

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

für das
Bischöfliche Generalvikariat Osnabrück (BGV)
das Bischöfliche Offizialat (BO)

und
den angeschlossenen Einrichtungen

Hinsehen - hinhören - Verantwortung zeigen - schützen

Inhaltsverzeichnis

1. Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) des BGV Osnabrück und den angeschlossenen Einrichtungen	3
1.1 Einleitung.....	3
1.2. Risikoanalyse.....	3
1.3 Geltungsbereich	4
1.4 Ziel und Präventionsbausteine des ISK.....	4
1.4.1 Personalauswahl und -entwicklung (Pkt. 3.1 Rahmenordnung Prävention).....	6
1.4.2 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ), (Pkt. 3.1.1 RO-Prävention)	6
1.4.3 Selbstauskunftserklärung (SAE) (Pkt. 3.1.2 Rahmenordnung Prävention).....	8
1.4.4 Dritte (Pkt. 3.1.3 RO-Prävention)	9
1.4.5 Verhaltenskodex (VK) (Pkt. 3.2 RO-Prävention)	9
1.4.6 Vorgehen im Verdachts- oder Beschwerdefall (Pkt. 3.4 RO-Prävention).....	10
1.4.7 Ansprechpartner*innen und Fachberatungsstellen.....	13
1.4.8 Qualitätsmanagement (Pkt. 3.5 Rahmenordnung Prävention).....	17
1.4.9 Präventionsschulungen (Pkt. 3.6 Rahmenordnung Prävention)	17
2. Inkrafttreten	18
2.1 Anlagen.....	19
Selbstauskunftserklärung	20
Listung der in §72a SGB VIII genannte Straftaten.....	20
Mustererklärung zur Überlassung kirchlicher Räume.....	23
Verhaltenskodex BGV-OS und den angeschlossenen Einrichtungen	24
Quellenangaben	27

1. Institutionelles Schutzkonzept für das Bischöfliche Generalvikariat und das Bischöfliche Offizialat und den angeschlossenen Einrichtungen

1.1 Einleitung

Anfang 2019 ist im Bistum Osnabrück das "Konzept gegen sexualisierte Gewalt und geistlichen Missbrauch im Bistum Osnabrück" in Kraft getreten, kurz "diözesaner Schutzprozess". Es benennt fünf Handlungsfelder: die Prävention, die Intervention, die Begleitung Betroffener von sexualisierter Gewalt und geistlichen Missbrauch, den Umgang mit Beschuldigten, die Sanktionierung von Tätern sowie die Bearbeitung systemischer Grundsatzfragen.

Im Kontext des diözesanen Schutzprozesses wurde zum 1.1.2020 die **Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz** im Bistum Osnabrück in Kraft gesetzt (veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Osnabrück vom 18.12.2019, Band 62, Nr. 23, Art. 205, S. 348 - 352) und ersetzt damit die Präventionsordnung des Bistums Osnabrück aus dem Jahr 2014. Die Vorgaben der Rahmenordnung Prävention werden ergänzt und konkretisiert durch die Beschlüsse der Regional-KODA Osnabrück/Vechta zur Arbeitsvertragsordnung, hier besonders der **§ 3C AVO - Institutionelle Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt** (veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Osnabrück vom 2. August 2021, Band 63, Nr. 17, Art. 145, S. 179 - 180).

Gemäß der Präambel der Rahmenordnung Prävention richtet sich diese an alle, die im Geltungsbereich der Deutschen Bischofskonferenz, und somit auch im Bistum Osnabrück, „für das Wohl und den Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Verantwortung und Sorge tragen“. Mit dem nun vorgelegten ISK setzen wir die Vorgaben aus der Rahmenordnung Prävention (...) mit den Vorgaben und Standards des diözesanen Schutzprozesses in Beziehung. Damit achten wir nicht nur auf die uns anvertrauten besonders schutz- und hilfebedürftigen anvertrauten Menschen, sondern wollen auch Sorge für den Schutz und die Unversehrtheit unserer Mitarbeitenden und der Menschen tragen, mit denen wir zusammenarbeiten.

1.2 Risikoanalyse

Am Anfang einer jeden Konzepterstellung steht die Risikoanalyse. Mit verschiedenen Instrumenten erfolgte eine Bestandsaufnahme der Strukturen, Orte, Regeln, Organisationskultur sowie der Haltung der Mitarbeitenden. Mit der Darstellung von bereits vorhandenen Schutzinstrumenten sowie der Beleuchtung von Gefährdungspotentialen konnten Wirksamkeiten überprüft sowie Risiken identifiziert werden. Die Ergebnisse der Risikoanalyse wurden vom Präventionsteam zur Optimierung bzw. zur Ausschaltung von Risiken genutzt.

- Bei allen Befragten gibt es eine Bereitschaft, sich mit dem Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen und eine Kultur der Achtsamkeit weiterzuentwickeln. Dafür ist es nötig, die Mitarbeitenden unabhängig ihrer Funktion Informationen und Bildungsangebote erhalten.

- Im Themenfeld Entscheidungsstrukturen zeichnet sich differenziertes Bild ab. Die Mitarbeitenden wünschen sich zum einen mehr Transparenz und Klarheit bei Entscheidungen und eine transparente Regelung von Verantwortlichkeiten.
- Das Thema Macht und Hierarchie wird vereinzelt angesprochen und als Problem dargestellt, bildet aber keine große Mehrheit ab.
- Insgesamt fühlen sich die Mitarbeitenden sicher an ihrem Arbeitsplatz und kennen auch Personen, an die man sich vertrauensvoll wenden kann.

1.3 Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Leitenden Personen und Mitarbeitenden des BGV, BO und den angeschlossenen Einrichtungen, z.B. *dem Forum am Dom, und den Einrichtungen des Bischöflichen Stuhls „rund um den Dom“, so z.B. auch den Domchor.*

Die einzelnen Vereine und (Jugend-)Verbände, wie etwa der BDKJ mit seinen Mitgliedsverbänden, oder die Diözesanstelle Berufe der Kirche (PWB) erstellen und implementieren für Ihre Verantwortungsbereiche eigene Institutionelle Schutzkonzepte.

Für fast alle Mitarbeitenden im pastoralen Dienst des Bistums Osnabrück (Kleriker und das pastorale Personal insgesamt) gelten vorrangig die Institutionellen Schutzkonzepte der Pfarreien bzw. der Einrichtungen, in denen die Mitarbeitenden tätig sind.

1.4 Ziel und Präventionsbausteine des ISK

Vorrangiges Ziel des ISK ist, alle Formen von sexualisierter -und auch spiritueller- Gewalt, durch und an Mitarbeitenden des BGV und seinen angeschlossenen Einrichtungen, vorzubeugen bzw. möglichst ganz zu verhindern und mit den festgelegten Standards eine Grundhaltung an Wertschätzung und Respekt zu etablieren (vgl. Schaubild der Präventionsbausteine).



Das ISK

- gibt Orientierung und Sicherheit und fordert dazu auf, Verantwortung für die Sicherheit der Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu übernehmen,
- dient dem Etablieren eines wertschätzenden und Grenzen achtenden Umgangs im Alltag,
- signalisiert nach außen und innen, dass mit dem Thema Prävention von sexualisierter und spiritueller Gewalt auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird,
- ist ein erkennbarer Qualitätsentwicklungsprozess um eine Kultur des Respekts, der Achtsamkeit und Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und administrativ zu implementieren.

Es beschreibt damit nachvollziehbar, kontrollierbar und verbindlich die Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt. Es legt die Regeln für ein achtsames Miteinander fest und versetzt damit alle Mitarbeitenden in die Lage, besonders minderjährige und schutz- oder

hilfebedürftige Erwachsene, die von uns beaufsichtigt, betreut, erzogen oder ausgebildet werden und zu denen ein vergleichbarer Kontakt besteht, mit einem hohen Maß an Orientierung und Sicherheit zu begegnen.

1.4.1 Personalauswahl und -entwicklung (Pkt. 3.1 Rahmenordnung Prävention)

Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte und spirituelle Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten. Dabei ist die Bereitschaft des/r (neuen) Mitarbeitenden zu klären, diese Maßnahmen mitzutragen.

Zu den weiteren Gesprächen zählen insbesondere auch die jährlich zu führenden Mitarbeitergespräche. Bei ggf. freiberuflich oder vergleichbar tätigen Personen obliegt dies der zuständigen Stelle.

Des Weiteren händigen die zuständigen Personalverantwortlichen vor Unterzeichnung des Anstellungsvertrags das Institutionelle Schutzkonzept des BGV aus. Dies stellt sicher, dass jede*r Mitarbeitende*r von den bestehenden institutionellen Regelwerken Kenntnis bekommen hat.

1.4.2 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ), (Pkt. 3.1.1 RO-Prävention)

Die Kosten eines EFZ trägt bei Neueinstellung der/die jeweilige Mitarbeitende, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses der jeweilige Dienstgeber.

Generell gilt, dass bei Einreichung des EFZ dieses nicht älter als drei Monate sein soll. Die Aufbewahrung der Dokumentationen der Einsichtnahme in das EFZ geschieht unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Regelungen.

Bei Neueinstellungen von Mitarbeitenden im BGV, BO und den angeschlossenen Einrichtungen mit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen bei allen Klerikern und Mitarbeitenden im pastoralen Dienst und allen vergleichbar tätigen Mitarbeitenden, wird eine Aufforderung zur Beantragung eines EFZ mit den üblichen Unterlagen (Vertrag, Infomaterial, usw.) versandt.

Nach dieser Aufforderung haben die aufgeforderten Personen persönlich bei der Wohnsitzkommune ein EFZ zu beantragen.

- Das erweiterte Führungszeugnis ist einer vom Generalvikar beauftragten Person vorzulegen, die nicht unmittelbar Dienstvorgesetzte*r des Mitarbeitenden ist.
- Mit der Prüfung von Führungszeugnissen von Mitarbeitenden des Bistums, von Einrichtungen und Dienststellen im Bistum und in Kirchengemeinden im Bistum ist der Justitiar bzw. dessen Stellvertretung beauftragt.

- Mit der Prüfung von Führungszeugnissen von Mitarbeitenden der Schulstiftung sind zwei außerhalb der Personalverantwortung tätige Mitarbeitende im Bereich der Schulstiftung beauftragt.
- Kleriker, d.h. Priester und Diakone, müssen das erweiterte Führungszeugnisse der Leitung des bischöflichen Personalreferat nach entsprechender Aufforderung vorlegen.

Nach entsprechender Prüfung erhält der*die jeweilige Mitarbeitende das EFZ kommentarlos auf dem Postweg zurück. Der*die Prüfungsbeauftragte teilt dem*r Verantwortlichen des jeweiligen Mitarbeitenden entweder mit,

- dass der*die Mitarbeitende seiner*ihrer Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nachgekommen ist und keine einschlägigen (vgl. Katalog des § 72a SGB VIII) Vorstrafen bestehen, oder
- gibt es Eintragungen, stimmt der*die Prüfungsbeauftragte, in diesem Fall das weitere Verfahren -insbesondere auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht- unmittelbar mit dem*der jeweiligen Personalverantwortlichen ab. Bei einschlägigen Einträgen ist eine Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung nicht möglich.

Enthält das EFZ eines Mitarbeitenden Hinweise auf andere als einschlägige Straftaten (vgl. Katalog des § 72a SGB VIII), unterliegen diese einem **absoluten Verwertungsverbot**. Der*die Prüfungsbeauftragte darf den Personalverantwortlichen des*der Mitarbeitenden nicht über derartige strafrechtliche Verurteilungen informieren.

Alle Mitarbeitenden im BGV, BO und den angeschlossenen Einrichtungen, die berufsbedingt Kontakt zu Kindern und Jugendlichen sowie zu schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen haben, alle Kleriker und im pastoralen Dienst Tätige und alle vergleichbar tätigen Mitarbeitenden, werden alle fünf Jahre aufgefordert, ein neues EFZ zu beantragen und zur Prüfung vorzulegen.

Das Verfahren entspricht dem bei Neueinstellungen. Sofern einschlägige Einträge vorliegen, ist In der Regel eine Weiterbeschäftigung nicht möglich.

Mitarbeitende, die bereits im BGV tätig sind und in eine Aufgabe mit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen wechseln wollen, werden vor dem Wechsel aufgefordert ein EFZ zu beantragen und vorzulegen. Das Verfahren entspricht dem bei Neueinstellungen.

Vorlagepflicht von EFZ bei ehrenamtlich Tätigen

Die Verpflichtung zur Vorlage eines EFZ gilt auch für ehrenamtlich tätige Personen nach Vollendung des 18. Lebensjahres je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu den ihnen anvertrauten Personen, insbesondere, soweit sie regelmäßig selbständig außerhalb einer ständigen Anleitung und Aufsicht in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und

hilfsbedürftigen Erwachsenen eingesetzt sind. Je nach den Umständen des Einzelfalls kann es sich dabei um die Betreuung oder Begleitung im Rahmen von Maßnahmen, Veranstaltungen oder sonstigen Tätigkeiten handeln, insbesondere auch, soweit diese mit einer oder mehreren Übernachtungen verbunden sind. Die Feststellung der Vorlagepflicht erfolgt durch den Träger der Einrichtung, Maßnahme oder Veranstaltung.

EFZ von ehrenamtlich Tätigen dürfen nicht durch ehrenamtlich Tätige geprüft werden. Die Beauftragung zur Prüfung von EFZ erfolgt in der Regel unter Bezugnahme auf die ausgeübten Funktionen, besondere Verantwortlichkeiten oder Zuständigkeiten. Die entsprechenden Prüfungsbeauftragten sind jeweils durch den Träger der Einrichtung, Maßnahme oder Veranstaltung zu benennen.

Weitere Einzelheiten ergeben sich aus den Ausführungsbestimmungen im Zusammenhang mit der Prüfung erweiterter Führungszeugnisse von ehrenamtlich, freiberuflich oder vergleichbar tätigen Personen i. S. d. Nr. 6 Rahmenordnung – Prävention (veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück vom 28. März 2022, Band 64, Nr. 3, Art. 36, S. 54).

<https://www.bistum.net/fix/files/990/artikel/doc/Amtsblatt-3-Intranet.pdf>

1.4.3 Selbstauskunftserklärung (SAE) (Pkt. 3.1.2 Rahmenordnung Prävention)

Mitarbeitende aller Tätigkeitsbereiche haben einmalig – in der Regel zum Zeitpunkt der Einstellung - bei der zuständigen personalführenden Stelle (Abteilungsleitung) eine **SAE** abzugeben.

Im Hinblick auf freiberuflich oder vergleichbar tätige Personen ergibt sich die Vorlagepflicht einer SAE entweder aufgrund personenbezogener Beauftragung oder unter Bezugnahme auf ausgeübte Funktionen, besondere Verantwortlichkeiten oder Zuständigkeiten.

Die Selbstauskunftserklärung enthält

- eine Erklärung zu nicht bestehenden strafrechtlichen Verurteilungen bezüglich der in § 72a SGB VIII genannten Straftaten
- eine Erklärung zur Nicht - Einleitung eines diesbezüglichen Ermittlungsverfahrens
- die Verpflichtung, den Dienstgeber bzw. des Einrichtungs-, Maßnahme- oder Veranstaltungsträgers über die Einleitung eines solchen Ermittlungsverfahrens unverzüglich zu informieren.

1.4.4 Dritte (Pkt. 3.1.3 RO-Prävention)

Dies bezieht sich auf externe Personen oder Firmen. oder wenn solchen externen Personen oder Firmen die Räume des BGV, BO oder den angeschlossenen Einrichtungen überlassen werden, werden diese Regelungen analog angewandt.

Ebenso ist bei der Überlassung der Räume des BGV, BO oder den angeschlossenen Einrichtungen, z.B. an Gruppen, Vereinen, Verbänden, Chören etc. eine Erklärung einzufordern, dass diese den Verhaltenskodex anerkennen (siehe Anlage 3).

1.4.5 Verhaltenskodex (VK) (Pkt. 3.2 RO-Prävention)

Gemäß Pkt. 3.2 der RO-Prävention ist der „jeweilige Verhaltenskodex von allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit“.

Der Verhaltenskodex (früher: Selbstverpflichtungserklärung) ist ein wesentlicher Teil des Institutionellen Schutzkonzeptes und beschreibt konkret die notwendigen Standards im Umgang mit den anvertrauten Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Die darin beschriebenen Verhaltensweisen gelten auch für den kollegialen Umgang im BGV, BO und den angeschlossenen Einrichtungen – unabhängig davon, ob es sich um hauptamtlich oder ehrenamtlich tätigen Personen handelt.

Der Verhaltenskodex beinhaltet Pflichten und Ziele zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Rahmen unserer gemeinsamen beruflichen Tätigkeit im Bistum Osnabrück. Dabei gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen und Hinhören, offenem Ansprechen und transparenten und einfühlsamen Handeln bei offensichtlicher Missachtung der im Verhaltenskodex beschriebenen Verhaltensweisen.

Die in den Teilen I und II des Verhaltenskodex definierten Verhaltensregelungen sollen zur Überwindung von Sprachlosigkeit und von Unsicherheit im Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten und sexualisierter Gewalt beitragen. Diese Regeln durchkreuzen typische Täter*innenstrategien und erschweren auf diese Weise mögliche strategisch geplante Anbahnungsprozesse. Sie erhellen die Grauzone zwischen normalem und grenzüberschreitendem Verhalten und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzüberschreitungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch persönlichen Übergriffen und sexualisierter Gewalt Einhalt zu gebieten.

Die im Teil II des VK konkret definierten Verhaltensregeln beziehen sich vor allem auf folgende Bereiche:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Angemessenheit von Körperkontakten

- Achtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken

Diese Vorgaben bedeuten für jeden Mitarbeitenden und die für das BGV, BO und seinen angeschlossenen Einrichtungen ehrenamtlich, freiberuflich oder vergleichbar tätigen Person die Verpflichtung, durch Unterschrift den Verhaltenskodex (siehe Anlage 4) anzuerkennen. Dieser ist Bestandteil der jeweiligen Personalakte. Bei ehrenamtlich, freiberuflich oder vergleichbar tätigen Personen wird die Abgabe des durch Unterschrift anerkannten Verhaltenskodex bei der dafür verantwortlichen Stelle dokumentiert.

1.4.6 Vorgehen im Verdachts- oder Beschwerdefall (Pkt. 3.4 RO-Prävention)

Gemäß den Vorgaben aus der Rahmenordnung Prävention (Pkt. 3.4) müssen die Vorgehensweisen in einem Verdachts- oder Beschwerdefall und interne und externe Melde- und Beschwerdewege benannt und in geeigneter Weise bekannt gemacht werden.

Ebenso haben alle Mitarbeitende gemäß den Vorgaben aus § 3B AVO bei einem begründeten Verdachtsfall unverzüglich die zuständige Leitungsebene zu informieren. Diese Vorgabe nimmt auch der Pkt. 7 des VK, -Teil I-, auf.

Nachfolgend dazu das Schaubild eines Handlungsschemas für den Umgang mit einem Vermutungs-/Verdachtsfall von grenzüberschreitendem Verhalten bzw. von sexualisierter Gewalt.

**Was tun...
bei der Vermutung bzw. dem Verdacht von
sexualisierter (bzw. spiritueller) Gewalt**

Eigene Wahrnehmung ernst nehmen! Keine überstürzten Aktionen!
Keine direkte Konfrontation mit dem/der vermutlichen Täter/-in!
Den betroffenen Menschen „im Blick“ haben! Keine eigenen Ermittlungen anstellen!
Ruhe bewahren! Keine eigenen Befragungen durchführen! Keine Informationen nach „Außen“!

Besonnen handeln!

Sich ggf. mit einer Person des eigenen Vertrauens unter Wahrung strikter Verschwiegenheit austauschen, ob die eigenen Wahrnehmungen geteilt werden und „ungute Gefühle“ zur Sprache bringen.

**Eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.
Sich selbst Unterstützung holen! Kontakt aufnehmen zu ...**

Leitung, Personal/Trägerverantwortliche

Bei einer begründeten Vermutung weitere
Fachberatung hinzuziehen!
Eine „**Insoweit erfahrene Fachkraft**“ schätzt
das Gefährdungsrisiko ein und
berät bei weiteren Handlungsschritten.
(*z.B. EFLE-Beratungsstellen)

und/oder

**Koordinationsstelle zur Prävention
von sexuellem Missbrauch im
Bistum Osnabrück**

(Telefon: 0541 / 318-386 oder -385 oder -381)
Unverbindliche Beratung und Empfehlung
der nächsten Handlungsschritte gemäß den
geltenden diözesanen Regelungen.

Bei begründeter Vermutung gegenüber kirchlichen Mitarbeitenden sind die Bischöflichen Beauftragten gemäß den diözesanen Regelungen schnellstmöglich zu informieren.

Alle weiteren Verfahrensschritte werden nur nach Absprache mit den beteiligten Verantwortlichen des Trägers und des Bistums abgestimmt und veranlasst.

Hinweis: Die Regelungen des **§8a u. b, §72a SGB VIII** (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung und Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen) bleiben bei allen o.a. Handlungsschritten unberührt.

- 1.) www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_8a.html
- 2.) www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_8b.html

Wenn gegen eine*n Mitarbeitende*n (aller Berufsgruppen, einschließlich Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeitende im pastoralen Dienst und weitere Mitarbeitende) des BGV, BO oder einer der angeschlossenen Einrichtungen ein Vorwurf der sexualisierten oder geistlichen Gewalt erhoben wird, ist entsprechend der **Bischöflichen Ordnung zum Konzept gegen sexualisierte Gewalt und geistlichen Missbrauch im Bistum Osnabrück** zu verfahren (veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück vom 2. 08. 2021, Band 63, Nr. 17, Art. 146, S. 181 - 189). <https://bistum.net/fix/files/990/artikel/doc/Amtsblatt-6-Intranet.pdf>

Die erste Anlaufstelle für die Entgegennahme einer Beschwerde oder eines Verdachts wird unverzüglich informiert.

Die nachfolgend aufgeführten Kontaktdaten von Ansprechpersonen und Beratungsstellen stellen interne wie externe Beratungs- und Beschwerdewege sicher. Sie stehen bei Anfragen bzw. Problemanzeigen im Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und/oder bei Vermutungs- bzw. Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt zur vertraulichen Beratung zur Verfügung.

1.4.7 Ansprechpartner*innen und Fachberatungsstellen

Extern:

Bischöfliche Beauftragte für Fragen der sexuellen Gewalt an Minderjährigen und sonstigen Schutzbefohlenen durch Geistliche und andere kirchliche Mitarbeiter im Bistum Osnabrück

Antonius Fahnemann

Landgerichtspräsident a.D.

Telefon: 0800-7354120

E-Mail: fahnemann@intervention-os.de

Olaf Düring

Psychologin und Psychotherapeutin

Leiterin der Familienberatungsstelle der AWO

Telefon: 0800-5015684

E-Mail: duering@awo-os.de

Kerstin Hülbrock

Sozialpädagogin und Systemische Paar- und Familientherapeutin

Familienberatungsstelle der AWO

Telefon: 0800-5015685

E-Mail: huelbrock@awo-os.de

Bischöfliche Beauftragte für Betroffene spirituellen Missbrauchs an Minderjährigen und sonstigen Schutzbefohlenen durch Geistliche und andere kirchliche Mitarbeiter im Bistum Osnabrück

Dr. Theol. Julie Kirchberg

Diplo.- Theologin, Geistliche Begleiterin

Telefon: 0800-7354127

kirchberg@intervention-os.de

Ingrid Grossmann

ev. Pastorin, Coach, Supervisorin, Mediatorin, Weiterbildnerin

Telefon: 0800-5894815

E-Mail: info@grossmann-coaching.de

Fachberatungsstellen gemäß § 8a SGB VIII

EFLE – Beratungsstelle

49076 Osnabrück, Straßburger Platz 7

Leitung: Dipl.-Päd. Marc Burrichter

Tel.: 0541/42061

E-Mail: os-eb@efle-os.de

Kinderschutzbund Osnabrück

Telefon: 0541 330360

E-Mail: harding@kinderschutzbund-osnabrueck.de

www.kinderschutzbund-os.de

Hilfe und Beratung bei Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

Das Hilfetelefon ist unter der Rufnummer **0800 22 55 530** erreichbar. Das Hilfetelefon bietet auch eine Online-Beratung für Jugendliche, Erwachsene und Fachkräfte per Mail oder Chat.

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM)

<https://familienportal.de/familienportal/lebenslagen/kinder-jugendliche/kinder-jugend-schutz/hilfe-und-beratung-bei-fragen-des-sexuellen-kindesmissbrauchs-125856>

Online - Anlaufstelle für Frauen, die im kirchlichen Raum Gewalt erfahren haben

Dieses Angebot richtet sich an Frauen, die als Erwachsene im Bereich der römisch-katholischen Kirche Gewalt erfahren, d.h. die zum Zeitpunkt der Taten bereits volljährig waren.

www.gegengewalt-anfrauen-inkirche.de

Weitere unabhängige Ansprechpersonen:

Simon Kampe

Ombudsmann für Betroffene

Große Domsfreiheit 14

49074 Osnabrück

Telefon: 0541 318-389

E-Mail: s.kampe@bistum-os.de

Sarah Röser

Unabhängige Beauftragte im Schutzprozess

gegen sexualisierte Gewalt und geistlichen Missbrauch

Große Domsfreiheit 14

49074 Osnabrück

Telefon: 0541 318-392

E-Mail: s.roeser@bistum-os.de

Intern:

Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück

Christian Scholüke

Tel.: 0541 / 318-381

E-Mail: c.scholueke@bistum-os.de

Julia Jostwerth

Tel.: 0541 / 318-386

E-Mail: j.jostwerth@bistum-os.de

Friederike Strugholtz

Tel.: 0541 / 318-385

E-Mail: f.Strugholtz@bistum-os.de

1.4.8 Qualitätsmanagement (Pkt. 3.5 Rahmenordnung Prävention)

In Abständen von zwei Jahren wird das ISK in Bezug auf Praxistauglichkeit überprüft und entsprechend überarbeitet. Verantwortlich dafür, ist die in Präventionsfragen geschulte Person.

Das ISK wird auf der jeweiligen Homepage des BGV, BO und der angeschlossenen Einrichtungen veröffentlicht.

Die Mitarbeitenden des BGV, BO und der angeschlossenen Einrichtungen tragen Verantwortung dafür, dass die Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter und geistlichen Missbrauch nachhaltig Beachtung finden und „gelebt“ werden.

Die Funktion der für Präventionsfragen geschulten Ansprechpersonen üben Julia Jostwerth, Christian Scholüke und Friederike Strugholtz aus.

Für Präventionsfragen geschulte Person hat folgende Aufgaben:

Sie...

- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren;
- fungiert als Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- ist federführend tätig bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas „sexualisierte und geistliche Gewalt“ in den Strukturen und Gremien des BGV und der angeschlossenen Einrichtungen.

1.4.9 Präventionsschulungen (Pkt. 3.6 Rahmenordnung Prävention)

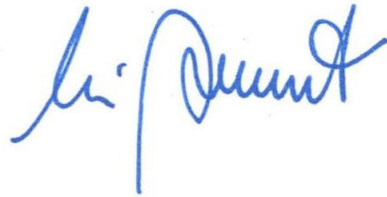
Damit die Mitarbeitenden des BGV sowie die der angeschlossenen Einrichtungen über die nötige Handlungssicherheit im Umgang mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen verfügen und über die nötige Sensibilität verfügen, eine mögliche Gefährdungslage zu erkennen und dann angemessen darauf reagieren zu können, ist es notwendig, diese entsprechend aus- und fortzubilden bzw. gründlich zu informieren.

Je nach Tätigkeitsprofil und Verantwortlichkeit müssen spezifische Fortbildungsmodule absolviert werden. Dazu dient das diözesane Schulungscurriculum, in dem die einzelnen Fortbildungsmodule abgebildet sind.

2. Inkrafttreten

Das Institutionelle Schutzkonzept tritt am 02.09.2024 in Kraft.

Osnabrück, 02.09.2024



Ulrich Beckwermert
Generalvikar

2.1 Anlagen

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname, Geburtsdatum der/des Vorlagepflichtigen

Name und Anschrift des Einrichtungs-/Maßnahme-/Veranstaltungsträgers

Status der/des Vorlagepflichtigen (bitte ankreuzen)

- Mitarbeiter oder vergleichbar Tätiger
- ehrenamtlich Tätiger

Selbstauskunftserklärung

Ich erkläre, dass

- ich nicht wegen einer der in § 72 a SGB VIII (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen) genannten Sexualstraftaten verurteilt bin,
- im Hinblick auf die in § 72a SGB VIII genannten Sexualstraftaten kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist,
- ich im Falle der Einleitung eines solchen Verfahrens dem o. g. Rechtsträger unverzüglich Mitteilung machen werde.

Ort, Datum, Unterschrift

Listung der in § 72a SGB VIII genannten Straftaten

- § 171 StGB Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 StGB Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a StGB Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b StGB Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c StGB Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 StGB Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a StGB Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b StGB Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c StGB Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d StGB Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e StGB Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
- § 178 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 StGB Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a StGB Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a StGB Zuhälterei
- § 182 StGB Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 StGB Exhibitionistische Handlungen
- § 183a StGB Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 StGB Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a StGB Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b StGB Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c StGB Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e StGB Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f StGB Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g StGB Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i StGB Sexuelle Belästigung
- § 184j StGB Straftaten aus Gruppen
- § 184k StGB Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l StGB Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a III StGB Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen

- § 225 StGB Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 StGB Menschenhandel
- § 232a StGB Zwangsprostitution
- § 232b StGB Zwangsarbeit
- § 233 StGB Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a StGB Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 StGB Menschenraub
- § 235 StGB Entziehung Minderjähriger
- § 236 StGB Kinderhandel

Muster-Erklärung zur Überlassung kirchlicher Räume

Erklärung:

Wir verpflichten uns, die Regeln des vom Bischöflichen Generalvikariates und seinen angeschlossenen Einrichtungen erstellten Verhaltenskodex zu achten und die darin festgeschriebenen Standards bei den Veranstaltungen unserer/-es Gemeinschaft/Vereins/Gruppe _____ in den Räumen

Einrichtung/ Ort: _____ anzuwenden.

Den Mitgliedern unserer/-es Gemeinschaft/Vereins/Gruppe ist der Verhaltenskodex bekannt; die einzelnen Punkte wurden erläutert.

Ort, Datum

Unterschrift der/des Verantwortlichen

Erklärung erhalten und zur Kenntnis genommen:

Ort, Datum

Unterschrift der/des BGV-Verantwortlichen

Verhaltenskodex BGV/BO-OS und den angeschlossenen Einrichtungen

Name, Vorname, Geburtsdatum

Beschäftigungs- oder Auftragsverhältnis, Rechtsträger

Verhaltenskodex ¹

Allgemeiner Teil I

Ich engagiere mich für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit den mir anvertrauten Personen.

Ich richte meine Arbeit im Sinne einer Selbstverpflichtung an den nachfolgenden Punkten aus:

1. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde meiner Mitmenschen. Meine Arbeit ist von Wertschätzung, insbesondere auch gegenüber den mir anvertrauten Personen, geprägt.
2. Ich schütze nach Kräften die mir anvertrauten Personen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen anderer, insbesondere deren Intimsphäre, respektiere ich.
4. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, der jeweiligen Situation entsprechend angemessen Stellung.
5. Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Mein Handeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
6. Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit mir anvertrauten Personen, insbesondere Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, arbeits-, disziplinar- und strafrechtliche Folgen haben kann.
7. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und nehme sie in Anspruch.

Zusatz: Ich verpflichte mich, ebenso die im Teil II beschriebenen spezifischen Verhaltensregeln für die Tätigkeiten in meiner Einrichtung bzw. meinem Arbeitsbereich besonders zu beachten.

Arbeitsfeldspezifischer Teil II

1. Einzel-, Paar- und sonstige Dienstgespräche, finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein und problemlos verlassen werden können.
2. Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und insbesondere Minderjährigen, und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen, wie zum Beispiel gemeinsame private Treffen bzw. Unternehmungen.
3. Bei der Gestaltung pädagogischer Programme und der Durchführung einzelner Aktionen ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Druck oder freiheitsentziehende Maßnahmen zu unterlassen, auch ungeachtet vermeintlicher Einwilligungen anvertrauter Personen.
4. Gegenüber den uns anvertrauten Bezugspersonen, Ratsuchenden und Klienten wird ein respektvoller und höflicher Umgang gepflegt. Dabei sind wir uns unserer Verantwortung füreinander bewusst.
5. In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter (gleichaltrigen) Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.
6. Verbale und non verbale Interaktion müssen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
7. Die Auswahl und der Einsatz insbesondere von Filmen, Computer-Software, Spielen und sonstigen Arbeitsmaterialien haben altersadäquat zu erfolgen. Die Nutzung von Filmen, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind ausnahmslos untersagt.
8. Die Nutzung von Medien (Handy, Kamera, Internet) ist ausschließlich in den Grenzen der gesetzlichen Regelung zulässig. Jede Form von Diskriminierung ist unzulässig.
9. Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Menschen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig.
10. Zu den uns anvertrauten Bezugspersonen, Ratsuchenden, Klienten und deren Angehörigen wird eine professionelle körperliche und emotionale Distanz gewahrt. Das gilt auch für den Umgang zwischen den Mitarbeitenden selbst.
11. Körperkontakte haben immer altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein und setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweils anvertraute Person voraus. Eine Ablehnung von Körperkontakt wird ausnahmslos respektiert.
12. Das Schamgefühl und die sexuelle Integrität der uns anvertrauten Personen auch dann gewahrt, wenn diese selbst nicht darauf achten bzw. aus Krankheitsgründen nicht darauf achten können.

13. Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Personen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugs-/Betreuungsperson stehen, sind nicht erlaubt.
14. Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen von Dritten in Bezug auf ihre Tätigkeit dürfen nicht angenommen werden. Ausnahmen davon sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers/Verantwortlichen möglich.
15. Grenzverletzendes oder übergriffiges Fehlverhalten von Mitarbeitenden und Kollegen wird nicht geduldet. Stattdessen wird dieses Fehlverhalten möglichst zeitnah angesprochen. Spätestens bei Wiederholung wird es bei der zuständigen Leitungskraft gemeldet.
16. Wenn Verletzungen gegen die Inhalte des Kodex bemerkt werden, beziehen wir aktiv und professionell dagegen Position.

Ort, Datum

Unterschrift

¹Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesen Verhaltenskodex bei der Bezugnahme auf natürliche Personen die maskuline Form verwendet. Die gewählte Form gilt für alle natürlichen Personen gleich welchen Geschlechts.

Quellenangaben

Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (*veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Osnabrück vom 18.12.2019, Band 62, Nr. 23, Art. 205, S. 348 - 352*).

https://www.bistum.net/fix/files/990/artikel/doc/Amtsblatt_11-2019-Intranet.2.pdf

Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Allgemeiner Teil, § 3B Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch, § 3C Institutionelle Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt (veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Osnabrück vom 2. August 2021, Band 63, Nr. 17, Art. 145, S. 179 - 180).

<https://www.bistum.net/fix/files/990/artikel/doc/Amtsblatt-6-Intranet.pdf>

Bistum Osnabrück, Koordinationsstelle Prävention - Arbeitshilfe zur Umsetzung der Rahmenordnung Prävention im Bistum Osnabrück, 2022

https://www.bistum.net/fix/files/990/artikel/doc/Arbeitshilfe_Rahmenordnung_Praevension.2.pdf

Nachstehende Institutionelle Schutzkonzepte wurden als inhaltliche Vorlage und zur Anregung mitgenutzt:

Bistum Essen, Arbeitshilfe „Institutionelles Schutzkonzept (ISK) für das Bischöfliche Generalvikariat und die angeschlossenen Einrichtungen (2018)

https://www.bistum-essen.de/fileadmin/relaunch/Bilder/Bistum/Personalentwicklung_und_Gesundheit/Institutionelles_Schutzkonzept.pdf