

Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Inhaltsverzeichnis

1. Leitwort	2
2. Geltungsbereich des Schutzkonzeptes	3
3. Kultur der Achtsamkeit – Prävention von sexualisierter Gewalt als wichtiger Baustein unserer Unternehmenskultur	3
3.1 Prävention von sexualisierter Gewalt als Teil einer umfassenden Kultur der Achtsamkeit	3
3.2 Das Anliegen der Präventionsordnung	4
4. Prozesse und Strukturen – Die Elemente des Institutionellen Schutzkonzeptes	4
4.1 Schutz- und Risikoanalyse	5
4.2 Persönliche Eignung: erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	5
4.2.1 Zugang	5
4.2.2 Prozesse und Zuständigkeiten	6
4.3 Verhaltenskodex	7
4.3.1 Bedeutung	7
4.3.2 Prozesse und Zuständigkeiten	7
4.4 Information, Aus- und Fortbildung von Mitarbeitenden	7
4.4.1 Zugang	7
4.4.2 Prozesse und Zuständigkeiten	8
4.5 Beschwerdewege und Handlungsleitfäden	8
4.5.1 Beschreibung der Verfahrenswege	8
4.5.2 Prozesse und Zuständigkeiten	9
4.6 Maßnahmen zur Stärkung	10
4.7 Qualitätsmanagement	10
Inkrafttreten	10
5. Anlagen	12

Personenbezeichnungen beziehen sich, soweit nicht von der Sache ausgeschlossen, gleichermaßen auf Männer und Frauen.

1. Leitwort

„Augen auf - hinsehen und schützen!“

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen und das Wohl dieser Menschen war und ist uns, nicht zuletzt begründet aus unserem christlichen Menschenbild, immer ein elementares Anliegen. Deshalb ist es uns wichtig, mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken und die Präventionsarbeit integraler Bestandteil unseres Handelns auf allen Ebenen ist.

In den letzten Jahren haben viele Opfer von sexuellem Missbrauch ihr Schweigen gebrochen. Für viele Institutionen, darunter auch namhafte Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft war es eine bittere Erfahrung zu sehen, dass sie es nicht vermocht hatten, anvertrauten Menschen ausreichend Schutz zu bieten und dass Täter ein System aus Wegschauen und Abhängigkeiten ausnutzen konnten. Die seelischen Verletzungen der Opfer sind schwerwiegend und teilweise nach Jahren und Jahrzehnten nicht verheilt. Die Aufarbeitung der Vergangenheit sowie die aktuellen Ergebnisse der MHG-Studie haben deutlich gemacht, dass Systeme und Organisationen eine Mitschuld tragen können. Diese Aufarbeitung wird noch Jahre dauern.

Aus diesem Anlass hat die Deutsche Bischofskonferenz im Jahr 2010 die Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz erlassen, die im Jahr 2013 noch ergänzt wurde und damit auch erwachsene Schutzbefohlene in den Fokus nimmt. Die Rahmenordnung ist die Grundlage der in unserem Erzbistum seit 2011 bzw. in der ergänzten Version seit 2014 gültigen Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung – PräVO). Die PräVO sowie die ergänzenden Ausführungsbestimmungen dienen als Grundlage und Basis dieses Institutionellen Schutzkonzeptes.

Das vorliegende Schutzkonzept ist ein bedeutender Ausdruck unserer gelebten Wertekultur. Es soll helfen, die Menschen, die sich unseren Mitarbeitenden und Einrichtungen anvertrauen, vor Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt zu schützen. Unsere Mitarbeitenden sind in diesem Rahmen entscheidende Werteträger und Garanten für eine von Achtsamkeit geprägte Unternehmenskultur.

Wir bedanken uns bei allen, die an der Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit mitwirken und sich aktiv für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen einsetzen.

Paderborn, den 21.12.2019

Generalvikar
Alfons Hardt

Offizial
Weihbischof Dr. Dominicus M. Meier

2. Geltungsbereich des Schutzkonzeptes

Dieses Institutionelle Schutzkonzept gilt als Rahmenkonzept verbindlich für das Erzbischöfliche Generalvikariat (EGV), die zugeordneten diözesanen Einrichtungen und für das Erzbischöfliche Offizialat. Die dem EGV zugeordneten diözesanen Einrichtungen sind gehalten, dieses Schutzkonzept bis zur Erstellung und Inkraftsetzung eigener Schutzkonzepte anzuwenden.

Die einzelnen Abteilungen und Stellen innerhalb des EGV und der angeschlossenen Einrichtungen unterscheiden sich in ihrer Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen mit dem Blick auf die Art, Dauer und Intensität des Kontaktes mit diesen Zielgruppen. Daher stellt dieses Schutzkonzept den verbindlichen Rahmen für ggf. konkretere Handlungsanweisungen oder weitere Konkretisierungen und Empfehlungen im Umgang mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen in den verschiedenen Abteilungen, Einrichtungen und Stellen dar. Für das EGV ist vor allem in den in der Hauptabteilung Pastorale Dienste, der Hauptabteilung Schule und Erziehung, der Zentralabteilung Pastorales Personal sowie in der Fachstelle Kunst und den ihnen angeschlossenen Einrichtungen in angemessener Art und Weise auf der Grundlage einer eigenen Schutz- und Risikoanalyse zu überprüfen, inwieweit die in diesem Schutzkonzept vorgegebenen Regelungen einer Anpassung, Spezifizierung bzw. Konkretisierung und Erweiterung bedürfen.

Verantwortlich für die Umsetzung der Regelungen in den entsprechenden Abteilungen sind die jeweiligen verantwortlichen Leiter.

3. Kultur der Achtsamkeit – Prävention von sexualisierter Gewalt als wichtiger Baustein unserer Unternehmenskultur

3.1 Prävention von sexualisierter Gewalt als Teil einer umfassenden Kultur der Achtsamkeit

Das EGV und das Erzbischöfliche Offizialat haben den Anspruch in ihren Strukturen und Einrichtungen in beispielhafter Weise sichtbar zu machen, dass Menschen sich mit Achtung, Respekt und Wertschätzung begegnen. Das gilt grundsätzlich für alle Menschen, die in unseren Einrichtungen und Strukturen als Bewohner, Klienten, Auszubildende, etc. betreut und begleitet werden, aber auch für An- und Zugehörige und die Menschen, die darin arbeiten oder ehrenamtlich tätig sind. Deshalb ist sexualisierte Gewalt und jede andere Form der Gewalt in unseren Strukturen, unabhängig davon gegen wen sie sich richtet, zu verurteilen. Deutlich gilt dies auch für Grenzverletzungen oder Übergriffe von Mitarbeitenden an Mitarbeitenden.

Das Ziel der präventiven Arbeit ist es, am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken. Es geht darum, eine Kultur des Hinsehens, des Respekts, der Wertschätzung, der Achtung von Nähe und Distanz und der Ächtung von Machtmissbrauch zu schaffen, zu bewahren und zu fördern.

Diesem Zweck wird in den Vorstellungsgesprächen sowie in allen relevanten Mitarbeitergesprächen Rechnung getragen. Angesprochen werden insbesondere:

- die wertschätzende Grundhaltung,
- der respektvolle Umgang miteinander,
- ein angemessenes (professionelles) Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen,
- ein angemessenes (professionelles) Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen,
- Basiswissen zum grenzachtenden Umgang sowie
- bestehender Aus- und Fortbildungsbedarf sowie Fortbildungsangebote zu dem Thema.

3.2 Das Anliegen der Präventionsordnung

Erzbischof Hans-Josef Becker hat die Präventionsordnung im Erzbistum Paderborn erlassen, die verschiedene Präventionsmaßnahmen enthält. Grundsätzliches Anliegen der Bistumsleitung ist es, dass Menschen, die sich als Schüler, Besucher, Freiwillige, Praktikanten, Bewohner, Klienten oder als jugendliche Auszubildende unseren Einrichtungen anvertrauen, davon ausgehen können, dass es allen Mitarbeitenden ein Anliegen ist, eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern, so dass der bestmögliche Schutz vor Formen der sexuellen Gewalt oder des Missbrauchs gegeben ist.

Um dem Grundgedanken der Partizipation in der Präventionsordnung gerecht zu werden, haben an der Erstellung dieses Konzeptes Mitarbeitende unterschiedlicher Professionen aus verschiedenen Bereichen des EGVs mitgearbeitet.

4. Prozesse und Strukturen – Die Elemente des Institutionellen Schutzkonzeptes



(vgl. Bistum Eichstätt/Ursula Enders)

Entnommen aus der Broschüre: Institutionelle Schutzkonzepte, Aspekte zur Entwicklung, Paderborn 2016, S.14

Folgende Elemente sind gemäß der PräVO Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes:

- Schutz und Risikoanalyse,
- Persönliche Eignung,
- Verhaltenskodex,
- Aus- und Fortbildung,
- Beschwerdewege und Handlungsleitfäden,
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie
- Qualitätsmanagement.

Im Nachfolgenden werden diese Elemente des Konzeptes näher betrachtet und die daraus folgenden Umsetzungsschritte ausgeführt.

4.1 Schutz- und Risikoanalyse

Im Rahmen der durchgeführten Schutz- und Risikoanalyse wurden besonders sensible Abteilungen, Referate und weitere zugehörige diözesane Einrichtungen identifiziert, die einen regelmäßigen und dauerhaften Kontakt mit Kindern- und Jugendlichen haben.

Hierzu zählen insbesondere:

Hauptabteilungen:

1. Pastorale Dienste – besonders im Bereich der Jugendpastoral/ Jugendarbeit, Erwachsenen- und Familienbildung
2. Caritative und Soziale Dienste – diese ist aufgefordert aufgrund der Komplexität und der eigenen Verwaltungsstrukturen ihr eigenes Institutionelles Schutzkonzept zu entwickeln
3. Schule und Erziehung
4. Personal und Verwaltung – Betreuung und Begleitung von Auszubildenden

Zentralstellen:

5. Fachstelle Kunst – bspw. im Bereich der museumspädagogischen Angebote für Kinder und Jugendliche

Zentralabteilungen:

6. Pastorales Personal – Anbindung des pastoralen Personals an die Konzepte der Gemeinden ist sicherzustellen sowie die Regelungen zur pers. Eignung und Aus- und Fortbildungsangeboten.

4.2 Persönliche Eignung: erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

4.2.1 Zugang

„Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen“ (PrävO §4 Abs.1).

Um die persönliche Eignung im Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherzustellen, fordern kirchliche Rechtsträger im Rahmen der Gesetze (§ 72a SGB VIII, § 30a BZRG) von allen Mitarbeitenden, ehrenamtlich Tätigen und Beauftragten, die arbeitsplatz- und bestimmungsgemäß Kontakt mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, der zu einer besonderen Gefahrensituation werden kann, bei Einstellung bzw. Beauftragung die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Um zu gewährleisten, dass der Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige oder Beauftragte die persönliche Eignung auch weiterhin bietet, ist die Vorlage alle fünf Jahre zu wiederholen (§ 5 Abs. 1 S. 1 PrävO).

Nach § 5 Abs. 1 S. 2 PrävO haben sich kirchliche Rechtsträger zudem einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weiterer sexualbezogener Straftaten des StGB oder der strafbare sexualbezogene Handlungen nach kirchlichem Recht (§2 Abs. 3 PrävO) verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw.

Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen (§ 5 Abs. 1 S. 3 PräVO).

4.2.2 Prozesse und Zuständigkeiten

Im EGV, den ihm zugeordneten diözesanen Einrichtungen und dem Erzbischöflichen Offizialat wurden standardisierte Prozesse entwickelt, die gewährleisten, dass diese gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden:

- Im Stellenplan ist vermerkt, für welche Stellen ein erweitertes Führungszeugnis und eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen sind. Bei der Neueinrichtung und Umgestaltung von Stellen wird mit Hilfe eines Fragebogens des Referates Stellenplanangelegenheiten, geprüft, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und der Selbstauskunftserklärung notwendig sind.
- Die Mitarbeiter der Personalverwaltungen in den personalführenden Haupt- und Zentralabteilungen (HA 5, HA 4, ZA 1.5) fordern die entsprechenden Personen in regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den rechtlichen Vorgaben erneut zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses auf und überwachen die Vorlage.
- Bei Neueinstellungen bzw. Neubeauftragungen auf Stellen, die den regelmäßigen Umgang und Kontakt mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Erwachsenen beinhalten, ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und der Selbstauskunftserklärung Voraussetzung für die Einstellung und wird im Auswahlverfahren angefordert. Ehrenamtlich Tätige sind von der Verpflichtung zur Vorlage der Selbstauskunftserklärung gem. Ziffer II.5 der Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung ausgenommen.
- Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen im EGV oder den diözesanen Einrichtungen zum Einsatz kommen, werden ebenfalls zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und der Selbstauskunftserklärung aufgefordert.
- Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis darf aus Gründen der informationellen Selbstbestimmung nur durch eine von der Hauptabteilungs- /Zentralstellenleitung beauftragten Person in der Personalverwaltung erfolgen.
- Die Einsichtnahme durch die zuständige Stelle wird entsprechend in der Personalakte dokumentiert und der Mitarbeitende erhält das Führungszeugnis zurück.
- Wenn keine der in § 2 Abs. 2 und 3 PräVO genannten Straftaten in dem Führungszeugnis aufgeführt sind, pflegt die Einsicht nehmende Person den Vermerk „keine Eintragung“ mit dem entsprechenden Erstellungsdatum ein.
- Im Falle bestehender Eintragungen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (es handelt sich um die im § 72a SGB VIII genannten Straftaten) wird von der beabsichtigten Neueinstellung bzw. Beauftragung Abstand genommen. Bei Bestandsmitarbeitern ist umgehend die zuständige Hauptabteilungs-, Zentralabteilungs- bzw. Einrichtungsleitung zu informieren (Laienpersonal – Leitung der HA 5, Klerikern – Leitung der ZA 1.5, lehrendem und nichtlehrendem Personal der HA 4 der Leiter der HA 4), welche den Betroffenen umgehend von seiner aktuellen Tätigkeit im Wege der Beurlaubung entbindet und weitere erforderliche dienstrechtliche Maßnahmen (Versetzung oder Beendigung des Vertragsverhältnisses) in die Wege leitet.
- Die Kosten für das erweiterte Führungszeugnis trägt im Falle der Neueinstellung bzw. Neubeauftragung der Mitarbeitende. Bei Bestandsmitarbeitern, werden diese Kosten vom Dienstgeber getragen. Ehrenamtliche Mitarbeiter werden nach dem Merkblatt des Bundesamtes für Justiz vom 15.10.2013 von den Gebühren für das Führungszeugnis befreit. Die Gebührenbefreiung erfolgt auf Antrag, in dem die ehrenamtliche Tätigkeit nachzuweisen ist.

4.3 Verhaltenskodex

4.3.1 Bedeutung

Der Verhaltenskodex ist der Ausdruck und das Bekenntnis eines jeden Mitarbeitenden zum jeweils eigenen Engagement für eine von Vertrauen und Verantwortung geprägte Kultur der Achtsamkeit.

Der Verhaltenskodex ist Teil des Institutionellen Schutzkonzeptes. Die Tatsache, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihren jeweiligen Funktionen innerhalb der Einrichtung sich zu den im Verhaltenskodex benannten Punkten bekennen, unterstreicht die Bedeutung der Bemühungen um Prävention von sexualisierter Gewalt.

Vor diesem Hintergrund haben die im Rahmen der Schutz- und Risikoanalyse beschriebenen sensiblen Bereiche den Auftrag, den allgemeinen Verhaltenskodex partizipativ an die Gegebenheiten vor Ort anzupassen und zu spezifizieren (siehe Anhang).

4.3.2 Prozesse und Zuständigkeiten

Der Verhaltenskodex ist von jedem Mitarbeiter zu unterzeichnen. Mit seiner Unterschrift erkennt der Mitarbeiter die Regelungen des Verhaltenskodex als verbindlich an.

Nach Inkraftsetzung dieses Schutzkonzeptes wird der Verhaltenskodex über die zuständige Personalverwaltung an alle Mitarbeitenden des EGV, der zugehörigen diözesanen Einrichtungen und des Offizialats ausgegeben. Die einrichtungsspezifischen Verhaltenskodizes liegen der jeweiligen Personalverwaltung vor und werden zielgruppenorientiert ausgegeben.

Die Mitarbeitenden werden aufgefordert, sich mit dem Verhaltenskodex auseinander zu setzen und die Erklärung, mit der sie sich zur Achtung und Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichten (Verpflichtungserklärung), unterzeichnet bei der Personalverwaltung einzureichen. Der Rücklauf wird in der Personalverwaltung verzeichnet und hinterlegt.

Neuen Mitarbeitenden wird der Verhaltenskodex im Auswahlverfahren thematisiert und mit den Einstellungsunterlagen übersandt. Die Verpflichtungserklärung gelangt sodann mit den Personalunterlagen zur Personalakte.

Jede Führungskraft im EGV, den zugeordneten Einrichtungen und dem Erzbischöflichen Offizialat trägt die Verantwortung dafür, dass der Verhaltenskodex in dem von ihr verantworteten Bereich konsequent umgesetzt und eingehalten wird. Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex ist entsprechend der Beschwerdewege zu handeln.

4.4 Information, Aus- und Fortbildung von Mitarbeitenden

4.4.1 Zugang

Seitens des Rechtsträgers ist sichergestellt, dass alle Mitarbeiter im EGV, den zugeordneten diözesanen Einrichtungen und im Erzbischöflichen Offizialat entsprechend ihres Arbeitsfeldes, ihrer Aufgabe und Rolle über die Prävention gegen sexualisierte Gewalt informiert bzw. geschult werden.

4.4.2 Prozesse und Zuständigkeiten

Die Inhalte von Informations- und Schulungsangeboten werden arbeitsfeld- und aufgabenbezogen auf der Grundlage des diözesanen Curriculums definiert. Dabei wird auf die bereits bestehenden Schulungskonzepte (Grundinformation, Basisschulung, Intensivschulung) zurückgegriffen, die zielgruppenspezifisch angepasst werden.

Der individuelle Schulungsbedarf wird durch die direkte Führungskraft stellenbezogen ermittelt und im Stellenplan hinterlegt.

Um die Nachhaltigkeit und Qualität des Themas zu gewährleisten regeln die Ausführungsbestimmungen zu § 9 der PräVO, dass es nach spätestens fünf Jahren einer Auffrischung/Vertiefung der Inhalte der entsprechenden Schulungs- bzw. Qualifizierungsangebote bedarf.

In Zusammenarbeit mit den direkten Führungskräften dokumentiert die zuständige Personalverwaltung die Schulungen und Schulungsbedarfe, wertet sie regelmäßig aus und stellt sicher, dass Mitarbeitende entsprechend ihres Arbeitsfeldes, ihrer Aufgabe und Rolle geschult sind. Zu diesem Zweck meldet sie die Schulungsbedarfe der Personalentwicklung.

Entsprechende Angebote existieren bereits für Mitarbeitende im direkten Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Für bestimmte Zielgruppen (z.B. Führungskräfte, Präventionsfachkräfte, Recruiter, etc.) finden spezifische Angebote statt, die durch die Personalentwicklung sichergestellt werden.

4.5 Beschwerdewege und Handlungsleitfäden

Gemäß § 7 PräVO müssen Mitarbeitende die „Verfahrenswege bei Anzeichen sexualisierter Gewalt“ kennen.

4.5.1 Beschreibung der Verfahrenswege

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Deshalb ist es wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.

Im EGV, den angeschlossenen Dienststellen und Einrichtungen sowie im Erzbischöflichen Offizialat sind daher interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Kinder und Jugendliche, schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter beschrieben und niederschwellig zugänglich gemacht. Unter Berücksichtigung der in den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz¹ beschriebenen Verfahren gilt grundsätzlich der Dienstweg als Beschwerdeweg.

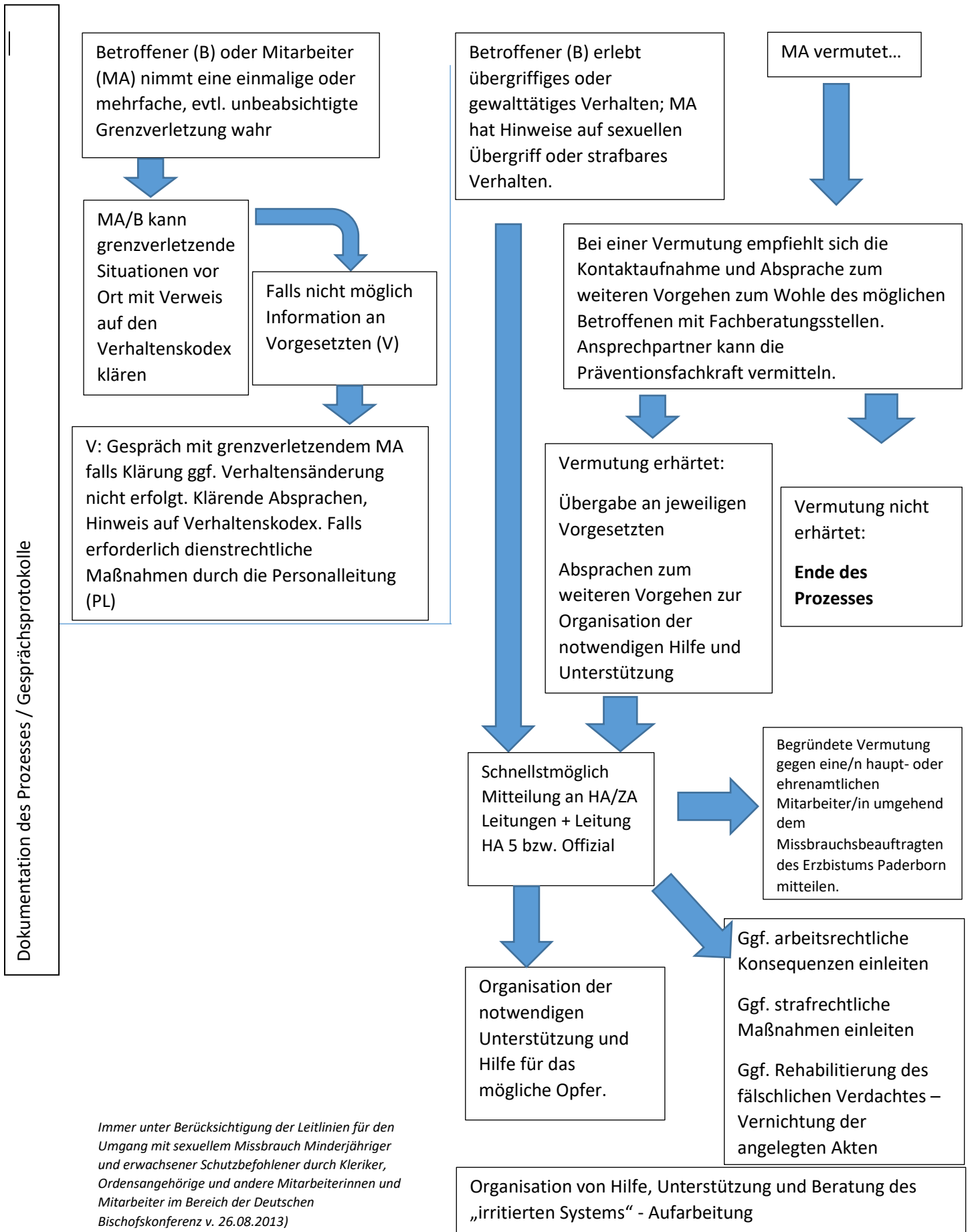
Die Präventionsfachkraft des Generalvikariates sowie auch die Präventionsfachkräfte der zugehörigen diözesanen Einrichtungen können bei Bedarf jederzeit unterstützend hinzu gezogen werden.

Auf eingegangene Beschwerden reagiert die zuständige Ansprechperson (Dienstvorgesetzter oder Präventionsfachkraft) sofort. Hierbei ist insbesondere auf ein transparentes Verfahren mit klarer Regelung der Abläufe und Zuständigkeiten und auf die Dokumentationspflicht Wert zu legen.

¹ Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

4.5.2 Prozesse und Zuständigkeiten

Verfahrenswege bei Wahrnehmung einer Grenzverletzung, eines sexuellen Übergriffs, sexuellen Missbrauchs bzw. Vermutung auf einen solchen durch einen Mitarbeitenden.



Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst haben schnellstmöglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, über diesbezügliche Sachverhalte und Hinweise, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Sie können sich aber auch direkt an die beauftragten Ansprechpersonen wenden.

Missbrauchsbeauftragter:
Prof. Dr. Martin Rehborn

Missbrauchsbeauftragte:
Gabriela Joepen

Interventionsbeauftragte:
Dr. Petra Lillmeier

Vermutungs- und Mitteilungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge werden unter Berücksichtigung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt gemeldet.

4.6 Maßnahmen zur Stärkung

Zur Stärkung von Minderjährigen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sind geeignete Maßnahmen zu entwickeln und einzusetzen.

Hiervon sind jedoch in erster Linie Einrichtungen betroffen, die bestimmungsgemäß im direkten Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten. Daher wird an dieser Stelle auf die Maßnahmen in den entsprechenden diözesanen Einrichtungen verwiesen.

4.7 Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit im EGV und dem Erzbischöflichen Offizialat wird regelmäßig überprüft, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf.

Fünf Jahre nach seinem Inkrafttreten, spätestens jedoch nach einem Vorfall wird das Schutzkonzept von den verantwortlichen Leitungspersonen evaluiert und ggf. angepasst. Dabei sind fachliche Entwicklungen im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen.

Für die Überarbeitung des Konzeptes wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

Verantwortlich für die Initiierung und Umsetzung des Prozesses ist der Leiter der Hauptabteilung Personal und Verwaltung.

Inkrafttreten

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept setzte ich zum 1.1.2019 in Kraft.

Paderborn, den 21.12.2018

Generalvikar

Offizial

An der Erstellung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes waren folgende Personen/-gruppen beteiligt:

Eine Vertreterin der Auszubildenden,
eine Mitarbeiterin der Abteilung Jugendarbeit/Jugendpastoral,
die Leitung des Referates Personalentwicklung,
eine Mitarbeiterin der Fachstelle Kunst,
ein Vertreter des Projektes Bistumsentwicklung,
eine Mitarbeiterin der Koordinationsstelle Prävention,
eine Vertreterin der MAV
sowie der Hauptabteilungsleiter Personal- und Verwaltung.

5. Anlagen

Verhaltenskodex des Erzbischöflichen Generalvikariates Paderborn

Das Erzbistum Paderborn bietet Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor jeglicher Form von sexualisierten Übergriffen zu schützen. Hierzu bedarf es der Aneignung von Fachwissen und der Schaffung von kurzen Beschwerdewegen. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner für das Erzbistum Paderborn, meines Verbandes oder meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
6. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Auf der Basis dieser Grundhaltung werden die nachfolgenden Verhaltensregeln festgelegt. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent sein.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem

jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- *Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.*
- *Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen wie z.B. gemeinsame private Urlaube.*
- *Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.*
- *Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.*

Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d.h. der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- *Körperliche Berührungen haben altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson vorauszusetzen.*
- *Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.*

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- *Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt zu sein.*
- *Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.*

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Insbesondere Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- *In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Schutzperson zu unterlassen. Ausnahmen*

sind mit der Leitung einer Veranstaltung, einem Betreuerteam oder dem Rechtsträger vorher eingehend dem Grunde nach zu klären sowie im Einzelfall anzuzeigen.

- *Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.*
- *Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, müssen Schutzpersonen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.*
- *Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den erwachsenen und jugendlichen Begleiterinnen und Begleitern Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und des jeweiligen Rechtsträgers.*
- *Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von Seelsorgern und Seelsorgerinnen sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind untersagt.*

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, um Kinder und Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zu teil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern.

Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- *Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Schutzbefohlene, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.*

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- *Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen kirchlichen Kontexten verboten.*
- *Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig.*
- *Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.*
- *Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch minderjährige Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet gegen*

jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

- *Anvertraute dürfen in unbedecktem Zustand (umziehen, duschen...) weder beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.*

Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und für den Betroffenen plausibel sind.

Mögliche Verhaltensregeln können sein:

- *Bei notwendigen erzieherischen Maßnahmen ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Das geltende Recht ist zu beachten.*
- *Einwilligungen der Schutzperson/en in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung dürfen nicht beachtet werden.*

Verpflichtungserklärung

gemäß §6 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen im Erzbistum Paderborn

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden

Name, Vorname

Anschrift

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung

Ich habe den Verhaltenskodex des Erzbischöflichen Generalvikariates Paderborn erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift