

# MANTELSCHUTZKONZEPT SANKT GEORGEN

Stand: 21.04.2023

## 1. Einleitung

Dieses **Mantelschutzkonzept** gilt für alle Bereiche auf dem Campus Sankt Georgen: Hochschule, Verwaltung, Priesterseminar, Berufungscampus und Kommunität der Jesuiten. Alle Bereiche wenden darüber hinaus ihre eigenen Schutzkonzepte und Maßnahmen an, die in gesonderten Dokumenten zu finden sind.

Die Schutzkonzepte in Sankt Georgen dienen der Prävention und Intervention bei Machtmissbrauch durch sexualisierte, spirituelle und andere Gewalt.

Unter **Machtmissbrauch** werden in Sankt Georgen folgende Grenzverletzungen und Formen von Vernachlässigung, Übergriffen, Manipulationen und Gewalt verstanden:

- sprachliche oder körperliche Belästigung und Bedrängen, ungewollte Berührungen oder sexuelle Handlungen, sexualisierte Gewalt
- körperliche Gewalt
- seelische oder psychische Misshandlung, beispielsweise Beschimpfungen, Abwertungen, Diffamierungen und Demütigungen
- Grenzüberschreitungen und Manipulationen durch Personen, die mit geistlichen Aufgaben betraut sind, sowie spirituelle Gewalt
- Mobbing (systematisches, regelmäßiges Schikanieren)
- Verletzungen bzw. Herabwürdigung untereinander durch soziale Medien
- Verletzungen bzw. Herabwürdigung durch Diskriminierung, beispielsweise Rassismus, Sexismus, Vorurteile wegen Religionszugehörigkeit oder Klassismus aufgrund sozialer Herkunft
- Ausübung von Gewalt in digitalen und sozialen Medien
- etc.

**Hintergrundinformationen** zu sexualisierten, spirituellen und anderen Formen des Machtmissbrauchs finden sich **in Anlage 1**.

Das Mantelschutzkonzept richtet sich nach **Standards und Vorgaben**, die **in Anlage 2** zu finden sind.

**Anlage 3** beschreibt die Standards für geistliche Begleitung in Sankt Georgen.

Bei **Fragen, Unterstützungsbedarf oder Beschwerden** angesichts sexualisierter, spiritueller und anderer Formen von Machtmissbrauch wenden Sie sich bitte an die unabhängigen externen Ansprechpersonen (s. Nr. 4), deren Kontaktdaten Sie hier finden: <https://www.jesuiten.org/unsere-arbeit/umgang-mit-sexualisierter-gewalt-praevention>.

Informationen zu **externen Fachberatungsstellen** gibt es in einem gesonderten Dokument. [LINK]

## 2. Strukturelle Rahmenbedingungen

### a) Verfahren für Führungszeugnisse

Alle MitarbeiterInnen (Angestellte, Honorarkräfte, Lehrbeauftragte, Werkstudierende, Ehrenamtliche) legen vor Beginn ihrer Tätigkeit, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Arbeitsbeginn, ein **Führungszeugnis** mit aktuellem Datum vor. MitarbeiterInnen gemäß Arbeitsvertragsordnung (AVO) legen gemäß § 5c ein Führungszeugnis nach §30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) vor, alle anderen ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a BZRG.

Die Vorlage wird mit Datum des (erweiterten) Führungszeugnisses entsprechend §5c der AVO dokumentiert. Sie schließt den Vermerk ein, dass keine Eintragung nach §§ 171,174-174c, 176-180a, 181a, 182-184g, 184i, 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorliegt.

### b) Selbstauskunftserklärung zu Strafverfahren

Als Anlage zum Arbeitsvertrag ist vor Dienstbeginn gemäß Punkt 3.1.2 der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Ordensobernkonzferenz eine **Selbstauskunftserklärung** zu unterschreiben. Diese enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist.

Sollte es ein Ermittlungsverfahren gegeben haben, sind die vollständigen Unterlagen der jeweiligen Leitung der Institution zur Prüfung vorzulegen.

Für den Fall, dass zukünftig diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichtet sich die Person, dies der Leitung der jeweiligen Institution umgehend mitzuteilen. Diese prüft die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung.

### c) Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

**Hausordnung, Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen mit der Mitarbeitendenvertretung (MAV)** haben Bestand und werden auf ihre Schutzwirkung gegen sexualisierte, spirituelle und andere Formen von Machtmissbrauch geprüft. Neue Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen werden mit Blick auf einen erhöhten Schutz, insbesondere bei Machtasymmetrien, formuliert und verabschiedet.

## 3. Externe und interne Ansprechpersonen

Entsprechend den Ordnungen der Deutschen Ordensobernkonzferenz (DOK) unter [https://www.orden.de/fileadmin/user\\_upload/Ordnung\\_fuer\\_den\\_Umgang\\_mit\\_sexuellem\\_Missbrauch\\_der\\_Ordensgemeinschaften.pdf](https://www.orden.de/fileadmin/user_upload/Ordnung_fuer_den_Umgang_mit_sexuellem_Missbrauch_der_Ordensgemeinschaften.pdf) stehen **externe Ansprechpersonen** zur Verfügung, die fachlich qualifiziert, von kirchlichen Strukturen unabhängig und für alle Fälle von Machtmissbrauch und Gewalt ansprechbar sind. Sie bieten vertrauliche Gespräche und Beratung an, auch wenn die Hilfe suchende Person anonym bleibt. Sie kennen die Verfahrenswege und besprechen mit der jeweiligen Person mögliche hilfreiche Schritte.

Eine Antragstellung auf Übernahme von Therapiekosten durch die Deutsche Region der Jesuiten oder von finanziellen Anerkennungsleistungen bei vergangenen Gewaltvorfällen wird ebenso von ihnen unterstützt und begleitet.

Als **interne Ansprechpersonen** stehen für vertrauliche Gespräche zudem beauftragte Jesuiten der Deutschen Region bereit.

Informationen und Kontaktdaten aller Ansprechpersonen finden sich hier:

<https://www.jesuiten.org/unsere-arbeit/umgang-mit-sexualisierter-gewalt-praevention>

Die Kontaktdaten (kirchenexterner) Hilfestellen, auch bei akutem Bedarf, sowie der Ansprechpersonen sind in einem verlinkten Dokument zu finden. (LINK)

#### **4. Intervention bei Verdacht auf sexualisierte, spirituelle und andere Formen von Machtmissbrauch**

Bei einem Verdacht oder Vorfall von Machtmissbrauch ist eine fachliche Bearbeitung mit besonderer Rücksichtnahme für die betroffenen Personen äußerst wichtig, auch um zukünftige Schäden zu vermeiden. Diese wird durch eine **vertrauliche Beratung bei den kirchenexternen Ansprechpersonen** gewährleistet, die von der Deutschen Region der Jesuiten benannt wurden (s. 3.).

##### **a) Vorgehen bei Grenzverletzungen**

**Grenzverletzungen** können aus Versehen geschehen und in der alltäglichen Realität einmalig oder selten vorkommen. Zu Grenzverletzungen gehören unpassende Berührungen und unangemessene Worte, auch in digitaler Kommunikation. Sie überschreiten persönliche Grenzen, auch wenn die verletzenden Auswirkungen nicht zwingend beabsichtigt waren. Wenn solche Handlungen planvoll oder häufiger vorkommen, fallen sie unter den Bereich des übergriffigen Verhaltens (für weitere Informationen, s. Anlage 1).

**Handlungsempfehlungen** bei Grenzverletzungen:

1. Wenn Sie durch Grenzüberschreitungen verletzt werden, ermutigen wir Sie, sich jederzeit Unterstützung durch eine der benannten Ansprechpersonen, eine Leitungsperson oder eine Beratungsstelle zu holen. Ein vertrauliches Gespräch dient der Einschätzung der Ereignisse und der Erörterung weiterer Handlungsmöglichkeiten. Auch mit Menschen Ihres Vertrauens, die Sie in Ihrem privaten oder kollegialen Umfeld kennen, können Sie das, was Ihnen widerfahren ist, besprechen.
2. Wenn Sie als dritte Person eine Grenzverletzung miterleben oder indirekt wahrnehmen, sprechen Sie die betroffene Person in einem geschützten Rahmen darauf an. Fragen Sie, ob diese eine Thematisierung und Bearbeitung wünscht, gegebenenfalls auch danach. Gemeinsam können Sie überlegen wann, wo, in welcher Form und mit wessen Beteiligung die Auseinandersetzung damit erfolgen soll.
3. Grenzverletzungen können in manchen Fällen durch die beteiligten Personen selbst geklärt werden, etwa durch ein offenes Gespräch, eine Zusicherung, dass solches Verhalten nicht mehr vorkommt und eine ernst gemeinte Entschuldigung. Ein Hinweis auf den Verhaltenscodex kann hilfreich sein. Wenn Sie Unterstützung brauchen, melden Sie sich bitte bei einer Ansprech- oder einer Leitungsperson.

Wenn eine Person oder eine Gruppe **wiederholte Grenzverletzungen** erfährt, sollen die Vorfälle dokumentiert und eine externe Ansprechperson informiert werden. Diese nimmt eine fachliche Einschätzung vor und berät zu weiteren Schritten.

Wenn Sie als MitarbeiterIn selbst eine Grenzverletzung verursacht bzw. sich grenzüberschreitend verhalten haben:

1. Lassen Sie sich bei einer der genannten Ansprechpersonen vertraulich beraten, wie Sie angemessen damit umgehen können.
2. Sprechen Sie das grenzüberschreitende Verhalten mit Vorgesetzten an. Unpassende Verhaltensweisen kommen vor, und das offene Besprechen, auch von Verhaltensfehlern, stärkt eine Kultur der Transparenz und des stetigen Lernens in Sankt Georgen.

## **b) Vorgehen bei Verdacht auf übergriffiges Verhalten oder Straftaten**

In der katholischen Kirche in Deutschland besteht eine **Meldepflicht** für Verdachtsfälle von Übergriffen, Gewalt und Straftaten. In Sankt Georgen geht eine solche Meldung an die zuständige Leitung des jeweiligen Bereichs, eine unabhängige externe Ansprechperson der Deutschen Region der Jesuiten oder den Provinzial der Jesuiten ECE. Die externen Ansprechpersonen sind unabhängige Fachleute, die vertraulich beraten, Unterstützungsangebote und rechtliche Beratung vermitteln.

Bei einem Verdacht auf Straftaten ermutigen wir, schnellstmöglich die externen Ansprechpersonen zu kontaktieren, da sie Erfahrung in der Begleitung von betroffenen Menschen in Strafverfahren haben.

Wird eine Leitungsperson informiert, gibt diese die Informationen sofort an die externen Ansprechpersonen weiter. Die Leitungs- und Ansprechpersonen bearbeiten gemeinsam den Verdachtsfall entsprechend der "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".  
[https://www.orden.de/fileadmin/user\\_upload/Ordnung\\_fuer\\_den\\_Umgang\\_mit\\_sexuellem\\_Missbrauch\\_der\\_Ordensgemeinschaften.pdf](https://www.orden.de/fileadmin/user_upload/Ordnung_fuer_den_Umgang_mit_sexuellem_Missbrauch_der_Ordensgemeinschaften.pdf)

## **c) Fürsorgepflichten der verantwortlichen Personen und Gremien**

Ein Verdachtsfall ist immer ernst zu nehmen. Die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten – der betroffenen, meldenden und beschuldigten Personen – sollen in der Bearbeitung geschützt werden. Allen ist passende Unterstützung anzubieten.

Mit betroffenen Personen ist zu besprechen, welche Formen von Unterstützung für sie aktuell oder später hilfreich sein könnten.

Meldenden Personen ist bei Bedarf Beratung oder Supervision anzubieten.

Beschuldigten Personen kann Beratung oder Supervision angeboten werden, wenn die Beschuldigten es wünschen.

Gemäß der „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“ gilt: "Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als unbegründet heraus, so ist seitens des Ordinarius, des Höheren Ordensoberen, des Dienstgebers oder des Auftraggebers im Einvernehmen mit der entsprechenden Person alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt." (S. 12f.)

## **d) Weitere Angebote fachlicher Beratung**

Neben der verpflichtenden Bearbeitung von Verdachtsfällen durch Leitungskräfte und externe Ansprechpersonen kann unterstützende Beratung vor Ort sowie anonyme Telefonberatung in Anspruch genommen werden. Lokale Beratungsstellen und anonyme Hilfetelefone sind in dem verlinkten Dokument aufgeführt. [LINK]

## 5. Prävention

Die Prävention von sexualisiertem, spirituellem und anderem Machtmissbrauch gelingt am effektivsten, wenn sie vielschichtig und auf Dauer angelegt ist. Dafür sorgt eine überinstitutionelle Präventionskommission, die die Angebote koordiniert und weiterentwickelt. Sie organisiert regelmäßige campusöffentliche Veranstaltungen, z.B. Studientage, Informationsveranstaltungen auf Einführungstagen für neue Studierende und Informationen für neue MitarbeiterInnen.

### a) Strukturelle Prävention

Die Kommission organisiert und überprüft die Umsetzung des Mantelschutzkonzepts sowie von Präventionsmaßnahmen. Sie nimmt Änderungsanregungen über Präventionsmaßnahmen und des Mantelschutzkonzepts insgesamt entgegen. Sie überprüft die Fortbildungsangebote und entwickelt sie weiter.

Die Präventionskommission bearbeitet keine Einzelfälle (Beschwerden oder Aufarbeitung), sondern verweist an die jeweils zuständige Stelle.

Die Präventionskommission hat folgende Mitglieder:

- 3 aus der Hochschule: ProfessorInnen, Mittelbau, Studierende (keine Hochschulleitung, Studiengangleitung etc.)
- 1 Jesuit aus der Kommunität
- 1 Seminarist aus dem Priesterseminar
- 1 MitarbeiterIn aus dem Berufungscampus/Zukunftswerkstatt
- 1 MitarbeiterIn aus der Verwaltung
- 1 aus der MitarbeiterInnenvertretung (MAV)

Personen können eine Doppelfunktion einnehmen. Eine Person der Dienstgeberseite wird nach Bedarf hinzugezogen.

Die Kommission wählt einen Vorsitz und tagt regelmäßig, mindestens einmal pro Semester.

### b) Persönliche Prävention

Jede Person kann präventiv mit der eigenen Haltung und dem Auftreten, durch ihr Sprechen und Handeln, das sichtbar und erlebbar ist, wirken. Anderen bewusst mit Achtsamkeit und Respekt zu begegnen und zu reflektieren, wie eigene Aussagen und Handlungen wirken können, fördert eine Kultur von Achtsamkeit, gelebter Wertschätzung und Würde. Sich der eigenen Macht und Verantwortung bewusst zu sein und damit zum Wohle aller umzugehen, kennzeichnet eine persönliche Haltung, die präventiv wirkt und vor Machtmissbrauch schützt.

Die Deutsche Bischofskonferenz schreibt hierzu:

*„Als Zielbild der präventiven Arbeit im Bereich der katholischen Kirche hat sich in den letzten Jahren der Begriff ‚Kultur des achtsamen Miteinanders‘ oder auch kurz ‚Kultur der Achtsamkeit‘ etabliert.*

*Bei diesem Begriff kommen zwei Aspekte zusammen. Auf der individuellen Ebene geht es darum, dass jede/r Einzelne sich mit dem Thema Schutz gegen sexualisierte Gewalt auseinandersetzt. Eine Kultur der Achtsamkeit beginnt mit einem achtsamen Umgang mit sich selbst. Dies heißt beispielsweise, die eigenen Gefühle besser wahrzunehmen, kritische Impulse zuzulassen und offen zu äußern und im eigenen Handeln Transparenz und Partizipation umzusetzen. Zu einer Kultur der Achtsamkeit gehört, dass jede/r Einzelne sich befugt weiß, wenn nötig zu konfrontieren und helfend*

*eingzugreifen. Ziel ist es, helfendes Verhalten zu fördern: hinsehen, nicht wegschauen, handlungsfähig sein, selbst Zivilcourage zeigen und bei anderen fördern.*

*Professionelle Instrumente wie Supervision und Beratung sind dabei eine wichtige und notwendige Unterstützung. Sie helfen, eigene blinde Flecken zu erkennen. Eine Kultur der Achtsamkeit braucht Fachwissen und eine Feedbackkultur.*

*Es geht aber um mehr als nur individuelle Maßnahmen. Im Sinne einer Qualitätsentwicklung sollen Einrichtungen und Dienste insgesamt dafür Sorge tragen, dass neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam gelebt werden.“*

(Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz 2019, S. 3f.)

Die überinstitutionelle Präventionskommission verweist auf Angebote zur Supervision und Beratung und kann auch selbst solche anbieten.

Zu den persönlichen Präventionsfaktoren kommen institutionalisierte Faktoren wie dieses Schutzkonzept und verpflichtende Fortbildungen.

### **c) Fortbildungen**

Um Wissen und Sensibilisierung über Prävention und Intervention bei sexualisiertem, spirituellem und anderem Machtmissbrauch zu erhalten, ist für alle MitarbeiterInnen in Sankt Georgen eine mindestens eintägige Fortbildung hierzu verpflichtend. Eine weiterführende Fortbildung ist spätestens nach fünf Jahren zu belegen. Die Fortbildungen sollen die Wahrnehmung von Machtmissbrauch sowie die Handlungsfähigkeit bei Verdachtsfällen in Sankt Georgen erhöhen.

Diese Verpflichtung erstreckt sich auf alle MitarbeiterInnen von Hochschule und Verwaltung, ebenso auf Mitglieder der Jesuitenkommunität, MitarbeiterInnen des Priesterseminars und des Berufungscampus.

Ergänzend hierzu können in Sankt Georgen Fortbildungen und Veranstaltungen zu spezifischen Bereichen der Prävention, etwa der Seelsorge, angeboten werden.

## **6. Daten- und Persönlichkeitsschutz**

### **a) Umsetzung der Datenschutzbestimmungen**

Die/der Datenschutzbeauftragte ist für die Umsetzung von datenschutzrechtlichen Standards zur Verhinderung von sexualisiertem, spirituellem und anderem Machtmissbrauch zuständig. Um persönliche Daten, insbesondere von Machtunterlegenen, zu schützen, prüft die/der Datenschutzbeauftragte, wer welche Zugänge zu persönlichen Daten von Studierenden oder Mitarbeitenden hat und wie solche Zugänge geschützt sind.

### **b) Umgang mit Persönlichkeits- und Bildrechten**

Veröffentlichungen, ausgehend vom Campus Sankt Georgen, sind auch auf informellen Wegen etwa in sozialen Medien, schnell und einfach möglich und können zu einem Schaden an Personen führen. Für die Veröffentlichung von Fotos und Videos gelten die Vorgaben nach §§ 22f. KUG, die dem gesetzlichen und ethischen Schutz von Persönlichkeitsrechten dienen.

## **7. Umsetzung und Evaluation**

### **a) Umsetzung des Mantelschutzkonzepts und Evaluation**

Die Leitung der jeweiligen Institution ist verantwortlich für die fortlaufende Umsetzung des Schutzkonzepts – in Abstimmung mit der überinstitutionellen Präventionskommission vor Ort und dem Präventionsbeauftragten der Jesuitenprovinz.

### **b) Evaluation des Schutzkonzepts**

In einem Rhythmus von fünf Jahren wird der Stand und die Umsetzung aller Schutzkonzepte und des Verhaltenscodex zusammen mit externen Fachkräfte evaluiert. Ggf. wird dann auch eine neue Risikoanalyse durchgeführt. Die Aktualität der Schutzkonzepte kann nur gewährleistet werden, wenn sie neuen Entwicklungen und Standards angepasst werden.

**Anlage 1:** Hintergrundinformationen zu Machtmissbrauch in sexualisierten, spirituellen und anderen Formen

**Anlage 2:** Standards und Ordnungen

**Anlage 3:** Schutzkonzept geistliche Begleitung