

HINSEHEN und HANDELN

Institutionelles Schutzkonzept des
Bischöflichen Generalvikariats

I Grundlagen des institutionellen Schutzkonzeptes

- Kultur der Achtsamkeit und des Handelns
- Geltungsbereich
- Sinn und Zweck des Schutzkonzeptes für das BGV
- Risikoanalyse

II Schützende Maßnahmen im BGV

HINSEHEN – Schutz durch Personalauswahl und Personalentwicklung

- PERSONALAUSWAHL und - ENTWICKLUNG
 - Einstellungsgespräche
 - Einarbeitung
 - Gespräche mit Mitarbeitenden
 - Erweitertes Führungszeugnis
 - Selbstauskunftserklärung
- VERHALTENSKODEX und VERHALTENSREGELN
 - Allgemeiner Teil
 - Spezifische Verhaltensregeln
 - Verpflichtungserklärung
 - Umgang bei Nichtbeachtung
 - Bekanntmachung
- PRÄVENTIONSSCHULUNGEN für LEITUNGSPERSONEN und MITARBEITENDE
 - zielgruppenspezifische Schulungen
 - Vertiefungsschulungen

HANDELN – Schutz durch konkretes Eingreifen

- Interne- und externe Beratungs- und Beschwerdewege
- Verfahrenswege bei grenzverletzendem Verhalten
- Verfahrenswege bei sexualisierter Gewalt
- Rehabilitation und nachhaltige Aufarbeitung
- Interne und externe Anlaufstellen

III Prävention als Prozess

- Qualitätsmanagement

Anhang

- Prozess der Risikoanalyse
- Spezifische Verhaltensregeln für das BGV
- Vorgehen bei grenzverletzendem Verhalten
- Vorgehen bei sexualisierter Gewalt

I Grundlagen des institutionellen Schutzkonzeptes (ISK)

Kultur der Achtsamkeit und des Handelns

Das erlittene Leid vieler Betroffener im kirchlichen Bereich – auch in unserem Bistum – ist Antrieb dafür, alles zu tun, damit Kinder und Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, aber auch Mitarbeitende, vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt geschützt sind.

Die Präventionsordnung im Bistum Fulda sieht die Erarbeitung und Umsetzung von institutionellen Schutzkonzepten in allen katholischen Einrichtungen, Institutionen und Verbänden vor, um grenzverletzendes, übergreifendes Verhalten und Machtmissbrauch zu verhindern.

Neben den strukturellen Schutzmaßnahmen bedarf es dazu einer auf allen Ebenen gelebten alltäglichen Haltung¹. Diese Haltung zeigt sich, wenn Mitarbeitende achtsam miteinander umgehen und der Schutz von Würde und Integrität sowohl der Mitarbeitenden als auch der Gäste selbstverständlich ist.

Als zentrale Verwaltungsbehörde des Bistums kommt der Umsetzung dieser Praxis eine besondere Bedeutung zu.

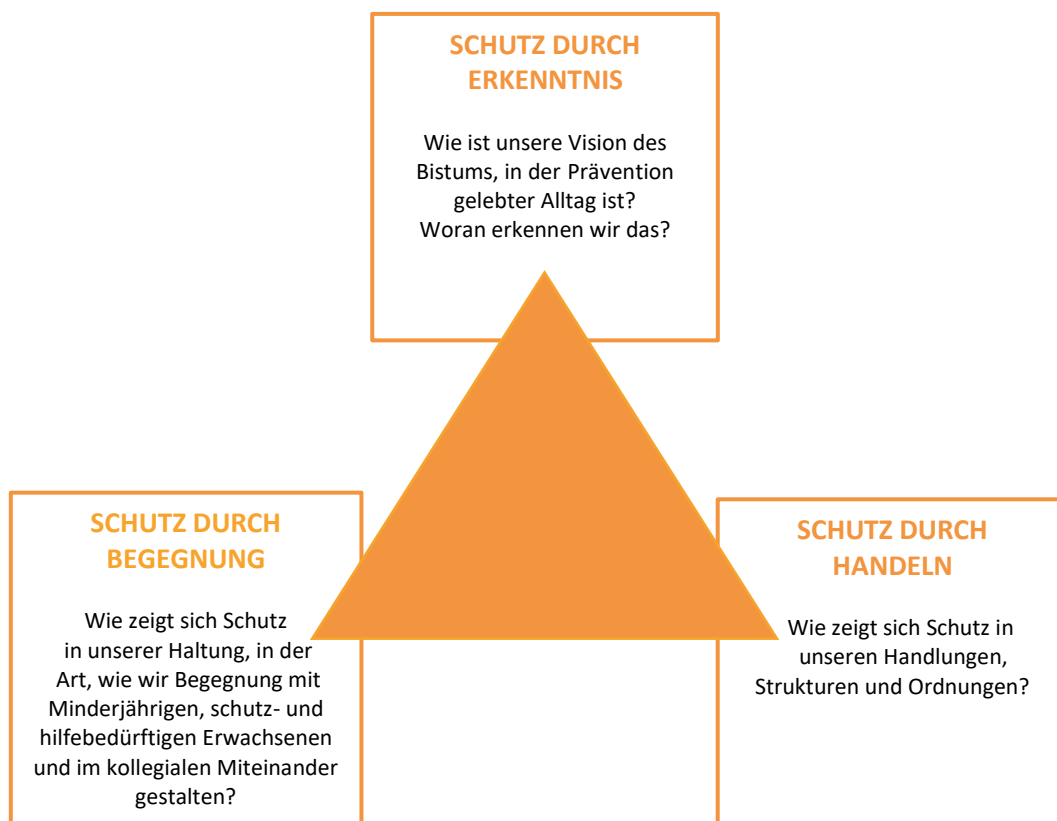


Abbildung 1: SySt®- Dreieck © Carmen Kerger-Ladleif

¹ Auch im zukünftigen Leitbild werden eine entsprechende Haltung und Werte beschrieben, die mit dem ISK in Beziehung zu setzen sind.

Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Dienststellen des Bischöflichen Generalvikariats.

Grundlage ist § 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bistum Fulda (Präventionsordnung – PräVO) mit dem Ausführungsdekret (Amtsblatt der Diözese Fulda vom 10. August 2022).

Verwaltungsbereiche, die Angebote und Maßnahmen mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen verantworten, müssen gemäß §3 PräVO ein entsprechend angepasstes Schutzkonzept vorlegen.

Sinn und Zweck des Schutzkonzeptes für das BGV

Die in der PräVO genannten Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt sind ein wichtiger Beitrag zum Qualitätsentwicklungsprozess im Bistum Fulda, mit dem Ziel, eine nachhaltige Kultur der Achtsamkeit zu fördern.

Aufgabe ist es, „schützende Strukturen zu schaffen und eine Kultur zu etablieren, die von den Werten des Evangeliums geprägt ist.“²

Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung dafür, die persönlichen Grenzen im Umgang miteinander, vor allem mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu achten und so zu einer Kultur der Achtsamkeit beizutragen.

Die Einleitung einer Kulturveränderung ist vor allem eine Führungsaufgabe.

Risikoanalyse

Grundlage der Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes war eine Ressourcen- und Risikoanalyse, die mittels einer anonymen Umfrage partizipativ erstellt wurde.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse waren zentraler Ausgangspunkt für die Erarbeitung von „Verhaltensregeln für die Dienstgemeinschaft des Bischöflichen Generalvikariats“ im Bistum Fulda. Eine zusammenfassende Darstellung des Prozesses der Risikoanalyse befindet sich im Anhang.

²„Die MHG-Studie und die Erfahrungen vieler Betroffener haben jedoch gezeigt, dass diese Werte [des Evangeliums] viel zu oft für Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt [und spirituellen Missbrauch] genutzt wurden – und werden. Strukturelle Gewalt zeigt sich dabei in der Kultur einer Organisation. Sie wird erkennbar in der Art wie Führung und Team gelebt wird; sie zeigt sich u.a. in der Feedback- und Fehlerkultur, bei der Klärung von Konflikten, in den Bereichen Personalentwicklung, Kommunikation und Innovation“. Erzbistum Hamburg, der Generalvikar (2021): Schutzkonzept EGV, S. 22

II Schützende Maßnahmen im BGV

HINSEHEN - Schutz durch Personalauswahl und Personalentwicklung

„Schutz vor jeglicher Form von Gewalt wird erst dann möglich, wenn er sich in der Haltung jedes und jeder Einzelnen zeigt und schützende Strukturen in einer Organisation implementiert sind...Schutz wird als Kultur der Achtsamkeit erlebbar in der Art und Weise, wie Begegnungen mit Menschen gestaltet werden“³.

➤ Personalauswahl und -entwicklung

Prävention lebt von Kommunikation, Information und Reflexion. Um die Haltung eines achtsamen Miteinanders im Arbeitsalltag zu etablieren, wird Prävention Bestandteil verschiedener Gesprächsszenarien.

Die Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion, die sich sowohl in Bewerbungsverfahren als auch im Bereich der Personalentwicklung zeigen.

- **Einstellungsgespräche**

Personalverantwortliche sprechen in Bewerbungsgesprächen die Position des Bistums zu Prävention von sexualisierter und anderer Formen von Gewalt regulär an. Damit soll deutlich gemacht werden, dass im BGV eine Kultur der Achtsamkeit und des Handelns gelebt und von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet wird.

Die künftigen Mitarbeitenden werden über das Schutzkonzept des BGV mit den geltenden Regeln und Vereinbarungen zur Prävention informiert.

- **Einarbeitung**

Im Rahmen der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden, Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten werden die konkreten Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt von der zuständigen An-Leitungsperson bzw. dem /der Dienstvorgesetzten thematisiert. Dies betrifft insbesondere den allgemeinen Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für das BGV, die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Präventionsschulung sowie die internen und externen Beratungs- und Beschwerdewege bei sexualisierter Gewalt.

- **Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Um den Schutz vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt nachhaltig zu verankern, werden Erfahrungen mit Machtausübung insb. dem Führungsverhalten, der Kommunikations- und Feedbackkultur u.a. in den regelmäßig stattfindenden Jahresgesprächen thematisiert.

Mitarbeitende werden ermutigt und unterstützt, Rückmeldung zu geben und auf Missstände aufmerksam zu machen.

Ansprechpersonen hierfür können sein: der/die direkte Vorgesetzte, die Interventionsbeauftragte, die Präventionsbeauftragte oder Mitglieder der MAV.

³ Erzbistum Hamburg, der Generalvikar (2021): Schutzkonzept EGV, S. 9

- **Erweitertes Führungszeugnis**

Neue Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige (§2 Abs. 7 PräVO) im oben genannten Geltungsbereich müssen vor ihrer Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, das nicht älter als drei Monate sein darf. Als Teil der Anstellungsunterlagen wird es von der Fachbereichsleitung Personal auf relevante Eintragungen geprüft. Die Einsichtnahme wird nach den Bestimmungen des Datenschutzes dokumentiert und in die Personalakte aufgenommen. Bei einschlägigen Einträgen ist eine Einstellung nicht möglich.

Die erweiterten Führungszeugnisse von Ehrenamtlichen werden von den Verantwortlichen bzw. vom Bischöflichen Notar geprüft und anhand des Dokumentationsbogens dokumentiert.⁴

Das erweiterte Führungszeugnis muss in Abständen neu vorgelegt werden, sofern gesetzliche Bestimmungen dies erfordern. Die betreffenden Mitarbeitenden – etwa aus dem Bereich der Jugendbildungsarbeit – werden automatisch von der personalverantwortlichen Stelle zur Neuvorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgefordert. Die Kosten trägt das Bistum.

- **Selbstauskunftserklärung**

Mitarbeitende aller Tätigkeitsbereiche unterschreiben eine Selbstauskunftserklärung, mit der sie bekunden, dass gegen sie keine Verurteilung wegen sexualbezogener Straftatbestände vorliegt oder gegen sie ermittelt wird. Zudem verpflichten sich die Mitarbeitenden, die zuständige personalführende Stelle umgehend darüber zu informieren, wenn ein Verfahren wegen sexualbezogener Straftatbestände gegen sie eingeleitet wird oder wenn Vorwürfe gegen sie erhoben werden.

Die Selbstauskunftserklärung ist Bestandteil der Arbeitsvertragsunterlagen. Sie wird in der Personalakte aufbewahrt.

➤ **Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung**

- **Allgemeiner Teil**

Das Bistum Fulda hat im Ausführungsdekret zur Präventionsordnung einen Allgemeinen Verhaltenskodex vorgegeben, in welchem eine grundlegende Haltung beschrieben ist.⁵

- **Spezifische Verhaltensregeln**

Darüber hinaus gelten im Bischöflichen Generalvikariat spezifische Verhaltensregeln für einen achtsamen Umgang sowie eine professionelle Kontaktgestaltung mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und insbesondere minderjährigen Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten.⁶

Die Verhaltensregeln werden als Dienstvereinbarung erlassen.

- **Verpflichtungserklärung**

Durch die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung erkennen die Mitarbeitenden im oben genannten Geltungsbereich den jeweils gültigen Verhaltenskodex an und verpflichten sich dazu,

⁴ KA 10. August 2022 Nr. 65, Anlage 1 des AAD PräVO

⁵ KA 10. August 2022 Nr. 65, Anlage 3 des AAD PräVO

⁶ Spezifische Verhaltensregeln siehe Anhang

ihr Handeln danach auszurichten.

Die Anerkennung des Verhaltenskodex ist Voraussetzung für die Aufnahme einer Tätigkeit im BGV. Die unterzeichnete Verpflichtungserklärung ist Bestandteil der Arbeitsvertragsunterlagen und wird in der Personalakte aufbewahrt.

- **Umgang bei Nichtbeachtung**

Werden die Verhaltensregeln nicht beachtet, so wird dies angesprochen, mit dem Ziel, das grenzverletzende Verhalten zu unterlassen.

Wird die Aufforderung zur Unterlassung missachtet, kann eine Intervention, je nach Sachlage, disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

- **Bekanntmachung**

Die aktuelle Fassung der spezifischen Verhaltensregeln wird als Dienstvereinbarung für den Geltungsbereich der jeweiligen MAV-en erlassen und zusammen mit dem Schutzkonzept den entsprechenden Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

➤ **Präventionsschulungen für Leitungspersonen und Mitarbeitende**

- **Zielgruppenspezifische Schulungen**

Alle Mitarbeitenden des Bischöflichen Generalvikariats nehmen an verpflichtenden Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt teil. Ziel der Schulung ist, für das Thema grenzachtender Umgang im Arbeitskontext zu sensibilisieren, Handlungssicherheit bei grenzverletzendem, übergreifendem Verhalten zu erlangen und zu einer offenen Feedbackkultur beizutragen.

Die Schulungsmodulare orientieren sich an der Funktion und dem Aufgabenbereich der zu schulenden Personen.

Personengruppe	Schulungsformat
Leitungskräfte	Schulung für Leitungspersonen 6 Std.
Mitarbeitende in der Verwaltung, Azubis	Basisschulung 6 Std.
Referent/innen in der Bildungsarbeit	Intensivschulung 12 Std.
Praktikant/innen	Informationsgespräch
Honorarkräfte	Entsprechend ihres Aufgabenfeldes
Ehrenamtliche Mitarbeitende	Entsprechend ihres Aufgabenfeldes

- **Vertiefungsschulungen**

Damit die Prävention nachhaltig verankert wird und Mitarbeitende sich fachlich und persönlich weiterqualifizieren, besuchen die o.g. Mitarbeitenden alle fünf Jahre eine Vertiefungsschulung. Der/die Dienstvorgesetzte fordert die Mitarbeitenden auf, an einer entsprechenden Schulung teilzunehmen.

Die Themen der Vertiefungsschulung berücksichtigen die Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe und werden in Abstimmung mit der Fachstelle Prävention geplant.

Die Teilnahme an den Präventionsschulungen wird von der die Personalakten führenden Stelle dokumentiert. Im Bereich der Ehrenamtlichen übernimmt die für den Einsatz verantwortliche Stelle die Dokumentation.

Die Präventions- und Vertiefungsschulungen werden nicht auf die allgemeinen Fortbildungstage angerechnet. Die Teilnahmekosten für die Schulungen einschließlich der Reisekosten werden vom Dienstgeber getragen. Die Teilnahme ist Dienstzeit.

HANDELN – Schutz durch konkretes Eingreifen

In der Arbeit mit Menschen passieren Fehler, das ist normal. Es ist daher wichtig, einen positiven Umgang damit zu etablieren, da ohne das Erkennen von Fehlern weder Weiterentwicklung noch Lernen möglich sind.

Wertschätzung und Offenheit für Kritik tragen zu einer Atmosphäre bei, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können.

➤ Interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege

Eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur zeichnet sich dadurch aus, dass auch kritische Rückmeldungen erwünscht sind, insbesondere wenn sie grenzverletzendes, übergriffiges Verhalten betreffen.

Derzeit wird ein allgemeines Beschwerdemanagement unter Federführung der Stabsabteilung Strategie|Bistumsentwicklung für das Bistum Fulda erarbeitet.

- **Verfahrenswege bei grenzverletzendem Verhalten**

Betroffene von grenzverletzendem Verhalten (verbal, nonverbal, physisch, etc.) werden ermutigt, Grenzverletzungen anzusprechen und sich Hilfe zu holen.⁷

- **Verfahrenswege bei sexualisierter Gewalt**

Bei sexualisierten Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Handlungen durch Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige im kirchlichen Kontext sind die internen Meldewege in Anlehnung an die Interventionsordnung einzuhalten. Ziel ist, die Gefährdung einzuschätzen und Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person einzuleiten, was absolute Priorität hat.⁸

Es besteht seitens des Dienstgebers eine Anzeigepflicht bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, sofern dem von der betroffenen Person nicht aktiv widersprochen wird. Ansprechperson ist die Interventionsbeauftragte.

- **Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht und Aufarbeitung**

Erweist sich ein Verdacht als unbegründet, so wird ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet.

⁷ „Vorgehen bei grenzverletzendem Verhalten“ siehe Anhang

⁸ „Vorgehen bei sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige im kirchlichen Kontext“ siehe Anhang
Stand: Mai 2023

- **Interne und externe Anlaufstellen**

Interne Ansprechpersonen:

Fachstelle Intervention

Interventionsbeauftragte im Bistum Fulda:

Tatjana Junker

Paulustor 5, 36037 Fulda

Tel: 0661 87 475

E-Mail: intervention@bistum-fulda.de

Fachstelle Prävention

Präventionsbeauftragte im Bistum Fulda:

Birgit Schmidt-Hahnel

Paulustor 5, 36037 Fulda

Tel.: 0661 87 519

E-Mail: praevention@bistum-fulda.de

Referentin für Prävention

Andrea Koob

Paulustor 5, 36037 Fulda

Tel.: 0661 – 87 509

E-Mail: praevention@bistum-fulda.de

www.praevention-bistum-fulda.de

GleichstellungsbeauftragteR: N.N.

Unabhängige Ansprechpersonen für Betroffene von sexuellem Missbrauch im Bistum Fulda:

Stefan Zierau (Dipl.-Pädagoge, Supervisor und Psychotherapeut)

Tel. 0661 3804443

E-Mail: stefanzierau.extern@bistum-fulda.de

N.N.

Externe (Fach-)Beratungsstellen:

Sozialdienst Katholischer Frauen (SKF) – Schutz vor Gewalt

Rittergasse 4, 36037 Fulda,

Tel.: 0661 839415

E-Mail: sexuelle-gewalt@skf-fulda.de

Opfer- und Zeugenhilfe Fulda e.V.

Gerloser Weg 20 (Zentrum Vital), 36039 Fulda

Tel.: 0661 90192470

E-Mail: info@fuldaer-hilfe.de

III Prävention als Prozess und Haltung im Alltag

- **Qualitätsmanagement**

Da sich die Wirksamkeit von Prävention in einem achtsamen, respektvollen und grenzachtenden Miteinander der Dienstgemeinschaft im BGV zeigt, muss sie nachhaltig und dauerhaft in die alltägliche Arbeit integriert werden.

Dies bedarf der Reflexion und Evaluation und muss fester Bestandteil des Qualitätsmanagements werden.

Um Aktualität und Wirksamkeit des institutionellen Schutzkonzeptes für das BGV zu sichern, werden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Spätestens fünf Jahre nach Inkraftsetzung des Schutzkonzeptes beauftragt der Generalvikar eine Evaluierung des ISK, die eine erneute Risikoanalyse beinhaltet.
- Das Schutzkonzept wird nach Vorfällen konkret auf Schutzlücken geprüft und ggf. angepasst.
- Neben der in der Präventionsordnung festgelegten Berichtspflicht der Präventionsbeauftragten gegenüber der Bistumsleitung werden auch die Mitarbeitenden des BGV über die Präventionsarbeit informiert, mit dem Ziel, das Thema Prävention in der Dienstgemeinschaft zu etablieren.
- Erfahrungen und Rückmeldungen von Mitarbeitenden werden durch die Fachstelle Prävention dokumentiert und bei der Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes berücksichtigt.

INKRAFTSETZUNG

Fulda, den

.....
Generalvikar
Prälat Christof Steinert

Prozess der Risikoanalyse

- **Arbeitsgruppe**

Generalvikar Prälat Steinert hat in Absprache mit der Kurie eine Arbeitsgruppe mit dem Auftrag eingesetzt, ein institutionelles Schutzkonzept (ISK) für das BGV und die angegliederten Einrichtungen der Verwaltung zu erarbeiten. Die Leitung der Arbeitsgruppe wurde von der Fachstelle Prävention übernommen.

In der "Arbeitsgruppe ISK" waren Mitarbeitende aus folgenden Bereichen beteiligt:

MAV, Fachstelle Intervention, Fachbereich Personal, Stabsabteilung Kanzlei, Dezernat Katholische Schulen - Hochschulen

- **Ressourcen- und Risikoanalyse: Anonyme Online-Befragung**

Grundlage der Erarbeitung eines ISK war eine Ressourcen- und Risikoanalyse, an der möglichst viele Mitarbeitende im BGV beteiligt sein sollten. Die AG erarbeitete einen Fragebogen, der online und anonymisiert beantwortet werden konnte. Ziel der Analyse war, in einem partizipativen Prozess bauliche, strukturelle, inhaltliche und persönliche Risikofaktoren zu ermitteln und diese transparent zu machen.

Insgesamt haben 36% der Mitarbeitenden an der Befragung teilgenommen.

Gefragt wurde nach:

- Erfahrungen mit grenzverletzendem Verhalten im BGV
- Situationen, Örtlichkeiten bzw. Zeiten im BGV, in denen ein erhöhtes Risiko besteht, dass es zu grenzverletzendem Verhalten kommen kann
- klaren Regelungen von Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen
- dem Umgang mit Macht
- der Zusammenarbeit und Kommunikationskultur im Generalvikariat
- den Voraussetzungen, um sich Hilfe zu holen
- der Sinnhaftigkeit eines spezifischen Verhaltenskodex mit konkreten Regeln für einen professionellen Umgang mit Grenzen im BGV
- Empfehlungen für das Schutzkonzept

Nach der Auswertung wurden sowohl die Mitglieder der Kurie als auch die Mitarbeitenden des BGV über die Ergebnisse der Umfrage in zwei digital durchgeführten Gesprächsforen informiert.

Die Erkenntnis, dass grenzverletzendes Verhalten auch im BGV ein Thema ist, hat deutlich gezeigt, wie wichtig die Präventionsarbeit und ein gelebtes Schutzkonzept sind.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse waren u.a. Ausgangspunkt für die Erarbeitung von "Verhaltensregeln für die Dienstgemeinschaft" des Bischöflichen Generalvikariats im Bistum Fulda.