2. Haltung und Verhalten:<br>Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt _ ( <i>§6 PräV0</i> ) | 08        |
| 3. Begriffsbestimmung _ ( <i>§2 PräV0</i> )   | 08        |
| 4. Beratungs- und Beschwerdewege _ ( <i>§7 PräV0</i> )  | 09        |
| 5. Maßnahmen zur Stärkung _ ( <i>§10 PräV0</i> )  | 10        |
| 6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung _ ( <i>§5 PräV0</i> )                       | 10        |
| 7. Personalauswahl und -entwicklung _ ( <i>§4 PräV0</i> )   | 14        |
| 8. Aus- und Fortbildung _ ( <i>§9 PräV0</i> )   | 14        |
| 9. Nachhaltige Aufarbeitung   | 15        |
| 10. Qualitätsmanagement und Präventionsfachkräfte _ ( <i>§8 PräV0 und §12 PräV0</i> )                   | 16        |
| 11. Arbeitsgruppe   | 16        |
| <hr style="border-top: 1px dotted #ccc;"/>  |           |
| <b>12. Anlagen</b>  | <b>18</b> |
| 12.1 Verhaltenskodex für Mitarbeitende  | 19        |
| 12.2 Selbstauskunftserklärung (SAE)   | 20        |
| 12.3 Ansprechpersonen und Präventionsfachkräfte   | 21        |
| 12.4 Übersicht Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt   | 22        |
| 12.5 Handlungsleitfaden für Gespräche   | 23        |

*Respektvoller Umgang:  
Im Erzbistum Köln ist jeder Vorbild für  
den anderen. Handeln wir danach.*





Köln, im Juni 2021

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Tätigkeit im Erzbischöflichen Generalvikariat, im Erzbischöflichen Offizialat sowie in den angeschlossenen Einrichtungen ist geprägt von einer Haltung des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung. Als kirchlicher Arbeitgeber legen wir deshalb großen Wert darauf, die Würde, Integrität und Unantastbarkeit unserer Mitarbeitenden zu garantieren.

Wir sind uns unserer besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst und fühlen uns verpflichtet, durch eine aufmerksame und achtsame Haltung für die bestmögliche Unversehrtheit und Sicherheit zu sorgen.

Mit der Inkraftsetzung und Veröffentlichung des Institutionellen Schutzkonzepts (ISK) für das Erzbischöfliche Generalvikariat, das Offizialat und die angeschlossenen Einrichtungen ist die im Jahr 2011 begonnene Präventionsarbeit in eine dauerhafte und nachhaltig wirkende Regelaufgabe festgeschrieben worden.

In der im Januar veröffentlichten überarbeiteten „Rahmenordnung Prävention“ der Deutschen Bischofskonferenz wird der Schutzauftrag als konsequente und kontinuierliche Weiterentwicklung der Präventionsbemühungen auch auf Personen erweitert, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Dieser wird somit auch in der nächsten, derzeit in Arbeit befindlichen, diözesanen Präventionsordnung festgeschrieben. Mit dem Wissen um diese Erweiterung werden durch das Schutzkonzept auch Auszubildende, Praktikant/innen und Trainees umfasst, die in der Regel über 18 Jahre alt sind.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde in einem partizipativen Prozess auf der Basis einer vorangegangenen Risikoanalyse erstellt. In die Erstellung des Konzepts wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedenen Bereichen des Hauses und aus den unterschiedlichen Hierarchie-Ebenen eingebunden, somit war ein breiter Blick auf das Thema sichergestellt. Allen an der Erstellung des Schutzkonzepts Beteiligten spreche ich meinen herzlichen Dank aus.

Die Veröffentlichung des Institutionellen Schutzkonzepts für unser Haus ist ein weiterer wichtiger und bedeutsamer Schritt unserer fortlaufenden Bemühungen im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt.

Ich freue mich, dass Frau Petra Tschunitsch, Referentin in der Koordinationsstelle Prävention, zur Präventionsfachkraft für das Generalvikariat, das Offizialat und seine angeschlossenen Dienststellen benannt wurde. In dieser Funktion ist sie Ansprechpartnerin für das Thema Prävention sexualisierter Gewalt und unterstützt die dauerhafte und nachhaltige Umsetzung der Präventionsmaßnahmen in unserem Haus.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "Markus Hofmann".

**Dr. Markus Hofmann**  
Generalvikar

# 1. Geltungsbereich des Institutionellen Schutzkonzepts

(§1 PräV0)

Das Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention (sexualisierter) Gewalt gegenüber jungen Menschen (Kinder, Jugendliche, Auszubildende, Praktikanten und Trainees) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gilt für das Erzbischöfliche Generalvikariat des Erzbistums Köln und dessen angeschlossene Dienststellen.

Dazu gehören Erzbischöfliches Haus, Erzbischöfliches Diakoneninstitut, Servicestelle Liegenschaften, Kirche Groß St. Martin, Erzbischöfliche Diözesan- und Dombibliothek, Kirche St. Mariä-Himmelfahrt, KOLUMBA – Diözesanmuseum Köln, DIAG-MAVGeschäftsstelle und Historisches Archiv. (Vgl. Amtsblatt des Erzbistums Köln 2020, Nr. 7, Seite 12.)

Der Offizial hat das hier abgedruckte Schutzkonzept für den Bereich des Erzbischöflichen Offizialates mit der Maßgabe in Kraft gesetzt, dass an die Stelle des Erzbischöflichen Generalvikariats das Erzbischöfliche Offizialat tritt sowie an die Stelle des Generalvikars der Offizial. Die jeweils vom Generalvikar benannten Präventionsfachkräfte werden auch als Präventionsfachkräfte für das Erzbischöfliche Offizialat tätig. (Vgl. Amtsblatt des Erzbistums Köln 2020, Nr. 8, S. 19.)

Das Schutzkonzept gilt nicht für Organisationen oder Organisationsteile des Erzbistums, die über ein eigenes Schutzkonzept verfügen, wie z. B. Tagungshäuser, Jugendbildungsstätten, Bildungswerke, Erzbischöfliche Schulen.

Das Erzbischöfliche Generalvikariat ist ein zertifizierter familienfreundlicher Betrieb. Damit verbunden sind verschiedene Angebote für Kinder von Mitarbei-

tenden, wie z. B. das Bewerber-Training oder das Familienzimmer.

Weiterhin sind Kinder und Jugendliche als Museumsbesucher (KOLUMBA) oder als Gäste bei Festveranstaltungen anwesend. Auch zahlreiche Schülerpraktikantinnen und -praktikanten gehören zum Bild des Hauses. Auch die Auszubildenden, Praktikanten und Trainees, die in der Regel über 18 Jahre alt sind, gehören zu den jungen Menschen, die täglich im Erzbischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Dienststellen anzutreffen sind.

Darüber hinaus gibt es auch Erwachsene, die aufgrund einer Behinderung, einer Erkrankung oder z. B. im Rahmen von Erste-Hilfe-Maßnahmen schutz- oder hilfebedürftig sind.

Der Schutz dieser Personen vor (sexualisierter) Gewalt ist ein zentrales Anliegen des Erzbischöflichen Generalvikariats, welches in diesem Konzept seinen Niederschlag findet.

Dieses Schutzkonzept basiert auf der 2014 erlassenen *Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) und den Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Köln* aus dem gleichen Jahr. Die dort beschriebenen Anforderungen werden in diesem Konzept dahingehend erweitert, dass in die Zielgruppe der Prävention zusätzlich die Auszubildenden eingeschlossen werden.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde in einem partizipativen Prozess auf der Basis einer vorangegangenen

Risikoanalyse erstellt. In die Erstellung des Konzepts wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedenen Bereichen des Hauses und aus den unterschiedlichen Hierarchie-Ebenen eingebunden, somit war ein breiter Blick auf das Thema sichergestellt. Das Schutzkonzept setzt einen Standard, der transparent und nachvollziehbar ist. Es wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt.

*„Der Schutz dieser Personen vor (sexualisierter) Gewalt ist ein zentrales Anliegen des Erzbischöflichen Generalvikariats, welches in diesem Konzept seinen Niederschlag findet.“*

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der *Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn – KODA-Ordnung (KODA-O)* vom 31. Juli 2013 (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2013, Nr. 165, S. 189 ff., geändert Abl. Köln 2014, Nr. 180, S. 223 ff. und Abl. Köln 2016, Nr. 1, S. 3 ff., redaktionelle Berichtigung Abl. Köln 2016, Nr. 433, S. 247) gilt das Institutionelle Schutzkonzept, insoweit es Regelungen enthält, die sich bereits aus vorrangigem staatlichem Recht ergeben und sofern eine Regelungsbefugnis der Regional-KODA gemäß § 3 der KODA-O nicht besteht.

*Joseph von Nazaret, Ziehvater von Jesus und Schutzpatron aller arbeitenden Menschen (Fresco von Modesto Faustini)*



## 2. Haltung und Verhalten: Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt

(§6 PräV0)

Die Tätigkeit im Erzbischöflichen Generalvikariat und seinen angeschlossenen Dienststellen ist geprägt von einer Haltung des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung. Diese erwächst auf Grundlage unseres christlichen Menschenbildes.

Als kirchlicher Arbeitgeber legen wir großen Wert darauf, die Würde, Integrität und Unantastbarkeit aller Menschen zu garantieren, denn als Verantwortungsträger und Mitarbeitende in der Institution Kirche sind wir uns unserer Vorbildfunktion – nach innen und außen – bewusst und fühlen uns verpflichtet, durch eine aufmerksame und achtsame Haltung für die bestmögliche Unversehrtheit und Sicherheit zu sorgen.

Der **Verhaltenskodex (s. Anlage 1)** beschreibt die Regeln, die eine Kultur des Respekts, der Achtsamkeit und Grenzachtung nachhaltig fördern. Es sollen damit Grenzverletzungen, die Missachtung von Persönlichkeitsrechten und alle Formen sexualisierter Gewalt, bestmöglich verhindert werden. Der Verhaltenskodex bindet alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Art und Weise ihres Umgangs miteinander.

Die Anerkennung des Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Unterschrift zu dokumentieren. Diese wird in der Personalakte hinterlegt.

## 3. Begriffsbestimmung

(§2 PräV0)

Um (sexualisierter) Gewalt vorzubeugen, ist es wichtig, die unterschiedlichen Übergriffe und Handlungen einordnen zu können. Ursache und Wirkung, aber auch mögliche Konsequenzen, sind hier unterschiedlich. Bei jeder Form kommt es aber zu einem Übergriff auf das Wohl von Kindern, Jugendlichen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

### Grenzüberschreitungen

Im beruflichen Kontext das richtige Maß an Distanz zum ANDEREN zu wahren, ist keine leichte Aufgabe. Oftmals wird das Grenzbedürfnis eines Mitmenschen verletzt, ohne dass eine Absicht dahintersteht. **Zu viel körperliche Nähe in Arbeitssituationen, sprachliche Unangemessenheit:** Schnell sind Situationen entstanden, die vom Gegenüber als unangenehm oder unangemessen empfunden werden. Dem ist mit einer gegenseitigen Achtsamkeit zu begegnen. Denn (sexualisierte) Gewalt wird begünstigt im Umfeld von Grenzüberschreitungen, der Ausnutzung von beruflichen Positionen oder von vermeintlich harmlosen sexistischen Anspielungen. **Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen einen bewussten Umgang miteinander pflegen, der sich auch in angemessener Distanz zueinander ausdrückt.** Was angemessen ist, das entscheidet das Gegenüber – daran ist das eigene Handeln auszurichten.

### Geeignete Ansprechpartner bei Grenzverletzungen und Vorfällen im Erzbistum Köln:

- direkte Vorgesetzte oder deren Vorgesetzte
- beauftragte Ansprechpersonen des Erzbistums Köln gemäß §4 der Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch
- Präventionsfachkräfte des Erzbischöflichen Generalvikariats

siehe dazu auch Seite 21

## Sexuelle Übergriffe

Im Gegensatz zu Grenzüberschreitungen sind sexuelle Übergriffe geplante Formen des Eindringens in die persönlichen Freiräume eines Menschen. Diese Übergriffe geschehen nicht zufällig oder unbeabsichtigt. Sie dienen Täterinnen und Tätern vielmehr zum Ausloten von Möglichkeiten zu (sexualisierter) Gewalt.

## Sexualisierte Gewalt

Strafrechtlich relevant sind letztendlich Formen sexualisierter Gewalt, die unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (vgl. StGB §§ 174 – 184) zusammengefasst sind. Straftat ist der Missbrauch von Kindern, 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 auch sexuelle Übergriffe bereits strafbare Handlungen darstellen können. Hier sind jedoch die Schwere und die Art der Handlung bei der Bewertung der Frage von Bedeutung.

Die Grenzen zwischen den Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und (sexualisierter) Gewalt sind zum Teil fließend. Dies kann zu Missverständnissen und zu unterschiedlichen Bewertungen einer Situation führen. Eine Einordnung kann über die Beratungs- und Beschwerdewege erfolgen, die im Weiteren genannt werden.

# 4. Beratungs- und Beschwerdewege

(§7 PräV0)

## Beratung

Im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt ist es wichtig, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere Kinder, Jugendliche, Auszubildende sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, darin zu ermutigen, beobachtete

oder erlebte Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe oder Missbrauch anzusprechen und diese Vorgänge offenzulegen. Eine Beratung kann im Erzbischöflichen Generalvikariat auf unterschiedlichen Wegen geschehen. Alternativ ansprechbar sind:

- direkte Vorgesetzte oder deren Vorgesetzte oder
- die beauftragten Personen (Ansprechpersonen) des Erzbistums Köln gemäß §4 der Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch oder
- die Präventionsfachkräfte des Erzbischöflichen Generalvikariats.

Diese Personen stehen bei Beratungsbedarf zu konkreten Situationen und Beobachtungen zur Verfügung. Die Kontaktmöglichkeiten finden sich in der **Anlage 3 – Ansprechpersonen**.

Eine weitere Möglichkeit besteht in der Kontaktaufnahme zu externen Beratungsstellen. Die Wege dorthin finden sich ebenfalls in der **Anlage 3 – Ansprechpersonen**.

Wenn eine Person von beobachteten oder erlebten Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder Missbräuchen berichtet, ist überlegtes Handeln notwendig. Der Leitfaden in der **Anlage 5 – Handlungsleitfaden** gibt in dieser Situation Sicherheit.

## Beschwerden

Beschwerden zu Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder Missbrauch sind unmittelbar an die beauftragten Ansprechpersonen oder mittelbar zur Weitergabe an einen Vorgesetzten zu richten.

Die Pflichten zur *Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch* gemäß §8b KAVO bei Sachverhalten und Hinweisen auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs sind mit dem Ansprechen einer beauftragten Person oder einem Vorgesetzten gewahrt.

Das weitere Vorgehen erfolgt im Rahmen der *Verfahrensordnung Missbrauch* des Erzbistums Köln. Ein Überblick über das Verfahren findet sich am Schluss unter **Anlage 4 – Beratungs- und Beschwerdewege**.

## 5. Maßnahmen zur Stärkung (§10 PräV0)

Geeignete und konkrete Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen durch die jeweilige Leitung einer Organisationseinheit spezifisch für das jeweilige Tätigkeitsfeld entwickelt werden, da die Bedingungen und Anforderungen verschieden sind.

Ziel dieser Maßnahmen soll sein, dass die Personen, die im Rahmen dieses Konzepts geschützt werden sollen, darin bestärkt werden, aktiv für ihre Rechte einzutreten.

### Geeignete Maßnahmen sind beispielsweise:

- Die Beschwerde- und Beratungswege in Dienstbesprechungen bekannt zu machen und zu deren Nutzung zu ermutigen.
- Aktive Partizipation durch die Auszubildenden-Vertretung bzw. die Schwerbehinderten-Vertretung zu stärken, was insbesondere bedeutet, den betroffenen Personen (Auszubildende und/oder Menschen mit Behinderung) eine Begleitung bei allen Gesprächen im Kontext dieses Schutzkonzepts durch ihr Vertretungsorgan zu ermöglichen sowie das Initiativrecht dieser Vertretung zu fördern.
- Die Selbstständigkeit von beeinträchtigten Personen durch eine Optimierung der Barrierefreiheit zu fördern.

Von den Führungskräften wird ein aktiver Umgang mit dem Thema „Prävention (sexualisierter) Gewalt“ erwartet. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass das Thema in den jeweiligen Organisationseinheiten (Abteilungen, Referate, Teams) ausreichend präsent und ansprechbar ist.

## 6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

(§5 PräV0)

### Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Voraussetzung für eine Einstellung im Erzbischöflichen Generalvikariat oder einer der angeschlossenen Dienststellen ist die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses. Ebenso müssen (Schüler-) Praktikantinnen und -Praktikanten ein solches vorlegen, wenn das Praktikum länger als drei Wochen dauert. Bei einschlägigen Einträgen im EFZ ist eine Einstellung nicht möglich.

Diese Form des Führungszeugnisses wird nach § 30a Abs. 1 BZRG erteilt. Dies geschieht unter der Voraussetzung, dass es benötigt wird, weil die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des 8. Sozialgesetzbuchs erfolgen muss. Eine Erteilung ist auch möglich, wenn es für eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder eine andere Tätigkeit benötigt wird, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen. Es wird nur für Personen ausgestellt, die das 14. Lebensjahr vollendet haben.

Bei Neueinstellungen von Mitarbeitenden im Erzbischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen wird eine entsprechende Aufforderung zur Beantragung eines EFZ mit den hierfür notwendigen Unterlagen (Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt, farbiger Rücksendeumschlag) verschickt.

Das erweiterte Führungszeugnis muss persönlich gegen Vorlage des Personalausweises bei der zuständigen Meldebehörde beantragt werden und wird an die Antragstellerin bzw. den Antragsteller geschickt. Bei der Einreichung des Führungszeugnisses beim Erzbischöflichen Generalvikariat darf dieses nicht älter als drei Monate sein.

Grundsätzlich gilt, dass die Kosten für die Antragstellung eines EFZ bei Neueinstellung durch die Mitarbeitenden selbst zu tragen sind. Bei allen folgenden Antragstellungen trägt der Dienstgeber die Kosten. Die Erstattung der Kosten erfolgt ausschließlich auf das Gehaltskonto.

Die Überprüfung des EFZ erfolgt unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Regelungen im EFZ-Büro des Erzbistums Köln. Dort wird eine Unbedenklichkeitsbescheinigung erstellt, wenn aus dem EFZ kein Tätigkeitsausschluss hervorgeht. Die Unbedenklichkeitsbescheinigung wird der Personalakte zugefügt. Das EFZ wird vernichtet. Auf Wunsch wird das Zeugnis nach Einsicht zurückgereicht.

Alle fünf Jahre ist eine erneute Vorlage eines aktuellen EFZ notwendig. Das Verfahren entspricht dem bei Neueinstellungen. Bei einschlägigen Einträgen wird die Leitung der Personalabteilung in Kenntnis gesetzt. Diese prüft alle erforderlichen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen. In der Regel ist eine Weiterbeschäftigung nicht möglich.

Werden bei Veranstaltungen von Abteilungen oder Referaten des Erzbischöflichen Generalvikariats ehrenamtlich Tätige oder Honorarkräfte eingesetzt, die im Rahmen dieser Tätigkeit Kontakt zu Minderjährigen haben, tragen die verantwortlichen Leitungskräfte Sorge dafür, dass von den Ehrenamtlichen und Honorarkräften ein EFZ zur Einsichtnahme vorgelegt wird. Die Überprüfung kann nach vorheriger Abstimmung über das EFZ-Büro erfolgen. Bei einschlägigen Einträgen ist eine Zusammenarbeit nicht möglich, es wird ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen und die für die Veranstaltung verantwortliche Abteilungsleitung informiert.

### Selbstauskunftserklärung (SAE)

Von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird eine Selbstauskunftserklärung eingeholt.

Mit dieser ist zu bestätigen, dass keine Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches gegen die Person eingeleitet worden sind und auch keine Verurteilungen vorliegen.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichten sich weiterhin, den Dienstgeber unverzüglich zu informieren, wenn gegen sie oder ihn ein Ermittlungsverfahren bzw. eine Voruntersuchung hierzu eingeleitet wird.

Die vom Mitarbeitenden unterschriebene SAE (**Mustertext Anlage 2**) wird in der Personalakte hinterlegt.



*Nur wer sich sicher fühlt, kann Stärke ausstrahlen.*

|  |  |
|--|--|
| <b>Vater unser</b>   | Wo bist du gewesen, als uns der Missbrauch traf?<br>Warum hast Du uns nicht gehört und beschützt,<br>als wir durch diese Hölle getrieben wurden?   |
| <b>der Du bist im Himmel,<br/>geheiligt werde dein Name.</b> | Dein Himmel – er war ganz weit weg von uns:<br><br>Uns überfiel Unheil und Unheiligkeit.<br>Was konnte uns noch heilig sein?<br>Dein Name wurde durch diese Untat beschmutzt!                              |
| <b>Dein Reich komme.</b>                                     | Ein Paradies konnten wir uns nicht mehr vorstellen.<br>Ein leidfreies Reich gab es nicht für uns.  |
| <b>Dein Wille geschehe,</b>                                  | Es war der Wille des Täters, uns zu benutzen und uns zu zerstören.<br>Herr, hier muss man Dich freisprechen,<br>das konnte doch nicht Dein Wille sein? Nein.   |
| <b>wie im Himmel<br/>also auch auf Erden.</b>                | Wenn Himmel und Erde sich berühren,<br>wird Dein Wille dann für uns heilsam sein?  |
| <b>Unser tägliches Brot<br/>gib uns heute.</b>               | Du schenkst Dich im Brot, Du sagst uns Dein Wort,<br>Du reichst uns die Hand. Hilf uns, diese Zeichen zu verstehen,<br>damit wir leben können. Auch mit dieser Unrechtserfahrung.                          |
| <b>Und vergib uns<br/>unsere Schuld,</b>                     | Wir fühlen uns schuldig, zur falschen Zeit am falschen Ort<br>gewesen zu sein. Wir konnten uns nicht schützen,<br>haben den Täter gehasst und waren wütend auf ihn.  |
| <b>wie auch wir vergeben<br/>unseren Schuldigern.</b>        | Wir wollen vergeben, aber es gelingt nicht gut. Hilf Herr, dass wir<br>uns wenigstens mit diesem Schicksal versöhnen können.<br>Vielleicht finden wir dann die Kraft, eines Tages auch vergeben zu können. |
| <b>Und führe uns<br/>nicht in Versuchung,</b>                | Lass uns an unserem Leid nicht zerbrechen. Führe uns heraus<br>aus der Versuchung die Wunden immer neu aufzureißen.  |
| <b>sondern erlöse uns<br/>von dem Bösen.</b>                 | Befreie uns von diesen „bösen Lasten“ auf unseren Seelen<br>und schenke uns Deinen Frieden.  |
| <b>Amen.</b>   |  |





## 7. Personalauswahl und -entwicklung

(§4 PräV0)

Bereits in den Personalauswahlverfahren soll die Bedeutung der Prävention von (sexualisierter) Gewalt für das Erzbischöfliche Generalvikariat deutlich werden. Dazu werden die Fragen- und Themenkataloge der Bewerbungs- und Vorstellungsgespräche so gestaltet, dass das Anliegen angemessen zur Geltung kommt und die Bewerberin oder der Bewerber seine Sichtweise hierzu deutlich machen muss.

Der ausschließliche Hinweis auf die Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses im Stellungs- oder Bewerbungsgespräch ist nicht ausreichend.

Mit diesem Vorgehen wird möglichen Täterinnen und Tätern bereits vor einer Anstellung deutlich, dass sowohl die Organisation als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufmerksam und kompetent mit dem Thema umgehen. Es ist davon auszugehen, dass vor diesem Hintergrund eine Beschäftigung beim Erzbischöflichen Generalvikariat eher nicht mehr angestrebt wird.

In Personal- und Jahresgesprächen wird die Prävention von (sexueller) Gewalt – der Position und der Aufgabe der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entsprechend – in angemessener Art und Weise thematisiert. Hierzu werden die Leitungskräfte entsprechend qualifiziert.

## 8. Aus- und Fortbildung

(§9 PräV0)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erzbischöflichen Generalvikariat müssen über Formen sexualisierter Gewalt und die Strategien von Täterinnen und Tätern informiert sein. Sie müssen hinschauen und wissen, wie sie angemessen reagieren und intervenieren, wenn Grenzen verletzt werden oder ein anderer Mensch geschützt werden muss. Um dies zu gewährleisten, werden die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Erzbischöflichen Generalvikariats regelmäßig geschult.

Die Fortbildungsveranstaltungen sind Grundlage für eine offene Kommunikationskultur, erhöhen die Sprachfähigkeit und ermöglichen den Mitarbeitenden, sensibler für eine grenzachtende Beziehungsgestaltung mit Minderjährigen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander zu werden. Die Teilnehmenden erhalten Handlungsempfehlungen und Verfahrenswege, die aufzeigen, wie sie angemessen reagieren können, wenn sie von einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt erfahren oder diesen vermuten. Ziel ist ein klarer und sicherer Umgang in solch schwierigen Situationen. Die Sensibilisierung und das Wissen schaffen die Voraussetzung, mögliche Verdachtsfälle frühzeitig zu erkennen und konsequent handeln zu können. Es entsteht eine bewusst gelebte Kultur der Achtsamkeit, die für die Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Katholischen Kirche im Erzbistum Köln einen wichtigen und hohen Stellenwert hat.

**Es werden verschiedene Varianten für die Präventionsschulung angeboten:**

- Für Leitungskräfte im Umfang von 2 Tagen (Intensiv)
- Für Referentinnen und Referenten und Mitarbeitende mit Außenkontakten im Umfang von 1 Tag (Basis-Plus)
- Für Verwaltungs- und Sekretariatskräfte im Umfang eines ½ Tages (Basis)

- Vertiefungsschulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter auch themenspezifische Veranstaltungen für Führungskräfte und Ausbilderinnen und Ausbilder, im Umfang eines ½ Tages

Die Teilnahme an diesen Grundlagenschulungen und – nach jeweils fünf Jahren – an den Vertiefungsschulungen ist verpflichtend.

Verantwortlich für die Präventionsschulungen und die sich daran anschließenden Vertiefungsveranstaltungen ist das Referat Personalentwicklung.

Alle neuen Mitarbeitenden werden durch das Referat Personalentwicklung und Gesundheit über die Verpflichtung zur Teilnahme an den Präventionsschulungen informiert. Die Ausschreibungen auf der Internetseite des Referats Personalentwicklung und Gesundheit informieren regelmäßig über die zukünftigen Schulungsangebote und ermöglichen eine direkte Anmeldung. Über die jeweilige Teilnahme an einer Grundlagenschulung oder Vertiefungsveranstaltung wird vom Referat Personalentwicklung und Gesundheit ein Zertifikat ausgestellt, welches in der elektronischen Personalentwicklungsakte (Bestandteil der ePA) und in Personal Office (PO) dokumentiert und archiviert wird.

Entsprechend der Präventionsordnung hat der Dienstgeber für die Teilnahme seiner Mitarbeitenden an einer Grundlagenschulung bzw. einer Vertiefungsveranstaltung Sorge zu tragen. Eine regelmäßige Kontrolle und Aufforderung zur Teilnahme an einer Vertiefungsveranstaltung erfolgt daher durch die Abteilung Personal (Referat Personaladministration).

Mitarbeitende, die eine Vertiefungsveranstaltung bei einem anderen Bildungsträger absolvieren, müssen das Zertifikat beim Referat Personalentwicklung zur Archivierung in der elektronischen Personalakte einreichen.

## 9. Nachhaltige Aufarbeitung

Die nachhaltige Aufarbeitung von Krisensituationen, wie beispielsweise einem Verdachtsfall sexualisierter Gewalt, ist wichtig und notwendig, um Sicherheitslücken in den Schutzmaßnahmen der Einrichtung zu schließen und zukünftige Übergriffe zu verhindern.

Möglicherweise sind aber auch Personen im Nahumfeld des Übergriffs verunsichert und können nicht „einfach so“ weiterarbeiten. Man spricht in diesem Fall von einer „traumatisierten Institution“. Dann ist nicht nur das Institutionelle Schutzkonzept zu überarbeiten, sondern zunächst auch Unterstützung für die Mitarbeitenden der betroffenen Abteilung zu organisieren.

In Verdachtsfällen, in denen hauptamtlich oder ehrenamtlich Tätige des Erzbischöflichen Generalvikariats beschuldigt sind und die Klärung der Vorwürfe über die Stabsstelle Intervention erfolgt, wird die nachhaltige Aufarbeitung über den Interventionsbeauftragten initiiert. Die oder der Interventionsbeauftragte vermittelt erste Notfallmaßnahmen für das Team, einzelne Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bzw. ehrenamtlich engagierte Personen und/oder die Leitung beauftragt den oder die Präventionsbeauftragte/n mit der nachhaltigen Aufarbeitung. Diese/r klärt und koordiniert weitere Maßnahmen zur Reflexion und Aufarbeitung der Krisensituation und zur Überprüfung der Schutzmaßnahmen. Bei Bedarf vermittelt sie/er Fortbildungsangebote für die Mitarbeitenden.

## 10. Qualitätsmanagement und Präventionsfachkräfte

(§8 PräV0 und §12 PräV0)

Dieses Schutzkonzept ist auf einem aktuellen, den organisatorischen und personellen Bedingungen entsprechenden Stand zu halten. Spätestens nach fünf Jahren oder im Zuge einer nachhaltigen Aufarbeitung eines Verdachtsfalles ist das Konzept zu überprüfen und gegebenenfalls fortzuschreiben. In den Überprüfungsprozess sind die Mitarbeiter-, die Schwerbehinderten- und die Auszubildendenvertretung einzubeziehen.

Der Generalvikar benennt aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine weibliche und eine männliche Präventionsfachkraft. Diese nehmen an einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme der Koordinationsstelle Prävention teil.

### Die Präventionsfachkräfte haben folgende Aufgaben: Sie ...

- fungieren als Ansprechpartner für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- tragen Sorge für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzepts.
- bemühen sich um die Platzierung des Themas „sexualisierte Gewalt“ in den Strukturen und Gremien des Erzbischöflichen Generalvikariats.
- beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- tragen mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen.
- unterstützen die Abteilung Personalentwicklung zum Fort- und Weiterbildungsbedarf im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt.
- sind Kontaktpersonen für die Präventionsbeauftragte des Erzbistums.
- kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und können Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren.

## 11. Verantwortliche Arbeitsgruppe

Das Konzept wurde erstellt durch die von der Hauptabteilungsleiterkonferenz beauftragte Arbeitsgruppe „**Institutionelles Schutzkonzept Erzbischöfliches Generalvikariat**“:

- Bernd Siebertz  
(Abteilung Jugendseelsorge)
- Manuela Röttgen  
(Präventionsbeauftragte)
- Wolfgang Fürst  
(Mitarbeitervertretung)
- Hendrik Alefelder  
(Auszubildendenvertretung)
- Robert Heller  
(Abteilung Jugendseelsorge, Kinder- und Jugendschutz)
- Ute Zumkeller  
(Personalentwicklung)
- Brigitte Kreuzberg  
(Abteilung Jugendseelsorge)



*Fester Bestandteil des Qualitätsmanagements: Präventionsschulungen der Mitarbeitenden*

# 12. Anlagen

---

**Auf den folgenden Seiten haben wir für Sie wichtige Zusatzinfos und Materialien zusammengestellt:**

12.1\_Verhaltenskodex für Mitarbeitende

12.2\_Selbstauskunftserklärung (SAE)

12.3 \_Ansprechpersonen und Präventionsfachkräfte

12.4\_Übersicht Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt

12.5\_Handlungsleitfaden für Gespräche



*Aufeinander achten, einander helfen: Dies gilt erst recht im Umgang mit Menschen mit einer Behinderung*

# Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Dieser Verhaltenskodex soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Er ist bindend für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter im Erzbischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Dienststellen, die oder der dauerhaft oder gelegentlich Kontakt mit jungen Menschen (Kinder, Jugendliche, Auszubildende, Praktikanten und Trainees) oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen hat.

Diese Erklärung steht im Verbund mit den anderen Maßnahmen der Prävention (Erweitertes Führungszeugnis, Aus- und Weiterbildung etc.), so dass sich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Haltung durchsetzt, die den Schutz von jungen Menschen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zum obersten Ziel hat und deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert. Für das Erzbischöfliche Generalvikariat hat die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höchste Priorität. Alle hier Tätigen sind verpflichtet, hierzu beizutragen.

## Diese Haltung findet ihren Ausdruck in den folgenden Verhaltensregeln:

1. Mein Umgang mit jungen Menschen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Respekt.
2. Ich achte die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Menschen. Ich halte eine beruflich angemessene körperliche Distanz.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber jungen Menschen und anderen Schutzbedürftigen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und fördere diese nicht, insbesondere nicht durch Geschenke oder Vorzugsbehandlung.
4. Ich Sorge für Transparenz in Situationen, in denen ich mit jungen Menschen oder anderen Schutzbedürftigen alleine bin, z. B. bei Beratungs- oder Anleitungsgesprächen oder bei der Mitnahme im Kraftfahrzeug. Hierzu informiere ich Kolleginnen oder Kollegen vorab über die Art und den Grund der Arbeitssituation.

5. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat, persönlich oder über soziale Netzwerke.

**Nehme ich Grenzverletzungen durch mich selbst oder Dritte wahr, unterbinde ich diese sofort, indem ich:**

- die Situation stoppe oder meine Beobachtung anspreche.
- meine Wahrnehmung dazu benenne und auf Verhaltensregeln hinweise.
- um Entschuldigung bitte oder zu einer solchen Entschuldigung anleite.
- mein Verhalten ändere oder eine Aufforderung zur Verhaltensänderung formuliere.

6. Mir sind die Beschwerdewege bekannt und ich beachte die vorgegebenen Regeln des Verfahrens. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner im Erzbischöflichen Generalvikariat und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

7. Ich nehme bei Sachverhalten und Hinweisen auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter unverzüglich Kontakt mit der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der benannten Ansprechpersonen auf.

8. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben kann.

# Selbstauskunftserklärung (SAE)

Gemäß § 5 Absatz 1

**„Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) im Erzbistum Köln“**

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit

Rechtsträger

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt<sup>1</sup> rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

<sup>1</sup>Es handelt sich um die im § 72a SGB VIII genannten Straftaten

# Ansprechpersonen und Präventionsfachkräfte

---

## Beauftragte Ansprechpersonen des Erzbistums Köln:

Die Ansprechpersonen sind über ein elektronisches Kontaktformular auf der folgenden Website zu erreichen:  
[www.erzbistum-koeln.de > rat\\_und\\_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/](http://www.erzbistum-koeln.de > rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene/)

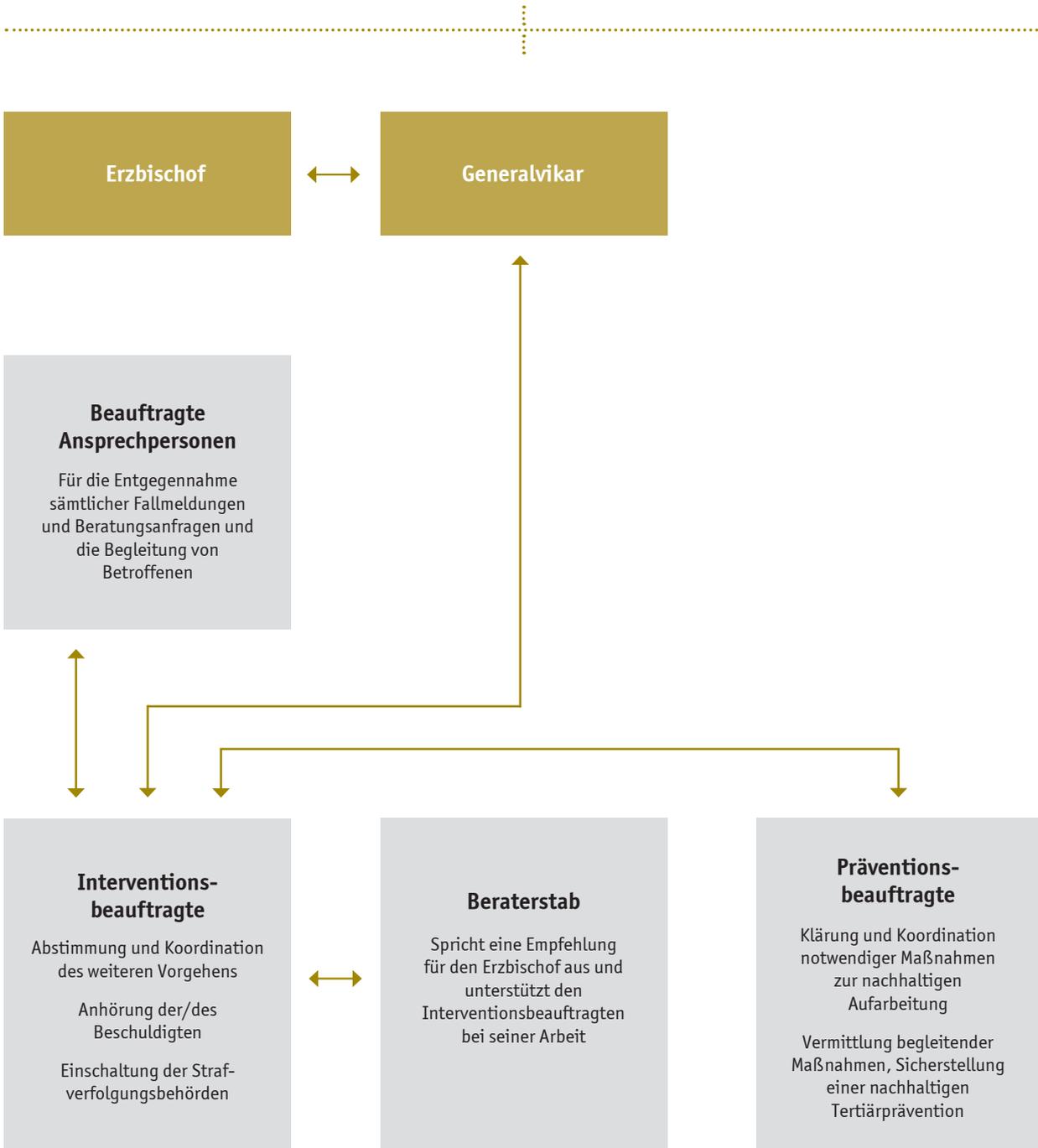
## Präventionsfachkräfte des Erzbischöflichen Generalvikariats:

Die Präventionsfachkraft ist über ein elektronisches Kontaktformular auf der folgenden Website zu erreichen:  
[www.erzbistum-koeln.de > rat\\_und\\_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention](http://www.erzbistum-koeln.de > rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention)

## Externe Beratungsstellen und -möglichkeiten:

Professionelle Hilfen und Beratungsstellen sind über die folgende Website zu finden:  
[www.hilfeportal-missbrauch.de > „Hilfe finden“](http://www.hilfeportal-missbrauch.de > „Hilfe finden“)

# Übersicht Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt



Die wichtigsten Informationen zu Intervention und Prävention immer parat haben:  
Einfach mit nebenstehendem QR-Code direkt aufs Handy laden oder online unter  
[www.erzbistum-koeln.de/rat\\_und\\_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene](http://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene)

# Handlungsleitfaden für Gespräche

Wenn eine Person Ihnen von beobachteten oder erlebten Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder Missbräuchen berichtet, ist überlegtes Handeln notwendig. Dieser Leitfaden gibt Ihnen in dieser Situation Sicherheit.

| Das sollten Sie immer tun:   | Das sollten Sie <b>nicht</b> tun:  |                       |
|--|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• In Ruhe zuhören, <b>Glauben schenken</b>.</li> <li>• Zuverlässige/r Gesprächspartnerin oder Gesprächspartner sein.</li> <li>• Offene Fragen stellen: Was? Wann? Wo? Wer?</li> <li>• Wichtigste Botschaft: <b>“Du trägst keine Schuld.”</b></li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht nach dem “Warum” fragen – dies löst Schuldgefühle aus.</li> <li>• Nicht bedrängen, keinen Druck ausüben.</li> <li>• Keine Suggestivfragen stellen, wie etwa “Du warst nicht sicher, was du tun solltest, oder?”</li> <li>• Keine Erklärungen einfordern.</li> </ul>   | Gesprächsführung      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertraulichkeit ist wichtig, aber Sie sollten die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren. Holen Sie sich im Zweifel selber zusätzliche Hilfe durch Beratung und informieren Sie die/den Betroffene/n über Ihr Vorgehen.</li> <li>• Die betroffene Person in die Entscheidung über weitere Schritte einbinden, jedoch: Wenn es Anzeichen für eine Kindeswohlgefährdung (bzw. Selbst- oder Fremdgefährdung) gibt, müssen Sie entsprechend der Handlungsleitfäden handeln.<br/><b>Bei akuter Gefahr Notruf 110!</b></li> <li>• Bei tatsächlicher Beobachtung übergriffigen Verhaltens: <b>sofort stoppen</b> und Information dazu an Gruppenleitung, Vorgesetzten oder Einrichtungsleitung!</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Entscheidungen/weiteren Schritte ohne altersgemäße Einbindung der Person.</li> <li>• Niemals Information oder eigene Befragung des von der Person Beschuldigten: Er/Sie könnte die/den Betroffene/n danach unter Druck setzen.</li> <li>• Geben sie keine Versprechen oder Zusagen, die nicht sicher sind bzw. nicht eingehalten werden können.</li> <li>• Keine zusätzliche Befragung (“Verhör”) der/des Betroffenen – belastende mehrfache Vernehmungen vermeiden!</li> <li>• Keine Konfrontation der Eltern des betroffenen Kindes/Jugendlichen mit dem Verdacht, wenn unklar ist, ob der Täter/die Täterin zum familiären Umfeld gehört.</li> <li>• Nichts auf eigene Faust unternehmen, keine eigenen Ermittlungen anstellen.</li> </ul> | Reflexion und Grenzen |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht vergessen: <b>Direkt</b> im Anschluss schriftliche Dokumentation von Gespräch, Situation und Fakten mit Datum und Uhrzeit.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bleiben Sie diskret. Keine voreilige Weitergabe von Informationen an andere/Außenstehende.</li> </ul>   | Schluss               |

## **Institutionelles Schutzkonzept**

*für das Erzbischöfliche Generalvikariat, das Erzbischöfliche Offizialat  
und die angeschlossenen Einrichtungen*

### **Erzbistum Köln | Generalvikariat**

Hauptabteilung Verwaltung  
Marzellenstraße 32 | 50668 Köln

Telefon: 0221 1642 1888  
[www.erzbistum-koeln.de](http://www.erzbistum-koeln.de)

Weitere Informationen zum Thema finden Sie auch unter:  
[www.erzbistum-koeln.de/achtsam-handeln](http://www.erzbistum-koeln.de/achtsam-handeln)