

Bischöfliches Priesterseminar St. Bonifatius

—

Haus der kirchlichen Berufe

Institutionelles Schutzkonzept

vom 15.07.2023



Bischöfliches Priesterseminar
St. Bonifatius · Mainz

Haus der kirchlichen Berufe

Priester · Diakone
Gemeindereferent/inn/en
Pastoralreferent/inn/en

Stand: 15.07.2023

Inhalt

Inhalt.....	3
Vorwort des Regens	5
A Grundlagen.....	7
A.1 Ziele.....	7
A.2 Begrifflichkeiten	8
A.3 Erstellung	10
B Schutz- und Risikoanalyse	11
C Präventionskräfte.....	12
C.1 Aufgaben.....	12
C.2 Kontakt.....	13
D Personalauswahl, Führungszeugnis, Präventionsschulungen.....	14
D.1 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	14
D.2 Alumnat.....	14
D.3 Kolleg.....	14
D.4 COJ.....	15
E Verhaltenskodex.....	16
E.0 Vorbemerkungen	16
E.1 Privat- und Intimsphäre	16
E.2 Kommunikation.....	19
E.3 Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen	22
E.4 Verhalten in Konfliktsituationen	22
E.5 Umgang mit Verdachtsmomenten	23
E.6 Übertretungen des Verhaltenskodex	24
F Verdachts- und Beschwerdefälle – Meldewege im Bistum	25

A Grundlagen

F.1	Beschwerdefälle im Haus.....	25
F.2	Verdachtsfälle	25
G	Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner und Adressen	26
G.1	Unabhängige Ansprechpersonen.....	26
G.2	Bevollmächtigte des Generalvikars.....	26
G.3a	Koordinationsstelle Intervention und Aufarbeitung.....	26
G.3b	Koordinationsstelle Intervention und Aufarbeitung.....	26
G.4	Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt	26
G.5	Präventionskräfte im Haus der kirchlichen Berufe	27
G.6	Haus- und Seminarleitung.....	27
G.9	Externe Beratungsstellen (Beispiele)	28
	Inkraftsetzung und Qualitätsmanagement	29
	Anhang 1: Text der Selbstauskunftserklärung	30
	Anhang 2: Dokumentation des Fragebogens für die Schutz- und Risikoanalyse.....	31

Vorwort des Regens

Das Bischöfliche Priesterseminar St. Bonifatius – Haus der kirchlichen Berufe – ist das zentrale Berufungs-, Orientierungs- und Ausbildungshaus des Bistums Mainz. Es soll ein guter und sicherer Ort des Lebens, Lernens und Betens sein, der Raum für Wachstum und Entwicklung eröffnet. Insbesondere seine Bewohnerinnen und Bewohner in Studium und Ausbildung sollen hier die Erfahrung der Selbstwirksamkeit ihres Handelns, von wechselseitigem Respekt und Vertrauen machen können. Dabei sind auch Krisen und Konflikte völlig normal. Das Erlernen eines guten Umgangs damit ist für Jede und Jeden bedeutsam.

Überall, wo asymmetrische Machtverhältnisse bestehen – und das ist in Ausbildungssituationen naturgemäß der Fall –, aber auch da, wo Mitglieder der *Peergroup* unter sich zusammenkommen, besteht zudem die Gefahr, dass persönliche Schutzräume nicht beachtet werden und es zu Grenzverletzungen kommt, bis hin zu Fällen sexualisierter Gewalt und massiven Übergriffen. Der Umgang hiermit darf nicht willkürlich und den jeweils handelnden Personen überlassen bleiben, sondern muss sorgfältig und gut geregelt sein. Hierzu soll das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept einen Beitrag leisten.

Bei guter Implementierung des hier Festgelegten im Alltag unseres Hauses kann das Schutzkonzept dazu beitragen, Konfliktpotenzial zu minimieren und im Ernstfall gute Verfahrenswege aufzuzeigen. Zudem können die Regularien des Zusammenlebens für alle Auszubildenden und Bewohnerinnen und Bewohner des Hauses ein Lernfeld für zukünftiges Handeln sein.

Umso mehr danke ich allen, die bei der Erarbeitung dieses Schutzkonzepts mitgewirkt haben, nicht zuletzt den Mitarbeiterinnen der Präventions- und Interventionsstelle des Bistums Mainz sowie den zahlreichen engagierten Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Kolleginnen und Kollegen im Haus. Besonders hervorheben möchte ich die kenntnisreiche und zeitintensive Unterstützung durch Herrn Johannes Pfister im Zuge der breit angelegten Befragung und ihrer statistischen Auswertung sowie Subregens Dr. Sebastian Lang für seine umfangreiche redaktionelle Tätigkeit und Abstimmung im Detail vor allem in der arbeitsintensiven Phase bis zum Abschluss hin.

A Grundlagen

Möge das vorliegende Schutzkonzept dazu beitragen, das Zusammenleben in unserem Haus gut zu gestalten und Konflikte und Herausforderungen konstruktiv und zum Wohle aller anzugehen.



Ihr

Dr. Tonke Dennebaum, Regens

Nachtrag: Was ist das Haus der kirchlichen Berufe?

Der gesamte Gebäudekomplex (Augustinerstr. 34) heißt „Priesterseminar“. Das Haus der kirchlichen Berufe (HdkB) ist eine seit ca. 20 Jahren gewachsene Kooperation zwischen den beiden Körperschaften des öffentlichen Rechts „Bischöfliches Priesterseminar St. Bonifatius Mainz“ und „Bistum Mainz“ (Dezernat Personal und Seelsorge) auf dem „Campus“ des Priesterseminars. Gemeinsame Aufgabe dieser Einrichtungen ist, jungen Menschen Räume für Orientierung, Spiritualität, Ausbildung und Begegnung zu ermöglichen, sie in der Orientierungsphase zu unterstützen und ihre Berufungen zu fördern. Schulabsolventinnen und –absolventen, Studierende, Auszubildende, Lehrende und pastoral Mitarbeitende nutzen die Chance dazu vielfältig und tragen zu einer lebendigen Gemeinschaft bei.

Das Priesterseminar – HdkB – hat drei Bereiche:

Haus der kirchlichen Berufe <i>hausderkirchlichenberufe@...</i>	seminarium episcopale (gem. CIC) <i>regens@...</i>	Priesterseminar KdöR <i>priesterseminar@...</i>
Hauskoordinator:in	Regens	
Gruppenverantwortliche	Studienleiter:in	Ökonom:in / stellv. Leitung KdöR
<i>Bewohner:innen COJ, Kolleg</i>	Formationspräfekte	Verwalter:in
<i>Geistliches Mentorat</i>	Spiritual	<i>Arbeitsbereiche (facilities)</i>
<i>(Info- und) Bewerberkreise GA+PA</i>	<i>Seminaristen</i>	<i>Bewohner:innen Südflügel</i>
Pastoral- und Ausbildungsseminar <i>ausbildungsseminar_ga@... / pastoralseminar@...</i>		Martinus-Bibliothek
<i>Pastoral- und Ausbildungskurse (GA, PA, Priesteramtskandidaten/Kapläne)</i>		

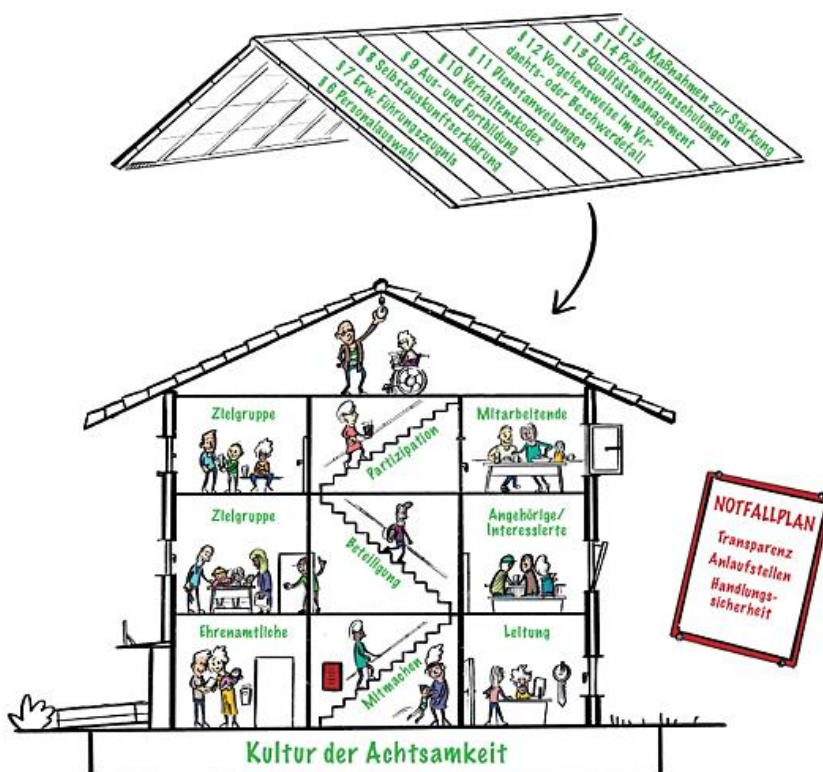
Auf studentischer Ebene gehören zum HdkB alle, die – mit dem Berufsziel Priester, Pastoralreferent/in oder Gemeindeferent/in im Bistum Mainz – an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, an der Katholischen Hochschule Mainz, in Stankt Georgen Frankfurt (oder an anderen Standorten) katholische Theologie studieren – sowie die Kandidaten für den Ständigen Diakonat, die auch einige Ausbildungsveranstaltungen im Priesterseminar haben.

A Grundlagen

A.1 Ziele

Im Haus der kirchlichen Berufe leben und arbeiten sehr unterschiedliche Menschen zusammen. Junge Erwachsene in verschiedenen Lebensphasen, mit unterschiedlichen Anliegen und zum Teil auch mit unterschiedlichen Wertvorstellungen kommen darin zusammen. Gerade im Kontext der pastoralen Ausbildung entsteht dabei zur jeweiligen Leitung eine deutlich asymmetrische Beziehung. Die Beziehungen unter Gleichaltrigen mögen sich deutlich symmetrischer gestalten, unterliegen aber oft sehr unterschiedlichen Einflüssen und Absichten. Vor diesem Hintergrund ist es nötig darüber nachzudenken, wie die Würde jeder einzelnen Person, ihre körperliche und seelische Unversehrtheit und die sexuelle Selbstbestimmung gut gewährleistet werden können.

Das vorliegende Schutzkonzept versucht daher, mögliche Gefahren auszuloten und Maßnahmen zu ergreifen, die entsprechende Verletzungen soweit als möglich verhindern sollen. Solche Gefahren liegen insbesondere, aber nicht nur in zwei Bereichen: Einmal können mit entsprechender Absicht die asymmetrischen Beziehungen ausgenutzt werden. Andererseits kann – weniger absichtlich – aus geduldeter Uneindeutigkeit in symmetrischen Beziehungen eine eindeutig verletzende Situation entstehen.



Die körperliche und seelische Unversehrtheit sowie die sexuelle Selbstbestimmung können als hohe Werte nicht isoliert geschützt werden. Daher schaut das vorliegende Schutzkonzept auf alle wesentlichen Beziehungen und potentiellen Situationen im Haus der kirchlichen Berufe und versucht

A Grundlagen

sie entsprechend einer Kultur der Achtsamkeit (s. Abb.) zu gestalten. Das hat Auswirkungen auf viele Traditionen, Abläufe und Regelungen.

Das Schutzkonzept folgt dabei den Vorgaben der *Präventionsordnung*.¹

A.2 Begrifflichkeiten

A.2.1 Formen von sexualisierter Gewalt

„Der Begriff ‚Sexualisierte Gewalt‘ beschreibt sowohl psychische als auch physische Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre eines Menschen verletzen. Diese werden gegen deren Willen vorgenommen, oder sie können aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen. Sexualisierte Gewalt ist umfassender als die rechtliche Definition, da diese ausschließlich diejenigen Handlungen umfasst, die unter Strafe stehen. ‚Sexualisierte Gewalt‘ bezieht alle strafbaren Handlungen ein, aber auch Handlungen, die nicht unter Strafe stehen. Sehr häufig liegt die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Alter, körperlicher Überlegenheit, Geschlecht, Herkunft oder sozialem Status zu Grunde. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere Macht oder Autorität. Es werden sexuelle Handlungen als Methode der Gewalt genutzt, weniger geht es um vordringlich sexuelles Verlangen.

Sexualisierte Gewalt kommt in vielen Formen und Abstufungen vor. Nicht alle Formen sexualisierter Gewalt beinhalten einen Körperkontakt. Es wird unterschieden zwischen sexualisierter Gewalt

- **ohne Körperkontakt** (z.B. anzügliche Witze, unangemessene Bemerkungen über den Körper [...] oder das Zugänglichmachen erotischer bzw. pornografischer Magazine, Filme oder Internetseiten ...),
- **mit geringem Körperkontakt** (z.B. Zungenküsse, Brust anfassen, Versuch die Genitalien zu berühren...)
- **mit intensiven Körperkontakt** (z.B. Masturbation von Täter/in mit dem Opfer, Anfassen der Genitalien ...) bzw.
- **mit sehr intensivem Körperkontakt** (z.B. anale, orale oder genitale Vergewaltigung)

¹ Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und Hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz, in: Kirchl. Amtsblatt Mainz, Jg. 162, 2020, Nr. 3, S. 25-30. Im Folgenden PräVO.

A Grundlagen

Was als sexualisierte Gewalt empfunden wird, ist immer ein subjektives Gefühl, das individuell verschieden, je nach Alter und Geschlecht, wahrgenommen wird.“²

A.2.2 Tatstrategien

Bei sexualisierter Gewalt handelt es sich um eine Ausnutzung eines Machtgefälles. Besonders aufgrund von Geschlecht, Alter, (körperlicher) Überlegenheit, Herkunft, bzw. sozialem oder beruflichen Status. Folgende bekannte Strategien nutzen Täterinnen/Täter, um Kontakt zu ihrem Opfer zu erhalten bzw. zu halten:

- „Sie suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen, auch in entsprechenden Arbeitsfeldern auf.
- Täter*innen sind häufig über das normale Maß hinaus engagiert und es besteht eine hohe Empathie im Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen.
- Täter*innen bauen ein Vertrauensverhältnis zum möglichen Opfer auf, aber auch zu dessen Familie und Freunden. Hierbei wollen sie bestehende Schutzmechanismen für das Kind, Jugendliche und schutz- und hilfsbedürftige Erwachsene ausschalten.
- Sie suchen häufig emotional bedürftige Kinder, Jugendliche und schutz- und hilfsbedürftige Erwachsene aus.
- Im Rahmen einer ‚Anbahnungsphase‘ (Grooming) versuchen sie durch besondere Unternehmungen, Aufmerksamkeit und Geschenke eine besondere Beziehung zum möglichen Opfer aufzubauen und seine Arglosigkeit und Dankbarkeit zu fördern.
- Täter*innen ‚testen‘ meist nach und nach die Widerstände der Kinder / Jugendlichen / schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen aus, ehe sie gezielt Gelegenheiten für schwerere Übergriffe schaffen. Dazu gehört, das Gespräch auf sexuelle Themen zu lenken und sich dafür ansprechbar zu zeigen. Sie überschreiten dabei die Schamgrenzen und desensibilisieren die Opfer systematisch. Auch scheinbar zufällige Berührungen an intimen Stellen gehören zum ‚Testen‘.
- Durch den Einsatz von Verunsicherungen („Das ist alles ganz normal.“), Schuldgefühlen („Das ist doch alles deine Schuld!“) und Drohungen (Entzug von Zuneigung und Privilegien, Isolation/Ausstoßung, öffentliche Bloßstellung, Zerstörung der Familie, körperliche Gewalt etc.)

² Bistum Mainz, BDKJ/BJA (Hg.): Kinder schützen – Eine Information für ehren- und hauptamtliche Gruppenleiter/innen und Mitarbeiter/innen in der katholischen Kinder- und Jugend(verbands)arbeit, Mainz 2018, S. 11.

A Grundlagen

machen Täter*innen ihre Opfer nicht nur gefügig, sondern sichern sich auch deren Verschwiegenheit; dabei nutzen sie auch gezielt Loyalitäten („Du hast mich doch lieb.“, „Wenn du was erzählst, komme ich ins Gefängnis.“) und Abhängigkeiten des Opfers sowie ihre hierarchische Überlegenheitsposition aus.“³

A.3 Erstellung

Von Oktober 2020 an hat eine gruppen- und arbeitsbereichübergreifende Arbeitsgruppe dieses Institutionelle Schutzkonzept erarbeitet. Beteiligt waren die Leitungen und Sprecherinnen/Sprecher aller Gruppen in Haus: konkret also die Ausbildungsverantwortlichen der Priester, Diakone, Gemeinde- und Pastoralreferentinnen/-referenten, die Sprecherinnen/Sprecher von Alumnat, Kolleg und COJ, Vertreterinnen/Vertreter des COJ-Teams, der MAV und des Schwesternkonvents. Sofern sie nicht ohnehin Mitglied der Arbeitsgruppe waren, nahmen auch die jeweiligen Präventionsbeauftragten teil. Gesteuert wurde die Arbeit durch den Regens und die Präventionsbeauftragte des Bistums. Für die Erstellung der Schutz- und Risikoanalyse wurde eine eigene Unterarbeitsgruppe gegründet.

Im August 2022 wurde der Präventionsstelle des Bistums ein erster Entwurf zur Prüfung übergeben. Nach einigen inhaltlichen und redaktionellen Änderungen konnte das Schutzkonzept durch die Arbeitsgruppe im Juli 2023 im Umlaufverfahren bestätigt und durch den Rechtsträger in Kraft gesetzt werden.

³ Bistum Aachen, Koordinierungsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch (Hg.): Hinsehen und Schützen, Aachen 2013, S. 7

B Schutz- und Risikoanalyse

Im Juni und Juli 2021 fand unter allen, die im Haus der kirchlichen Berufe leben und regelmäßig arbeiten eine Umfrage statt (Fragebogen s. Anhang 2). Aus den Ergebnissen der Risikoanalyse wurden untenstehende Maßnahmen erarbeitet. Der Maßnahmenkatalog wurde von der AG für das ISK am 08.04.2022 beschlossen:

Nr.	Risiko	Maßnahme	Durchführung
Personen			
1.	Großes Bewusstsein für Gefährdung: je jünger und weiblicher desto gefährdeter	Präventionsschulung für alle Bewohner:innen	finden statt
2.		Infoschulung, Bildungswerk f. d. MA	Nachschulung in 2024, dann sukzessive
3.		im Einstellungsgespräch thematisieren	findet statt
4.	Pastorale MA nicht notw. auf neuem Stand	gem. Fortbildung	noch ohne Datum
Bauliche Gegebenheiten			
5.	Privatbereiche der Gruppen	abschließbare Türen im Kolleg	umgesetzt
6.		abschließbare Türen im COJ	wegen technischer Schwierigkeiten z.Z. zurückgestellt
7.		Regelungen im Verhaltenskodex zu Besuchen in anderen Gruppen	
8.	Billard- und Musikzimmer mit Flur	Bewegungsmelder im Flur	im Rahmen der anstehenden Umbaumaßnahmen Aula in Planung
9.		andere Fenster oder Türen	
10.	Wäsche- und Trockenräume	Regelung im Verhaltenskodex	
11.	Kellerräume	im Dr.-M.-R.-Haus abschließbar machen	wegen technischer Schwierigkeiten z.Z. zurückgestellt
12.	Bereich Dr.-M.-R.-Haus/Magazin	Beleuchtung	Mittel gebilligt; Umsetzung bis Ende 2023 geplant
13.	Durchgang Turnhalle/Grebenstraße	Bewegungsmelder	umgesetzt
14.		bessere Beleuchtung	
15.		Videoüberwachung	Mittel gebilligt; Umsetzung bis Ende 2023 geplant
Anlässe			
16.	alle 1:1-Situationen	Aufklärung über den Sinn der geistlichen Begleitung	findet statt
17.		Regelung durch Verhaltenskodex (Setting, Fragen etc.)	
Umgang mit Vorfällen			
18.	Kritik an den Kommunikationswegen	HV/Gruppen-Sprecher:innen	umgesetzt
19.	Beschwerdewege formell unklar, faktisch bekannt	Aushang; Verantwortl. benannt (HV/Gruppen)	umgesetzt

C Präventionskräfte

C.1 Aufgaben

Gemäß den *Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung*⁴ übernimmt eine Präventionskraft folgende Aufgaben:

Sie

- „kennt die Ordnung zur Prävention und die dazu gehörenden Ausführungsbestimmungen;
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren;
- ist ansprechbar für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierter Gewalt;
- unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte;
- trägt Sorge dafür, dass das Thema Prävention in den entsprechenden Arbeitsbereichen des Trägers langfristig implementiert wird (z.B. Elternabende zum Thema Kindeswohl in Kita/Kiga, Fortbildungen für das Personal Prävention o.ä.);
- ist Teil des Beschwerdeweges vor Ort im Verdachtsfall;
- berät die Leitung bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- ist Kontaktperson vor Ort für die/den Präventionsbeauftragten der Diözese.“⁵

Hierbei ist die Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz sowie die Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz in der jeweils gültigen Fassung verbindlich!

⁴ Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und Hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz, in: Kirchl. Amtsblatt Mainz, Jg. 162, 2020, Nr. 3, S. 25-33. Im Folgenden AB PräVO.

⁵ Nr. IV, 4 AB PräVO.

C Präventionskräfte

C.2 Kontakt

Für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2025 hat der Bischof von Mainz folgende Personen zu Präventionskräften für das Haus der kirchlichen Berufe ernannt:

*Pastoralreferentin **Lucia Kehr***

Ausbildungsreferentin Pastoral- und Ausbildungsseminar

lucia.kehr@bistum-mainz.de

06131 / 266-213

Büro B 123

Dr. Hedwig Suwelack

Bibliotheksleiterin

hedwig.suwelack@bistum-mainz.de

06131 / 266-377

Büro Martinus-Bibliothek, 2. Stock, (über Arnsburger Hof und Grebenstr. 8)

Beide sind erreichbar unter: praevention.hdkb@bistum-mainz.de

Im akuten Notfall außerhalb der Dienstzeiten: 0160 / 94981380 (Regens Dr. Dennebaum)

D Personalauswahl, Führungszeugnis, Präventionsschulungen⁶

D.1 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Mit Inkrafttreten wird es folgende Regelungen im Hinblick auf die Anliegen dieses Schutzkonzeptes geben

- Die Prävention sexuellen Missbrauchs wird im Einstellungsgespräch als Anliegen des Hauses thematisiert.
- Von allen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern wird im üblichen fünfjährigen Turnus ein erweitertes Führungszeugnis eingeholt.
- Alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter absolvieren eine Infoschulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Die Teilnahme wird in der Personalakte dokumentiert.
- Alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter unterschreiben eine Selbstauskunftserklärung (s. Anhang 1) und den Verhaltenskodex, der vom Dienstgeber als Dienstanweisung erlassen wird (beides wird in der Personalakte dokumentiert).

D.2 Alumnat

Schon bisher gelten im Hinblick auf die Anliegen dieses Schutzkonzeptes folgende Bedingungen für die Aufnahme als Seminarist:

- Jeder Bewerber muss ein erweitertes Führungszeugnis einreichen.
- Jeder Bewerber führt vor Aufnahme ein Gespräch mit einer forensischen Psychologin.
- Jeder Seminarist absolviert spätestens in den ersten Semestern seines Studiums eine Intensivschulung Prävention (BDKJ).

Darüber hinaus finden jährlich pastoralpsychologische Ausbildungseinheiten statt, in denen maßgebliche Themen ebenfalls eine Rolle spielen.

Mit Inkrafttreten des Schutzkonzeptes wird jeder Bewerber eine Selbstauskunftserklärung (s. Anhang 1) und den Verhaltenskodex unterschreiben. Ersteres wird in der Ausbildungsakte, letzteres in der Verwaltung des Priesterseminars dokumentiert.

D.3 Kolleg

Es gelten im Kolleg folgende Regelungen im Hinblick auf die Anliegen des Schutzkonzeptes:

⁶ Vgl. §§ 6-9 u. 14 PräVO.

D Personalauswahl

Im Rahmen der Einführungstage und bei einem Kollegabend zu Beginn der Wohnzeit im Haus werden die Themen Prävention im Hinblick auf sexuellen Missbrauchs thematisiert.

- Den Bewohnerinnen und Bewohnern steht die Hausleitung des Kollegs immer als Ansprechpartner zur Verfügung
- Vor den ersten Praktika muss im Rahmen des Studiums an der KH an einer Präventions-schulung teilgenommen werden, sofern dies nicht schon auf private Initiative geschehen ist.
- Über die Einreichung eines erweiterten Führungszeugnisses aller Bewohnerinnen und Bewohner wird derzeit entschieden.
- Der unterschriebene Verhaltenskodex wird in der Verwaltung des Priesterseminars dokumentiert.

D.4 COJ

Im Hinblick auf die Anliegen des Institutionellen Schutzkonzeptes gelten folgende Regelungen im Christlichen Orientierungsjahr:

- Die Teilnehmenden des Christlichen Orientierungsjahres reichen in der Regel ein erweitertes Führungszeugnis bei den Trägern des jeweiligen Freiwilligendienstes bzw. bei ihrer Einsatzstelle ein. Dies gilt ausnahmslos für diejenigen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.
- Die Teilnehmenden des Christlichen Orientierungsjahres, die u.a. mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, haben an einer Schulung „Kinder schützen - Prävention vor sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit“ oder einem vergleichbaren Kurs teilgenommen oder tun dies innerhalb der ersten 3 Monate nach ihrem Einzug.
- Themen wie der Umgang mit Nähe und Distanz, sexuelle Bildung, Partnerschaft, Liebe, etc. spielen bei verschiedenen Bildungsangeboten, die zum Teil auch von externen Bildungsreferentinnen/-referenten durchgeführt werden, eine wichtige Rolle.
- Das COJ hat einen eigenen Verhaltenscodex entwickelt. Dieser wird zu Beginn eines neuen Jahrgangs besprochen. Alle Teilnehmenden unterschreiben ihn und verpflichten sich damit, sich an ihren Inhalt zu halten.
- Der Verhaltenskodex des Hauses der kirchlichen Berufe und die Selbstauskunftserklärung (s. Anhang 1) wird unterschrieben und in der Verwaltung des Priesterseminars dokumentiert.

E Verhaltenskodex⁷

E.0 Vorbemerkungen

Das Bischöfliche Priesterseminar St. Bonifatius – Haus der kirchlichen Berufe vereinigt viele Gruppen und Aufgaben unter einem Dach. Menschen in unterschiedlichen Rollen, Lebensphasen und mit verschiedenen Interessen kommen dabei zusammen. Gegenseitiger Respekt und das aktive Bemühen um ein wertschätzendes Miteinander sind absolut notwendig für ein gelingendes Zusammenleben und –arbeiten. Dazu versucht dieser Verhaltenskodex einen Beitrag zu leisten, der damit nicht nur der Prävention sexualisierter Gewalt dienen soll.

Trotzdem bleibt dieses Anliegen vor allen anderen maßgeblich für die Formulierung der nachfolgenden Regeln. Es handelt sich also um einen Verhaltenskodex im Rahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes gemäß den *Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung*. Für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Bischöflichen Priesterseminars erlässt der Dienstgeber diesen Verhaltenskodex als Dienstanweisung.⁸

Die Verhaltensregeln sind aufgeteilt nach verschiedenen Personengruppen. Diese sind nicht immer trennscharf zu verstehen. Für Auszubildende etwa, die nicht im Haus wohnen, aber dort dennoch „ihren Ort“ haben, gelten die Regelungen für Bewohnerinnen/Bewohner sinngemäß.

Besteht für eine der Gruppen des Hauses ein eigenes durch den zuständigen Rechtsträger genehmigtes Schutzkonzept mit Verhaltenskodex, so gilt dieses subsidiär für die inneren Angelegenheiten der Gruppe, unbeschadet der Regelungen dieses Verhaltenskodex zum Umgang mit Verdachtsmomenten.

E.1 Privat- und Intimsphäre

Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse hinsichtlich ihrer Intimsphäre oder hinsichtlich des Verhältnisses von Nähe und Distanz. Diese Bedürfnisse anderer Personen wahrzunehmen und eventuell zu erfragen, ist für ein gutes Miteinander im Haus notwendig.

Dies hat Folgen für das Verhalten in verschiedenen Bereichen:

⁷ Vgl. § 10 PräVO.

⁸ Vgl. § 11 PräVO.

E.1.1 Privatzimmer

Als Leitungsperson...

- betrete ich außer in Fällen der Nothilfe das Zimmer einer Bewohnerin/eines Bewohners in der Regel nicht.
- lade ich Bewohnerinnen/Bewohner nicht in meine privaten Räumlichkeiten ein.

Begründete Ausnahmefälle werden transparent gemacht.

Als Bewohnerin/Bewohner...

- betrete ich das Zimmer einer anderen Bewohnerin/eines anderen Bewohners nur auf ausdrückliche Einladung.
- achte ich darauf, dass Besucherinnen/Besucher meines Zimmers den Raum jederzeit verlassen können.

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter...

- betrete ich das Zimmer einer Bewohnerin/eines Bewohners nur aus einer technischen Notwendigkeit heraus (als solche gilt etwa die Grundreinigung), wenn irgend möglich, nach einer entsprechenden Vereinbarung, sonst nach einer angemessenen Vorankündigung.

E.1.2 Gruppenräume

...meint Räume, die alle Mitglieder einer Gruppe gemeinsam nutzen dürfen.

Als Leitungsperson...

- betrete ich die Gruppenräume der eigenen Gruppe gemäß vorheriger Vereinbarung.
- betrete ich die Gruppenräume einer anderen Gruppe nur nach vorheriger Einladung und indem ich die entsprechende Leitung in Kenntnis setze.

Nothilfe und technische Notwendigkeiten können eine begründete Ausnahme darstellen.

Als Bewohnerin/Bewohner...

- betrete ich die Gruppenräume einer anderen Gruppe erst, nachdem ich eine entsprechende Erlaubnis durch ein Gruppenmitglied erhalten habe.
- verhalte ich mich in den Räumen der eigenen Gruppe so, dass alle anderen Gruppenmitglieder die Chance haben, sich gerne darin aufzuhalten.

E Verhaltenskodex

- achte ich darauf, dass sich auch meine persönlichen Gäste angemessen verhalten.
- achte ich darauf, dass jede/jeder der Anwesenden den Raum jederzeit verlassen kann.

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter...

- betrete ich die Gruppenräume aus einer technischen Notwendigkeit heraus (das gilt ausdrücklich für die Reinigung), wenn irgend möglich, nach einer entsprechenden Vereinbarung, sonst nach einer angemessenen Vorankündigung.

E.1.3 Gemeinschaftsräume

...meint Räume, die alle Bewohnerinnen/Bewohner des Hauses nutzen dürfen.

Als Leitungsperson...

- betrete ich die Gemeinschaftsräume der Bewohnerinnen/Bewohner nach entsprechender Vorankündigung und aus gerechtem Grund.

Als Bewohnerin/Bewohner...

- verhalte ich mich in den Gemeinschaftsräumen so, dass alle anderen Bewohnerinnen/Bewohner die Chance haben, sich gerne darin aufzuhalten.
- achte ich darauf, dass sich auch meine persönlichen Gäste angemessen verhalten.
- achte ich darauf, dass jede/jeder der Anwesenden den Raum jederzeit verlassen kann.

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter...

- betrete ich die Gruppenräume aus einem gerechten Grund nach entsprechender Vorankündigung.

E.1.4 Sanitärräume

Die öffentlich zugänglichen Sanitärräume können in der Regel von allen (auch Gästen) gemäß den allgemein üblichen Regeln benutzt werden. Sie sollten nicht dem längeren Aufenthalt dienen. Obwohl öffentlich zugänglich, dürfen die Sanitärräume auf BIII und die Duschen im gesamten Haus nur von den unmittelbar Berechtigten benutzt werden.

E.1.5 Körperkontakt

Als Leitungsperson...

- vermeide ich jeden Körperkontakt außer zum Zwecke der Nothilfe oder im Rahmen der allgemeinen Höflichkeitsregeln (neben dem Händeschütteln kann das auch Gesten der Verbundenheit umfassen) und liturgischen Normen (wie Friedensgruß oder Handauflegung).
- erteile ich eine körpernahe Hilfestellung nur auf ausdrückliche Aufforderung und mit äußerster Zurückhaltung. Im Zweifel versuche ich eine andere Lösung zu finden.

Als Bewohnerin/Bewohner...

- nehme ich Körperkontakt zu anderen Bewohnerinnen/Bewohnern nur nach vorheriger – wenigstens sinnvoll vermuteter – Zustimmung auf. Der Kontakt muss in jedem Fall von meinem Gegenüber ohne große Umstände verweigert werden können.

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter...

- vermeide ich jeden Körperkontakt außer zum Zwecke der Nothilfe oder im Rahmen der allgemeinen Höflichkeitsregeln (neben dem Händeschütteln kann das auch Gesten der Verbundenheit umfassen) und liturgischen Normen (Friedensgruß).
- erteile ich eine körpernahe Hilfestellung Bewohnerinnen/Bewohnern gegenüber nur auf ausdrückliche Aufforderung und mit äußerster Zurückhaltung. Im Zweifel versuche ich eine andere Lösung zu finden.
- nehme ich Körperkontakt zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur nach vorheriger – wenigstens sinnvoll vermuteter – Zustimmung auf. Der Kontakt muss in jedem Fall von meinem Gegenüber ohne große Umstände verweigert werden können.

E.2 Kommunikation

Über vieles – auch über das, was zunächst selbstverständlich erscheint – muss regelmäßig gesprochen werden, damit Zusammenleben und –arbeiten im Haus gut funktionieren kann. Damit diese Kommunikation gelingt, braucht es gegenseitigen Respekt. Kommunikation findet nicht nur mit Worten statt, sondern auch non-verbal. Die folgenden Maßstäbe gelten sinngemäß für jede Art der Kommunikation:

E.2.1 Wortwahl

Als Leitungsperson...

- lehne ich jede Art entwürdigender Gesten und Worte ab.
- achte ich besonders auf einen sachlichen Umgangston und die Formen der Höflichkeit.
- vermeide ich neben Schimpfwörtern und Kraftausdrücken auch Spitz- und Kosenamen.
- vermeide ich Komplimente, die eine partikuläre Vertraulichkeit zum Ausdruck bringen.
- weiß ich um meine Verantwortung für den Umgangston im ganzen Haus.

Begründete Ausnahmen werden transparent gemacht.

Als Bewohnerin/Bewohner...

- lehne ich jede Art entwürdigender Gesten und Worte ab.
- gebe ich mir Mühe, Begrifflichkeiten zu vermeiden, die für andere verletzend sein können.
- verwende ich Spitz- und Kosenamen nur mit der ausdrücklichen Zustimmung der Angesprochenen/des Angesprochenen.
- schreite ich ein, wenn andere beleidigt werden.

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter...

- lehne ich jede Art entwürdigender Gesten und Worte ab.
- achte ich besonders auf einen sachlichen Umgangston und die Formen der Höflichkeit.
- verwende ich Spitz- und Kosenamen nur mit Zustimmung der Angesprochenen/des Angesprochenen.
- schreite ich ein, wenn andere beleidigt werden.

E.2.2 Einzelgespräch

Als Leitungsperson...

- führe ich längere Einzelgespräche in entsprechenden Räumlichkeiten.
- bin ich mir der asymmetrischen Konstellation bei Gesprächen mit Bewohnerinnen/Bewohnern oder Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern bewusst und treffe von mir aus konkrete Maßnahmen. Dazu gehört etwa, dass ich mein Gegenüber, wenn irgend möglich, vorab über das Thema des Gesprächs informiere. Ob in nicht-konfliktiven Gesprächen eine Vertrauensperson anwesend sein darf, ist im Einzelfall zu prüfen.
- achte ich darauf, dass mein Gegenüber das Zimmer jederzeit verlassen kann.

Begründete Ausnahmen werden mindestens Kolleginnen/Kollegen gegenüber transparent gemacht.

E.2.3 Soziale Medien und öffentliche Äußerungen im Allgemeinen

Jenseits der rechtlichen Normen, etwa des *Gesetzes für den kirchlichen Datenschutz*⁹, gelten im Haus weiterreichende Regelungen:

Als Leitungsperson...

- achte ich besonders auf einen sachlichen Umgangston und die Formen der Höflichkeit.
- mache ich persönliche Belange von Bewohnerinnen/Bewohnern und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern nicht zum Thema im Rahmen meiner privaten Mediennutzung.
- wahre ich gegenüber meinem Dienstgeber, dem Haus und meinen Kolleginnen/Kollegen das erforderliche Maß an Loyalität bei meinen öffentlichen Äußerungen.

Als Bewohnerin/Bewohner...

- mache ich persönliche Belange anderer Bewohnerinnen/Bewohnern und der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter nur mit deren ausdrücklicher Zustimmung zum Thema im Rahmen meiner privaten Mediennutzung (z.B. Veröffentlichung von Bildern und Berichten gemeinsamer Unternehmungen oder Veranstaltungen).
- nutze ich die sozialen Medien und die Öffentlichkeit im Allgemeinen nicht dazu, Konflikte auszutragen, die ich persönlich noch nicht angesprochen habe.

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter...

- mache ich persönliche Belange von Bewohnerinnen/Bewohnern und Kolleginnen/Kollegen nicht zum Thema im Rahmen meiner privaten Mediennutzung (z.B. Veröffentlichung von Bildern und Berichten gemeinsamer Unternehmungen oder Veranstaltung), es sei denn, dass eine ausdrückliche Zustimmung vorliegt.
- wahre ich gegenüber meinem Dienstgeber, dem Haus und meinen Kolleginnen/Kollegen das erforderliche Maß an Loyalität bei meinen öffentlichen Äußerungen.

⁹ Gesetz für den kirchlichen Datenschutz, in: Kirchl. Amtsblatt Mainz, Jg. 160, 2018, Nr. 3, S.21-48.

E.3 Umgang mit Geschenken und Vergünstigungen

Als Leitungsperson¹⁰

...mache ich Personen, gegenüber denen ich Leitungsverantwortung habe, nur solche anlassbezogenen und punktuellen Geschenke, die jenseits des dienstlichen Verhältnisses keine weitere Abhängigkeit schaffen oder befördern. Dabei achte ich auf eine angemessene Form der Gleichbehandlung und stelle im Team Transparenz darüber her.

...nehme ich keine Geschenke an, die jenseits der bestehenden Beziehung Abhängigkeiten schaffen oder befördern.

...gehe ich davon aus, dass die notwendige Unabhängigkeit in der Regel gewährleistet werden kann, wenn ein privates Geschenk den Wert von € 35,- nicht überschreitet.

E.4 Verhalten in Konfliktsituationen

...womit ernsthafte, aber juristisch weitgehend irrelevante Auseinandersetzungen gemeint sind.

Als Leitungsperson...

- kläre ich Konflikte mit anderen Leitungen und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, ohne die Bewohnerinnen/Bewohner einzubeziehen.
- informiere ich Kolleginnen/Kollegen über Konflikte, die ihren Arbeitsbereich betreffen, auch wenn sie nicht persönlich betroffen sind. Dies gilt unabhängig davon, ob ich selbst Partei oder als Leitung angefragt bin.
- bin ich mir der asymmetrischen Konstellation im Falle eines Konfliktes mit Bewohnerinnen/Bewohnern oder Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern bewusst und treffe von mir aus konkrete Maßnahmen. Dazu gehört etwa, dass mein Gegenüber zu einem Gespräch eine Vertrauensperson mitbringen darf, die – wegen der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen – im Falle der Mitarbeiterschaft aus der MAV stammen sollte.

¹⁰ Die Gruppen des Hauses haben entschieden, dass es für Geschenke innerhalb der Peergroup keine Regelung braucht. Bei der Revision des Verhaltenskodex wird diese Regelung zu überprüfen sein.

E Verhaltenskodex

Als Bewohnerin/Bewohner...

- versuche ich, soweit möglich, Konflikte, die ich mit anderen Bewohnerinnen/Bewohnern, aber auch mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern habe, zunächst bei diesen anzusprechen.
- bin ich mir bewusst, dass die Leitung nur in solche Konflikte moderierend eingreifen kann, über die sie mit den Beteiligten und mit den betroffenen Leitungen sprechen darf.
- weiß ich, dass ich alle Leitungspersonen ansprechen darf, um mir Hilfe zu holen. Die Leitungspersonen können mir auch entsprechende Personen nennen, die außerhalb des Hauses angesiedelt sind.

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter...

- versuche ich, soweit möglich, Konflikte, die ich mit anderen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, aber auch mit Bewohnerinnen/Bewohnern habe, zunächst bei diesen anzusprechen.
- bin ich mir bewusst, dass die Leitung nur in solche Konflikte moderierend eingreifen kann, über die sie mit den Beteiligten und mit den betroffenen Leitungen sprechen darf.
- weiß ich, dass ich mich in allen Konfliktfällen immer an die MAV wenden kann und darf. Sie kann mir auch entsprechende Personen nennen, die außerhalb des Hauses angesiedelt sind.

E.5 Umgang mit Verdachtsmomenten

Maßgeblich für den Umgang mit Vorwürfen und Verdachtsmomenten im Bereich sexualisierter Gewalt ist, unbeschadet anderer gesetzlichen Normen, die *Interventionsordnung*:

Als Leitungsperson...

- informiere ich über Verdachtsmomente und Vorwürfe unmittelbar das Büro des Generalvikars und die Interventionsstelle der Diözese. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass alle betroffenen Leitungen, soweit möglich, informiert werden. Die Hausleitung ist immer als betroffene Leitung anzusehen.
- arbeite ich an einer Atmosphäre im Haus mit, in der Verdachtsmomente nicht verschwiegen werden müssen und Anlaufstellen klar und niedrigschwellige bekannt sind.

E Verhaltenskodex

Als Bewohnerin/Bewohner...

- weiß ich, dass ich mich mit Vorwürfen und Verdachtsmomenten im Bereich sexualisierter Gewalt sowohl an alle Leitungspersonen, den unabhängigen Ansprechpersonen des Bistums als auch an die Präventionsbeauftragten des Hauses wenden kann, deren Kontaktdaten ich z.B. am Weißen Brett an der Pforte finde. Ich weiß um die Meldepflicht von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern.
- arbeite ich an einer Atmosphäre im Haus mit, in der Verdachtsmomente nicht verschwiegen werden müssen, respektiere als Vertrauensperson einer potentiell betroffenen Bewohnerin/eines potentiell betroffenen Bewohners ihre/seine Wünsche.
- kenne ich die Meldewege im Bistum Mainz (www.bistummainz.de/gegen-sexualisierte-gewalt).

Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter...

- bin ich verpflichtet, von einem Verdachtsmoment und Vorwürfen unmittelbar den Dienstgeber zu informieren. Ich kann dieser Pflicht nachkommen, indem ich mich an die Präventionsbeauftragten des Hauses wende, deren Kontaktdaten ich z.B. am Weißen Brett an der Pforte finde.
- weiß ich um die Meldepflicht von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern.
- arbeite ich an einer Atmosphäre im Haus mit, in der Verdachtsmomente nicht verschwiegen werden müssen.
- kenne ich die Meldewege im Bistum Mainz (www.bistummainz.de/gegen-sexualisierte-gewalt).

E.6 Übertretungen des Verhaltenskodex

Erhält eine zuständige Leitung (Gruppenverantwortliche, Hausleitung, Dienstgeber) von einer Übertretung des Verhaltenskodex Kenntnis, bespricht sie diese mit der betroffenen Person in einem offiziellen Gespräch, über das ein angemessenes Protokoll angefertigt wird, das gemäß den jeweils gültigen rechtlichen Regelungen zu den Akten genommen wird.

Im Wiederholungsfall ergreift die zuständige Leitung entsprechende Maßnahmen nach Rücksprache mit allen betroffenen Leitungen und den entsprechend Verantwortlichen im Bischöflichen Ordinariat. Beides gilt unbeschadet der Normen der *Interventionsordnung*, die selbstverständlich Vorrang vor allen anderen Regelungen dieses Verhaltenskodex besitzen.

F Verdachts- und Beschwerdefälle – Meldewege im Bistum¹¹

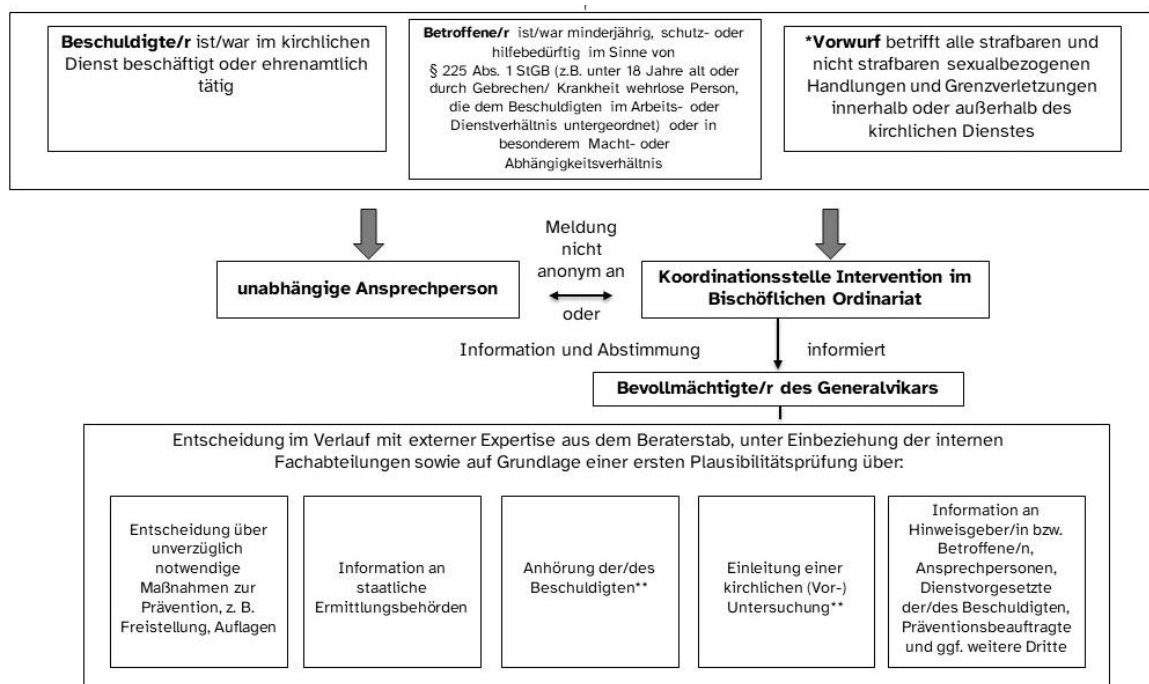
F.1 Beschwerdefälle im Haus

Kommt es zu Verletzungen des Verhaltenskodex oder gibt es sonst Grund zur Beschwerde im Kontext einer „Kultur der Achtsamkeit“, stehen neben den Leitungsverantwortlichen auch die Präventionskräfte umfänglich zum **Gespräch** zur Verfügung. Darüber hinaus befindet sich an den weißen Brettern hinter der Pforte ein **Briefkasten** für Beschwerden und Eingaben, der regelmäßig von den Präventionskräften geleert wird, die die Anliegen entweder selbst bearbeiten oder zuständigkeithalber weiterleiten.

F.2 Verdachtsfälle

Grundsätzlich gelten die Regelungen zu den Meldewegen im Bistum Mainz (www.bistum-mainz.de/gegen-sexualisierte-gewalt):

Wenn jemand selbst betroffen ist oder Kenntnis von einem Vorfall sexuellen Missbrauchs, einem laufenden Ermittlungsverfahren oder einer erfolgten Verurteilung erlangt, wendet sie/er sich bitte an eine der unabhängigen Ansprechpersonen oder die Koordinationsstelle Intervention im Bischöflichen Ordinariat. Alle im kirchlichen Dienst Beschäftigten sind zu einer solchen Meldung verpflichtet:



**Sofern dadurch nicht die Aufklärung des Sachverhalts und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden behindert wird. Während der staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen werden seitens des Bistums keine eigenen Ermittlungen unternommen.

¹¹ Vgl. § 12 PräVO.

G Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner und Adressen

G.1 Unabhängige Ansprechpersonen Bistum Mainz

Ute Leonhardt

0176 / 12 53 91 67

ute.leonhardt@missbrauch-melden-mainz.de

Volker Braun

0176 / 12 53 90 21

volker.braun@missbrauch-melden-mainz.de

G.2 Bevollmächtigte des Generalvikars

Stephanie Rieth

06131 / 253-113

generalvikar@bistum-mainz.de

G.3a Koordinationsstelle Intervention und Aufarbeitung

Anke Fery (Leitung und Aufarbeitungsbeauftragte)

06131 / 253-875

intervention@bistum-mainz.de

G.3b Koordinationsstelle Intervention und Aufarbeitung

Lena Funk (Leitung und Interventionsbeauftragte)

06131 / 253-873

intervention@bistum-mainz.de

G.4 Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Constanze Coridaß (Leitung und Präventionsbeauftragte)

06131 / 253-287

praevention@bistum-mainz.de

G.5 Präventionskräfte im Haus der kirchlichen Berufe

Lucia Kehr, Ausbildungsreferentin

06131 / 266-213

lucia.kehr@bistum-mainz.de

praevention.hdkb@bistum-mainz.de

Dr. Hedwig Suwelack, Bibliotheksleiterin

06131 / 266-377

hedwig.suwelack@bistum-mainz.de

praevention.hdkb@bistum-mainz.de

G.6 Haus- und Seminarleitung

Dr. Tonke Dennebaum, Regens

06131 / 266-210 (im Notfall: 0160 / 94981380)

regens@bistum-mainz.de

Sebastian Lang, Subregens

06131 / 266-211 (im Notfall: 0174 / 3421796)

sebastian.lang@bistum-mainz.de

G.7 Kollegsleitung

Bardo Frosch, Ausbildungsleitung

06131 / 253-462

bardo.frosch@bistum-mainz.de

G.8 COJ-Leitung

Claudia Fontana, Leiterin Berufungspastoral

06131/253-534

01590 441 9070

claudia.fontana@bistum-mainz.de

G.9 Externe Beratungsstellen (Beispiele)

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch - N.I.N.A. e.V. (nina-info.de)

im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

0800 / 22 55 530

beratung@save-me-online.de

Frauennotruf Mainz e.V. Fachstelle zum Thema Sexuelle Gewalt (für alle Geschlechter)

Mo, 13 – 16 Uhr; Mi, 17 – 19 Uhr; Do, 09 – 12 Uhr

Kaiserstraße 59-61, 55116 Mainz

06131 / 22 12 13

info@frauennotruf-mainz.de

www.frauennotruf-mainz.de

Inkraftsetzung und Qualitätsmanagement¹²

Nach ausführlicher Diskussion und abschließender Anhörung der entsprechenden Arbeitsgruppe im Umlaufverfahren am 07.07.2023

und fachlicher Prüfung durch die Koordinationsstelle Prävention im Bistum Mainz

durch den Rechtsträger gemäß den Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung¹³ zum 15.07.2023 in Kraft gesetzt.

Bis zum 15.07.2028 muss eine Evaluation und nach dieser eine erneute Inkraftsetzung stattfinden.

Mainz, den 15.07.2023

– Siegel –

Regens Dr. Tonke Dennebaum

¹² Vgl. § 13 PräVO.

¹³ Vgl. Nr. I, 6f. AB PräVO.

Anhang 1: Text der Selbstauskunftserklärung

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Sinne des § 72a SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meiner/meinem Dienstvorgesetzten bzw. meiner Ausbildungs- oder Gruppenleitung umgehend mitzuteilen.

Anhang 2: Dokumentation des Fragebogens für die Schutz- und Risikoanalyse

Bitte kreuzen Sie Ihre eigene Gruppe an:

- Gruppe 1: Lernende / Studierende / Teilnehmende (z.B. Seminaristen, Kollegiat:innen, COJ, Pastorkurs, Mieter:innen ...)
- Gruppe 2: Mitarbeitende (alle von einer MAV vertretenen Mitarbeitenden; auch Team-Mitglieder des COJ)
- Gruppe 3: Leitungsebene (Ausbildungsleitungen, Verwaltungsleitung, COJ-Leitung, Bibliotheksleitung, Institutsleitungen)

Ein Wort vorweg ...

Das Haus der Kirchlichen Berufe mit all seinen Einrichtungen, Instituten, Bewohnerinnen und Bewohnern soll ein Ort sein, an dem sich Menschen sicher und wohl fühlen. An diesem Ziel arbeiten wir als "Projektgruppe Institutionelles Schutzkonzept" im Auftrag und unter Mitwirkung der Hausleitung mit Nachdruck. Wir entwickeln ein sogenanntes institutionelles Schutzkonzept für alle Personen, die auf dem Gelände des Hauses der Kirchlichen Berufe leben, in den verschiedenen Einrichtungen arbeiten und ein- und ausgehen. Damit das gelingt, brauchen wir Ihre Hilfe! Sie gehören zu den Personen, die zum engsten Kreis derer zählen, die dem Haus der Kirchlichen Berufe ein Gesicht geben.

Bitte füllen Sie den nachstehenden Fragebogen sorgfältig aus, indem Sie die für Sie zutreffenden Antworten ankreuzen. In den vorgesehenen Textfeldern können Sie außerdem ergänzende Kommentare eintragen. Dieser Fragebogen ist bis auf die Gruppenklassifizierung (siehe oben) anonym. Er dient dazu, Risiken zu identifizieren, wo im Haus der Kirchlichen Berufe Grenzen der persönlichen Würde und Integrität von Bewohnerinnen und Bewohnern, Mitarbeitenden und Gästen überschritten werden könnten. Nur wenn wir um diese Schwachstellen wissen, können wir sie beseitigen. Diese Schwachstellen können zum Beispiel baulich bedingt sein (schwer einsehbare Räume etc.) oder auch mit bestimmten Anlässen und Situationen zu tun haben. Wer als Täterin oder Täter übergriffig werden und Menschen in irgendeiner Weise missbrauchen möchte, legt es in der Regel gezielt darauf an. Wenn Sie die Fragen beantworten, kann es daher hilfreich sein, immer wieder bewusst die Täterperspektive einzunehmen und zu fragen, wo es die Räume, Anlässe und Situationen am ehesten zulassen, sich möglichen Opfern zu nähern.

Bitte füllen Sie den Fragebogen noch vor den Sommerferien aus und geben Sie ihn uns zeitnah zurück, indem Sie ihn in die Box oben auf den Postfächern an der Pforte einwerfen. Vielen Dank!

Für das Projektteam „Schutzkonzept im Haus der Kirchlichen Berufe“

Leitung: Regens Dr. Tonke Dennebaum

Präventionskräfte: Lucia Kehr, Ausbildungsreferentin

Jürgen Rath, Verwaltungsleiter

Dokumentation Fragebogen

Konkrete Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

- Wir fragen Sie nach Ihrer persönlichen Einschätzung.
- Bitte kreuzen Sie in allen Bereichen die für Sie zutreffenden Antworten an.
- Was Sie nicht beantworten können, lassen Sie aus.

***In der Regel sind die dokumentierten Fragen zu beantworten gewesen mit:
trifft gar nicht zu / trifft eher nicht zu / trifft eher zu / trifft voll zu***

1. Personen

Welche Personen / Personengruppen können bei uns sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein?

Gruppe 1: Lernende / Studierende / Teilnehmende

- 1.01 Seminaristen (Studierende und Pastoralkurs)
- 1.02 Kolleg und Gemeindeassistent*innen
- 1.03 COJ
- 1.04 Pastoralkurs (extern)
- 1.05 Priester der Weltkirche

Gruppe 2: Mitarbeitende

- 1.06 Mitarbeitende im MAV-Bereich des PS
- 1.07 Schwestern
- 1.08 Mitarbeitende mit residierendem Büro
- 1.09 Externe Reinigungskräfte
- 1.10 Mitarbeitende Institute / Diakonat
- 1.11 Stimmbildnerinnen
- 1.12 Mieter:innen und Dauermieter:innen

Gruppe 3: Leitungsebene

- 1.13 Hausleitung / Seminarkollegium
- 1.14 Verwaltungsleitung
- 1.15 Bibliotheksleitung
- 1.16 Leitung Kolleg
- 1.17 Leitung COJ

Sonstige:

2. Bauliche Gegebenheiten

Gibt es bei uns Möglichkeiten oder Gelegenheiten zu grenzüberschreitendem Verhalten, die baulich und / oder räumlich begünstigend sind?

Allgemein in A L L E N Gebäuden (Hauptgebäude, Dr. Maria-Reinartz-Haus, Kirche, Schwestern-Konvent, Sport-halle etc.)

- 2.01 Abstellräume

Dokumentation Fragebogen

- 2.02 Büro / Besprechungsräume
- 2.03 Gruppenräume und gemeinsame Wohnbereiche
- 2.04 Toiletten und Sanitäranlagen
- 2.05 Keller
- 2.06 Eingänge
- 2.07 Treppenhäuser
- 2.08 Wäsche- und Trockenräume
- 2.09 Private Zimmer
- 2.10 nicht einsehbare Räume oder tote Winkel (bitte benennen)

Hauptgebäude und Seminarkirche

- 2.11 Emporen
- 2.12 Kirchturm
- 2.13 Kreuzgang und Garderoben
- 2.14 Sakristei

Außenanlagen

- 2.15 Eingänge, Höfe, Garagen
- 2.16 Fahrrad-Garage
- 2.17 Grünbereich U
- 2.18 Grünbereich Sporthalle

Sporthalle

- 2.19 Geräteräume
- 2.20 Durchgang / Treppenhaus

Martinus-Bibliothek

- 2.21 Lesesaal mit Empore
- 2.22 Magazin
- 2.23 Ausstellungsraum
- 2.24 Torhalle

Speisesaal / Küche / Waschküche

- 2.25 Speisesaal
- 2.26 Küche
- 2.27 Waschküche

Sonstiges

- 2.28 Musikzimmer
- 2.29 Billardzimmer

Weitere (bitte benennen)

Weitere Anmerkungen

Dokumentation Fragebogen

3. Anlässe

In welchen Situationen habe ich mich im Haus der Kirchlichen Berufe schon unwohl gefühlt in Bezug auf grenzverletzendes Verhalten?

Allgemeines

- 3.01 1:1-Situationen
- 3.02 Unübersichtliche Situationen bei Feiern und Veranstaltungen
- 3.03 Treffen zu Ausnahmezeiten oder an Ausnahmeorten
- 3.04 Übernachtungen von Gästen
- 3.05 Weitere Bedingungen, Strukturen und Arbeitsabläufe, die aus Täter:innensicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden können (bitte benennen):

Grenzverletzungen / Gewalt

- 3.06 Mir sind vor Ort bereits Vorfälle sexualisierter Gewalt bekannt.
- 3.07 Haben Sie in Ihrem Arbeitsalltag persönlich Grenzverletzungen / Gewalt erlebt?
Wenn ja, was genau?
- 3.08 Ich konnte mit jemandem darüber sprechen.
Mit wem würden Sie darüber sprechen?

Wenn ja:

- Die Verantwortlichen sind damit vertraulich und professionell umgegangen.
- Man hat nicht über die Vorfälle geredet, sondern sie unter den Teppich gekehrt.
- Soweit möglich wurden die Belange vonseiten der Leitung gut bearbeitet.
- Man hat daraus Konsequenzen gezogen / abgeleitet.

Wenn ja: Welche? (Bitte genaue Angaben machen)

- 3.09 Wie schätzen Sie die Gefahr sexualisierter Gewalt in Ihrer Einrichtung ein?
 - durch Lernende / Studierende / Teilnehmende
 - durch Mitarbeitende
 - durch Leitende
 - durch fremde externe Personen

4. Umgang untereinander und miteinander von allen, die im Haus der Kirchlichen Berufe leben und arbeiten

Kommunikation / Beteiligungsformen / Transparenz

- 4.01 Es gibt eine offene Kommunikationskultur
 - bei allen Dienstgesprächen, Konferenzen und
 - anderen Versammlungsarten.
 - Anmerkungen zur Kommunikationskultur (z. B.: Woran machen wir unsere / mache ich meine Wahrnehmungen fest?)
- 4.02 Welche bestehenden Beteiligungsformate schätze ich?
- 4.03 Fehlen Ihrer Ansicht nach Beteiligungsformen?
 - Wenn ja, welche?

Dokumentation Fragebogen

- 4.04 Informationen werden transparent kommuniziert (bei Maßnahmen, aber auch im Konfliktfall).
- 4.05 Für mich gibt es klare Zuständigkeiten mit klaren Rollen- und Kompetenzverteilungen.
- 4.06 Ich sehe die Gefahr, dass bei uns strukturbedingt oder durch Personen Macht missbraucht werden kann (Vertrauensverhältnisse, die ausgenutzt werden können etc.).
- Anmerkungen zur Transparenz (z. B.: Woran machen wir unsere / mache ich meine Wahrnehmungen fest?)

Umgang

- 4.07 Ich fühle mich respektiert, wertgeschätzt und sicher.
- 4.08 Kritik, Fehler, Fehlverhalten werden zugegeben / angesprochen, sodass man daraus lernen kann.
- 4.09 Ich fühle mich manchmal ängstlich und unsicher, was meine Tätigkeit betrifft.
- 4.10 Es gab und / oder gibt Erfahrungen oder Befürchtungen von Sanktionen (Druck / Druckmittel, um jemanden zu etwas zu bewegen).
- Anmerkungen zum Umgang (Beispiele etc.)

5. Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz und im Blick auf sexualisierte Gewalt

- 5.01 Es gibt Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz (ggf. Verhaltenskodex, Handlungsanweisungen, pädagogisches Konzept etc.).

falls 5.01 zutrifft und es Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz gibt:

- Die Regeln sind mir bekannt.
- Die Regeln sind allen Personen im Bereich des Hauses der kirchlichen Berufe bekannt.
- Diese Regeln sind denjenigen im Haus bekannt, denen ich regelmäßig begegne.
- 5.02 Die Leitungsebene positioniert sich zum Thema achtsamer Umgang, Wertschätzung und sexualisierte Gewalt.
- 5.03 Die Leitungsebene unterstützt den Prozess, ein Schutzkonzept zu erstellen.
- 5.04 Das Thema sexualisierte Gewalt spielt eine Rolle bei Einstellungs- und Aufnahmegesprächen.
- Wenn ja: Es gibt ein standardisiertes Verfahren, standardisierte Fragen etc.

Welches Thema bedarf einer eigenen Regelung?

6. Beschwerdesystem

- 6.01 Auch in Bereichen, die mit grenzverletzendem Verhalten nichts zu tun haben, weiß jeder, der eine Beschwerde vorbringt, dass darauf reagiert wird.
- 6.02 Bei uns gibt es kein Beschwerdesystem.
- 6.03 Im Beschwerdefall weiß ich aber, wohin ich mich wenden kann (Kontaktpersonen / Ansprechpartner:innen sind benannt ...).
- Woran nehmen Sie wahr, dass die Prävention sexualisierter Gewalt hier ernstgenommen wird?
- Was kann man hier verbessern?
- Gibt es etwas, das Ihnen in diesem Zusammenhang noch wichtig ist?

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!