Inhalt

Hinführung 2
Unsere Haltung 2
Erweitertes Führungszeugnis 2
Risikoanalyse 3
Risikoorte 3
Risikosituationen 3
Verhaltenskodex 4
Maßnahmen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und geistlichem Missbrauch / Qualifizierung 5
Präventionsfachkraft 5
Handlungsleitfäden für konkrete (Verdachts-)Fälle 5
Handlungsschema bei Vermutung/Verdachtsfällen 6
Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht 7
Es gilt das kirchliche Datenschutzgesetz und die Archivordnung des Erzbistums Paderborn in der jeweils gültigen Fassung. 7
Bei der Aufarbeitung von vermuteten oder angezeigten Fällen aus der Vergangenheit werden die im Archiv des Säkularinstituts St. Bonifatius vorhandenen Personalakten mit einbezogen. 7
Die Archivordnung des Säkularinstituts St. Bonifatius garantiert einen transparenten und professionellen Umgang mit den vorhandenen Archivalien (u.a. die Beachtung der Schutzfristen). 7
Gegenüber der Öffentlichkeit gilt es, den Persönlichkeitsschutz aller Beteiligten zu wahren. 7
Beschwerdemanagement 7
Unabhängige Ansprechpersonen 8
Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexuellen Missbrauchs der zuständigen Bistümer 8
Fürsorge für die Mitarbeitenden 9
Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt gegen Mitarbeitende 9
Qualitätsmanagement 9

Hinführung

Das Säkularinstitut St. Bonifatius ist eine missions-benediktinische Gemeinschaft von Frauen in der katholischen Kirche. Sie leben die Nachfolge Christi, gebunden durch Gelübde, als Einzelne oder in Lebensgruppen. Das christliche Menschenbild ist Grundlage ihres Handelns:

Unsere Haltung

Rechtliche Grundlagen: Jeder Mensch als ein von Gott geliebtes Geschöpf ist in seiner unantastbaren Würde und Einzigartigkeit zu achten. Die Haltung von Respekt und Wertschätzung ist die Basis aller Begegnungen und Beziehungen. In dieser Haltung achten wir die Grenzen eines jeden Gegenübers. Die andere / der andere ist ein eigenständiges Individuum. Die Integrität der Person ist ein hohes Gut. Ihre Selbstbestimmung, auch in allen Fragen der Spiritualität und Sexualität, gilt es zu achten und zu schützen.

Die Bischofskonferenzen der jeweiligen Länder haben Vorgaben zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und geistlichen Missbrauch erstellt. Dementsprechend sollen die verbindlichen Regeln und Standards dieses Schutzkonzeptes die Kompetenz und Handlungssicherheit aller Mitarbeitenden stärken und eine Kultur der Achtsamkeit fördern.

Für die deutschen Einsatzorte bezieht sich dieses Schutzkonzept auf die einschlägigen gesetzlichen und kirchenrechtlichen Grundlagen und Verlautbarungen, insbesondere

- den 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten (§§ 174 bis 184 StGB)
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Deutsche Bischofskonferenz, Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 18.11.2019
- Deutsche Bischofskonferenz, Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung; Fassung vom 24.01.2022)
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), In der Seelsorge schlägt das Herz der Kirche. Wort der deutschen Bischöfe zur Seelsorge, Bonn 2022, S. 43–50. 3
- Die institutionellen Schutzkonzepte der jeweiligen (Erz-)Bistümer (Paderborn, Münster, Osnabrück, Hamburg, Berlin, Erfurt, Fulda)

Erweitertes Führungszeugnis

Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis müssen alle Personen vorlegen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt haben.
Sollte die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht oder nicht rechtzeitig möglich sein, muss eine schriftliche Erklärung in Form der Selbstauskunftserklärung abgegeben werden.
Grundsätzlich müssen alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein erweitertes Führungszeugnis bei der Einstellung und im weiteren Verlauf jeweils nach fünf Jahren (in der aktuellen Fassung) vorlegen.

Risikoanalyse

Das Institut St. Bonifatius ist Träger zahlreicher Einrichtungen. Unser Ziel ist es, dass es in all unseren Einsatzorten eine vertrauensvolle, angstfreie, konstruktive und respektvolle Atmosphäre gibt. Gleichwohl kann es bei analogen wie digitalen Formaten zu Grenzverletzungen, Übergriffen und (sexueller) Gewalt kommen. Insofern sind analoge und digitale Räume prinzipiell Risikoorte.

Risikoorte

Schutzbedürftigen im Sinne der PrävO begegnen wir in:

- Lebensgruppen des Institutes St. Bonifatius
- Internat und Schule
- der Kinder- und Jugendarbeit
- der Sozialarbeit für benachteiligte Menschen
- der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten
- der Seniorenarbeit
- der Kranken- und Altenpflege
- der Exerzitien- und geistlichen Begleitung
- der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- im ehrenamtlichen Einsatz
- der Aufnahme von Gästen

Risikosituationen

Das Institut St. Bonifatius muss mit seinem Schutzkonzept ein weites und internationales Betätigungsfeld berücksichtigen. Die Risikoanalyse legt ihr Augenmerk diesbezüglich besonders auf:

- das bestehende Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Schutzbedürftigen, die auf persönliche Zuwendung elementar angewiesen sind,
- die nicht vermeidbaren und oft notwendigen 1:1-Situationen, auch auf engem Raum,
- die Sensibilisierung, dass scheinbar selbstverständliche Verhaltensweisen / Verrichtungen (z. B. bei der Körperpflege) als übergriffig empfunden werden können.

Daraus ergibt sich die Bedeutung von Handlungsleitfäden und eines Verhaltenskodexes als Unterstützung und Orientierung für die Sicherheit des eigenen Handelns.

Verhaltenskodex

Das Institut St. Bonifatius setzt dem Verschweigen von jeglichem Unrecht eine offene Kommunikationsstruktur entgegen. Für alle Mitglieder und für alle Mitarbeitenden sind im Verhaltenskodex verbindliche Regeln festgelegt. Diese Regeln basieren grundsätzlich auf einer Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung.
Mit seiner / ihrer Unterschrift erklärt sich das Mitglied, der / die Mitarbeitende bereit, die aufgeführten Verhaltensregeln verbindlich einzuhalten:

- ✓ Ich verpflichte mich, im Rahmen meines Dienstes im Institut St. Bonifatius mit allen Menschen einen respektvollen und wertschätzenden Umgang zu pflegen und mein Sprechen und Handeln dahingehend immer wieder zu überprüfen. Dies gilt sowohl für den Umgang mit Schutzbefohlenen, Seelsorgesuchenden als auch für das Miteinander unter Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
- ✓ Mein professioneller und bedachter Umgang mit Nähe und Distanz verhindert Bevorzugungen, emotionale Abhängigkeiten und Grenzverletzungen. Ich überdenke und prüfe mein Verhalten diesbezüglich immer wieder.
- ✓ Im Kontakt mit Schutzbefohlenen ist eine würdevolle Anrede die Regel.
- ✓ Ich verwende keine sexualisierte Sprache und Zweideutigkeiten.
- ✓ Häufig sind die Schutz- und Hilfebedürftige auf meine Unterstützung angewiesen. Dadurch besteht in dieser Beziehung ein Machtgefälle. Ich bin mir dessen bewusst und gehe jederzeit verantwortlich damit um.
- ✓ Ich erkenne die Wünsche und Bedürfnisse der Schutzbefohlenen an, auch wenn sie nicht mit meinen Auffassungen übereinstimmen. Bei unterschiedlichen Vorstellungen und Erwartungen werde ich mich um eine Einigung bemühen und meine Sicht- und Handlungsweise fachlich fundiert und offen darlegen.
- ✓ Der Umgang mit eventuellen Geschenken wird durch die allgemeine Dienstordnung geregelt.
- ✓ Der Umgang mit Social Media wird durch die Verpflichtungserklärung geregelt.
- ✓ Ich achte das Recht am Bild der Schutzbefohlenen, der Seelsorgesuchenden.
- ✓ Ich bin mir bewusst, dass alle Beziehungen zu den Schutzbefohlenen, zu Seelsorgesuchenden im Rahmen meiner beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit einzuordnen sind.
- ✓ Ich bin mir bewusst, dass ich mich oftmals in der Privatsphäre und/ oder Intimsphäre eines Schutzbefohlenen befinde. Ich respektiere diese und gehe sensibel und achtsam damit um. Ich nehme die individuellen (Grenz-) Empfindungen des Schutzbefohlenen ernst und achte sie. Körperkontakte sind für die Dauer und mit dem Ziel einer Versorgung wie z. B. Pflege, Erste Hilfe, Trösten erlaubt. Ich kann jederzeit Rechenschaft darüber ablegen.
- ✓ Berührungen, die in der jeweiligen Situation nicht notwendig sind und körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind untersagt.
- ✓ Ich gehe keine sexuellen Beziehungen mit Schutzbefohlenen, mit Seelsorgesuchenden ein.
- ✓ Ich wähle Kleidung, die meiner Aufgabe und meinem Arbeitsplatz gerecht wird.
- ✓ Bei Verdacht oder Beobachtung auf von herabsetzendem, gewalttätigem und/oder grenzüberschreitendem (sexualisiertem) Verhalten in den Einrichtungen und Diensten des Institutes St. Bonifatius informiere ich die Teamleitung, die Verantwortlichen oder die Präventionsfachkraft. Gegebenenfalls greife ich zum Schutz Betroffener ein, sofern ich mich nicht selbst dadurch gefährde.
- ✓ Ich habe das Recht, mich auch an eine externe Beratungsstelle zu wenden.
- ✓ Falls mir Informationen zu einem gemeldeten Verdachts- oder Beobachtungsfall bekannt sind, behandle ich diese vertraulich, um den laufenden Vorgang nicht zu gefährden.
- ✓ Ich habe das berechtigte Interesse als Mitglied, als berufliche wie ehrenamtliche Mitarbeiterin, als beruflicher wie ehrenamtlicher Mitarbeiter des Institutes St. Bonifatius geschützt zu werden. Dies gilt für den Fall, dass ich selbst von sexualisierten Übergriffen oder geistlichem Machtmissbrauch betroffen bin und für den Fall, wenn ich zu Unrecht verdächtigt oder beschuldigt worden bin.
- ✓ Ich bin mir bewusst, dass im Zuge der Null-Toleranz-Politik des Institutes St. Bonifatius jegliche Form von sexualisierter Gewalt im dienstlichen Umfeld oder im ehrenamtlichen Einsatz arbeitsrechtliche Folgen hat und ggf. zu strafrechtlicher Verfolgung führt.

Maßnahmen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und geistlichem Missbrauch / Qualifizierung

Präventionsfachkraft

Die Verwirklichung der Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit ist ein fortwährender Prozess, der der Unterstützung und Reflexion bedarf. Das Schutzkonzept bietet dabei Orientierung.
Die Institutsleiterin benennt eine Präventionsfachkraft und sorgt für ihre Schulung. Die Präventionsfachkraft wirkt an allen Prozessen mit, die Prävention und den Umgang mit Verdachtsfällen betreffen. In ihrer Rolle versteht sie sich gleichermaßen als Beraterin, Initiatorin, als Unterstützerin und als Netzwerkerin. Ihre Aufgaben im Einzelnen sind:

- ✓ den Rechtsträger bei der Umsetzung und der notwendigen Aktualisierung des Institutionellen Schutzkonzeptes zu unterstützen
- ✓ das Thema in Beratungen wach zu halten
- ✓ Ansprechpartnerin für alle Mitglieder, haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie für die Schutzbefohlenen zu sein
- ✓ Fort- und Weiterbildungsbedarf zu benennen
- ✓ Präventionsschulungen / Mitarbeitenden
- ✓ die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und externe Beratungsstellen zu kennen und darüber zu informieren
- ✓ Meldungen und Vorfälle zu dokumentieren
- ✓ bei Verdachtsfällen die Fäden in der Hand zu behalten und die weitere Vorgehensweise zu koordinieren und zu organisieren.

Handlungsleitfäden für konkrete (Verdachts-)Fälle

Viele Menschen fühlen sich überfordert, wenn sie den Verdacht haben, dass es in ihrem Umfeld einen Fall oder auch nur einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder geistlichem Machtmissbrauch gibt. Was kann ich tun? Was darf ich tun? Was sollte ich aber auch besser nicht tun?
Die verschiedenen erarbeiteten Handlungsleitfäden geben eine Orientierung, wie in konkreten (Verdachts-)Fällen zu handeln ist.

- ✓ bei verbalen oder körperlichen Grenzverletzungen
- ✓ wenn Schutzbefohlene oder Seelsorgesuchende über einen Vorfall berichten
- ✓ bei dem Verdacht: Jemand ist möglicherweise Opfer sexualisierter Gewalt
- ✓ bei dem Verdacht: Jemand ist möglicherweise Täter sexualisierter Gewalt
- ✓ bei konkreten Anhaltspunkten auf einen Fall von sexuellem Missbrauch oder geistlichem Machtmissbrauch.

Handlungsschema bei Vermutung/Verdachtsfällen

von Grenzüberschreitungen und sexuellem Missbrauch in Einrichtungen und Diensten des Säkularinstituts St. Bonifatius

Besonnen und diskret handeln

↓

Information der Leitung durch Mitarbeitende, soweit der Verdacht nicht gegen die Leitung selbst gerichtet ist.
Unmittelbare Information der Gebietsleitung/Institutsleitung bei Verdacht gegen die Leitung.

↓

Ersteinschätzung des „Teams“ mit der Leitung, bevor eine Information bei der zuständigen Haus-/Bereichsleitung erfolgt.

↓

Mögliche Kontaktaufnahme mit einer Ansprech-/Vertrauensperson des Instituts.
Bei Erhärtung des Verdachts Mitteilung an die Einrichtungsverantwortliche und durch sie an den zuständigen Gebietsrat.

↓

Information durch die zuständige Gebietsleiterin des Instituts St. Bonifatius an die Institutsleiterin.

↓

Klärung des weiteren Verfahrens in Abstimmung mit den beteiligten Verantwortlichen (s.o.)

Alle Schritte unterliegen der datierten Dokumentationspflicht.

Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht

Es gilt das kirchliche Datenschutzgesetz und die Archivordnung des Erzbistums Paderborn in der jeweils gültigen Fassung.
Bei der Aufarbeitung von vermuteten oder angezeigten Fällen aus der Vergangenheit werden die im Archiv des Säkularinstituts St. Bonifatius vorhandenen Personalakten mit einbezogen.
Die Archivordnung des Säkularinstituts St. Bonifatius garantiert einen transparenten und professionellen Umgang mit den vorhandenen Archivalien (u.a. die Beachtung der Schutzfristen).
Gegenüber der Öffentlichkeit gilt es, den Persönlichkeitsschutz aller Beteiligten zu wahren.

Beschwerdemanagement

Die Frauen im Institut St. Bonifatius, die ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen ein für Wertschätzung und bedingungslose Anerkennung jedes Menschen, für Schutz und Sicherheit.
Gäste, ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Mitglieder des Institutes St. Bonifatius, die diese Leitsätze verletzt sehen, haben ein Recht, sich zu beschweren. Beschwerden werden als positive Möglichkeit angesehen, an der Umsetzung der genannten Leitsätze mitzuwirken, festgelegte Regeln und Rechte einzufordern oder sich aus einem begründeten Interesse für die Änderung festgelegter Vereinbarungen einzusetzen.
Dies kann gelingen durch aktives Zuhören, Glauben schenken, wertungsfreies Akzeptieren des Bedürfnisses des anderen und der gemeinsamen Suche nach Lösungswegen.
Jede Beschwerde wird dokumentiert. Die Präventionsfachkraft stellt sicher, dass einer Beschwerde in angemessenen Handlungsschritten nachgegangen wird.

- ✓ Schutzbefohlenen können sich direkt an die nächstverantwortliche Person in geschütztem Raum wenden.
- ✓ Seelsorgesuchende können sich an eine für sie vertrauenswürdige Person in geschütztem Raum wenden.
- ✓ Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Personalverantwortlichen in geschütztem Raum zuständig (die/der direkte Vorgesetzte, die Hausleitung).
- ✓ Jede und jeder kann sich direkt an die Präventionsbeauftragte wenden.
- ✓ Alle Beschwerden, Beobachtungen haben bei der Präventionsbeauftragten einzugehen. Mit ihr werden gemeinsam die anstehenden Schritte und notwendigen Maßnahmen besprochen – immer auch zur eignen Entlastung aller Beteiligten und Hinweisgebenden.
  Hilfreich ist dabei, für sich selbst Beobachtungen zu notieren und mit konkreten Daten und Fakten zu dokumentieren.
- ✓ Jeder Betroffene, jeder Beobachtende hat das Recht sich an unabhängige Kontaktpersonen zu wenden.

Unabhängige Ansprechpersonen

Ombudsmann: Rechtsanwalt Niklas Kemper,
Paulinenstraße 37, 32756 Detmold,
Tel.:05231 305900
e-mail: kemper@midopa.de.

Ombudsfrau / Britta Langner
Caritasverband für den Kreis Lippe und die Stadt Bad Pyrmont e.V. / Vorstand
Palaisstr. 27, 32756 Detmold
Tel.: 05231 / 9929-82 oder 05231 / 9929-9 (Zentrale)

Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexuellen Missbrauchs der zuständigen Bistümer

Erzbistum Berlin:
https://www.erzbistumberlin.de/hilfe/sexualisierte-gewalt/ansprechpersonen-sexueller-missbrauch/

Bistum Erfurt:
https://www.bistum-erfurt.de/bistum-erfurt/rat-hilfe/aufarbeitung-sexualisierter-gewalt/#c8338/

Bistum Fulda:
https://www.praevention-bistum-fulda.de/praevention/02_Beratung_Hilfe/missbrauchsbeauftragte.php

Bistum Görlitz:
https://www.bistum-goerlitz.de/praevention-missbrauch/

Erzbistum Hamburg:
zu erreichen unter der Telefonnummer 0162 326 04 62 oder per Email: buero.ansprechpersonen@erzbistum-hamburg.de

Bistum Münster:
https://www.bistum-muenster.de/sexueller_missbrauch/ansprechpersonen_bei_faellen_sexuellen_missbrauchs

Bistum Osnabrück:
https://bistum-osnabrueck.de/missbrauch-hilfe/

Erzbistum Paderborn:
https://www.erzbistum-paderborn.de/beratung-hilfe/hilfe-bei-missbrauch/

Fürsorge für die Mitarbeitenden

Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt gegen Mitarbeitende

Für das vorliegende Schutzkonzept ist zu berücksichtigen, dass Mitglieder des Institutes St. Bonifatius und Mitarbeitende (v. a. im Altenhilfebereich) sich selbst immer wieder als Betroffene von verbalen und körperlichen Grenzverletzungen und / oder Übergriffen erleben. Damit alle sich engagiert für den Schutz der ihnen anvertrauten Menschen einsetzen, brauchen sie die Sicherheit, auch selbst geschützt und gestärkt zu werden. Das Institut St. Bonifatius versteht es als wesentliche Aufgabe, Mitglieder und Mitarbeitende im Umgang mit derartigen Vorkommnissen zu stärken. Dazu gehören:

- ✓ Dienstanweisungen, die Schutzmaßnahmen beinhalten (z.B. Dienstplanänderungen)
- ✓ Fortbildungen zum situationsangemessenen Umgang
- ✓ kollegiale Beratung

Das Institut St. Bonifatius positioniert sich auch klar im Sinne der „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ gegen jegliche Grenzverletzungen zwischen Mitarbeitenden. Anzüglichkeiten, Zweideutigkeiten, ungewollte Berührungen untereinander werden nicht akzeptiert, insbesondere nicht zwischen Mitarbeitenden in Abhängigkeitsverhältnissen. Auch zur Vermeidung von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt zwischen Mitarbeitenden greifen die Mechanismen des Schutzkonzeptes. Dies gilt besonders für die genannten Beschwerdewege. Für jeden Einzelfall ist es notwendig, Fehlverhalten angemessen zu sanktionieren durch die jeweilige Dienstvorgesetzte/den jeweiligen Dienstvorgesetzten. Entsprechende Maßnahmen sind:

- ✓ mündliche Belehrung/Ermahnung
- ✓ formelles Dienstgespräch
- ✓ schriftliche Belehrung/Ermahnung
- ✓ schriftliche Abmahnung
- ✓ Änderung des Aufgabenfeldes
- ✓ Kündigung
- ✓ Erstattung einer Strafanzeige.

Von der Sanktionierungsmaßnahme ist der/die betroffene Mitarbeitende im Anschluss zu informieren. Die Rechtsvorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind zu beachten. Im Fall von körperlichen Verletzungen und bei deutlichen psychischen Folgen gelten zudem versicherungsrechtliche Vorschriften. Ggf. wird auch das Strafrecht zu beachten sein.

Qualitätsmanagement

Evaluierung und Anpassung des Schutzkonzeptes

Im Rahmen des Qualitätsmanagements wird das vorliegenden Institutionelle Schutzkonzept evaluiert:

- ✓ Überprüfung aller relevanten Abläufe sowie Strukturen im fünfjährigen Turnus
- ✓ Überprüfung und ggf. Anpassung bei einem Fall sexualisierter Gewalt sowie geistlichem Missbrauch
- ✓ Qualitätssicherung durch Feedback als Ausdruck professioneller Haltung
- ✓ Veröffentlichung des Institutionellen Schutzkonzeptes auf der Webseite

Dies erfolgt nach den Kriterien:

- ✓ Fachlichkeit
- ✓ Konkretisierungsbedarf
- ✓ Aktualisierung des Rechtsrahmens
- ✓ Praxisorientierung