RICHTLINIEN

PRÄVENTIVER KINDER-, JUGEND- UND MITARBEITER*INNEN-SCHUTZ

Richtlinien für die Einrichtungen
der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos

DON BOSCO

RICHTLINIEN

PRÄVENTIVER KINDER-, JUGEND- UND MITARBEITER*INNEN-SCHUTZ

Richtlinien für die Einrichtungen
der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos

DON BOSCO

Inhalt

VORWORT **4**

VORWORT ZUR AKTUALISIERTEN AUSGABE **6**

PRÄAMBEL **8**

1. EINLEITUNG **10**

2. GELTUNGSBEREICH UND GRUNDLAGENDOKUMENTE **12**

3. ZIELGRUPPEN UND ZIELE **14**

4. PRÄVENTIONSANSATZ **17**

4.1 Präventionsverständnis **17**

4.2 Formen der Gewalt **18**

4.2.1 Gewalt 18

4.2.2 Sexualisierte Gewalt 19

Grenzverletzungen 19

Übergriffe 20

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt 20

4.2.3 Spirituelle Gewalt 20

4.2.4 Gewalt am Arbeitsplatz 21

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 21

Sexuelle Belästigung durch Schutzbefohlene 21

Sexuelle Belästigung durch Mitarbeiter*innen, Vorgesetzte oder Ordensangehörige 22

Benachteiligung und Mobbing 23

4.3 Umgang mit nachweislich falschen Beschuldigungen **23**

5. PRÄVENTIONS- UND SCHUTZMASSNAHMEN **24**

5.1 Präventions- und Schutzmaßnahmen des Trägers **24**

5.2 Präventions- und Schutzmaßnahmen der Einrichtungen **27**

5.2.1 Rahmenbedingungen 27

5.2.2 Personalentwicklung 30

Personalauswahl und -einarbeitung 30

Beschwerdemanagement 30

Qualitätsmanagement 30

Fortbildung und Sensibilisierung 31
Beteiligungsformen 31
5.2.3 Verträge und Vereinbarungen mit Kooperationspartner*innen 31

6. DATENSCHUTZ 32

7. SELBSTVERPFLICHTUNG 33

Quellen 34

8. ANHANG

Prozesskette: Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung 36

VORWORT

Liebe Mitarbeiter*innen, 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 Wohltäter*innen 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*innen 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 Personen 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 unter dem Titel „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiterschutz“ erstmals die „Richtlinien für die Einrichtungen der Salesianer Don Boscos in der Deutschen Provinz“ 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 SDB, dem Präventionsbeauftragten der Provinz, Achim Jägers, sowie dem Berater der Provinz, Klaus-Dieter Heddergott, übernommen wurde. In den Prozess wurden partizipativ die Kommission Kinder-, Jugend- und Mitarbeiterschutz, die Direktor*innen und Einrichtungsleiter*innen 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 Mittun 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 in Kraft. Sie stellen damit einen verbindlichen Handlungsrahmen für alle Ordensmitglieder sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen 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 bis dahin gemachte 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 sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Ordenspriester, -brüder und -schwestern von Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts im Bereich der Deutschen Ordensobernkonferenz sowie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 dem der Kinder und Jugendlichen.

München, den 15. Oktober 2019

P. Reinhard Gesing SDB

P. Reinhard Gesing SDB
Provinzial

VORWORT ZUR AKTUALISIERTEN AUSGABE

Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Ehrenamtliche, liebe Mitbrüder,

Seit nunmehr zwei Jahren gelten in allen Einrichtungen der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos ad experimentum die neuen Präventionsrichtlinien. Am 4. September 2020 wurden von der Deutschen Ordensobernkonferenz die revidierte „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Verantwortungsbereich der Ordensgemeinschaften“ sowie die revidierte „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Ordensobernkonferenz“ verabschiedet, die seit dem 1. Januar 2021 auch für unsere Ordensprovinz Geltung haben.

Diese beiden Texte machten eine Überarbeitung und Aktualisierung unserer Präventionsordnung vom 15. Oktober 2019 notwendig. Hinzu kamen wichtige Rückmeldungen und Anfragen aus der Praxis, die eine Klärung mancher Aussagen verlangten.

Das Autorenteam, Provinzialvikar P. Christian Vahlhaus SDB, Achim Jägers und Klaus-Dieter Heddergott, hat im Laufe des Jahres den Text gesichtet und nötige Veränderungen und Ergänzungen sowie auch viele Rückmeldungen aus den Einrichtungen, insbesondere von den Schutzbeauftragten, eingearbeitet. Dafür gebührt ihm mein großer Dank! Dank sei aber auch allen gesagt, die durch kritische Rückfragen und konstruktive Vorschläge geholfen haben, die Präventionsordnung qualitativ zu verbessern.

Denn es muss ja unser gemeinsames Ziel sein, in dieser Aufgabe auf der Höhe der Zeit zu sein, damit unsere Häuser und Einrichtungen möglichst sichere Orte für junge Menschen und für alle bei uns lebenden und arbeitenden Menschen sind. Dabei basiert die „Kultur der Achtsamkeit“, auf die wir uns hiermit verpflichten, letztlich auf der Pädagogik Don Boscos, wie sie im Grundlagentext „Arbeiten im Geiste Don Boscos. Unsere Leitlinien“ skizziert wird.

Die hier vorgelegten Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“ wurden vom Provinzialrat in seiner Sitzung am 11. September 2021 verabschiedet. In meiner Funktion als Provinzial setze ich sie zum 15. Oktober 2021 in Kraft.

München, den 12. September 2021

P. Reinhard Gesing SDB

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 Mitarbeiter*innen 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, eine Kultur des achtsamen Miteinanders zu praktizieren und weiterzuentwickeln, d. h. genau hinzuschauen, handlungsfähig zu sein und für die Werte und Regeln einzutreten.

1 Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos (Hrsg.): Die Salesianische Jugendpastoral. Leitfaden, München 2015, S. 86.

Dazu gehört die Bereitschaft zur Selbstreflexion, die offenlegt, wo eigene verletzliche Stellen, aber auch Schwachstellen eines Systems oder einer Institution liegen – sei es beispielsweise im Umgang mit Nähe und Distanz, in der eigenen Biografie, im baulichen Bereich, 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 machtvolle, 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 ist ein zentrales 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 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, werden gestärkt, sich bei Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, Hilfe zu holen.

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

- Wenn es um das Wohl von jungen Menschen geht, liegt in Einrichtungen der Salesianer Don Boscos die Hauptaufgabe nicht im Entdecken möglicher Beeinträchtigungen, sondern im Entwickeln der vielfältigen Ressourcen und Kompetenzen.
- Mitarbeiter*innen sollen ermutigt werden, sich wirksam einzubringen, die Einrichtung aktiv mitzugestalten und problematische Situationen offen anzusprechen.
- Ein nachhaltiger Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz kann nur gelingen, wenn die unterschiedlichen Themen der Prävention in der pädagogischen Arbeit verankert sind.

2 Vgl. Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos (Hrsg.): Arbeiten im Geiste Don Boscos. Unsere Leitlinien, München 2009, S. 25.

3 Ebenda, S. 33.

1. EINLEITUNG

Die Pädagogik Don Boscos, Partizipation, Beschwerdemanagement, sexuelle Bildung, ein verantwortlicher 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 praktizieren und weiterzuentwickeln. Dafür muss es transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, geben.

Damit eine Kultur der Achtsamkeit wachsen kann, setzen sich Mitarbeiter*innen, Ehrenamtliche, Volontär*innen, Praktikant*innen und Ordensangehörige mit der Thematik Gewalt, insbesondere der sexualisierten Gewalt, persönlich und beruflich auseinander und entwickeln eine präventive Haltung.

In den Einrichtungen der Provinz besteht naturgemäß eine ausgeprägte und alltägliche Nähe zu minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die von potenziellen Täter*innen missbraucht werden kann, wenn die Kultur in der Einrichtung, die bestehenden Arbeitsstandards und die strukturellen Bedingungen dies Täter*innen erleichtern sollten.

Die Einrichtungen der Provinz setzen sich daher für eine grundlegende Sensibilisierung hinsichtlich dieser Thematik ein, sodass die Prävention von jeglicher Form von Gewalt zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit wird.

Diese Richtlinien stellen das Thema Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, für die Einrichtungen fundiert dar, beschreiben strukturelle Voraussetzungen und Präventionsmaßnahmen und legen Handlungsleitfäden für die Einrichtungen 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, insbesondere sexualisierte Gewalt, Sexualität und Medien kritisch auseinandersetzen 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 ihnen weiterentwickeln.

Präventiver Mitarbeiter*innenschutz bedeutet, dass in unseren Einrichtungen die Pastoral- und Erziehungsgemeinschaft mit den Mitarbeiter*innen aktiv gestaltet wird. Wir wollen unsere Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen Orientierung und Sicherheit erhalten.

Insgesamt fördern wir die Sprachfähigkeit hinsichtlich

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

Unsere christlich-wertorientierte Grundhaltung, die im christlichen Gottes- und Menschenbild grundgelegt ist 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 wir uns als Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos stellen.

2. GELTUNGS-BEREICH UND GRUNDLAGEN-DOKUMENTE

Grundlagendokumente zu den Themen Prävention, Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt sind:

Ordnung und Rahmenordnung der Deutschen Ordensobernkonferenz (DOK)[4]

„Nach dem Bekanntwerden von Fällen sexualisierter Gewalt an Minderjährigen durch Ordensleute hatte die Vereinigung deutscher Ordensobern bereits im Jahr 2003 Leitlinien zum Umgang und zur Aufarbeitung erlassen. Anfang 2010 haben die neu bekannt gewordenen Fälle sexuellen Missbrauchs bzw. sexualisierter Gewalt zu einer breiten öffentlichen Debatte geführt. In enger Abstimmung mit der Deutschen Bischofskonferenz hat die DOK die Regelungen 2010, 2014 und 2020 überarbeitet und den Oberen der Ordensgemeinschaften in Deutschland zur Inkraftsetzung empfohlen.“[5]

Der Träger setzt die jeweils aktuelle Ordnung und Rahmenordnung der Deutschen Ordensobernkonferenz (DOK) unter Beachtung der Rahmenordnung der einzelnen Bistümer in den Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“ der Deutschen Provinz der Salesinaner Don Boscos um.

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

4 Vgl. www.orden.de/aktuelles/themen/sexualisierte-gewalt-gegen-minderjaehrige (letzter Zugriff am 21.10.2021).
5 Ebenda.

Arbeiten im Geiste Don Boscos. Unsere Leitlinien, Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos[6]

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 dort arbeiten wollen.

Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“

Das hier vorliegende Trägerdokument „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“ enthält die verbindlichen Richtlinien 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.

Leitbilder in den Einrichtungen

Die Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“ sind Bestandteil eines jeden Leitbildes in den Einrichtungen der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos.

Schutzkonzepte der Einrichtungen

Alle Einrichtungen der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos haben ein Schutzkonzept, das auf den hier vorgelegten Richtlinien basiert und das regelmäßig im Rahmen des Qualitätsmanagements evaluiert wird.

6 Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos, Arbeiten im Geiste Don Boscos, 2009.

3. ZIELGRUPPEN UND ZIELE

Zielgruppen

Die Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“ richten sich an alle Menschen, die in unseren Einrichtungen wohnen, arbeiten oder sie besuchen:

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

Für die Ordensangehörigen, die in keiner Einrichtung der Salesianer Don Boscos leben, gelten die Präventionsrichtlinien der jeweils zuständigen Träger oder Einrichtungen.

Ziele

Grundsätzliches Ziel der Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“ ist es, ist, eine Kultur des achtsamen Miteinanders zu praktizieren und weiterzuentwickeln. 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:

- Kontinuierliche Entwicklung und Umsetzung institutioneller Strukturen und Maßnahmen
- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen gegenüber Gewalt,[7] insbesondere sexualisierter Gewalt, und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen gegenüber Sexualität im Jugendalter und dem Umgang mit Medien
- Sensibilisierung der jungen Menschen gegenüber Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt
- Sensibilisierung der jungen Menschen gegenüber den Themen Sexualität, Cyber-Mobbing und Umgang mit Medien
- Stärkung und Wahrung der Selbstbestimmung von Schutzbefohlenen

Schaffen einer Einrichtungskultur, die geprägt ist:

- vom Respekt vor der Würde jedes Menschen
- von gegenseitigem Vertrauen
- von einer Haltung der Null-Toleranz gegenüber jeglicher Gewalt
- von einer gelebten Kultur der Achtsamkeit

7 Siehe die Definition von Gewalt im Abschnitt 4.2.1.

- Verhindern von sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt in der Einrichtung
- Frühzeitiges Erkennen von sexualisierter Gewalt und anderer Formen der Gewalt
- Frühzeitiges Aufdecken und Beenden von tatsächlich stattfindender Gewalt in all ihren Formen
- Handlungssicherheit bei Gewalt in all ihren Formen
- Unterstützung, Begleitung und Beratung von Opfern
- Respektvoller Umgang mit den Beschuldigten und den überführten Täter*innen
- Aktive, kontinuierliche und wertorientierte Auseinandersetzung mit den Themen Partizipation, Sexualität und Umgang mit Medien
- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Kinder- und Jugendschutzes und des Mitarbeiter*innenschutzes

4. PRÄVENTIONS-ANSATZ

4.1 PRÄVENTIONSVERSTÄNDNIS

„Prävention“ meint alle Maßnahmen, die vorbeugend (primär), begleitend (sekundär) und nachsorgend (tertiär) gegen Gewalt, insbesondere gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und an Mitarbeiter*innen, ergriffen werden. Sie richtet sich an Betroffene, an die Einrichtungen mit ihren Verantwortlichen und auch an Beschuldigte/Täter*innen.[8]

Im Mittelpunkt stehen die **jungen Menschen**,

a. *die unsere Einrichtungen besuchen oder in ihnen wohnen und leben und*

b. *die aufgrund ihres bereits problematischen Verhaltens besonders gefährdet sind.*

Auf der Ebene der **Mitarbeiter*innen** geht es um die kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Themen Partizipation, Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Sexualität im Jugendalter und in Medien. Ziel ist es, die eigene Sprach- und Handlungskompetenz zu diesen Themen zu erweitern.

8 Vgl. Deutsche Ordensobernkonferenz: Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Ordensobernkonferenz, 2020, S. 2.

Zur Prävention von jeglicher Form von Gewalt gehören:

- Trägerbezogene Maßnahmen
  - Richtlinien „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 für die Bearbeitung von Fällen von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, Kommission Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz
- Förderung einer wertorientierten und wertschätzenden Grundhaltung
- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen, Ordensangehörigen, Ehrenamtlichen, Praktikant*innen und Volontär*innen für die Themen Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Sexualität im Jugendalter und Umgang mit Medien
- Sensibilisierung der jungen Menschen für die Themen Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, Sexualität und Umgang mit Medien
- Förderung der Partizipation durch Information, Mitsprache/Mitwirkung, Mitbestimmung und Selbstbestimmung bei den jungen Menschen und den Mitarbeiter*innen
- Personalentwicklung (Personalauswahl, -einarbeitung und -begleitung, interne und externe Fort- und Weiterbildungen, Mitarbeiterfürsorge etc.)
- Entwicklung bzw. Weiterentwicklung von Managementinstrumenten: Qualitätsmanagement, Beschwerdemanagement etc.
- Erklärung zum Grenzen achtenden Umgang (Selbstverpflichtungserklärung) und Handlungsleitfäden (z. B. Verhaltenskodex) für Mitarbeiter*innen und Ordensangehörige
- Entwicklung von mitarbeiter*innenorientierten Schutzmaßnahmen
- Ermutigung aller Personen aus den genannten Zielgruppen, sich bei Verdachtsfällen zu äußern

Unser Blick richtet sich bei einem Vorfall insbesondere auf die Betroffenen. Sie werden über beschlossene Maßnahmen und den Stand der Umsetzung informiert und ihnen werden Hilfen angeboten oder vermittelt.

4.2 FORMEN DER GEWALT

4.2.1 Gewalt

Unter Gewalt verstehen wir:

- Jede Handlung, die vorgenommen oder angedroht wird, um Personen physisch, psychisch oder spirituell zu verletzen oder zu schädigen
- Jede bewusste Unterlassung von Handlungen, die im Rahmen der beruflichen Profession notwendig sind.

Es gibt objektive Formen der Gewalt, die für jede*n klar erkennbar und strafrechtlich eindeutig definiert sind und entsprechend geahndet werden. Daneben existieren viele Formen der Gewalt, die eine entsprechende Sensibilität des*der Beobachter*in voraussetzen, um als solche identifiziert und eingeordnet werden zu können. Im Sinne dieser Richtlinien 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 von Gewalt entwickeln. Dies erreichen wir vor allem durch Schulungen, Einzelfallprüfungen konkreter Sachverhalte im Rahmen der täglichen Arbeit und die Evaluation der Schutzkonzepte in den Einrichtungen.

4.2.2 Sexualisierte Gewalt[9]

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

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

Sie umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen, Grenzverletzungen und Übergriffe.

Grenzverletzungen

Alle Verhaltens- und Umgangsweisen, welche die persönliche Grenze einer*s anderen überschreiten, sind Grenzverletzungen. Die Bewertung, ob eine Grenzverletzung vorliegt, bezieht sich nicht nur auf objektive Faktoren, sondern auch auf das subjektive Empfinden. Grenzverletzungen können auf der psychischen und/oder physischen und/oder spirituellen Ebene stattfinden. Sie finden auch auf sexueller Ebene statt.

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 sind definiert als einmaliges oder maximal gelegentliches unangemessenes Verhalten und Handlungen, die oft auch unbeabsichtigt geschehen, durch

- Missachten der persönlichen Grenzen des*der anderen,
- Missachten der Grenzen der professionellen Rolle und
- Missachten der Intimsphäre.

Grenzverletzungen, die aus fachlichen und persönlichen Defiziten resultieren oder für die es keine konkreten Regelungen gibt oder die nicht ausreichend bekannt gemacht wurden, sind

9 Vgl. Deutsche Ordensobernkonferenz: Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Verantwortungsbereich der Ordensgemeinschaften, 2020, S. 4 und Enders, Ursula; Kossatz, Yücel; Kelkel, Martin; Eberhardt, Bernd: Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag, 2010, unter: www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php (letzter Zugriff am 21.10.2021).

durch fachliche Anleitung und klare Dienstanweisungen (in Bezug auf einen fachlichen Umgang mit Nähe und Distanz) korrigierbar. Ebenso sind klare Regeln notwendig und hilfreich.

Übergriffe

Im Unterschied zu Grenzverletzungen passieren Übergriffe[10] 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.[11]

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 der Eigenbesitz von kinderpornografischen Materialien.

4.2.3 Spirituelle Gewalt[12]

Spirituelle Gewalt ist ein bewusstes und zielgerichtetes Handeln und somit ein Übergriff.

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 steht die Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos: Wir sind allen Menschen gegenüber offen und begegnen ihnen achtungsvoll.

---

10 Beispiele für Übergriffe siehe Anlage 18.

11 Siehe Anlagen 8A und 8B

12 Der Begriff „spirituelle Gewalt“ hat sich zunehmend eingebürgert. Theologisch ist jedoch darauf hinzuweisen, dass dieser Begriff in sich ein Widerspruch ist. Spirituell und geistlich ist letztlich nur das, was im Geist der „Freiheit der Kinder Gottes“ (Röm 8,21) geschieht. Dies bedeutet für uns auch, dass unsere religiöse Erziehung und Jugendpastoral einladend sein will und den Glauben und das Leben aus dem Glauben vorschlägt, aber nicht aufdrängt.

4.2.4 Gewalt am Arbeitsplatz

Alle genannten strukturellen und personellen Bedingungen sowie die Prozesse und Dokumente des Trägers dienen dem Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz.

In den Einrichtungen sind die Schutzbeauftragten und die Einrichtungsleitung die Ansprechpartner*innen für Beschwerden über die Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung.

Auf der Trägerebene sind primär die Missbrauchsbeauftragten die zuständigen Ansprechpersonen. Darüber hinaus können die Mitglieder des Beraterstabs für die Bearbeitung von Fällen von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, kontaktiert werden.

Die Prozesskette „Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung“ (siehe Anlage 8A und 8B) 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 auch die Verantwortung dafür, 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:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz[13]

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird definiert, was sexuelle Belästigung umfasst.[14] Durch sexuelle Belästigung werden die Würde des Menschen und die Werte des Trägers verletzt, es wird Macht demonstriert und Respektlosigkeit zum Ausdruck gebracht. Sie kann sowohl verbal, nonverbal als auch physisch stattfinden.

Sexuelle Belästigung[15] wird immer als Übergriff und unter strafrechtlichen Gesichtspunkten[16] betrachtet.

Sexuelle Belästigung durch Schutzbefohlene

Mitarbeiter*innen werden vor sexuellen Belästigungen durch Schutzbefohlene geschützt und erfahren dabei durch die Einrichtungsleitung und den Träger Unterstützung. In der konkreten Arbeit mit jungen Menschen werden verbale und nonverbale Belästigungen differenziert betrachtet und beurteilt, und zwar:

---

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

14 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 betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3 Abs. 4 AGG).

15 Beispiele für sexuelle Betriebsräte, Berlin 2019. Anlage 18.

16 Siehe u. a § 177 StGB (Sexuelle Nötigung), § 184i StGB (Sexuelle Belästigung).

1. Im pädagogischen Kontext:

Physische sexuelle Belästigungen von Schutzbefohlenen gegenüber Mitarbeitenden sind nicht tolerabel. Der*Die Mitarbeiter*in muss sich schützen und in der Situation unterstützt werden.

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

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 reflektiert werden. Spätestens bei mehrmaligen Grenzverletzungen müssen pädagogische Maßnahmen ergriffen werden.

2. Außerhalb des pädagogischen Kontextes:

Finden sexuelle Belästigungen (verbal, nonverbal, physisch) außerhalb des pädagogischen Kontextes gezielt und vorsätzlich gegen die Mitarbeiter*innen statt, muss der Vorfall der Einrichtungsleitung bzw. dem*der Schutzbeauftragte*n gemeldet werden, um geeignete Maßnahmen zu beschließen. Der Schutz des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin in der Situation und darüber hinaus hat Priorität.

*Sexuelle Belästigung durch Mitarbeiter*innen, Vorgesetzte oder Ordensangehörige*

Mitarbeiter*innen, die von Arbeitskolleg*innen, Vorgesetzten oder Ordensangehörigen sexuell belästigt werden, werden ermutigt, die Situation zeitnah der Einrichtungsleitung bzw. dem*der Schutzbeauftragten zu melden. Die Kollegiale Beratung zur Risikoeinschätzung bearbeitet den Vorfall gemäß der Prozesskette „Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung“. Beim begründetem Verdacht auf eine sexuelle 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.

Weitere Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung

- Trägerbezogenes und einrichtungsspezifisches Beschwerdemanagement bzw. -verfahren für Mitarbeiter*innen
- Sensibilisierung hinsichtlich des Themas sexuelle Belästigung innerhalb der Einführungstage für neue Mitarbeiter*innen
- Schulung und Sensibilisierung der Einrichtungsleitungen und Direktor*innen im Rahmen der Veranstaltungen für die Einrichtungsleitungen und Direktor*innen
- Schulung der Schutzbeauftragten im Rahmen des Fortbildungsprogramms (siehe Anlage 17)
- Fortbildungsangebot für Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen mit Führungsverantwortung
- Bereitstellung von Informationsmaterial für die Einrichtungen

- Transparenz durch die Veröffentlichung der Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“ im Internet, Aushang in den Einrichtungen (siehe Anlage 16)
- Jährliche Evaluation der Richtlinien und der Implementierung in den Einrichtungen mit der Kommission Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz (z. B. auf der Grundlage der Mitarbeiter*innenbefragung)

Benachteiligung und Mobbing

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

Mobbing am Arbeitsplatz bedeutet, dass ein Mensch von Vorgesetzten, Mitarbeiter*innen 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.

Mitarbeiter*innen, die sich gemobbt fühlen, werden ermutigt, möglichst schnell Kontakt zur Einrichtungsleitung oder zu den Schutzbeauftragten aufzunehmen. Das weitere Vorgehen erfolgt gemäß der Prozesskette „Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung“. Der*Die betroffene Mitarbeiter*in kann auch die MAV ansprechen, um sich Rat und Unterstützung zu holen.

4.3 UMGANG MIT NACHWEISLICH FALSCHEN BESCHULDIGUNGEN

Bei nachweislich falschen Beschuldigungen werden die im Folgenden beschriebenen Schritte und Maßnahmen durchgeführt.

Verschwiegenheit und Vertraulichkeit der beteiligten Personen und ein respektvoller Umgang mit dem vermeintlichen Opfer und dem*der Beschuldigten stehen an erster Stelle. Bei einem schwebenden Verfahren muss das vermeintliche Opfer vor dem*der vermeintlichen Täter*in geschützt werden. Zudem muss auch der*die Beschuldigte vor Vorverurteilungen und der Veröffentlichung der Beschuldigungen 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 ein*e Mitarbeiter*in fälschlicherweise beschuldigt wurde, wird mit dieser Mitarbeiter*in nach Möglichkeiten der Rehabilitation gesucht und es werden vereinbarte Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt. Mit dem*der Beschuldigenden wird das Gespräch gesucht. Es werden ggf. weiterführende Konsequenzen bzw. Maßnahmen ergriffen.

Die Unbegründetheit einer Beschuldigung oder eines Verdachts muss schriftlich festgehalten werden.

5. PRÄVENTIONS- UND SCHUTZ-MASSNAHMEN

Die hier aufgeführten Maßnahmen des Trägers und der Einrichtungen sind der verbindliche strukturelle und prozessorientierte Grundbestand, der verpflichtend, kontiniuierlich und qualitätsorientiert überprüft und erweitert wird.

5.1 PRÄVENTIONS- UND SCHUTZMASSNAHMEN DES TRÄGERS

Die Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos bezieht aktiv Stellung gegen Gewalt an Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen, allen Schutzbefohlenen und gegen Gewalt an Mitarbeiter*innen und Gästen.

Im Rahmen der vorliegenden Richtlinien werden darum auf der Trägerebene **strukturelle und personale Bedingungen** geschaffen, die diesem Anliegen dienen:

- Die Provinzleitung bestellt zwei **Missbrauchsbeauftragte und eine*einen Präventionsbeauftragte*n**, deren Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Anlage 1 (Missbrauchsbeauftragte*r) und Anlage 2 (Präventionsbeauftragte*r) geregelt sind.
- Für die Bearbeitung von ernst zu nehmenden Vermutungen hinsichtlich Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt und insbesondere sexualisierter Gewalt wurde für die Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos ein **Beraterstab für die Bearbeitung von Fällen von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt,** installiert. Die Zusammenset-

zung sowie die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse des Beraterstabs sind in der Anlage 4 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, die Unterstützung des Beraterstabs, die Evaluation und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Prävention hat der Träger eine **Kommission Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz** berufen (Anlage 5).
- Der Träger sichert die kontinuierliche und fachlich qualifizierte Fort- und Weiterbildung und die Beratung der Schutzbeauftragte*n (Anlage 17).

Im Rahmen der vorliegenden Richtlinien sind auf der Trägerebene folgende **Verantwortlichkeiten** geregelt:

- Der **Provinzial** 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.
- Die vom Provinzial bestellten zwei **Missbrauchsbeauftragten** unterschiedlichen Geschlechts (m/w/d.) sind Ansprechpartner*innen für die Bearbeitung und Aufarbeitung von Vorwürfen und Beschuldigungen hinsichtlich vergangener und aktueller Vorfälle von jeglicher Gewalt, insbesondere von sexualisierter Gewalt.
- Der **Provinzialvikar** ist für das Controlling und für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes verantwortlich. Der*Die **Präventionsbeauftragte** ist ihm für diese Aufgabe unterstellt.
- Der **Beraterstab** bearbeitet alle aktuellen Vorfälle von Gewalt, insbesondere von sexualisierter Gewalt.
- Die **Kommission Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz** ist für die Aufarbeitung von Altfällen verantwortlich und steht dem Beraterstab für die Bearbeitung von Fällen von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, bzw. den Einrichtungen bei aktuellen Vorfällen beratend zur Seite.
- In den Einrichtungen müssen mindestens zwei **Schutzbeauftrage** unterschiedlichen Geschlechts (m/w/d.) benannt werden.
- Die Einrichtungsleiter*innen tragen mit dem Leitungsteam die Verantwortung für die Implementierung und regelmäßige Evaluation des Schutzkonzeptes in der Einrichtung.

Der Träger kooperiert mit allen zuständigen staatlichen und kirchlichen Stellen und strebt eine Vernetzung mit Institutionen an, die sich wertorientiert mit Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, auseinandersetzen.

Das beinhaltet auch die Weiterleitung von Informationen an die Strafverfolgungsbehörde. Die Deutsche Ordensobernkonferenz schreibt in ihrer Ordnung[17] dazu Folgendes:

17 Vgl. Deutsche Ordensobernkonferenz, Ordnung, 2020.

„Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des Betroffenen bzw. seinem gesetzlichen Vertreter entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.“[18]

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

- Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“ der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos
- Bestellung des*der Missbrauchsbeauftragten (Anlage 1)
- Bestellung des*der Präventionsbeauftragten (Anlage 2)
- Bestellung des*der Schutzbeauftragten (Anlage 3)
- Bestellung eines Beraterstabes für die Bearbeitung von Fällen von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt (Anlage 4)
- Bestellung der Kommission Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz (Anlage 5)
- Bestellung des Teams zur Kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung (Anlage 6)
- Erklärung zum Grenzen achtenden Umgang (mit Selbstauskunftserklärung) (Anlage 7)
- Prozesskette: Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung (Anlagen 8A und 8B)
- Stufen und Maßnahmen (Anlage 11)
- Ansprechpartner*innen im Rahmen der Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“ (Anlage 14)
- Handlungsleitlinien: Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz für Mitarbeiter*innen, Ordensangehörige, Ehrenamtliche, Praktikant*innen und Volontär*innen (Anlage 15)
- Rahmenfortbildungskonzept „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“ (Anlage 17)

Nachfolgende Dokumente stellt der Träger für die praktische Arbeit in den Einrichtungen zur Verfügung:

- Ereignisprotokoll/Vorfallbericht (Anlage 9)
- Dokumentation Kollegiale Beratung (Anlage 10)
- Materialien zur Evaluation und Risikoanalyse (Anlagen 12A, 12B und 12C)
- Mustertextbaustein Kooperationsvertrag (Anlage 13)

18 Ebenda, S. 10.

- Vorschlag für die Gestaltung eines Flyers: Stoppt Gewalt! (für Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen) (Anlage 16)

Der Träger weist darüber hinaus auf Ansprechpartner*innen wie etwa die Anlaufstelle „Gegen Gewalt an Frauen in der Kirche“ und auf unabhängige Beratungsstellen hin (siehe Anlage 14).

5.2 PRÄVENTIONS- UND SCHUTZMASSNAHMEN DER EINRICHTUNGEN

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

5.2.1 Rahmenbedingungen

Die Strukturen und Prozesse zur Prävention von Gewalt, insbesondere gegen sexualisierte Gewalt, müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein.[19]

Im Rahmen der vorliegenden Richtlinien sind auf der Einrichtungsebene folgende **strukturelle und personale Bedingungen** zu schaffen:

- Die Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos als Träger hat jeder Einrichtungsleitung die verbindliche Vorgabe gemacht, zwei **Schutzbeauftragte** unterschiedlichen Geschlechts (m/w/d) zu benennen. Aus Anlage 3 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*der Schutzbeauftragten sind sie direkt der Einrichtungsleitung zugeordnet. Schutzbeauftragte erhalten kontinuierlich Supervision.
- Die Schutzbeauftragten bilden gemeinsam mit der Einrichtungsleitung das **Team zur Kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung** (Anlage 6). Die Einrichtungsleitung kann das Team um geeignete Mitarbeiter*innen ergänzen. Dieses Team, mindestens drei Personen (Sechs-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 die Prozesskette „Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung“, die in den Anlagen 8A und 8B geregelt ist. Das Team kann grundsätzlich weitere Mitglieder benennen und anlassbezogen entscheiden, weitere Personen der Einrichtung hinzuzuziehen (z. B. direkter Vorgesetzter einer unter Verdacht geratenen Person o. Ä.).

19 Vgl. Deutsche Ordensobernkonferenz, Rahmenordnung, 2020, S. 3.

- Die Mitglieder des Teams zur Kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung sind dem*der **Präventionsbeauftragten** schriftlich zu benennen.
- Die Schutzbeauftragten, der*die Präventionsbeauftragte der Provinz, die Missbrauchsbeauftragten, der Beraterstab für die Bearbeitung von Fällen von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, und die Kommission Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz sind, inklusive ihrer Erreichbarkeit, in der Einrichtung 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 diese sichtbar gemacht. Ein Beteiligungsgremium der jungen Menschen wird in jeder Einrichtung installiert.

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

- Die Einrichtungsleitungen haben Sorge zu tragen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen und mitarbeitenden Ordensangehörigen über die Bestimmungen und Verhaltensrichtlinien zur Prävention von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, informiert sind und alle verbindlichen Unterlagen eingereicht (erweitertes Führungszeugnis) und erhalten (Erklärung zum Grenzen achtenden Umgang) haben. In ihrer Funktion müssen sie bei Verletzung der Bestimmungen und Verhaltensrichtlinien entsprechende Konsequenzen setzen. Gleiches gilt für die Ordensangehörigen, die in der Einrichtung leben. In diesem Fall sind der Provinzial und der Direktor zuständig.[20]
- Mitarbeiter*innen (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 zur Kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung** erfüllt die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die in seiner Beauftragung (Anlage 6) beschrieben sind und orientiert sich bei der Einschätzung eines 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) sowie sexuellem Missbrauch unterrichten die Einrichtungsleitungen umgehend den **Provinzial, den Provinzialvikar bzw. eine*n der Missbrauchsbeauftragten** des Trägers.

20 Siehe Regelung des Provinzials.

- Der Prozess mit der Prozesskette des Trägers zum „Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung“ ist in den Anlagen 8A und 8B geregelt. Diese sind für alle Einrichtungen der Deutschen Provinz der Salesianer Don Boscos in eigener Trägerschaft verbindlich. In Einrichtungen, deren Trägerschaft mit anderen geteilt wird, werden vergleichbare Standards entwickelt.
- Die Einrichtungsleitung trägt die Verantwortung für die kontinuierliche und dem jeweiligen Berufsstand angepasste Schulung und Fortbildung der Mitarbeiter*innen.
- Begleitende Maßnahmen sowie die 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.
- Die Einrichtungsleitungen arbeiten 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 Mitarbeiter*innen
- Partizipation – Beteiligung von jungen Menschen
- Sexualpädagogisches Konzept
- Medienpädagogisches Konzept
- Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen und Mobbing

Dokumente:

- **Ereignisprotokoll**
  Die Dokumentation eines Sachverhaltes erfolgt mittels eines Ereignisprotokolls. Ereignisprotokolle sind von der Einrichtungsleitung fünf Jahre lang aufzubewahren.
- **Dokumentation Kollegiale Beratung**
  Die Ergebnisse und Maßnahmen des Teams zur Kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung sowie alle weiteren Dokumentationen eines eventuellen Vorfalls werden im Dokument „Dokumentation Kollegiale Beratung“ erfasst.
  Die Dokumentation ist grundsätzlich nicht in der Personalakte aufzubewahren. 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 Grundlagen 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 Mitarbeiter*innenschutz und der Mitarbeiter*innenfürsorge gerecht wird.

Personalauswahl und -einarbeitung

Die Prävention von Gewalt geht von dem grundlegenden Ziel aus, die Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren und möglichst bereits beim Einstellungsverfahren zu klären, ob eine Person als Mitarbeitende*r in Bezug auf die Achtsamkeit gegenüber dem Thema Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, geeignet ist.

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

- Behandlung des Themas und Information der Bewerber*innen, also bereits vor der Einstellung, über die Vorgaben und Erwartungen an die Mitarbeiter*innen und ihre Pflichten.
- Aushändigung und Erläuterung der Erklärung zum Grenzen achtenden Umgang (mit Selbstauskunftserklärung) vor der Einstellung (Anlage 7)
- Aushändigung der Handlungsleitlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz für Mitarbeiter*innen, Ordensangehörige, Ehrenamtliche, Praktikant*innen und Volontär*innen“ (Anlage 15)
- Anforderung des erweiterten Führungszeugnisses
- Einarbeitungskonzept mit Einführung in den präventiven Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz

Was für die Mitarbeiter*innen gilt, trifft auch für die Ordensangehörigen, Ehrenamtlichen, Praktikant*innen und Volontär*innen zu:

- Unterzeichnung der Erklärung zum Grenzen achtenden Umgang (mit Selbstauskunftserklärung)
- Information der Ordensangehörigen, Ehrenamtlichen und Volontär*innen über das Schutzkonzept bereits vor Antritt ihrer Tätigkeit
- Teilnahme an Informations- und Schulungsveranstaltungen zur Prävention

Beschwerdemanagement

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

Qualitätsmanagement

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

Fortbildung und Sensibilisierung

Die Einrichtungsleitung trägt die Verantwortung für die kontinuierliche und dem jeweiligen Berufsstand angepasste Schulung bzw. Fortbildung der Mitarbeiter*innen. In der jährlichen Fortbildungsplanung der Einrichtung sind die entsprechenden Informations- und Schulungsveranstaltungen zur Prävention vorzusehen. Im Sinne des Qualitätsmanagements sind die Veranstaltungen in geeigneter Weise zu dokumentieren (Datum, Teilnehmer, Inhalte etc.).

Zur Sensibilisierung und für die Evaluation und konstante Weiterentwicklung des hauseigenen Schutzkonzeptes werden u. a. mindestens alle zwei Jahre Risikoanalysen (siehe Anhang) durchgeführt.

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

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

In den Jugendhilfeeinrichtungen wird im Rahmen des Schutzkonzeptes der *Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung* (§ 8a SGB VIII) beschrieben und standardisiert.

Beteiligungsformen

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

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

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen: Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Mitarbeiter*innen. Die Erfahrungen von Betroffenen werden besonders berücksichtigt.

5.2.3 Verträge und Vereinbarungen mit Kooperationspartner*innen

Kooperationspartner*innen 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 Bewohner*innen, Mitarbeiter*innen und Besucher*innen.

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen oder wenn solchen externen Personen oder Firmen einrichtungseigene Räume überlassen werden, sind alle oben genannten Regelungen analog anzuwenden.

Kooperationspartner*innen 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 (siehe Anlage 13) zur Verfügung, der als Grundlage für einen entsprechenden Passus in einem Kooperationsvertrag dienen kann.

6. DATENSCHUTZ

Die Regelungen des Datenschutzes und der damit erlassenen Rechtsvorschriften bezüglich personenbezogener Daten, einschließlich deren Veröffentlichung, werden umgesetzt.

Die erhobenen Daten werden bei der Einrichtungsleitung aufbewahrt, gegen den Zugriff von Dritten geschützt und nach Abschluss des Verfahrens ordnungsgemäß archiviert.

7. SELBSTVER-PFLICHTUNG

Der Träger verpflichtet sich, die vorliegenden **Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“** mindestens alle drei Jahre durch externe Berater*innen sowie durch die Einrichtungsleitungen, die Schutzbeauftragten und die Kommission Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz überprüfen zu lassen und sie fortzuschreiben.

QUELLEN

Literatur

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

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

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

Deutsche Bischofskonferenz (Hrsg.): 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 2019.

Deutsche Ordensobernkonferenz: Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Verantwortungsbereich der Ordensgemeinschaften, 2020.

Deutsche Ordensobernkonferenz: Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Ordensobernkonferenz, 2020.

Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos (Hrsg.): Arbeiten im Geiste Don Boscos. Unsere Leitlinien, München 2009.

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

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

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

Enders, Ursula (Hrsg.): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch, Köln 2012.

Enders, Ursula; Kossatz, Yücel; Kelkel, Martin; Eberhardt, Bernd: Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag, 2010, unter: www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php (letzter Zugriff am 21.10.2021).

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin: Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Berlin 2012.

Links

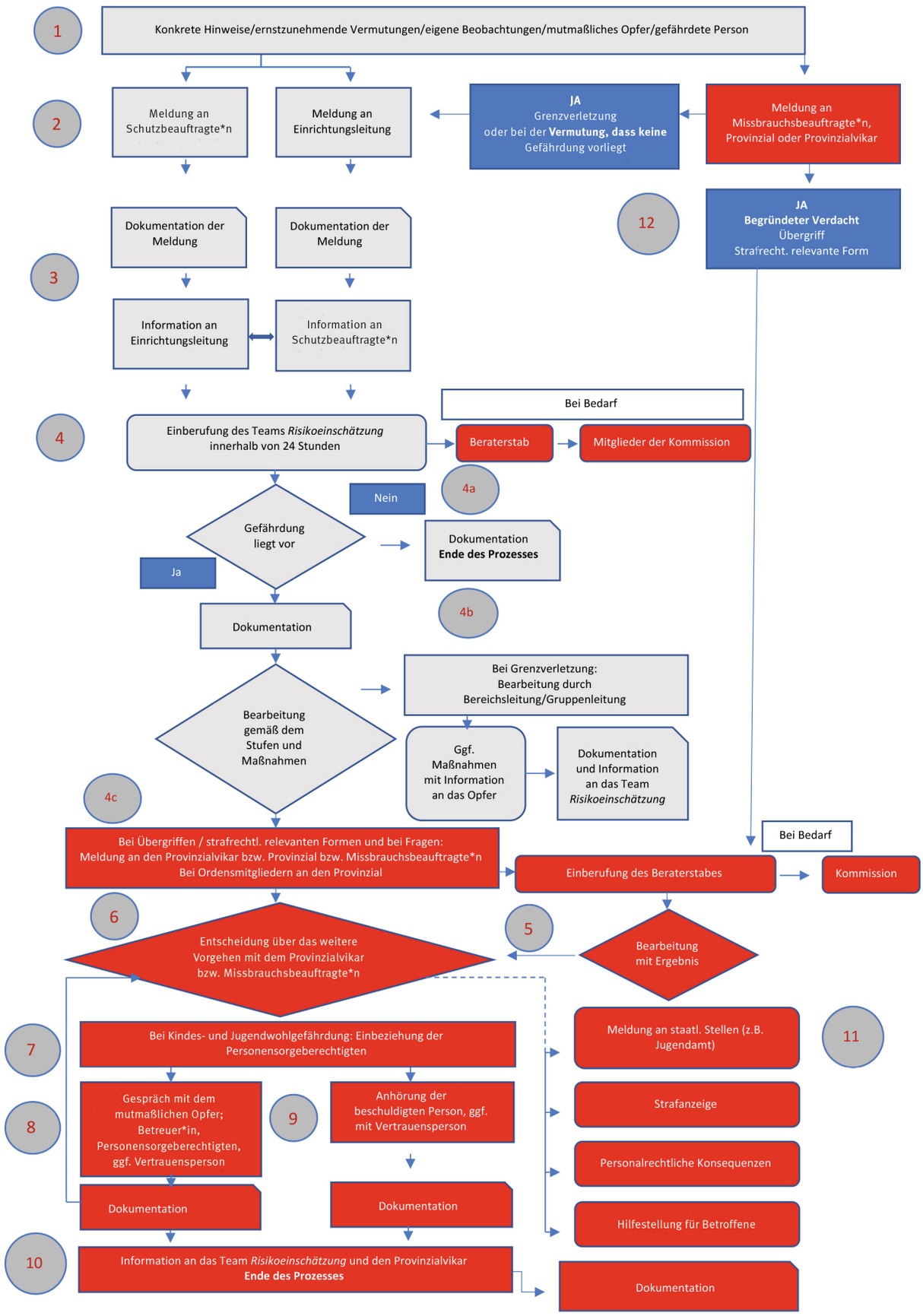
Website der Deutschen Bischofskonferenz zum Thema „Sexualisierte Gewalt und Prävention“
www.praevention-kirche.de

Website der Deutschen Ordensobernkonferenz zum Thema „Sexualsiierte Gewalt gegen Minderjährige“
www.orden.de/aktuelles/themen/sexualisierte-gewalt-gegen-minderjaehrige

Websiten des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs
https://beauftragter-missbrauch.de
www.hilfeportal-missbrauch.de

Anlaufstelle „Gegen Gewalt an Frauen in der Kirche“
www.gegengewalt-anfrauen-inkirche.de

Erklärung zum grenzachtenden Umgang



ANLAGE 8A

Richtlinien „Präventiver Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz“

Prozesskette: Verfahren bei Verdacht auf Gefährdung

Prozessbeschreibung

1. Es treten konkrete Hinweise oder eine ernstzunehmende Vermutung (gewichtige Anhaltspunkte) für eine Gefährdung durch Mitarbeiter*innen, Bewohner*innen, Ordensangehörige oder Dritte auf bzw. es gibt eigene Beobachtungen bei Mitarbeiter*innen, Bewohner*innen oder Dritten. Anonyme Hinweise oder Gerüchte sind dann zu beachten, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für weitere Schritte enthalten.

2. Die Person, die die oben genannte Hinweise/Vermutungen/Beobachtungen wahrgenommen hat, meldet den Vorfall umgehend schriftlich oder mündlich dem*der Schutzbeauftragten bzw. der Einrichtungsleitung (bei deren Abwesenheit der stellvertr. Einrichtungsleitung).

Oder: Das mutmaßliche Opfer meldet den Vorfall schriftlich oder mündlich der Einrichtungsleitung, dem*der Schutzbeauftragten oder den Missbrauchsbeauftragten, dem Provinzial oder dem Provinzialvikar.

3. Der/Die Schutzbeauftragte bzw. die Einrichtungsleitung dokumentiert die Meldung; sie informieren sich umgehend nach Eingang der Meldung gegenseitig. Das Ereignisprotokoll wird in einem Ordner bei der Einrichtungsleitung abgelegt (Aufbewahrungsfrist: 5 Jahre).

4. Die Einrichtungsleitung beruft innerhalb von 24 Stunden nach Eingang der Meldung das Team zur Kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung ein, das entscheidet, ob ein Gefährdungsrisiko vorliegt. Die Einrichtungsleitung kann das Team mit geeigneten Mitarbeiter*innen ergänzen. Das Team muss aus mindestens drei Personen (Sechs-Augen-Prinzip) bestehen. Die Einrichtungsleitung kann grundsätzlich weitere Mitglieder benennen und anlassbezogen entscheiden, weitere Personen der Einrichtung hinzuzuziehen (z. B. die*den direkte*n Vorgesetzte*n einer unter Verdacht geratenen Person o. Ä.).

Der Beraterstab für die Bearbeitung von Fällen von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, oder Mitglieder der Kommission Kinder-, Jugend- und Mitarbeiter*innenschutz der Provinz können jederzeit hinzugezogen werden.

4.1. Liegt kein Gefährdungsrisiko vor, wird der Vorfall dokumentiert und der Prozess beendet.

4.2. Liegt eine Grenzverletzung vor, wird dies intern beraten, es werden Maßnahmen festgelegt und dokumentiert (siehe Anlage 9 und 10).

4.3. Liegt möglicherweise oder tatsächlich ein Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der Gewalt vor, wird das Ergebnis der Einschätzung des Gefährdungsrisikos dokumentiert. Die Einrichtungsleitung meldet den Vorfall umgehend an den Provinzialvikar bzw. an den Provinzial oder an die Missbrauchsbeauftragten und dokumentiert dies. Verdächtigte Personen können vorübergehend vom Dienst freigestellt werden, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist. Es muss durch geeignete und angemessene Maßnahmen sichergestellt werden, dass sich die zur Last gelegte Handlung nicht wiederholen kann. Bei konkreten Hinweisen oder ernst zu nehmenden Vermutungen (gewichtige Anhaltspunkte) auf eine Gefährdung durch Ordensangehörige übernimmt der Provinzial die Prozesssteuerung. Er nimmt die Kompetenzen des Beraterstabes und der Kommission in Anspruch.

5. Der Provinzialvikar, der Provinzial und die Missbrauchsbeauftragten informieren sich gegenseitig. Der Provinzialvikar ruft den Beraterstab zur Beratung und Bearbeitung des Falles zusammen. Die Kommission bzw. Mitglieder der Kommission können hinzugezogen werden. Das Ergebnis wird der Einrichtungsleitung weitergegeben.
6. Falls die Vermutung, dass ein gewichtiger Anhaltspunkt für ein Gefährdungsrisiko existiert, im Beraterstab nicht ausgeräumt werden konnte, übernimmt ein Mitglied aus dem Beraterstab in Zusammenarbeit mit der Einrichtungsleitung den weiteren Prozess:
   - Einbeziehung des Opfers und ggf. der Betreuer*innen
   - Anhörung der beschuldigten Person
   - Meldung an staatliche Stellen
   - Personalrechtliche Konsequenzen
   - Strafanzeige
   - Hilfestellungen für Betroffene

Bei Bedarf können Mitglieder der Kommission zur Beratung und Unterstützung hinzugezogen werden.

7. Bei einer Kindeswohlgefährdung werden die Erziehungs- oder Personensorgeberechtigten sowie der junge Mensch einbezogen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des jungen Menschen nicht infrage gestellt wird (§ 8a Abs. 1 Satz 2 SGB VIII). Die Einrichtungsleitung (bzw. die stellvertretende Einrichtungsleitung) wirkt auf die Eltern/Personensorgeberechtigen bzw. auf die betreffenden Personen ein, damit diese die erforderlichen Hilfen in Anspruch nehmen.
8. Das Gespräch mit dem Opfer, ggf. dem*der Betreuer*in und auch der Vertrauensperson, bei dem auch die Personalien möglichst vollständig aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von allen Anwesenden zu unterzeichnen.
9. Die Anhörung der beschuldigten Person, ggf. gemeinsam mit einer Vertrauensperson, wird protokolliert.
10. Am Ende des Prozesses informiert der*die prozesssteuernde Beauftragte die Mitglieder des Beraterstabes. Die Mitglieder des Teams zur Kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung werden über die Beendigung des Prozesses informiert.
11. Das Jugendamt wird über das Prozessergebnis informiert und/oder es werden weitere Maßnahmen eingeleitet.
12. Wenn die Person, die die oben genannten Hinweise/Vermutungen/Beobachtungen wahrgenommen hat, sich direkt an den Provinzialvikar, den Provinzial oder an die Missbrauchsbeauftragten wendet, entscheiden diese über das weitere Vorgehen:
    - wenn nach Einschätzung des Provinzialvikars bzw. Provinzials oder der Missbrauchsbeauftragten keine Gefährdung vorliegt oder eine Grenzverletzung vorliegen könnte, übergeben sie den Fall an die Einrichtungsleitung, die wiederum die*den Schutzbeauftragte*n und das Team zur Kollegialen Beratung zur Risikoeinschätzung für die weitere Bearbeitung informieren.

– wenn nach Einschätzung des Provinzialvikars bzw. Provinzials oder der Missbrauchsbeauftragten möglicherweise oder tatsächlich ein Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form der Gewalt vorliegt, wird der Beraterstab zur weiteren Bearbeitung einberufen und die Einrichtungsleitung informiert.

– Alle Prozessschritte und Ergebnisse müssen protokolliert werden und werden beim Provinzialvikar unter Verschluss aufbewahrt.

Verbindliche Dokumente:

- Stufen und Maßnahmen (Anlage 11)

Vorschläge für die praktische Arbeit in den Einrichtungen (siehe Anhang):

- Ereignisprotokoll
- Dokumentation der Kollegialen Beratung

Impressum

Herausgeber:
Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos
St.-Wolfgangs-Platz 10
81669 München
Deutschland
Tel.: +49 89 48008-421
E-Mail: provinzialat@donbosco.de
Website: www.donbosco.de

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

Umschlaggestaltung: Reclamebüro, München

Satz: Don Bosco Medien GmbH, München

Druck: Don Bosco Druck & Design, Ursensollen

München 2019 – aktualisierte Ausgabe 2021 (Druckstand: 2/2026)

Damit das Leben junger Menschen gelingt.

Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos
St.-Wolfgangs-Platz 10
81669 München
Tel. +49 89 48008-421
Fax +49 89 48008-429
provinzialat@donbosco.de

Besuchen Sie uns auf unserer Website:
www.donbosco.de

DON BOSCO