

RICHTLINIEN

PRÄVENTIONS- KONZEPT

Präventiver Kinder-, Jugend-
und Mitarbeiter*innenschutz

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| VORWORT | 4 |
| PRÄAMBEL | 6 |
| 1. EINLEITUNG | 8 |
| 2. GELTUNGSBEREICH UND GRUNDLAGENDOKUMENTE | 10 |
| 3. ZIELE | 12 |
| 3.1 Zielgruppen | 12 |
| 3.2 Ziele | 12 |
| 4. PRÄVENTIONSANSATZ | 14 |
| 4.1 Präventions- und Schutzverständnis | 14 |
| 4.2 Gewalt und sexualisierte Gewalt | 16 |
| 4.2.1 Grundverständnis..... | 16 |
| 4.2.2 Formen der Gewalt und sexualisierten Gewalt | 16 |
| 4.2.2.1 Grenzverletzungen | 16 |
| 4.2.2.2 Übergriffe / sexuelle Übergriffe | 17 |
| 4.2.2.3 Spirituelle Gewalt | 18 |
| 4.2.2.4 Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt..... | 18 |
| 5. PRÄVENTIONS- UND SCHUTZMASSNAHMEN | 19 |
| 5.1 Präventions- und Schutzmaßnahmen des Trägers | 19 |
| 5.1.1 Kinder- und Jugendschutz..... | 19 |
| 5.1.2 Mitarbeiter*innenschutz..... | 21 |
| 5.1.2.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz | 21 |
| 5.1.2.1.1 Sexuelle Belästigung durch Schutzbefohlene | 22 |
| 5.1.2.1.2 Sexuelle Belästigung durch Mitarbeiter*innen, Vorgesetzte und Ordensangehörige | 22 |
| 5.1.2.1.3 Weitere Präventionsmaßnahmen | 23 |
| 5.1.2.2 Umgang mit nachweislich falschen Beschuldigungen | 24 |
| 5.1.2.3 Benachteiligung und Mobbing | 24 |

| | |
|---|-----------|
| 5.2 Präventions- und Schutzmaßnahmen der Einrichtungen | 25 |
| 5.2.1 Rahmenbedingungen | 25 |
| 5.2.2 Personalentwicklung | 27 |
| 5.2.2.1 Personalauswahl und -einarbeitung | 27 |
| 5.2.2.2 Beschwerdemanagement | 28 |
| 5.2.2.3 Qualitätsmanagement | 28 |
| 5.2.2.4 Fortbildung und Sensibilisierung | 28 |
| 5.2.2.5 Beteiligungsformen | 29 |
| 5.2.3 Verträge und Vereinbarungen mit Kooperationspartnern | 29 |

6. SELBSTVERPFLICHTUNG**30**

| | |
|--------------|----|
| Quellen..... | 31 |
| Links..... | 31 |



VORWORT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Ehrenamtliche, liebe Mitbrüder,

als der hl. Johannes Bosco (1875-1888) im Jahre 1875 im französischen Nizza für bedürftige Jugendliche die erste Einrichtung außerhalb Italiens gründete, musste er seinen Wohltätern gegenüber seine Pädagogik begründen. Dazu verfasste er damals die sog. „Abhandlung über das Präventivsystem“, in der er seinen pädagogischen Ansatz in den pädagogisch-pastoralen Prinzipien „Vernunft, Liebe, Religion“ zusammenfasste und sie dabei auch als „präventiv“ kennzeichnete.

Von Beginn seines Wirkens an war Don Bosco bewegt von dem Wunsch, jungen Menschen Bedingungen anzubieten, die sie auf ihrem Reifungsweg fördern und zugleich vor schädlichen Bedingungen schützen und bewahren sollten. Das präventive Anliegen wohnt einer Pädagogik in seinem Geiste daher zutiefst inne, weshalb man sie auch „Pädagogik der Vorsorge“ genannt hat. Dabei verstand sich Don Bosco schon zu seiner Zeit als Anwalt der jungen Menschen, der sich gegen jegliche Form der Ausbeutung und für eine gewaltlose Pädagogik einsetzte. Er wollte seine Jugendlichen als reife Menschen, mündige Bürger und in Gott verwurzelte Gläubige stark machen.

Trotzdem ist es in früheren Jahrzehnten leider auch in Einrichtungen der Salesianer Don Boscos zu physischer, psychischer und sexueller Gewalt gekommen, die dem Geist des Evangeliums und dem Erbe Don Boscos völlig widerspricht. Umso mehr wissen wir uns in den Einrichtungen der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos verpflichtet, für ein sicheres Lebensumfeld Sorge zu tragen, in dem sich die uns anvertrauten jungen Menschen als Per-

sonen geachtet und wertgeschätzt fühlen können. Das Prinzip der „Vernunft“ beinhaltet für uns daher heute auch die Förderung einer „Kultur der Achtsamkeit“ und erfordert die Implementierung von Schutzkonzepten und –maßnahmen gemäß den heutigen wissenschaftlichen Standards.

Im Jahre 2010 haben wir erstmals die „Richtlinien für die Einrichtungen der Salesianer Don Boscos in der Deutschen Provinz. Präventiver Kinder-, Jugend- und Arbeiterschutzes“ erarbeitet und verabschiedet. Sie gaben in den letzten Jahren im Bereich der Prävention den Handlungsrahmen vor und beinhalteten wichtige Orientierungen. Inzwischen hat sich auf dem Feld der Prävention sehr viel getan und neue Standards haben sich entwickelt. Daher bedurften auch unsere Richtlinien einer grundlegenden Revision und Aktualisierung, in verschiedenen Fragen aber auch einer Konkretisierung. Dies war eine Aufgabe, die mit großem Engagement vom Beauftragten für die Einrichtungen, Provinzialvikar P. Christian Vahlhaus, dem Präventionsbeauftragten der Provinz, Hr. Achim Jägers, sowie dem Berater der Provinz, Hr. Klaus-Dieter Heddergott, übernommen wurde. In den Prozess wurden partizipativ die Kommission für Kinder-, Jugend- und Arbeiterschutzes, die Direktoren und Einrichtungsleiterinnen und –leiter sowie die Schutzbeauftragten der Einrichtungen einbezogen. Allen, die sich an der Arbeit beteiligt haben, gilt mein herzlicher Dank.

Es kann kein Zweifel bestehen, dass diese Präventionsrichtlinien letztlich nur wirksam sein können, wenn sie mit einer entsprechenden Grundhaltung gelebt werden. Die hier angestrebte Kultur der Achtsamkeit braucht das Mitleid aller. Darum bitte ich hiermit sehr herzlich. Letztlich ist es die beste Prävention, wenn wir im Geist des Evangeliums und des Seelsorgers und Erziehers Johannes Bosco leben und arbeiten und uns Tag für Tag um die bestmögliche Pädagogik bemühen.

Am 18. September 2019 wurden die erneuerten Richtlinien vom Provinzialrat verabschiedet. Mit dem heutigen Datum setze ich sie für alle Einrichtungen und Handlungsfelder in der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos KdöR in Kraft. Sie stellen damit einen verbindlichen Handlungsrahmen für alle Ordensmitglieder sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, die unter dem Dach der deutschen Provinz leben und wirken.

Der Bereich der Prävention ist ein sehr dynamisches Feld. Auch diese Richtlinien bedürfen einer regelmäßigen Revision, in die bisherige Erfahrungen und neue Erkenntnisse einfließen sollen. Sie sind darum alle drei Jahre zu überprüfen.

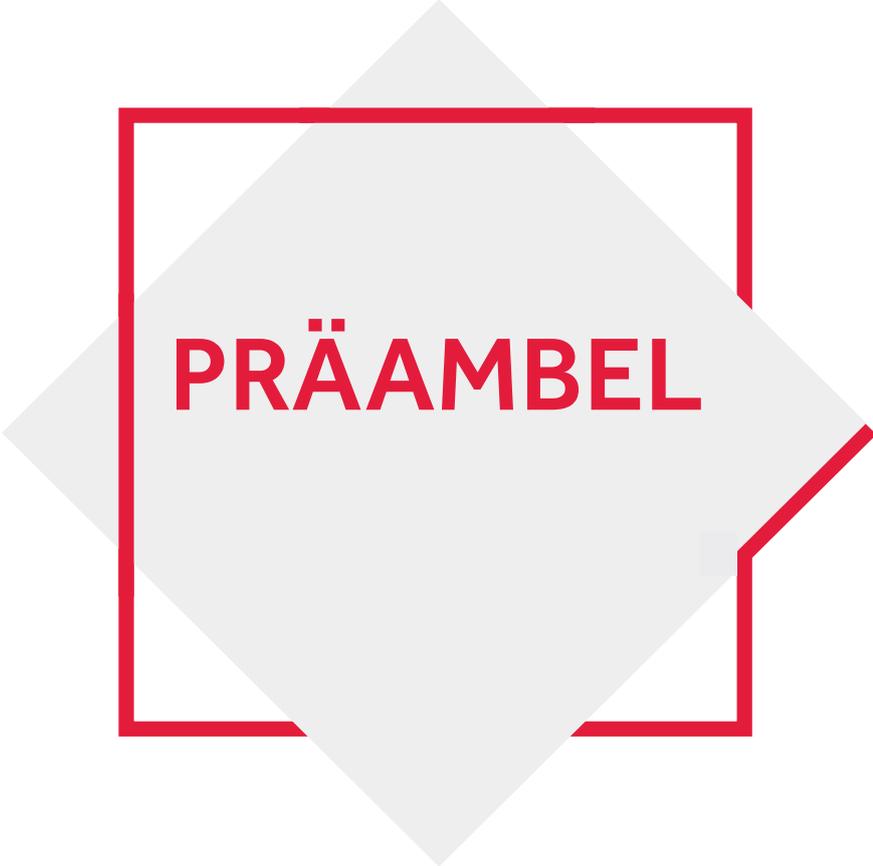
Da die diesen Richtlinien ebenfalls zugrunde liegenden „Leitlinien für den Umgang mit dem sexuellen Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Ordenspriester, -brüder und -schwestern von Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts im Bereich der Deutschen Ordensobernkongregation sowie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ordenseigenen Einrichtungen“ derzeit überarbeitet werden, gelten die hier vorgelegten Richtlinien zunächst ad experimentum für ein Jahr.

Mögen alle präventiven Bemühungen dem Wohl der uns anvertrauten Menschen dienen, vor allem der Kinder und Jugendlichen.

München, den 15. Oktober 2019



P. Reinhard Gesing SDB
Provinzial



PRÄAMBEL

Wirksame Präventionsarbeit gelingt, wenn alle Kontaktpersonen der jungen Menschen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll und professionell wahrnehmen.

Damit das Leben junger Menschen gelingt, orientieren wir uns an einem christlichen Gottes- und Menschenbild sowie an der Pädagogik und dem Geist von Don Bosco. „Er tat keinen Schritt, er sprach kein Wort und unternahm nichts, was nicht auf das Wohl der Jugend gerichtet gewesen wäre.“ (K 21)¹

Wenn unser gesamtes Tun auf das Wohl des jungen Menschen gerichtet ist und wir unserer Fürsorge gegenüber den Mitarbeitenden und Ordensangehörigen gerecht werden wollen, dann ergeben sich daraus für das Thema Prävention nachfolgende **Einstellungs- und Handlungsprinzipien**:

Achtsamkeit

Franz von Sales beschreibt die Achtsamkeit als die Tugend, die mir Gottes Gegenwart im Alltag bewusst macht. Ich bin, lebe und arbeite in der Gegenwart Gottes. Daraus ergibt sich eine Haltung, die wertschätzend und achtsam mit sich und anderen umgeht. Unser Anspruch ist, diese Kultur der Achtsamkeit aufzubauen und sie in der täglichen Arbeit umzusetzen, d.h. genau hinzuschauen, handlungsfähig zu sein und für die Werte und Regeln einzutreten.

¹ Die Salesianische Jugendpastoral. Leitfaden, S. 86

Dazu gehört die Bereitschaft zur Selbstreflexion, die offenlegt, wo eigene verletzbare Stellen, aber auch Schwachstellen eines Systems oder einer Institution liegen – sei es im Umgang mit Nähe und Distanz, in der eigenen Biographie, im baulichen Bereich oder im Einstellungsverfahren.

Assistenz

Die Basis unseres Handelns wird in der Assistenz deutlich: „Das Qualitätsmerkmal der Assistenz erfordert einen partnerschaftlichen, achtungsvollen und liebevollen Umgang mit den Jugendlichen und verlangt den Verzicht auf machtvoll, manipulierende und autoritäre Formen der Begegnung.“²

Wir sind „sensibel für die Bedürfnisse und Nöte der jungen Menschen, interessieren uns für ihre konkrete Lebenssituation, suchen sie in ihren Lebensräumen auf und sind bestrebt, auf ihre aktuellen Bedürfnisse zu antworten.“³

Es gehört zu einem zentralen Anliegen von Prävention, eine Kultur des Offen-Reden-Könnens zu etablieren. Eine solche Gesprächskultur entsteht jedoch nicht, wenn z.B. Sexualität und Macht selbst als etwas Bedrohliches vermittelt werden. Eine generelle Negativdarstellung und Tabuisierung von Sexualität und Macht begünstigen nur Geheimhaltung, Ängstlichkeit und Missbrauch.

Empowerment

Ausgehend von unserer christlich-salesianischen Grundhaltung, ist Empowerment ein weiteres wichtiges Einstellungs- und Handlungsprinzip.

Junge Menschen und Mitarbeiter*innen, die aktiv beteiligt werden, deren Anregungen, Beschwerden und Meinungen gehört werden und die im Miteinander nach Umsetzungsmöglichkeiten suchen, sind gestärkt, sich Hilfe bei Gewalt und sexualisierter Gewalt zu holen.

Dies ist unser Ansatz, um zu lernen, sich souverän und mündig in der Welt zu bewegen.

- Bei Don Bosco liegt die Hauptaufgabe nicht im Entdecken möglicher Beeinträchtigung, sondern im Entwickeln vielfältiger Ressourcen und Kompetenzen, wenn es um das Wohl von jungen Menschen geht.
- Mitarbeitende sollen ermutigt werden sich wirksam einzubringen, die Einrichtung aktiv mit zu gestalten und Situationen offen anzusprechen.
- Ein nachhaltiger Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz kann nur gelingen, wenn die Themen Sexualität, sexualisierte Gewalt und Macht in der pädagogischen Arbeit verankert sind.

² Vgl. Arbeiten im Geiste Don Boscos – Unsere Leitlinien, München 2009, S. 25

³ Arbeiten im Geiste Don Boscos – Unsere Leitlinien, a.a.O. S. 33



1. EINLEITUNG

Die Pädagogik Don Boscos, Partizipation und Beschwerdemanagement, sexuelle Bildung, Umgang mit Medien und der präventive Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz sind die Bausteine des Präventionsansatzes der Salesianer Don Boscos und ihrer Einrichtungen.

Ziel des präventiven Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutzes ist es, eine Kultur des achtsamen Miteinanders zu entwickeln. Dafür muss es transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention von Gewalt und sexualisierter Gewalt geben.

Damit eine Kultur der Achtsamkeit wachsen kann, setzen sich Mitarbeitende (Mitarbeiter*innen, Ehrenamtliche, Volontäre, Praktikant*innen und Ordensangehörige) mit der Thematik Gewalt und sexualisierte Gewalt persönlich und beruflich auseinander.

In den Einrichtungen der Provinz besteht eine ausgeprägte und alltägliche Nähe zu minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die von potentiellen Tätern missbraucht werden könnte, wenn die Kultur in der Einrichtung, die bestehenden Arbeitsstandards und die strukturellen Bedingungen dies Tätern erleichtern sollten.

Die Einrichtungen der Provinz setzen sich für eine grundlegende Sensibilisierung dieser Thematik ein, so dass die Prävention vor Gewalt und sexueller Gewalt zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit wird.

Dieses Konzept stellt das Thema „Gewalt und sexualisierte Gewalt“ für die Einrichtungen konzeptionell fundiert dar, beschreibt strukturelle Voraussetzungen und Präventionsmaßnahmen und legt Handlungsleitfäden für die eigene Einrichtung fest.

Präventiver Kinder- und Jugendschutz bedeutet, dass in den salesianischen Einrichtungen die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Möglichkeiten erhalten, sich u.a. mit den Themen Gewalt, sexualisierte Gewalt, Sexualität und Medien kritisch auseinanderzusetzen zu können und ihre Selbstwirksamkeit durch verschiedene Formen der Beteiligung (Partizipation, Beschwerdemanagement etc.) zu erfahren. Das Empowerment der jungen Menschen wollen wir stärken und in unseren Einrichtungen mit den jungen Menschen weiterentwickeln.

Präventiver Mitarbeiter*innenschutz bedeutet, dass in unseren Einrichtungen die Pastoral- und Erziehungsgemeinschaft mit den Mitarbeitenden aktiv gestaltet wird. Wir wollen unsere Mitarbeitenden durch aktive Beteiligung, durch gelebte Transparenz, offen geführte Diskussionen und gelebte Spiritualität in ihrem Dienst für die jungen Menschen und im Miteinander stärken und fördern.

Präventiver Mitarbeiter*innenschutz erfordert eine gezielte Personalentwicklung mit geeigneten Managementinstrumenten, damit Mitarbeitende Orientierung und Sicherheit erhalten.

Insgesamt fördern wir die Sprachfähigkeit hinsichtlich

- der salesianischen Spiritualität, aus dem Geist Don Boscos zu leben und zu arbeiten,
- einrichtungsbezogener Fragestellungen (z.B. Gewalt, Missbrauch, Sexualität, Umgang mit Medien)
- persönlicher und ethischer Fragen (Geschlechterrolle, etc.).

Unsere christlich wertorientierte Grundhaltung, die im christlichen Gottes- und Menschenbild grundgelegt und in der Pädagogik der Vorsorge sichtbar wird, fordert uns in der Arbeit mit jungen Menschen und in der Zusammenarbeit miteinander immer wieder heraus. Dieser gemeinsamen Herausforderung wollen uns wir stellen.

2.

GELTUNGS- BEREICH UND GRUNDLAGEN- DOKUMENTE

Grundlegendokumente zum Thema Prävention und sexualisierter Gewalt sind:

Leitlinien und Rahmenordnung der Deutschen Ordensobernkonzferenz (dok)⁴

Die Deutsche Ordensobernkonzferenz hat *Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Ordenspriester, und -brüder sowie durch Mitarbeiter*innen in ordenseigenen Einrichtungen*, 2. Juni 2014⁵, erlassen. Des Weiteren wurde die *Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz*, 2. Juni 2014⁶, beschlossen.

Der Träger mit seinen Einrichtungen setzt die jeweils aktuellen Leitlinien und die Rahmenordnung der deutschen Ordensobernkonzferenz (DOK) unter Beachtung der Rahmenordnungen der einzelnen Bistümer um.

Der verantwortliche Umgang mit Gewalt und Missbrauch betrifft vergangene und aktuelle Fälle in gleicher Weise.

⁴ Vgl. www.orden.de/aktuelles/themen (sexueller Missbrauch) 15.08.2019

⁵ Vgl. Deutsche Ordensobernkonzferenz 2014. Leitlinien

⁶ Vgl. Deutsche Ordensobernkonzferenz 2014. Rahmenordnung

Arbeiten im Geiste Don Boscos – Unsere Leitlinien, Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos⁷

Die Leitlinien *Arbeiten im Geiste Don Boscos* bilden den Handlungs- und Orientierungsrahmen für alle, die in unsere Einrichtungen kommen, bei uns leben und in unserem Sinne hier arbeiten wollen.

Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz (Schutzkonzept)

Das hier vorliegende Konzept *Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz* ist die verbindliche Richtlinie für alle Einrichtungen der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos. Es wird durch die Provinzleitung und die jeweilige Einrichtung unter Einbeziehung der Einrichtungsleitungen und der Schutzbeauftragten kontinuierlich evaluiert und ggf. angepasst.

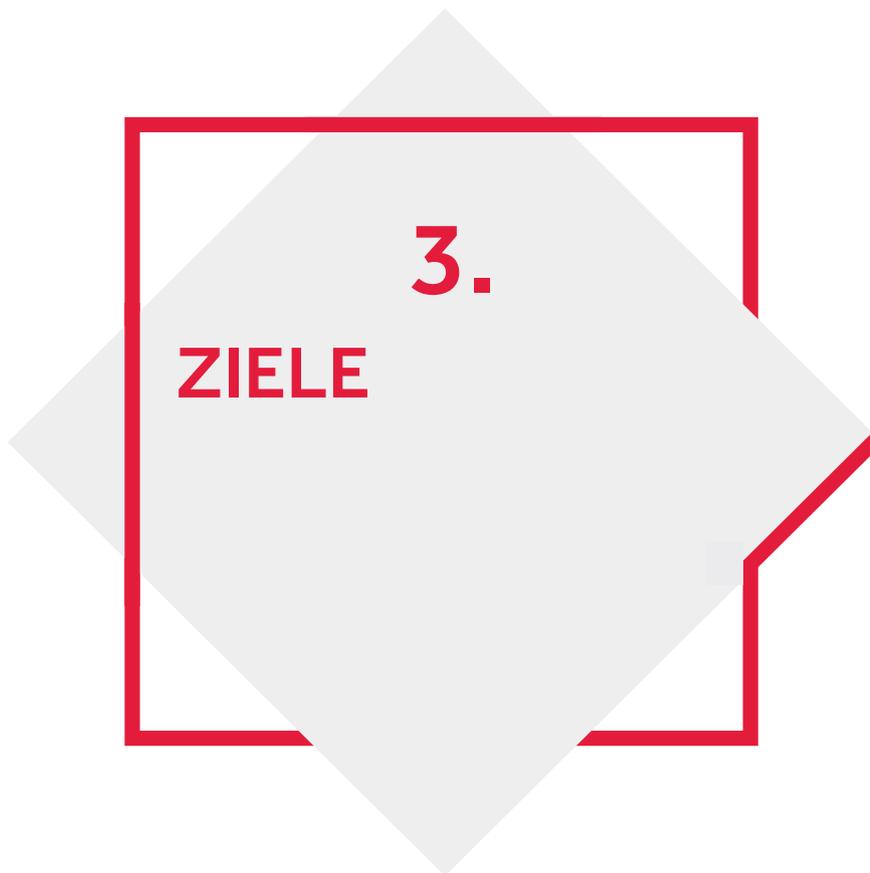
Leitbild in den Einrichtungen

Ein Bestandteil eines jeden Leitbildes in den Einrichtungen der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos ist die Kultur der Achtsamkeit bzw. der *Präventive Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz*.

Schutzkonzepte der Einrichtungen

Alle Einrichtungen der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos haben ein Schutzkonzept, das regelmäßig im Rahmen des Qualitätsmanagements evaluiert wird.

⁷ Salesianer Don Boscos. *Arbeiten im Geiste Don Boscos – Unsere Leitlinien*, München 2009



3.1 ZIELGRUPPEN

Das Konzept *Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz* richtet sich an alle Menschen, die in unseren Einrichtungen wohnen, arbeiten oder sie besuchen:

- junge Menschen (Kinder, Jugendliche, junge Volljährige)
- Mitarbeitende (Mitarbeiter*innen, Ordensangehörige, Ehrenamtliche, Volontäre und Praktikant*innen)
- Ordensangehörige
- Besucher (Gäste, Eltern, Angehörige etc.)
- Kooperationspartner*innen.

3.2 ZIELE

Grundsätzliches Ziel des *präventiven Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutzes* ist, eine neue Kultur des achtsamen Miteinanders zu entwickeln. Wir fördern eine Kultur der konstruktiven Einmischung und Auseinandersetzung und eine Kultur des Hinschauens.

Der Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz kann nur gelingen, wenn alle ihn als gemeinsames Anliegen und gemeinsame Verantwortung sehen.

Konkrete Ziele sind:

- Das kontinuierliche Entwickeln und Umsetzen institutioneller Strukturen und Maßnahmen
- Sensibilisieren der Mitarbeitenden gegenüber Gewalt und sexualisierter Gewalt, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Sexualität und Umgang mit Medien
- Sensibilisieren der jungen Menschen gegenüber Gewalt, sexualisierter Gewalt, Sexualität und Umgang mit Medien
- Stärken und Wahren der Selbstbestimmung von Schutzbefohlenen

Schaffen einer Einrichtungskultur, die geprägt ist von:

- *der Würde und dem Respekt gegenüber jedem Menschen*
- *gegenseitigem Vertrauen*
- *einer Haltung der Null Toleranz gegenüber Gewalt / sexueller Gewalt*
- *Transparenz*
- *einer gelebten Kultur der Achtsamkeit.*

- Verhindern von sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt in der Einrichtung
- Frühzeitiges Erkennen von sexualisierter Gewalt
- Frühzeitiges Aufdecken und Beenden von tatsächlich stattfindendem Missbrauch / stattfindender Gewalt
- Handlungssicherheit zur Intervention bei Grenzverletzungen, Übergriffen/sexuellen Übergriffen, spirituellem Missbrauch und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt und sexuellem Missbrauch
- Unterstützen, Begleiten und Beraten von Opfern
- Respektvoller Umgang mit den mutmaßlichen und überführten Tätern
- Aktive, kontinuierliche und wertorientierte Auseinandersetzung mit den Themen Partizipation, Sexualität und Umgang mit Medien
- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Kinder- und Jugendschutzes und des Mitarbeiter-schutzes.



4. PRÄVENTIONS- ANSATZ

4.1 PRÄVENTIONS- UND SCHUTZVERSTÄNDNIS

Die Pädagogik Don Boscos, Partizipation mit Beschwerdemanagement, sexuelle Bildung, Umgang mit Medien und der präventive Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz sind die Bausteine des Präventionsansatzes der Salesianer Don Boscos und ihrer Einrichtungen.

Die Prävention bezieht sich auf die jungen Menschen, auf die Mitarbeitenden und auf die Ordensangehörigen.

Beim Thema Gewalt und sexualisierter Gewalt nehmen wir nachfolgende Konstellationen in den Blick:

- Mitarbeitende zu jungen Menschen
- Ordensangehörige zu jungen Menschen
- Junge Menschen zu Mitarbeitenden
- Junge Menschen zu Ordensangehörigen
- Junge Menschen untereinander
- Mitarbeitende und Ordensangehörige untereinander.

Unter Prävention gegen Gewalt und sexualisierte Gewalt werden alle vorbeugenden Maßnahmen, die eine unerwünschte Entwicklung und ein unerwünschtes Verhalten verhindern sollen, verstanden.

Im Mittelpunkt stehen die jungen Menschen,

- a. *die unsere Einrichtungen besuchen oder in ihnen wohnen und leben.*
- b. *die auf Grund ihres bereits problematischen Verhaltens besonders gefährdet sind.*

Auf der Ebene der Mitarbeitenden geht es um die kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Themen Partizipation, Gewalt, sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Sexualität und Medien und sowie um die Erweiterung der eigenen Sprach- und Handlungskompetenz zu diesen Themen.

Zur Prävention gegen Gewalt und sexualisierte Gewalt gehören:

- Trägerbezogene Maßnahmen
 - Konzept *Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz*
 - Strukturelle und personale Maßnahmen
 - Einführung von verbindlichen Prozessen und Dokumenten (siehe Anlagen)
 - Regelung von Verantwortlichkeit: Schutzbeauftragte*r, Präventionsbeauftragte*r, Missbrauchsbeauftragte*r; Beraterstab, Kommission
- Förderung einer wertorientierten und wertschätzenden Grundhaltung
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden (Mitarbeiter*innen, Ordensangehörige, Ehrenamtliche, Praktikant*innen und Volontäre) für die Themen Gewalt, sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Sexualität und Umgang mit Medien
- Sensibilisieren der jungen Menschen gegenüber den Themen Gewalt, sexualisierte Gewalt, Sexualität und Umgang mit Medien
- Förderung der Partizipation durch Information, Mitsprache/Mitwirkung, Mitbestimmung und Selbstbestimmung bei den jungen Menschen und den Mitarbeitenden
- Personalentwicklung (Personalauswahl, -einarbeitung und -begleitung, interne und externe Fort- und Weiterbildungen, Mitarbeiterfürsorge etc.)
- Entwicklung bzw. Weiterentwicklung von Managementinstrumenten: Qualitätsmanagement, Beschwerdemanagement etc.
- Erklärung zum grenzachtenden Umgang (Selbstverpflichtungserklärung) und Handlungsleitfäden (z.B. Verhaltenskodex) für Mitarbeitende und Ordensangehörige
- Entwicklung von mitarbeiterorientierten Schutzmaßnahmen
- Ermutigung aller Personen aus den genannten Zielgruppen, sich bei Verdachtsfällen zu äußern.

4.2 GEWALT UND SEXUALISIERTE GEWALT

4.2.1 Grundverständnis

Unter Gewalt verstehen wir:

Jede Handlung oder auch Unterlassung einer Handlung, die vorgenommen oder angedroht wird, um Personen körperlich, psychisch oder spirituell zu verletzen oder zu schädigen.

Es gibt objektive Formen der Gewalt, die für jeden klar erkennbar und strafrechtlich eindeutig definiert sind sowie entsprechend geahndet werden. Daneben existieren viele Formen der Gewalt, die eine entsprechende Sensibilität des Beobachters voraussetzen, um als solche identifiziert und eingeordnet zu werden. Im Sinne dieses Schutzkonzeptes fokussieren wir uns auf körperliche, sexuelle, seelische und spirituelle Gewalt. Im Rahmen einer laufenden Auseinandersetzung mit dem Thema wollen wir eine Kultur des offenen Umgangs und der Festigung unseres Verständnisses in Bezug auf Gewalt entwickeln. Dies erreichen wir vor allem durch Schulungen, Einzelfallprüfung konkreter Sachverhalte im Rahmen der täglichen Arbeit und der Evaluation der Schutzkonzepte.⁸

4.2.2 Formen der Gewalt und sexualisierten Gewalt⁹

Sexualisierte Gewalt ist jede sexuelle Handlung an oder vor einem Kind, Jugendlichen, jungen Erwachsenen, Mitarbeitenden und Ordensangehörigen sowie sexuelle Handlungen unter Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses.

Sexualisierte Gewalt betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Wunsch der schutz- oder hilfsbedürftigen Person erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

4.2.2.1 Grenzverletzungen

Alle Verhaltens- und Umgangsweisen, welche die persönliche Grenze eines anderen überschreiten, sind Grenzverletzungen. Die Bewertung, ob eine Grenzverletzung vorliegt, unterliegt nicht nur objektiven Faktoren, sondern auch dem subjektiven Empfinden. Grenzverletzungen können auf der psychischen und/oder physischen und/oder spirituellen Ebene stattfinden.

Im pädagogischen Alltag zählen zu den Grenzverletzungen alle zufälligen und unabsichtlichen Handlungen und unfachlichen Interventionen, die leicht korrigierbar sind. Diese werden aktiv personen- und institutionsbezogen bearbeitet.

Grenzverletzungen beschreiben einmaliges oder maximal gelegentliches unangemessenes Verhalten und Handlungen, die oft auch unbeabsichtigt geschehen, d.h.

- Missachten der persönlichen Grenzen des Anderen
- Missachten der Grenzen der professionellen Rolle
- Missachten der Intimsphäre.

⁸ Vgl. Schwestern vom Göttlichen Erlöser, Präventionskonzept 2017

⁹ In Anlehnung an die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz 2019 und an: Enders, Ursula; Kossatz, Yücel; Kelkel, Martin; Eberhardt, Bernd: „Zur Differenzierung von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen sexueller Gewalt“, 2010

Grenzverletzungen, die aus fachlichen und persönlichen Defiziten resultieren oder für die es keine konkreten Regelungen gibt oder die nicht ausreichend gekannt gemacht wurden, sind durch fachliche Anleitung und klare Dienstanweisungen (in Bezug auf einen fachlichen Umgang mit Nähe und Distanz) korrigierbar. Ebenso sind klare Regeln notwendig und hilfreich.

4.2.2.2 Übergriffe / sexuelle Übergriffe

Im Unterschied zu Grenzverletzungen passieren Übergriffe absichtlich. Auch häufige Grenzverletzungen sind als Übergriffe zu verstehen. Sie missachten die verbale und/oder nonverbale (abwehrende) Reaktion der Opfer und die Kritik Dritter am grenzverletzenden Verhalten.

Übergriffige Verhaltensweisen sind Ausdruck einer respektlosen Haltung.

In vielen Fällen gehören sexuelle, psychische und körperliche Übergriffe zur strategischen Vorbereitung eines strafrechtlich relevanten sexuellen Missbrauchs.

Beobachtete Übergriffe sind zu dokumentieren und weiterzuleiten.

Beispiele für Übergriffe und für sexuelle Übergriffe

- Systematische Verweigerung von Zuwendung / Kommunikation
- Wiederholtes Sanktionieren und/oder Bloßstellen
- Körperkontakte, die Ausdruck von Aggression sind und weh tun/ ängstigen (Kopfnüsse, im Schwitzkasten halten)
- Einstellen von sexualisierten Fotos ins Internet und von sexistisch manipulierten Fotos
- Wiederholte Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz
- Wiederholte Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z.B. persönlich abwertende, sexistische und/oder rassistische Bemerkungen), sexistische Spiele (z.B. Pokern, Flaschendreher mit Entkleiden)
- Sexualisierung des Kontakts/der Atmosphäre (z.B. anzügliche Bemerkungen und/oder unangemessene Gespräche über Sexualität, durch sexuell eindeutige Bewegungen, Gesten, Mimik)
- Sexuell aufreizende Kleidung im Berufsalltag (z.B. Kleidung, die die Genitalien abzeichnet/nicht ausreichend bedeckt: enge Hosen, sehr kurze Röcke, tiefe Ausschnitte, transparente Kleidung)
- Wiederholte Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle, z.B. Gespräche über das eigene Sexualleben, Aufforderung zu Zärtlichkeiten, zu intimer körperlicher Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang
- Gezielte/wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z.B. bei Hilfestellungen im alltäglichen Umgang)
- Missachten von abwehrenden Reaktionen der Betroffenen oder Kritik von Dritten.

4.2.2.3 Spirituelle Gewalt

Unter spiritueller Gewalt verstehen wir jegliche Form der religiösen Manipulation von jungen Menschen, um Macht auszuüben, religiöse Überzeugungen aufzuzwingen oder zu fundamentalistischen Haltungen und Handlungen zu bewegen.

Das christliche Gottes- und Menschenbild, die Heilige Schrift und das Leben und Handeln von Don Bosco stehen für eine frohe, den Menschen bejahende und zur Freiheit einladende Botschaft. In dieser Tradition stehen wir, sind allen Menschen gegenüber offen und begegnen ihnen achtungsvoll. Spirituelle Gewalt ist ein bewusstes und zielgerichtetes Handeln und somit ein Übergriff.

4.2.2.4 Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und Schutzbefohlenen werden im Strafgesetzbuch unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ benannt (gem. §§ 174 ff. StGB Sexueller Missbrauch etc.).

Dazu zählen auch exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und den Eigenbesitz von kinderpornographischen Materialien.

Die hier aufgeführten Maßnahmen des Trägers und der Einrichtungen verstehen wir als einen verbindlichen strukturellen und prozessorientierten Grundbestand, der verpflichtend kontinuierlich qualitätsorientiert überprüft und erweitert werden muss.



5. PRÄVENTIONS- UND SCHUTZ- MASSNAHMEN

5.1 PRÄVENTIONS- UND SCHUTZMASSNAHMEN DES TRÄGERS

5.1.1 Kinder- und Jugendschutz

Die Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos nimmt aktiv Stellung gegen Gewalt am Arbeitsplatz und gegen sexualisierte Gewalt. Im Rahmen des vorliegenden Schutzkonzeptes werden auf der Trägerebene **strukturelle und personale Bedingungen** geschaffen:

- Die Provinzleitung bestellt eine/einen/d. **Missbrauchsbeauftragte*n und eine/einen/d. Präventionsbeauftragte*n**, deren Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Anlage 01 (Missbrauchsbeauftragte*r) und Anlage 02 (Präventionsbeauftragte*r) geregelt sind.
- Für die Bearbeitung von ernstzunehmenden Vermutungen von Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt wurde für die Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos ein **Beraterstab** installiert. Die Zusammensetzung sowie die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse des Beraterstabs sind in der Anlage 04 geregelt. Der Beraterstab bzw. einzelne Mitglieder des Beraterstabs können vom Team Kollegiale Beratung zur Risikoeinschätzung bzw. von einzelnen Mitgliedern des Teams jederzeit zur Beratung hinzugezogen werden.
- Für die Aufarbeitung von Missbrauchsfällen, für die Beratung, Evaluation und kontinuierliche Weiterentwicklung der Prävention hat der Träger eine **Kommission** berufen (Anlage 05).

- Der Träger sichert die kontinuierliche und fachlich qualifizierte Fort- und Weiterbildung und Beratung der Schutzbeauftragten (Anlage 16).

Im Rahmen des vorliegenden Schutzkonzeptes werden auf der Trägerebene folgende **Verantwortlichkeiten** geregelt:

- Der **Provincial** hat die übergeordnete Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil einer ordens- und einrichtungsspezifischen Lebenskultur sind. Für die Umsetzung nutzt er die dafür geschaffenen strukturellen und personalen Bedingungen und baut sie ggf. aus.
- Der/die/d. vom Provincial bestellte **Missbrauchsbeauftragte*** ist Ansprechpartner*in für die Bearbeitung und Aufarbeitung von Vorwürfen und Beschuldigungen hinsichtlich vergangener und aktueller Vorfälle von sexualisierter Gewalt.
- Der **Provincialvikar** ist für das Controlling und für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes verantwortlich. Der/die/d. **Präventionsbeauftragte** ist ihm für diese Aufgabe unterstellt.
- Der **Beraterstab** bearbeitet alle aktuellen Vorfälle von sexualisierter Gewalt.
- Die **Kommission** ist für die Aufarbeitung von Altfällen verantwortlich und steht dem Beraterstab bzw. den Einrichtungen bei aktuellen Vorfällen beratend zur Seite.
- In den Einrichtungen müssen mindestens zwei **Schutzbeauftragte** unterschiedlichen Geschlechts (m/w/d.) benannt werden.

Im Rahmen des vorliegenden Schutzkonzeptes **kooperiert** der Träger mit allen zuständigen staatlichen und kirchlichen Stellen und strebt eine Vernetzung mit Institutionen an, die sich wertorientiert mit diesen Thematiken auseinandersetzen.

Zur Prävention von Gewalt und sexualisierter Gewalt in den Einrichtungen hat der Träger verbindliche **Dokumente** verfasst:

- Inkrafttreten des vorliegenden Konzeptes Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos
- Bestellung des/der/d. Missbrauchsbeauftragte*n (*Anlage 01*)
- Bestellung des/der/d. Präventionsbeauftragte*n (*Anlage 02*)
- Bestellung des/der /d. Schutzbeauftragte*n (*Anlage 03*)
- Bestellung eines Beraterstabes für die Bearbeitung von Fällen von sexualisierter Gewalt und sexuellem Missbrauch (*Anlage 04*)
- Bestellung einer Kommission (*Anlage 05*)
- Bestellung des Teams zur kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung (*Anlage 06*)
- Erklärung zum grenzachtenden Umgang (Selbstverpflichtungserklärung) (*Anlage 07*)
- Prozess mit Prozessbeschreibung Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung (*Anlagen 08a und 08b*)

- Ereignisprotokoll (*Anlage 9*)
- Dokumentation kollegiale Beratung (*Anlage 10*)
- Stufen und Maßnahmen (*Anlage 11*)
- Risikoanalysen (*Anlage 12a,b,c*)
- Kooperationsvertrag (*Anlage 13*)
- Ansprechpartner*innen (*Anlage 14*)
- Handlungsleitfaden Präventiver Kinder-, Jugend- und Arbeiterschutzes für die Mitarbeiter*innen, Ordensangehörigen, Praktikant*innen und Volontäre (*Anlage 15*)
- Schulung und Begleitung der Schutzbeauftragten durch den Träger (*Anlage 16*).

5.1.2 Mitarbeiter*innenschutz

Alle unter 5.1.1 genannten strukturellen und personellen Bedingungen sowie die Prozesse und Dokumente des Trägers dienen zugleich dem Mitarbeiter*innenschutz.

In den Einrichtungen sind die Ansprechpersonen hinsichtlich von Beschwerden der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung die Schutzbeauftragten und die Einrichtungsleitung.

Auf der Trägerebene sind primär die Missbrauchsbeauftragten die zuständigen Ansprechpersonen. Darüber hinaus können die Mitglieder des Beraterstabs ebenfalls kontaktiert werden.

Die Prozesskette (*siehe Anlage 8 und 8a*) beschreibt das grundsätzliche und verbindliche Vorgehen bei sexueller Belästigung und Mobbing.

Die Einrichtungsleitungen tragen die Verantwortung dafür, dass die arbeits- und dienstrechtlichen Bestimmungen in der Einrichtung umgesetzt und eingehalten werden. Die Einrichtungsleitung trägt die Verantwortung, dass die räumlichen (z.B. Umkleiden, Waschen/Duschen am Arbeitsplatz, Nachtbereitschaft/Nachtdienst) und die strukturellen Bedingungen dem Mitarbeiter*innenschutz gerecht werden. Im Verhaltenskodex werden u.a. verbindliche Aussagen zur Kleiderordnung bei der Nachtbereitschaft und innerhalb von Freizeiten zum Schutz der Mitarbeiter*innen geregelt.

Darüber hinaus sind nachfolgende Faktoren für den Mitarbeiter*innenschutz von besonderer Bedeutung:

5.1.2.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz¹⁰

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung, wenn „[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

§ 3 Abs. 4 AGG

¹⁰ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) 2019: Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Berlin

Durch sexuelle Belästigung werden die Würde des Menschen und die Werte des Trägers verletzt, Macht demonstriert und Respektlosigkeit zum Ausdruck gebracht.

Sexuelle Belästigung kann sowohl verbal, nonverbal und physisch stattfinden.

Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand.

5.1.2.1.1 Sexuelle Belästigung durch Schutzbefohlene

Mitarbeitende müssen und werden vor sexuellen Belästigungen durch Schutzbefohlene geschützt und erfahren durch die Einrichtungsleitung und den Träger Unterstützung.

In der konkreten Arbeit mit jungen Menschen werden verbale und non-verbale Belästigungen differenziert betrachtet und beurteilt:

1. Im pädagogischen Kontext

Wenn die/der/d. Mitarbeiter*in nicht persönlich gemeint ist, sondern es aufgrund der (pädagogischen) Situation zu unangemessenen verbalen und/oder non-verbalen Grenzverletzungen kommt, sollte die/der/d. Mitarbeiter*in dieser Situation eher pädagogisch intervenieren.

Physische sexuelle Belästigungen sind nicht tolerabel. Die/der/d. Mitarbeiter*in muss sich schützen und in der Situation unterstützt werden.

In Fortbildungen, Teambesprechungen, in der Kollegialen Beratung sowie in der Supervision können Situationen und angemessene Verhaltensweisen sowie Sanktionen reflektiert, eingeübt und vereinbart werden.

Das Verhalten des jungen Menschen sollte im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Teambesprechungen besprochen werden. Spätestens bei mehrmaligen Grenzverletzungen müssen pädagogische Maßnahmen ergriffen werden.

2. Außerhalb des pädagogischen Kontextes

Finden sexuelle Belästigungen (verbal, non-verbal, physisch) außerhalb des pädagogischen Kontextes gezielt und vorsätzlich gegen die/den/d. Mitarbeitenden statt, muss der Verfall der Einrichtungsleitung bzw. der/dem/d. Schutzbeauftragten gemeldet werden, um geeignete Maßnahmen zu beschließen. Der Schutz der Mitarbeiter*in der Situation und darüber hinaus hat Priorität.

*5.1.2.1.2 Sexuelle Belästigung durch Mitarbeiter*innen, Vorgesetzte und Ordensangehörige*

Mitarbeitende, die von Arbeitskolleg*innen, Vorgesetzten oder Ordensangehörigen sexuell belästigt werden, werden ermutigt die Situation zeitnah der Einrichtungsleitung bzw. den/d. Schutzbeauftragten zu melden. Die *Kollegiale Beratung zur Risikoeinschätzung* bearbeitet den Vorfall gemäß der Prozesskette. Beim begründeten Verdacht einer sexuellen Belästigung ist immer der Träger (gemäß der Prozesskette) zu informieren. Für jeden Einzelfall werden geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen ergriffen, damit betroffene Mitarbeiter*innen in Zukunft vor sexueller Belästigung geschützt sind.

Arten der sexuellen Belästigung (beispielhaft) sind:

Verbal

- sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze
- aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung,
- das Aussehen oder das Privatleben
- sexuell zweideutige Kommentare
- Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z. B. „Setz dich auf meinen Schoß!“
- sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung.

Non-verbal

- aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke
- Hinterherpfeifen
- unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials
- unsittliches Entblößen.

Physisch

- jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht
- wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholtes Nicht-Wahren der üblichen körperlichen Distanz (ca. eine Armlänge)
- körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung.

Verbale und non-verbale Belästigungen werden nicht verharmlost. Jegliche Unterstellung, das Mitarbeitende auf Witze oder Flirtversuche überempfindlich reagieren, wird aktiv angegangen. Übergriffiges Verhalten geschieht immer ohne das Einverständnis der anderen Person.

5.1.2.1.3 Weitere Präventionsmaßnahmen

- Trägerbezogenes und einrichtungsspezifisches Beschwerdemanagement (-verfahren) für Mitarbeiter*innen
- Sensibilisierung hinsichtlich des Themas sexuelle Belästigung innerhalb der Einführungstage neuer Mitarbeiter*innen
- Schulung und Sensibilisierung der Einrichtungsleitungen und Direktoren im Rahmen der Veranstaltungen für die Einrichtungsleitungen und Direktoren

- Schulung der Schutzbeauftragten im Rahmen des Fortbildungsprogramms (*siehe Anlage 16*)
- Fortbildungsangebot für Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen mit Führungsverantwortung
- Bereitstellung von Informationsmaterial für die Einrichtungen
- Transparenz durch die Veröffentlichung im Internet, Aushang in den Einrichtungen (*siehe Anlage 14*)
- Jährliche Evaluation mit der Kommission (z.B. auf der Grundlage der Mitarbeiter*innenbefragung).

5.1.2.2 Umgang mit nachweislich falschen Beschuldigungen

Verschwiegenheit und Vertraulichkeit der beteiligten Personen und ein respektvoller Umgang mit dem vermeintlichen Opfer und Täter stehen an erster Stelle. Bei einem schwebenden Verfahren muss das vermeintliche Opfer vor dem vermeintlichen Täter geschützt werden. Zudem muss auch der vermeintliche Täter vor Vorverurteilungen und der Veröffentlichung der Situation geschützt werden.

Bei der Beendigung des Verfahrens trifft der Träger mit der Einrichtungsleitung geeignete personenbezogene disziplinarische und ggf. arbeitsrechtliche und juristische sowie institutionelle Maßnahmen.

Bei Abschluss des Verfahrens wird das Opfer informiert.

Stellt sich heraus, dass eine/ein/d. Mitarbeiter*in fälschlicherweise beschuldigt wurde, wird mit dem Mitarbeitenden nach Möglichkeiten der Rehabilitation gesucht und es werden vereinbarte Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt. Mit der/dem/d. Beschuldigten wird das Gespräch gesucht. Es werden ggf. weiterführende Konsequenzen bzw. Maßnahmen ergriffen.

5.1.2.3 Benachteiligung und Mobbing

Wir wenden uns gegen jegliche direkte und indirekte Benachteiligung (Diskriminierung und Mobbing) von Mitarbeitenden und Ordensangehörigen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Mobbing am Arbeitsplatz bedeutet, dass ein Mensch von Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder Ordensangehörigen systematisch über einen längeren Zeitraum anlasslos schikaniert, benachteiligt, beleidigt oder ausgegrenzt wird. Das Mobbing kann von einzelnen Mitarbeiter*innen oder ganzen Gruppen ausgehen. Mobbing kann auf der Arbeitsebene, auf der sozialen Ebene oder auf beiden Ebenen stattfinden.

Mobbing am Arbeitsplatz bedeutet z.B.

- die Fähigkeiten der gemobbten Person anzuzweifeln
- unsachliche Kritik an ihrer Arbeit zu üben
- sinnlose oder kränkende Tätigkeiten anzuordnen
- wichtige Informationen zu verschweigen oder Arbeitsergebnisse zu manipulieren.

Mobbing auf der sozialen Ebene bedeutet z.B.

- die gemobbte Person wird wie Luft behandelt, beleidigt, belästigt oder verleumdet
- durch Anspielungen gekränkt
- auffälliges Vermeiden, mit dem Mitarbeitenden in einem Raum zu sein oder Verstecken und Beschädigen von persönlichen Sachen.

Mitarbeitende, die sich gemobbt fühlen, werden ermutigt, möglichst schnell Kontakt zur Einrichtungsleitung oder zu den Schutzbeauftragten aufzunehmen. Das weitere Vorgehen erfolgt gemäß der Prozesskette. Der/die/d. Mitarbeiter*in kann auch die MAV ansprechen, um sich Rat und Unterstützung zu holen.

Bei nachweislich falschen Beschuldigungen werden die oben beschriebenen Schritte und Maßnahmen durchgeführt (siehe 5.1.2.2).

5.2 PRÄVENTIONS- UND SCHUTZMASSNAHMEN DER EINRICHTUNGEN

Nur auf der Grundlage von institutionellen Strukturen und Prozessen kann Gewalt und sexuelle Gewalt erschwert bzw. verhindert werden. In den Einrichtungen wird auf eine gewalterschwerende bzw. -verhindernde Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität geachtet.

5.2.1 Rahmenbedingungen

Im Rahmen des vorliegenden Schutzkonzeptes müssen auf der Einrichtungsebene folgende **strukturellen und personalen Bedingungen** geschaffen werden:

- Die Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos als Träger hat jeder Einrichtungsleitung als verbindliche Vorgabe gemacht, zwei **Schutzbeauftragte** unterschiedlichen Geschlechts (m/w/d) zu benennen. Aus Anlage 03 ergeben sich die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse der Schutzbeauftragten im Einzelnen. Die Schutzbeauftragten übernehmen diese Funktion neben ihrer beruflichen Hauptfunktion in der Einrichtung. Die notwendige Zeit wird ihnen zur Verfügung gestellt. In der Ausübung der Funktion des Schutzbeauftragten sind sie direkt der Einrichtungsleitung zugeordnet.
- Die/der/d. Schutzbeauftragte bilden gemeinsam mit der Einrichtungsleitung das **Team zur kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung** (Anlage 6). Die Einrichtungsleitung kann das Team mit geeigneten Mitarbeitenden ergänzen. Dieses Team, mindestens drei Personen (6-Augen-Prinzip), tritt anlassbezogen zusammen, um bei Verdachtsfällen durch Beratung eine Einschätzung und Einordnung des Sachverhaltes vorzunehmen und das weitere Vorgehen dazu abzustimmen. Als Grundlage dafür dient der Prozess mit der Prozessbeschreibung Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung, der in den Anlagen 8a und 8b geregelt ist. Das Team kann grundsätzlich weitere Mitglieder benennen und anlassbezogen entscheiden, weitere Personen der Einrichtung hinzuziehen (z.B. direkter Vorgesetzter einer unter Verdacht geratenen Person o.ä.).

Im Rahmen des vorliegenden Schutzkonzeptes werden auf der Trägerebene folgende **Verantwortlichkeiten** geregelt:

- Die Mitglieder des Teams zur kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung sind dem/der/d. **Präventionsbeauftragte*n** schriftlich zu benennen.
- Die Schutzbeauftragten, der/die/d. Präventionsbeauftragte der Provinz, der/die/d. Missbrauchsbeauftragte, der Beraterstab und die Kommission sind in der Einrichtung inklusive ihrer Erreichbarkeit in geeigneter Weise allen beteiligten Personengruppen bekannt zu machen (Anlage 14: Ansprechpartner*innen). Auf externe Beratungsstellen (z.B. bei sexueller Belästigung) wird hingewiesen.
- Die Beteiligungsformen der jungen Menschen werden schriftlich festgehalten und für die jungen Menschen sichtbar gemacht. Ein Beteiligungsgremium der jungen Menschen wird in jeder Einrichtung installiert.

Im Rahmen des vorliegenden Schutzkonzeptes sind auf der Einrichtungsebene folgende **Verantwortlichkeiten** geregelt:

- Die **Einrichtungsleitungen** müssen Sorge tragen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und mitarbeitende Ordensangehörigen über die Bestimmungen und Verhaltensrichtlinien zur Prävention von Gewalt und sexualisierter Gewalt informiert sind und alle verbindlichen Unterlagen eingereicht (erweitertes Führungszeugnis) und erhalten (Erklärung zum grenzachtenden Umgang) haben. In ihrer Funktion müssen sie bei Verletzung der Bestimmungen und Verhaltensrichtlinien entsprechende Konsequenzen setzen. Gleiches gilt für die Ordensangehörigen, die nicht in der Einrichtung arbeiten. In diesem Fall sind der Provinzial und der Direktor für die oben genannten Aspekte zuständig.
- **Mitarbeitende** (bei der Einrichtungsleitung) und Ordensangehörige (beim Provinzial) müssen alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
- Die **Schutzbeauftragten** haben die in ihrer Beauftragung beschriebenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu erfüllen. Die Einrichtungsleitung schafft hierfür die notwendigen strukturellen und zeitlichen Bedingungen.
- Das **Team kollegiale Beratung zur Risikoeinschätzung** erfüllt die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die in der Beauftragung (Anlage 06) beschrieben sind und orientiert sich bei der Einschätzung des Falles, für das weitere Vorgehen und bei der Wahl der Maßnahmen an dem Dokument Stufen und Maßnahmen (Anlage 11).
- Bei begründeten Verdachtsfällen und Vorwürfen von sexueller Gewalt (Übergriff, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz) und sexuellem Missbrauch unterrichten die Einrichtungsleitungen umgehend den **Provinzial, den Provinzialvikar bzw. den/die/d. Missbrauchsbeauftragte*n** des Trägers.

- Der Prozess mit der Prozessbeschreibung des Trägers Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung sind in den Anlagen o8a und o8b geregelt. Sie sind für alle Einrichtungen verbindlich.
- Die Einrichtungsleitung trägt die Verantwortung für die kontinuierliche und dem jeweiligen Berufsstand angepasste Schulung bzw. Fortbildung der Mitarbeitenden.
- Begleitende Maßnahmen sowie Nachsorge bei einem aufgetretenen Vorfall sind Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit. Im institutionellen Schutzkonzept sind entsprechende Maßnahmen zu beschreiben.
- Die Einrichtungen können mit den entsprechenden örtlichen und überörtlichen Beratungsstellen zusammenarbeiten.
- Selbstverständlich arbeiten die Einrichtungsleitungen in Absprache mit dem Provinzialvikar mit den staatlichen Stellen zusammen.

In der Einrichtung sind folgende **Konzepte und Dokumente** zu entwickeln und einzuführen:

Konzepte:

- Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden
- Partizipation – Beteiligung von jungen Menschen
- Sexualpädagogisches Konzept
- Medienpädagogisches Konzept
- Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen und Mobbing

Dokumente:

- Ereignisprotokoll (*Anlage 9*)
Die Dokumentation eines Sachverhaltes erfolgt mittels eines Ereignisprotokolls. Ereignisprotokolle sind von der Einrichtungsleitung fünf Jahre aufzuheben.
- Dokumentation Kollegiale Beratung (*Anlage 10*)
Die Ergebnisse und Maßnahmen *des Teams Kollegiale Beratung zur Risikoeinschätzung sowie alle weiteren* Dokumentationen des Falls werden im Dokument *Dokumentation Kollegiale Beratung* erfasst.
Die Dokumentation ist grundsätzlich nicht in der Personalakte aufzuheben. Nur personenbezogene, beschäftigungsbezogene und personalrechtliche Konsequenzen werden in der Personalakte festgehalten.
Die Einrichtungsleitung legt einen eigenen Ordner an, den sie unter Verschluss aufbewahrt.

In den Anlagen sind entsprechende Muster vorbereitet, die als Grundlage für einrichtungsspezifische Dokumente genutzt werden können.

5.2.2 Personalentwicklung

Die Einrichtungen entwickeln ein für sie passendes Personalkonzept, das dem Kinder- und Jugendschutz sowie dem Arbeiterschutz und der Mitarbeiterfürsorge gerecht wird.

5.2.2.1 Personalauswahl und -einarbeitung

Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt geht von dem grundlegenden Ziel aus, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren oder möglichst bereits beim Einstellungsverfahren zu klären, ob eine Person als Mitarbeitende*r in Bezug auf Achtsamkeit zum Thema (sexualisierte) Gewalt geeignet ist.

Die Information und Sensibilisierung des Personals beginnt entsprechend bereits bei der **Personalauswahl und dem Bewerbungsverfahren**, insbesondere durch folgende Maßnahmen:

- Thematisierung und Information der Bewerber*innen über die Vorgaben und Erwartungen an die Mitarbeitenden und ihre Pflichten vor der Einstellung
- Aushändigung und Erläuterung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang (Selbstverpflichtungserklärung) vor der Einstellung (*Anlage 07*)
- Aushändigen eines Handlungsleitfadens Präventiver Kinder-, Jugend- und Arbeiterschutz (*Anlage 15*)
- Erweitertes Führungszeugnis
- Einarbeitungskonzept mit Einführung in den präventiven Kinder-, Jugend- und Arbeiterschutz*innenschutz.

Was für die Mitarbeitenden gilt, trifft auch für die Ordensangehörigen, Ehrenamtlichen, Praktikant*innen und Volontäre zu:

- Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang (Selbstverpflichtungserklärung)
- Information der Ordensangehörigen, Ehrenamtlichen und Volontäre über das Schutzkonzept vor Antritt ihrer Tätigkeit.
- Teilnahme an Informations- und Schulungsveranstaltungen zur Prävention.

5.2.2.2 Beschwerdemanagement

Alle Einrichtungen verfügen über ein Beschwerdemanagement, in dem die Prozesse, Verantwortlichkeiten und Dokumente erfasst sind.

5.2.2.3 Qualitätsmanagement

Sowohl auf der Trägerebene als auch auf der Einrichtungsebene wird ein wertorientiertes Qualitätsmanagement weiterentwickelt.

5.2.2.4 Fortbildung und Sensibilisierung

Die Einrichtungsleitung trägt die Verantwortung für die kontinuierliche und dem jeweiligen Berufsstand angepasste Schulung bzw. Fortbildung der Mitarbeitenden. In der jährlichen Fort-

bildungsplanung der Einrichtung sind die entsprechenden Informations- und Schulungsveranstaltungen vorgesehen. Im Sinne des Qualitätsmanagements sind die Veranstaltungen in geeigneter Weise zu dokumentieren (Datum, Teilnehmer, Inhalte, etc.).

Für die Sensibilisierung, Evaluation und konstante Weiterentwicklung des hauseigenen Schutzkonzeptes werden u.a. mindestens alle zwei Jahre Risikoanalysen (Anlagen 12a,b,c) durchgeführt.

Jede Einrichtung erarbeitet und führt verbindlich einen Verhaltenskodex für den Umgang der Mitarbeitenden mit den jungen Menschen ein.

In den pädagogischen Teams finden regelmäßig Supervisionen und Fallbesprechungen statt. Sie dienen der beruflichen Reflexion, Sensibilisierung und Professionalisierung der Mitarbeitenden.

In den Jugendhilfeeinrichtungen wird im Rahmen des Schutzkonzeptes der Prozess der Kindeswohlgefährdung (8a) beschrieben und standardisiert.

5.2.2.5 Beteiligungsformen

Die Arbeit wird mit den Mitarbeitenden und Ordensangehörigen reflektiert. Sie werden durch unterschiedliche Formen der Partizipation beteiligt. Regelmäßig stattfindende Leitungsteams, Klausurtagungen mit leitenden Mitarbeitenden, Teamsitzungen und Supervision gehören selbstverständlich zu unserer Kommunikationsstruktur.

In den Einrichtungen werden alle stattfindenden Besprechungen in Bezug auf die personelle Zusammensetzung, Beschreibung der Aufgaben/Inhalte sowie des Protokollwesens beschrieben (Besprechungsmatrix).

5.2.3 Verträge und Vereinbarungen mit Kooperationspartnern

Kooperationspartner sind in unseren Einrichtungen in unterschiedlichster Form tätig. In vielen Fällen können Personen auf Basis von Kooperationsverträgen dauerhaft und ständig in den Einrichtungen ein- und ausgehen. Sie haben vielfach auch Kontakt mit Bewohnern, Mitarbeitenden und Besuchern.

Kooperationspartner sind auf das Schutzkonzept des Trägers und der Einrichtung hinzuweisen und es ist mit ihnen eine verbindliche schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierzu stellt der Träger einen Mustertextbaustein (Anlage 13) zur Verfügung, der als Grundlage für einen entsprechenden Passus in einem Kooperationsvertrag dienen kann.



6. SELBST- VERPFLICHTUNG

Der Träger verpflichtet sich das vorliegende **Konzept Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz** mindestens alle drei Jahre durch externe Berater sowie durch die Einrichtungsleitungen, die Schutzbeauftragten sowie der Kommission überprüfen zu lassen und es fortzuschreiben.

QUELLEN

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) 2015. Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) 2019. Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Berlin.

Deutsche Ordensobernkonzferenz 2014. Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Ordenspriester, und -brüder sowie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ordenseigenen Einrichtungen. Vallendar.

Deutsche Ordensobernkonzferenz 2014. Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz. Vallendar.

Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos (Hrsg.) 2009. Arbeiten im Geiste Don Boscos – unsere Leitlinien. München.

Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos (Hrsg.) 2010. Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiterschutz, Richtlinien für die Einrichtungen der Salesianer Don Boscos in der Deutschen Provinz. München.

Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos (Hrsg.) 2013. Provinzdirektorium und Provinzentwicklungsplan 2013 – 2019, gekürzte Fassung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen sowie die Mitglieder der Don-Bosco-Familie. München.

Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos (Hrsg.) 2015. Die Salesianische Jugendpastoral. Leitfaden. München

Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.) 2011. Handreichung der Jugendkommission zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Bereich Jugendpastoral. Bonn

Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.) 2019. Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Bonn

Enders, Ursula/ Kossatz, Yücel/ Kelkel, Martin/ Eberhardt, Bernd 2010.

Zur Differenzierung von Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen sexueller Gewalt. Zartbitter Köln, Eigenverlag.

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin 2017. Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Berlin.

Schwestern vom Göttlichen Erlöser 2017.Präventionskonzept. Nürnberg

LINKS

Präventionsseite der Deutschen Bischofskonferenz

www.praevention-kirche.de

Seite der Ordensobernkonzferenz u.a. mit dem Thema Sexueller Missbrauch Minderjähriger

www.orden.de

Seiten des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

www.beauftragter-missbrauch.de

www.hilfeportal-missbrauch.de



SALESIANER
DON BOSCO

Impressum

Herausgeber:

Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscós

St.-Wolfgangs-Platz 10

81669 München

Deutschland

Tel. +49 (0)89 / 48008-421

E-Mail: provinzialat@donbosco.de

Homepage: www.donbosco.de

Redaktion: P. Christian Vahlhaus, Achim Jägers, Klaus-Dieter Heddergott

Umschlaggestaltung: Reclamebüro, München

Satz: Don Bosco Medien GmbH, München

Druck: Don Bosco Druck & Design, Ensdorf

München 2019