

Der Generalvikar



ERZBISTUM
HAMBURG

Schutzkonzept EGV



IMPRESSUM

Herausgeber: Erzbistum Hamburg, der Generalvikar
Text und Redaktion: Carmen Kerger-Ladleif
Gestaltung: Abteilung Medien des Erzbistums Hamburg
Stand: Juni 2021

GLIEDERUNG

I. Grundlagen des Schutzkonzeptes

Vorbemerkungen

„Herr, erneuere deine Kirche und fange bei mir an“

Zur Entstehung des Konzeptes

Das gemeinsame Ziel

Die Risikoanalyse

Workshop

Online-Fragebogen zur Evaluation institutioneller Risikofaktoren

Zentrale Ergebnisse

II. Schützende Maßnahmen im EGV

HINSEHEN – Schutz durch Personalauswahl und Personalentwicklung

Personal

Verhaltenskodex

Schulungen

HANDELN – interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege

Idealfall: der bzw. die Vorgesetzte als erste Ansprechperson

Zum Umgang mit sexualisierter Gewalt durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Zum Ansprechen ermutigen – eine Ombudsstelle

Der Unterschied zwischen einer Beschwerde und einer Ombudsschaft

Zur Arbeit mit Beschuldigten und Tätern

Aufarbeitung

SCHÜTZEN – die Kultur der Achtsamkeit

Abteilungsübergreifende Fachgruppe „Prävention im EGV“

III. Ausblick: Ein fortlaufender Prozess – Prävention als Haltung

IV. Anhang





I. GRUNDLAGEN DES SCHUTZKONZEPTE

Vorbemerkungen

„Herr, erneure deine Kirche und fange bei mir an.“

Aufgrund der eigenen schmerzhaften Geschichte der katholischen Kirche in der Vergangenheit, in der Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene nicht ausreichend geschützt wurden, haben alle kirchlichen Einrichtungen einen besonderen Auftrag, sensibel zu sein für die unterschiedlichen Formen der sexualisierten Gewalt sowie andere Formen von Gewalt. Kinder und Jugendliche müssen die Kirche als einen sicheren Ort erleben können. Wir müssen alles dafür tun, dass sie nicht Opfer sexuellen Missbrauchs werden. Die Präventionsordnung sieht daher unter anderem die Erarbeitung und Umsetzung von Schutzkonzepten vor. Auch das Erzbischöfliche Generalvikariat (EGV) hat sich dazu verpflichtet, ein institutionelles Schutzkonzept zu entwickeln.

In Verbindung mit dem Leitsatz des Erneuerungsprozesses „Herr, erneure deine Kirche und fange bei mir an“ bedeutet Prävention:

Als Christ Teil einer Kirche zu sein, in der Menschen aktiv vor jeglicher Form der Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, Schutz finden und achtsam miteinander umgehen. Es ist die Verantwortung eines jeden Einzelnen, einer jeden Einzelnen, hinzuschauen, zu handeln und zu schützen und somit Anteil zu haben an der Erneuerung der Kirche.

Die Prävention von sexualisierter und jeglichen Formen von Gewalt wird zu einer gelebten Haltung, die im Leitbild des Generalvikariates, der Pastoralen Räume und aller Einrichtungen und Dienste im Erzbistum Ausdruck findet.

Diese Haltung zeigt sich, wenn Menschen in den Pfarreien, den Einrichtungen, im Erzbischöflichen Generalvikariat und Außenstehende erkennen, dass für alle im Erzbistum Hamburg Tätige der Schutz der Würde und der Integrität von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen selbstverständlich ist. Erst dann ist Prävention von sexuellem Missbrauch integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geworden.

Das ist nur möglich, wenn Prävention und Achtsamkeit zu einer aktiv auf allen Ebenen gelebten alltäglichen Haltung werden. Mehr Achtsamkeit hilft, eine sichere Umgebung für Kinder, Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene aufzubauen und feinfühler dafür zu werden, wie die Rechte von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern und ihre Partizipation in den Mittelpunkt gestellt werden können.

Dem Generalvikariat kommt in seinem Auftrag, Rahmenbedingungen für den praktizierten Glauben zu schaffen, eine besondere Vorbildfunktion zu. Menschen in den Gemeinden und Einrichtungen des Erzbistums erwarten vom EGV und all seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung, Sicherheit und Klarheit. Die Einleitung eines Kulturwandels im oben beschriebenen Sinn ist dabei eine Führungsaufgabe.

Mit der Entscheidung für die Risikoanalyse und den partizipativen Prozess zur Erstellung des Schutzkonzeptes setzen der Generalvikar und der Erzbischof, als oberste Führungsverantwortliche des Erzbistums, ein deutliches Signal gegen jegliche Form von Gewalt – insbesondere die strukturelle, sexualisierte Gewalt.

Zur Entstehung des Konzeptes

Im November 2018 fand während der Klausurtagung des Erzbischöflichen Rates eine erste, extern moderierte Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der MHG-Studie statt. Erzbischof Dr. Heße hatte zudem eine Gruppe der jüngeren pastoralen Mitarbeiter_innen zu dem Termin eingeladen, um diese an dem Prozess zu beteiligen.

Ein Baustein des Workshops waren Arbeitsgruppen zu der Frage: „Wie sähe das bestmögliche Schutzkonzept für das EGV aus?“

Im Anschluss erfolgte die Beauftragung von Frau Carmen Kerger-Ladleif als externe Projektleiterin. Sie sollte eine Risikoanalyse durchführen und die Entwicklung eines Schutzkonzeptes im EGV begleiten.

„Sexualisierte Gewalt in kirchlichen Einrichtungen ist als systemisches Geschehen aufzufassen, das historisch begründbar und institutionell bedingt ist. Es weist in seinen Erscheinungsweisen und Auswirkungen ein relevantes Ausmaß an Spezifität auf. Bemühungen zur Aufarbeitung und Prävention erfordern der Analyse systemimmanenter Risikofaktoren sowie einer grundsätzlichen Reflexion des Umgangs mit Sexualität.“¹

Das EGV setzt sich zum Ziel, mit seinen Referaten, Abteilungen und Diensten maßgeblich schützende Strukturen zu schaffen und eine Kultur vorzuleben, die von den Werten des Evangeliums geprägt ist.

Mit der Identifizierung von Risikostrukturen und ihren Merkmalen übernimmt das Erzbistum Hamburg seine umfängliche Verantwortung für den Schutz der Würde und Integrität junger Menschen und erwachsener Schutzbefohlener.

Darauf basiert die Entwicklung von Schutzkonzepten in den Einrichtungen der Erzdiözese, insbesondere im EGV.

Dies geschieht auf der Grundlage der *Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst* und der *Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz*.

¹ Zit. nach: Hackenschmied, G./Mosser, P. (2018): Kirchliche Einrichtungen als Orte sexualisierter Gewalt. In: Retkowski, A. u. a. (Hrsg.): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte. S. 494.





Das gemeinsame Ziel

Vor der Risikoanalyse erfolgte zunächst eine Vergewisserung über die Werte, die im Erzbischöflichen Generalvikariat im Zentrum der Arbeit von Führungskräften und Mitarbeitenden stehen. Genannt wurden: das Evangelium, der Glaube, die christlichen Werte.

Im Pastoralen Orientierungsrahmen des Erzbistums Hamburg steht dazu:

„Gottessuche“

Gott ist auf der Suche nach den Menschen und der Mensch hat Sehnsucht nach Gott. Das Erzbistum Hamburg gestaltet eine Pastoral, die dieser Gottessuche Raum gibt. Wir stellen uns Gott und den Menschen zur Verfügung“ (POR, KAPITEL III: SENDUNG).

Wenn alle Führungskräfte und Mitarbeitende diese Werte bewusst miteinander teilen, entsteht eine gemeinsame kulturelle Identität. Dieser Wert bedeutet Achtsamkeit, Respekt und ein Handeln, das die Aufgabe und nicht eigene Interessen in den Vordergrund stellt.

Die Ergebnisse der MHG-Studie haben gezeigt, dass diese Haltung in der Vergangenheit keine Selbstverständlichkeit war und somit der strukturellen Gewalt Vorschub geleistet wurde. Strukturelle Gewalt zeigt sich in der Kultur einer Organisation. Sie wird erkennbar in der Art, wie Führung und Team gelebt werden; sie zeigt sich in dem Feedback und einer mangelnden Fehlerkultur, bei der Klärung von Konflikten, in den Bereichen Personalentwicklung, Kommunikation und Innovationen.

Die Fragen der strukturellen Gewalt wurden deshalb in die Risikoanalyse aufgenommen und finden sich im Schutzkonzept des Erzbischöflichen Generalvikariates wieder.

Diese Bereiche tragen zur erfolgreichen und wirksamen Arbeit einer Organisation bei. Und sie tragen maßgeblich zu der Entwicklung einer schützenden, präventiven Haltung bei. Es gilt zu überprüfen, ob die Fähigkeiten, Einstellungen, Bedürfnisse der Einzelnen mit dieser Haltung korrespondieren und ob das EGV die notwendigen Strukturen und Prozesse für den gewünschten Kulturwandel und die Umsetzung der Rahmenordnung ausgebildet hat.

Gemeinsame Ziele, eine achtsame und wertschätzende Zusammenarbeit, Freude an der Arbeit und herausragende Leistungen sind Merkmale funktionierender Teams und guter Führungsarbeit.

Die Erfahrung der strukturellen Gewalt in einer Organisation führt hingegen zu innerer und äußerer Kündigung, erhöhtem Krankenstand, Frustration, Aggression, verringerter Leistungsfähigkeit und Effizienz, Konflikten und Spaltungen, Abwanderung von qualifiziertem Personal und letztlich zu Problemen, neues Personal zu finden.

Das Schutzkonzept, der Prozess der Entstehung, die Evaluation und vor allem die gemeinsame Reflexion und der Dialog darüber sind wesentliche Schritte, mit denen die Bistumsleitung struktureller und somit sexualisierter Gewalt entschieden entgegenwirken will.

Die Risikoanalyse

Workshop

Die externe Begleitung des Entwicklungsprozesses für das Schutzkonzept knüpft, ebenso wie die Beteiligung ausgewählter Mitarbeiter_innen des EGVs im Rahmen eines zweitägigen Workshops im September 2019 zur Risikoanalyse „Strukturelle Gewalt“, an die im pastoralen Prozess geübte Praxis der Partizipation an.

Ziel dieser ersten Risikoanalyse war, in einem partizipativen Prozess bauliche, strukturelle, inhaltliche und persönliche Risikofaktoren zu identifizieren und transparent zu machen. Diese sollten in einem zweiten Schritt von allen Mitarbeitenden des EGVs überprüft werden.

Dieser abteilungsübergreifende Workshop und das deutliche Ansprechen struktureller Gewalt wurde von den Teilnehmenden sehr positiv bewertet.

Als Ziel des Schutzkonzeptes formulierten die Teilnehmenden:

Das EGV schafft die Rahmenbedingungen für den praktizierten Glauben. Einem Leuchtturm gleich, kann es mit dem Schutzkonzept und der eindeutig formulierten Verantwortung für den Schutz und die Förderung der Integrität und Würde aller Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Leitbild Orientierung geben. Diese Verantwortung tragen die Bistumsleitung und alle Führungskräfte. Denn ein Kulturwandel ist nur mittelbar beeinflussbar durch die Menschen, die in einer Organisation arbeiten, und die Prozesse, die zur Umsetzung des institutionellen Schutzes definiert werden. Es fällt den Führungskräften zu, die Teamarbeit, Konfliktklärung, Innovation, Kreativität, Weiterbildung, Kommunikation und Integrität zu fördern. Ein Kulturwandel, der das Ansprechen, Klären und respektvolle Kommunizieren möglich macht, wird in alle Bereiche des Erzbistums wirken können.

In der ersten Risikoanalyse im September 2019 wurden von den Teilnehmenden für das Schutzkonzept des EGVs und zur Reduzierung der strukturellen Gewalt folgende Maßnahmen empfohlen:

- ▶ Qualifizierung von Führungskräften (referats- und abteilungsübergreifend) – Ziel: akzeptanzbasierte Führungsarbeit
- ▶ Festlegung verbindlicher interner und externer Beratungs- und Beschwerdewege durch Workshops zu den Themen:
 - gute Kommunikation
 - Umgang mit Konflikten
 - Teamentwicklung
- ▶ Definition von Prozessen:
 - Einführung professioneller Projektplanung mit verbindlichen Standards für alle Projekte
 - Verwaltungsstrukturen schaffen – für Dokumentation und Kontrolle nach der PräVO
- ▶ Implementierung von Prävention
 - Verhaltenskodex für das Generalvikariat
 - kontinuierliche Umsetzung der PräVO





Online-Fragebogen zur Evaluation institutioneller Risikofaktoren

Um alle Mitarbeiter_innen des EGVs an der Risiko- und Ressourcenanalyse beteiligen zu können, wurde von der Projektleiterin in Abstimmung mit den Teilnehmenden des Workshops, der MAV und der Bistumsleitung ein Fragebogen entwickelt, der online und anonymisiert im Zeitraum vom 6. Mai bis zum 4. Juni 2020 beantwortet werden konnte. Der Fragebogen umfasste insgesamt 17 Fragen inkl. Freitextfeldern. Die Resonanz auf den Fragebogen war positiv. Zwei Tage nach der Freischaltung hatten bereits 105 Mitarbeiter_innen teilgenommen, zum Ende der Umfrage hatten 197 von 335 Mitarbeitenden (58,81 Prozent) teilgenommen.

Im 1. Teil des Fragebogens (Fragen 1–4) standen **Risikofaktoren für strukturelle Gewalt** im Fokus (Kommunikations- und Streitkultur und der Umgang mit Kritik, Fehlern und Versäumnissen sowohl im kollegialen Miteinander als auch zwischen Mitarbeitenden und Leitung). Dem Thema **Machtmissbrauch und andere Formen von Gewalt** begünstigende Bedingungen, Strukturen und Arbeitsabläufe wurde in Frage 4 mit einem Freitextfeld Raum gegeben.

Die Antworten zu den Fragen 5–15 gaben Auskunft über die **Wahrnehmung und Implementierung von Prävention im EGV**. Die **Kultur der Achtsamkeit als gelebter Alltag** stand im Mittelpunkt der Fragen 16 und 17.

Das zentrale Ergebnis der Fragestellungen zum Thema Prävention ist: Es besteht der eindeutige Wunsch nach der **Implementierung der Bausteine institutioneller Prävention** in allen Bereichen des EGVs. Dazu gehören auch die individuelle Ausbildung von Haltungen sowie die Verankerung der Bausteine in die Prozessstruktur. **Prävention als gelebte, alltägliche Haltung** im EGV wäre dann erfahrbar in der Begegnung, in der Präsenz des Referates Prävention und Intervention, in der Implementierung des Themas in Prozessen (Stichwort: Personal), dem Qualitätsmanagement und einer internen und externen Beschwerdestelle.

Die Antworten geben Hinweise darauf, dass Prävention und eine Kultur des Ansprechens von den Mitarbeiter_innen als klares Signal für einen Kulturwandel betrachtet werden. Es wird positiv gesehen, wenn Führungskräfte dazu ermutigen, Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt offen anzusprechen. Die Motivation der Mitarbeiter_innen ist hoch, sich an einem solchen Kulturwandel zu beteiligen.

„Ich wünsche mir daher, dass die Themen Grenzverletzung, Mobbing, Gewalt – und dazu gehört auch seelische Grausamkeit durch Nichtbeachtung und Vernachlässigung – breit und öffentlich innerhalb des ‚Unternehmens‘ Erzbistum Hamburg diskutiert werden. Es sollte ALLEN Mitarbeitenden klargemacht werden, dass selbst das Wegsehen, das passive Dulden solcher Machenschaften nicht akzeptiert wird und Konsequenzen nach sich ziehen wird.“ (ANONYMER KOMMENTAR IM RAHMEN DER UMFRAGE)

Die Ergebnisse der Umfrage wurden am 13. Oktober 2020 in der Sitzung des Erzbischöflichen Rates (EBR) vorgestellt und allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung gestellt. Sie sind die Grundlage für einen weiteren Umsetzungsprozess in den Abteilungen und für das Schutzkonzept des EGVs.

² Eine Übersicht der Fragen findet sich im Anhang.

Zentrale Ergebnisse

Zentrale Risikofaktoren, die von den Befragten benannt wurden, entsprechen den im Kontext der katholischen Kirche häufig genannten Faktoren: starke Hierarchien, Unterschiede zwischen Klerus und Laien, Transparenz, Leitungskompetenz, fehlendes Beschwerdemanagement.

Für den Bereich Prävention gab es eine Vielzahl positiver und konstruktiver Rückmeldungen mit dem klaren Auftrag, das Thema Prävention in allen Bereichen des EGVs deutlich sichtbarer und erlebbarer zu machen.

II. SCHÜTZENDE MASSNAHMEN IM EGV

Schutz vor jeglicher Form von Gewalt wird erst dann möglich, wenn er sich in der Haltung jedes und jeder Einzelnen zeigt und schützende Strukturen in einer Organisation implementiert sind. Deren Wirkung muss in einem regelmäßigen Zeitraum überprüft werden. Schutz wird als Kultur der Achtsamkeit erlebbar in der Art und Weise, wie Begegnungen mit Menschen gestaltet werden. Das christliche Menschenbild und das Selbstverständnis, dass jeder Mensch ein Recht auf Schutz hat, verbunden mit der Erkenntnis, dass in der Vergangenheit nicht immer ausreichend geschützt wurde, ist im EGV handlungsleitend.

HINSEHEN – Schutz durch Personalauswahl und Personalentwicklung

Personal

Die Kultur des Miteinanders wird geprägt durch alle, die im EGV arbeiten. Mit der Entwicklung des Schutzkonzeptes wird der Grundstein für eine Kultur des Ansprechens und der Achtsamkeit im EGV gelegt. Den Führungskräften kommt – aufgrund ihrer Vorbildfunktion – bei diesem Prozess eine besondere Verantwortung zu, sowohl bei der Auswahl von Mitarbeitenden als auch bei der Personalentwicklung. Unter der Perspektive Schutz sind „Nähe – Distanz“, „Prävention von sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt“ sowie „Kommunikations- und Konfliktfähigkeit“ Themen, die in Bewerbungsgesprächen und in den jährlichen Gesprächen mit Mitarbeitenden angesprochen werden.

Alle Personalverantwortlichen werden durch eine verbindliche Schulung darin unterstützt, diese Themen anzusprechen.

Konkrete Maßnahmen:

1. Bewerbungsgespräche
 - In allen Bewerbungsgesprächen wird die Bereitschaft der Bewerber_innen überprüft, sich mit den Themen „professionelle Nähe und Distanz“ und „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ zu beschäftigen.
 - Die Selbstverpflichtungserklärung und zukünftig der Verhaltenskodex des Generalvikariates werden vorgestellt.





2. Dienstvertrag
 - Die Selbstverpflichtungserklärung und ergänzende Selbstauskunft wird mit dem Dienstvertrag unterschrieben.
 - Alle Mitarbeitenden reichen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregisters ein, das alle fünf Jahre erneuert werden muss.
 - Das Schutzkonzept wird mit dem Dienstvertrag ausgehändigt.
 - Nach Fertigstellung wird der Verhaltenskodex bei Einstellung unterschrieben.
3. Alle Mitarbeitenden des EGVs nehmen an einer Präventionsschulung teil. Nach fünf Jahren sind sie zur Teilnahme an einer Auffrischungsschulung verpflichtet.
4. Der Fragebogen für Mitarbeiter_innen-Jahresgespräche wurde im Rahmen der Schutzkonzeptentwicklung überarbeitet und befindet sich in der Testphase.
5. Führungskultur

Es wird ein gemeinsames Verständnis von Führen und Leiten im EGV entwickelt. Dieses beinhaltet auch eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Macht und Teilhabe“ und sensibilisiert auch für geistlichen Missbrauch³.

Inhalte bestehender Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden hinsichtlich der Themen „akzeptanzbasierte Führung“, „Teamentwicklung“, „Konfliktklärung“, „Feedback- und Fehlerkultur“ und „Selbstreflexion“ überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und dem Referat Prävention und Intervention werden perspektivisch Fortbildungen zu diesen Themen für die unterschiedlichen Zielgruppen des EGVs entwickelt (Priester, pastorale Mitarbeiter_innen, erwachsene Schutzbefohlene, Kinder und Jugendliche, Ehrenamtliche, Mitglieder fremdsprachiger Missionen).

6. Langfristiges Ziel: Etablierung von regelmäßigen Mitarbeiter_innen-Umfragen
Die Online-Umfrage zur Risikoanalyse EGV hat gezeigt, dass dieses Medium geeignet ist, Mitarbeiter_innen zu einem Feedback zu ermutigen. Das Referat Organisationsentwicklung prüft eine Fortsetzung und Wiederholung zu Evaluationszwecken.

Verhaltenskodex

Der Pastorale Orientierungsrahmen ist die Basis, auf der im EGV partizipativ ein Verhaltenskodex entwickelt wird. Das Ziel ist, eine Compliance-Kultur zu etablieren, die durch klare Verhaltensregeln ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis definiert. Dies soll einen respektvollen Umgang miteinander gewährleisten, klare Regeln zum Umgang mit Dritten und mit Informationen definieren. Die rechtlichen Grundlagen der Ordnung zur Prävention, des Antidiskriminierungsgesetzes und des Bundesteilhabegesetzes werden dabei berücksichtigt.

³ Das Thema geistlicher Missbrauch bedarf jedoch noch der weiteren Vertiefung und differenzierten Ausarbeitung. Es ist noch eine weitere Entwicklungsaufgabe auf der Grundlage des vorliegenden Schutzkonzeptes.

Die Mitglieder der Fachgruppe „Prävention im EGV“ werden vom Generalvikar mit der Entwicklung des Verhaltenskodexes beauftragt.

Schulungen

Schulungen sind eine geeignete Maßnahme, um Mitarbeiter_innen zu sensibilisieren, Handlungssicherheit zu vermitteln und Haltungslernen zu initiieren.

Zweck aller Maßnahmen ist es, die kirchlichen Lebens- und Lernorte von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in den verschiedenen pastoralen Handlungsfeldern so sicher wie möglich zu machen.

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Die Mitarbeiter_innen im EGV werden in einer eintägigen Präventionsschulung (Dauer: sieben Stunden) über die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt im kirchlichen Kontext informiert und für die im Folgenden genannten Themen zielgruppengerecht sensibilisiert. Die Grundbegriffe „Hinsehen. Handeln. Schützen“ der Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Erzbistum Hamburg geben ebenso wie in der Arbeitshilfe die Struktur der Schulungen vor:

Fokus I „Wir schauen hin“

- ▶ sexualisierte Gewalt und Kirche
- ▶ Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt – Definitionen
- ▶ Reflexion von Risikosituationen für Machtmissbrauch und Gewalt
- ▶ Psychodynamik Betroffener
- ▶ Strategien von Tätern

Fokus II „Wir kennen die Handlungsschritte“

- ▶ Hilfen für Betroffene, Angehörige und Institutionen
- ▶ interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege
- ▶ Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexualisierte und andere Formen von Gewalt durch Mitarbeiter_innen/Notfallflyer des Erzbistums
- ▶ Gründe für das Verschweigen von Fehlverhalten

Fokus III „Wir tragen zum Schutz bei“

- ▶ schützende Strukturen im EGV
- ▶ Leitfragen für ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis
- ▶ Kultur des Ansprechens
- ▶ Schnittstellen: Kirche und Sexualität, Geschlechter- und Kultursensibilität, Antidiskriminierung, Mobbing
- ▶ Prävention als alltägliche Haltung

Pastorale Mitarbeiter_innen (z.B. Priester, Diakone sowie Gemeinde-, Pastoral-, Bildungsreferentinnen und -referenten u.a.) sind verpflichtet, an einer zweitägigen Präventionsschulung teilzunehmen.





Die o. g. Schulungsinhalte werden dabei um folgende Themen ergänzt:

- ▶ Handlungssicherheit im Krisenfall (methodische Übung)
- ▶ einrichtungsspezifische Schutzkonzepte
- ▶ der Moment des Anvertrauens – Grundlagen der traumasensiblen Gesprächsführung
- ▶ Haltungsarbeit

Weitere Informationen zu den Vorgaben der Präventionsordnung sind auf der Internetseite des Referats Prävention und Intervention im Erzbistum Hamburg zu finden:
www.praevention-erzbistum-hamburg.de

Das Referat Prävention und Intervention stimmt die Inhalte der sog. Auffrischungsschulung mit dem Bedarf des jeweiligen Arbeitsbereichs ab (Kita, Schule, Jugendbereich, erwachsene Schutzbefohlene, Ehren- oder Hauptamt). Eine Aktualisierung zum Thema „Kirche und Gewalt“ ist dabei ein verpflichtender Baustein.

HANDELN – interne und externe Meldewege und Beschwerdewege

Das Schutzkonzept des EGVs soll wesentlich dazu beitragen, eine Kultur des Ansprechens als gelebte Realität erfahrbar zu machen.

Die Möglichkeit, sich bei Belästigungen, Übergriffen, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an eine Person des Vertrauens wenden und Hilfe holen zu können, und das Wissen, dass Hilfe holen ein gutes Recht ist, sind Grundlagen des institutionellen Schutzes. Betroffene von sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt benötigen ebenso wie Menschen, die Zeugin bzw. Zeuge geworden sind oder einen Verdacht haben, niedrigschwellige Meldewege.

Viele Betroffene werden von den Tätern bzw. Täterinnen zum Schweigen verpflichtet und mit negativen Konsequenzen bedroht für den Fall, dass sie sich hilfesuchend anvertrauen wollen. Die Angst – und oftmals auch die Erfahrung, dass ihnen nicht geglaubt wird – lässt sie schweigen. Auch Kolleginnen und Kollegen oder Bezugspersonen fürchten sich vor negativen Konsequenzen, wenn sie Hinweise auf sexualisierte Gewalt, Fehlverhalten oder Konflikte geben.

Diese unterschiedlichen Gründe können das direkte Ansprechen erschweren. Handeln und Schützen wird jedoch erst möglich, wenn durch bestehende Beschwerdewege die Informationen zugänglich werden. Deshalb stellen wir allen Betroffenen und Hinweisgebenden unterschiedliche interne und externe Möglichkeiten des Ansprechens und Meldens bereit, die sie ohne Angst vor negativen Konsequenzen nutzen können.⁴

⁴ Siehe auch die Rahmenordnung Prävention (18. November 2019) der DBK (Vorgehensweise im Verdachts- und Beschwerdefall zu beschreiben).

Gemeinsame Haltung:

„Wir ermutigen unsere Mitarbeiter_innen, Themen offen und ohne Angst vor Repressalien anzusprechen. Betroffene und Hinweisgebende, die sich in Sorge äußern, auch in Bezug auf Fehlverhalten von Kollegen bzw. Kolleginnen oder Führungskräften, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.“

Idealfall: der bzw. die Vorgesetzte als erste Ansprechperson

Eine offene Kommunikationskultur und Führungskräfte, die Beschwerden und Konflikte ernst nehmen und aktiv an deren Lösung arbeiten, sind das Ziel. Die Risikoanalyse hat gezeigt, dass dies noch nicht überall eine Selbstverständlichkeit ist.

Dem Leitsatz folgend „Herr, erneuere deine Kirche und fang bei mir an“ sind wir als Christen Teil einer Kirche, in der Menschen aktiv vor jeglicher Form der Gewalt Schutz finden. Das heißt für jede_n Einzelne_n: Ich schaue hin, ich handle und schütze und trage somit zur Erneuerung der Kirche bei.

Es ist die Aufgabe von allen Führungskräften, eine Kommunikations- und Fehlerkultur zu entwickeln, die Mitarbeiter_innen ermutigt, Beschwerden, Fehler und Hinweise auf Gewalt oder Machtmissbrauch direkt bei ihrer Leitung anzusprechen.⁵

Zum Umgang mit sexualisierter Gewalt durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst vom 18./28. November 2019⁶ beschreibt das im Erzbistum Hamburg gültige Verfahren.

Es soll allen Betroffenen, ihren Bezugspersonen ebenso wie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Erzbistums Hamburg Orientierung und Sicherheit geben. Dazu gehört auch ein Rehabilitationsverfahren⁷ für den Fall eines unbegründeten Verdachts.

Zu wissen, was im Fall eines Falles zu tun ist, erleichtert die Bereitschaft, genau hinzusehen, Anhaltspunkte für Gewalterfahrungen zu erkennen und ihnen nachzugehen. Das gemeinsame Ziel ist es, den Schutz für die Betroffenen herzustellen, nicht erst bei strafrechtlich relevanten Gewalttaten, sondern bereits bei Grenzverletzungen und sonstigen sexuellen Übergriffen.

Im Notfallflyer des Referates Prävention und Intervention „Verdachtsfall ‚Sexualisierte Gewalt‘ – Was tun im Ernstfall?“⁸ finden Leitungsverantwortliche erste Hilfestellungen.

⁵ Sollte diese der Grund für die Meldung sein, wäre die nächsthöhere Leitungsperson der bzw. die Ansprechpartner_in.

⁶ Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 25. Jg., Nr. 11, Art. 128, S. 175 ff., v. 18. Dezember 2019.

⁷ Erzbistum Hamburg, Fachstelle Kinder- und Jugendschutz (Hrsg.) (2018): Arbeitshilfe Hinsehen – Handeln – Schützen, Prävention im Erzbistum Hamburg, S. 99. Online verfügbar: www.praevention-erzbistum-hamburg.de

⁸ Der Flyer ist im Anhang verfügbar.





Die Arbeitshilfe „Hinsehen – Handeln – Schützen“ stellt darüber hinaus allen haupt- und ehrenamtlich Tätigen mit Handlungsleitfäden in Teil V „Praxisteil – Informationen, Handlungsempfehlungen, Gesprächsleitfäden“ umfangreiche Materialien für die eigene Handlungssicherheit zur Verfügung.⁹

Zum Ansprechen ermutigen – eine Ombudsstelle

Alle Menschen im Erzbistum Hamburg, die Grenzverletzungen, Übergriffe, Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung erleben müssen, brauchen eine Anlaufstelle, an die sie sich ohne Angst vor negativen Konsequenzen vertrauensvoll wenden können. Für viele von ihnen ist es wichtig, einen unvoreingenommenen, vertraulichen, unabhängigen Erstkontakt zu erleben. Uns ist es wichtig, dass Betroffene und Hinweisgebende – unabhängig von dem jeweiligen Meldeweg und unabhängig davon, ob sie Externe sind oder Mitarbeitende – diese Erfahrung in der Begegnung mit der Person machen, der sie sich anvertrauen.

Mit einer unabhängigen Ombudsstelle sollen niedrigschwellig die Arbeit der unabhängigen Ansprechpersonen für Fragen des sexuellen Missbrauchs Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener, das Beschwerdemanagement und andere Unterstützungsangebote im Erzbistum (Mobbing, Sucht, Arbeitsschutz, AGG, MAV) ergänzt werden.

Der Unterschied zwischen einer Beschwerde und einer Ombudsschaft

Eine Beschwerde ist eine Rückmeldung über eine Dienstleistung oder ein Verhalten, das von der beschwerdeführenden Person negativ bewertet wird. Ziel der Beschwerde ist, dass die Sicht der beschwerdeführenden Person wahrgenommen wird, der kritisierte Zustand verbessert wird oder eine Entschuldigung erfolgt. Im Erzbistum Hamburg greift hier das Beschwerdeverfahren.¹⁰

Eine Ombudsstelle nimmt nach dem skandinavischen Modell „Ombudsman“ die Interessen einer strukturell unterlegenen Person durch die Ombudsperson auf. Dieses asymmetrische Machtverhältnis ist in Fällen von struktureller oder sexualisierter Gewalt – ebenso wie bei Mobbing, Diskriminierung und bei sonstigen Übergriffen – auch unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit immer gegeben.

Die Aufgabe der Ombudsperson ist es, Hinweise und Beschwerden vertraulich entgegenzunehmen und die Hinweisgebenden und Ratsuchenden zu schützen. Durch Informationen, Beratung und möglicherweise persönliche Unterstützung ermutigt sie diese, den Weg zu den Unterstützungs- und Beschwerdewegen im Erzbistum zu suchen. Sie informiert über Rechte, nennt konkrete interne Ansprechpersonen und berichtet der Clearing-AG sowie dem Generalvikar in einem festgelegten, dokumentierten Verfahren – auf Wunsch anonymisiert – über die Meldung. Das weitere Verfahren wird mit der hinweisgebenden bzw. ratsuchenden Person abgestimmt.

⁹ Erzbistum Hamburg, Fachstelle Kinder- und Jugenschutz (Hrsg.) (2018): Arbeitshilfe Hinsehen – Handeln – Schützen, Prävention im Erzbistum Hamburg, S. 91 ff. Online verfügbar: www.praevention-erzbistum-hamburg.de

¹⁰ Umgang mit Beschwerden: Prozessbeschreibung EBHH (Glandorf-Strotmann/Otto, April 2021)

Bei Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst werden die unabhängigen Ansprechpersonen für Fragen des sexuellen Missbrauchs Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener informiert, da anonyme Hinweise oder Gerüchte dann zu beachten sind, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen enthalten.

Hinweise, auch anonyme, können dazu beitragen, dass der Schutz wiederhergestellt wird und Verhalten schon in den Anfängen korrigiert wird. Es werden die Interessen der hinweisgebenden bzw. ratsuchenden Person mit allen gebotenen Mitteln, auch gegen etwaige aus einer Meldung resultierende Nachteile, geschützt.

Die Ombudsperson informiert die hinweisgebende bzw. ratsuchende Person regelmäßig über den Stand der Bearbeitung.

Die Ombudsstelle bietet Ratsuchenden, ebenso wie kirchlichen Mitarbeitenden und Leitungskräften, Beratung und Informationen in verunsichernden, verletzenden oder konflikthaften Situationen mit Mitarbeitenden und Führungskräften im Erzbistum Hamburg an.

Ein ausführliches Konzept für die Ombudsstelle wird bis Ende 2021 erarbeitet werden.

Zur Arbeit mit Beschuldigten und Tätern

Zum 1. Juli 2021 wird im Erzbistum die Stelle eines „Referenten für beschuldigte Mitarbeitende und Täterbegleitung“ eingerichtet. Die Aufgabe des Referenten ist es, in Fällen von Meldungen sorgfältige Schutzpläne in den Institutionen zu entwickeln, Risiken einzuschätzen und die Personalverantwortlichen zu unterstützen.

Zur Arbeit mit Beschuldigten und Tätern gehört auch, auf die Übernahme von Verantwortung hinzuwirken und therapeutische Angebote zu vermitteln.

Mit der Einrichtung dieser Stelle ist die Hoffnung verbunden, dass Mitarbeitende, die sich als gefährdet wahrnehmen, den Mut finden, sich dort vor einer Tat Hilfe zu suchen.

Aufarbeitung

Aufarbeitung schafft einen Raum, in dem deutlich wird, das Betroffene nicht allein bleiben müssen. Sie bedeutet, Verantwortung zu übernehmen und sich dem Unrecht, das in der Vergangenheit geschehen ist, zuzuwenden.

Beispiele:

- ▶ In Mecklenburg werden Ende 2021 erste Zwischenergebnisse des 2019 begonnenen Forschungsprojektes zur Aufarbeitung des sexuellen Missbrauchs durch Kleriker in den Jahren 1945–2019 veröffentlicht.
- ▶ Auf der Ebene der Metropole hat der Aufbau der Aufarbeitungskommission und des Betroffenenrats begonnen.





So soll gewährleistet werden, dass die externe Expertise und die Beteiligung von Betroffenen in der unabhängigen Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt in den drei beteiligten Diözesen jederzeit garantiert sind. Die angestrebte Berufung dieser Gremien basiert auf der von der Deutschen Bischofskonferenz verabschiedeten „Erklärung über verbindliche Kriterien und Standards für eine unabhängige Aufarbeitung in der katholischen Kirche vom 28.04.2020“.

SCHÜTZEN – die Kultur der Achtsamkeit

Schutz ist ein subjektives Empfinden: „Ich fühle mich geschützt.“ Um diesen Schutz und die Unversehrtheit der bzw. des Einzelnen gewährleisten zu können, braucht es in jeder Institution schützende Strukturen und Regeln, wie sie auf den vorhergehenden Seiten beschrieben wurden. Diese werden jedoch erst wirksam, wenn sie sich verlässlich und konsequent im Handeln zeigen und somit fest auf den unterschiedlichen Ebenen des Alltagshandelns verankert sind.

Es braucht eine gemeinsame Vision im Erzbistum Hamburg, die alle einlädt, ihr zu folgen.

„Es braucht dringend eine Strategie, eine positive Vision, ein neues Narrativ, wie wir zukünftig Kirche sein wollen. Auf der Basis des POR könnte das Narrativ lauten: Kirche in Beziehung leben. Diese Vision motiviert uns, das Schutzkonzept zu leben.“¹¹

Zur Weiterentwicklung der beschriebenen Maßnahmen und ihrer nachhaltigen Implementierung beauftragt der Generalvikar eine „Fachgruppe Prävention im EGV“.

Abteilungsübergreifende Fachgruppe „Prävention im EGV“

In dieser Arbeitsgruppe sind Mitarbeiter_innen aus den Abteilungen des EGVs sowie weitere Personen vertreten:

- ▶ Vertreter_innen aus den Abteilungen Pastorale Dienststelle, Pfarreien, Personal, Schule, Kita
- ▶ Vertreter_innen aus den Mitarbeitervertretungen
- ▶ Vertreter_innen aus der Caritas für den Schwerpunkt erwachsene Schutzbefohlene
- ▶ Vertreter_innen aus dem Referat Prävention und Intervention
- ▶ Vertreter_innen aus dem Bereich Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Ziele:

- ▶ Umsetzung der Ordnung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- ▶ Präsenz der Definitionen in allen Abteilungen
- ▶ Prävention als Querschnittsthema ist im EGV und darüber hinaus präsent
- ▶ Ansprechbarkeit der Themen
- ▶ Transparenz der Meldewege und Unterstützungsmöglichkeiten
- ▶ Entwicklung eines Verhaltenskodexes für das EGV
- ▶ jährliche Überprüfung des Schutzkonzeptes

¹¹ Beiträge der Pastoralen Dienststelle für die Erstellung eines EGV-Schutzkonzeptes, erarbeitet in der RLK am 12. November 2020, finalisiert am 2. Dezember 2020 und ergänzt am 7. Dezember 2020 als Vorlage für die RLK am 10. Dezember 2020.

Maßnahmen:

- ▶ Definition und Kommunikation zentraler Begriffe der Prävention wie z. B. sexualisierte Gewalt, Machtmissbrauch, geistlicher Missbrauch, Grenzverletzung, Übergriffe, Mobbing, Bossing u. a.
- ▶ Entwicklung von Themenvorschlägen für thematische Angebote im EGV/im Erzbistum
- ▶ aktives Thematisieren durch Leitungen und das Referat Prävention und Intervention
- ▶ interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
 - Broschüren, Flyer, Plakate, die überall sichtbar sind
 - regelmäßige Informationen/Artikel im Intranet/bei Veranstaltungen
- ▶ Einbindung der PräV in die Verwaltungsreform (Teilnahmebescheinigungen, Selbstverpflichtung etc.)
- ▶ Evaluation gemeinsam mit QM
- ▶ Runder Tisch „Kirche und Sexualität“

1. Meilenstein:

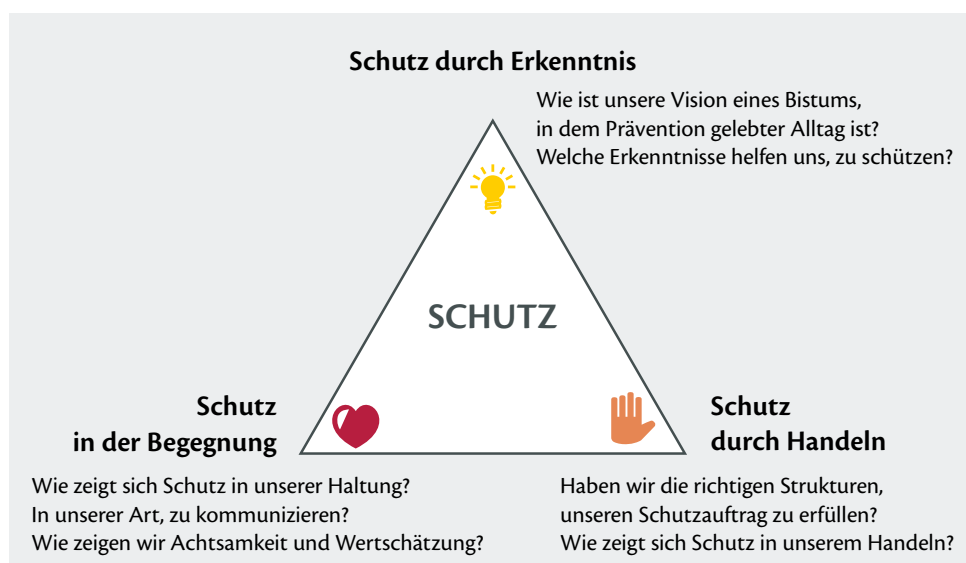
Verbindliche Workshops für alle Leitungsverantwortlichen zu den Themen:

- ▶ Mitarbeiter_innen-Gespräche, die Präventionsthemen und Schutzauftrag beinhalten
- ▶ Grenzverletzungen, Übergriffe und Beschwerden ansprechen und bearbeiten

Die Arbeitsgruppe wird im Herbst 2021 mit ihrer Arbeit beginnen und in einer noch zu verabredenden verbindlichen Form dem Generalvikar und dem Erzbischof Rückmeldungen über den Projektverlauf geben.

Mit der Initiierung dieser Arbeitsgruppe beginnt die partizipative Umsetzung und Weiterentwicklung dieses Konzeptes.

Das von Frau Kerger-Ladleif entwickelte GPA-Modell „Schutz“ dient der Arbeitsgruppe zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes.¹²



¹² Das Modell der Glaubenspolaritäten-Aufstellung (GPA) nach Prof. Dr. Matthias Varga von Kibéd, SySt®-Institut, München.



III. AUSBLICK: EIN FORTLAUFENDER PROZESS – PRÄVENTION ALS HALTUNG

Die katholische Kirche hat sich seit dem Bekanntwerden vieler Fälle von sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen in kirchlichen Einrichtungen den aktiven Schutz und die Stärkung der Rechte von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen zum ausdrücklichen Ziel gemacht. Die Arbeit an diesem Ziel hört niemals auf. Das vorliegende und stets weiterzuentwickelnde Schutzkonzept ist dabei nur ein Baustein von vielen.

Rund 13.700 haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter_innen sind im Erzbistum Hamburg bisher geschult worden. Alle Einrichtungen des Erzbistums haben Schutzkonzepte entwickelt.

Prävention von sexuellem Missbrauch wird heute in allen kirchlichen Einrichtungen initiiert und koordiniert. Es erfolgt zudem eine beratende Begleitung durch externe Fachleute.

Seit der Gründung im Jahr 2011 wurden in der Fachstelle Kinder- und Jugendschutz bzw. dem heutigen Referat Prävention und Intervention alle Aufgabenbereiche gebündelt, die für die Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch in der Vergangenheit und für die institutionelle Prävention zukünftig notwendig sind. Die externe fachliche Begleitung und die Vernetzung mit Facheinrichtungen in diesem Themenfeld sind weitere Kriterien, mit denen das Erzbistum Hamburg Verantwortung für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen übernimmt.

INKRAFTSETZUNG

Das hier vorliegende Schutzkonzept für das Erzbischöfliche Generalvikariat wird hiermit zum 25. Juni 2021 in Kraft gesetzt. Es wird laufend erweitert und überarbeitet.

Wir danken allen, die an der Entwicklung dieses Schutzkonzepts mitgewirkt haben: den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erzbischöflichen Generalvikariat, dem Referat Prävention und Intervention sowie Frau Carmen Kerger-Ladleif (externe Fachberatung), die die Entwicklung des Schutzkonzepts maßgeblich vorgebracht hat.

Wir alle sind nun aufgefordert, uns dieses Schutzkonzept zu eigen zu machen.



Ansgar Thim
Generalvikar



Alexander Becker
Verwaltungsdirektor



Ansgar Dust
MAV-Vorsitzender





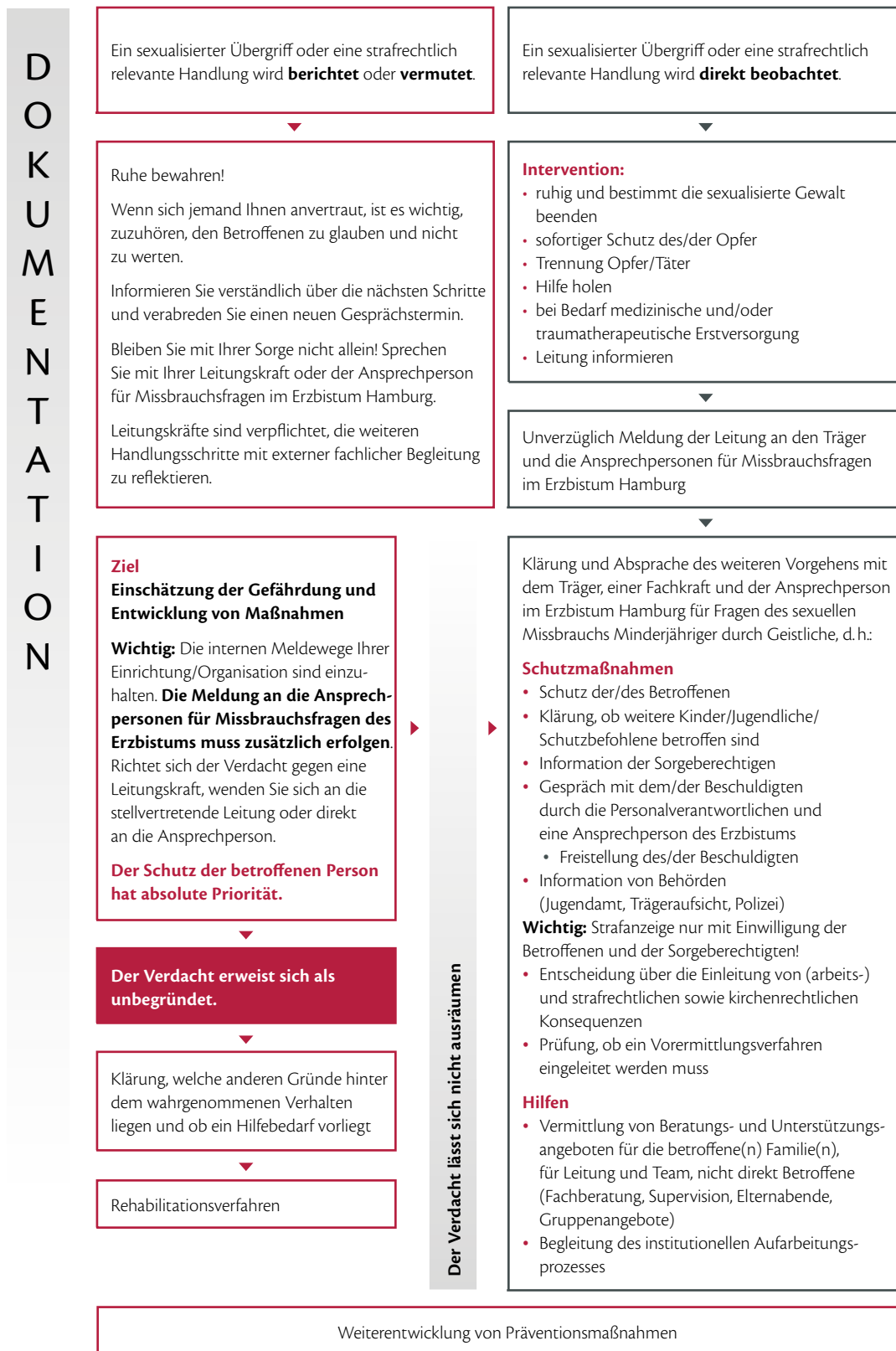
ERZBISTUM
HAMBURG

Generalvikariat
Am Mariendom 4
20099 Hamburg
www.erzbistum-hamburg.de

ANHANG

I. Handlungsempfehlungen, Meldewege¹³

Verfahrensablauf bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter_innen des Erzbistums Hamburg



© Carmen Kerger-Ladließ und Mary Hallay-Witte

¹³ Aus: Erzbistum Hamburg, Fachstelle Kinder- und Jugenschutz (Hrsg.) (2018): Arbeitshilfe Hinsehen – Handeln – Schützen, Prävention im Erzbistum Hamburg, S. 97. Online verfügbar: www.praevention-erzbistum-hamburg.de



Fragebogen zur Evaluation institutioneller Risikofaktoren

„Die MHG-Studie hat deutlich gezeigt, dass strukturelle Gewalt ein Kulturmerkmal kirchlicher Organisationen sein kann. Auch wir im Generalvikariat wollen uns kritisch damit auseinandersetzen, Risiken erkennen und schützende Strukturen erarbeiten. Unsere Kirche verändert sich in und durch die Kontexte, in die sie hineingestellt ist.“ GENERALVIKAR ANSGAR THIM

Das Erzbischöfliche Generalvikariat, kann mit seinen Referaten, Abteilungen und Diensten maßgeblich schützende Strukturen schaffen und eine Kultur vorleben, die von den Werten des Evangeliums geprägt ist. Die MHG-Studie und die Erfahrungen vieler Betroffener haben jedoch gezeigt, dass diese Werte viel zu oft für Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt genutzt wurden – und werden. Strukturelle Gewalt zeigt sich dabei in der Kultur einer Organisation. Sie wird erkennbar in der Art wie Führung und Team gelebt wird; sie zeigt sich in der Feedback – und Fehlerkultur, bei der Klärung von Konflikten, in den Bereichen Personalentwicklung, Kommunikation und Innovation.

Die Identifizierung solcher Risikostrukturen, insbesondere im EGV als Ort, in dem die Rahmenbedingungen für den praktizierten Glauben geschaffen werden, ist ein zentraler Baustein für die Entwicklung des Schutzkonzeptes.

In einem 1. Schritt hat dazu unter Moderation von Frau Carmen Kerger-Ladleif ein zweitägiger Workshop mit einer Gruppe von Mitarbeitenden aus allen Bereichen des EGVs stattgefunden, aus dem letztendlich die hier vorliegende Umfrage hervorgeht. Mit dieser Umfrage sollen nun alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des EGVs in den weiteren Prozess der Entwicklung eines Schutzkonzeptes einbezogen werden.

Allgemeine Hinweise: Die Umfrage umfasst insgesamt 17 Fragen inkl. Freitextfelder. Die Freitextfelder sind optional auszufüllen. Alle Fragen, die mit einem roten Sternchen markiert sind, sind Pflichtfragen. Das Ausfüllen der Umfrage wird ca. 20–30 Minuten dauern. Sie haben die Möglichkeit, das Ausfüllen der Umfrage jederzeit zu unterbrechen und später an gleicher Stelle fortzufahren.

1. Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur ... *

	ja	nein	kann ich nicht einschätzen
... in der eigenen Abteilung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... in der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... in Konferenzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... unter den Mitarbeiter_innen (abteilungsintern)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... unter den Mitarbeiter_innen (abteilungsübergreifend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zwischen Mitarbeiter_innen und Leitung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



2. Wie erleben Sie in Ihrer Abteilung den Umgang mit Kritik, Fehlern und Versäumnissen im kollegialen Miteinander? (Mehrfachnennungen möglich) *

- offen und transparent
- angstfrei
- Fehler werden geleugnet
- es gibt keine Fehlerkultur
- Fehler werden aus Angst vor negativen Konsequenzen verschwiegen
- es hängt stark von der Situation und einzelnen Personen ab
- Sonstige Bewertung:

3. Wie erleben Sie in Ihrer Abteilung den Umgang mit Kritik, Fehlern und Versäumnissen zwischen Mitarbeiter_innen und Leitung? *

- offen und transparent
- angstfrei
- Fehler werden geleugnet
- es gibt keine Fehlerkultur
- Fehler werden aus Angst vor negativen Konsequenzen verschwiegen
- es hängt stark von der Situation und einzelnen Personen ab
- Sonstige Bewertung:

4. Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe im EGV fördern Ihrer Meinung nach Machtmissbrauch und anderen Formen von Gewalt?



5. Spielt das Thema Prävention (sexualisierter) Gewalt bei Einstellungsgesprächen eine Rolle? *

	ja	nein	Enthaltung
Wenn Sie Leitungskraft sind, hat das Thema bislang eine Rolle gespielt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Sie Mitarbeiter_in sind, hat das Thema in Ihrem Einstellungsgespräch eine Rolle gespielt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Wenn nein, was würde Ihnen helfen diesen Auftrag aus der Präventionsordnung umzusetzen?

7. Spielt das Thema Prävention (sexualisierter) Gewalt bei Mitarbeiter_innen-gesprächen eine Rolle? *

	ja	nein	Enthaltung
Wenn Sie Leitungskraft sind, hat das Thema bislang eine Rolle gespielt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Sie Mitarbeiter_in sind, hat das Thema in Ihrem Einstellungsgespräch eine Rolle gespielt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Wenn nein, was würde Ihnen helfen diesen Auftrag aus der Präventionsordnung umzusetzen?



9. **Gibt es in Ihrer Abteilung eine klare Handlungsanweisung zum Umgang mit Grenzverletzungen/Mobbing/Gewalt oder bei Hinweisen auf Machtmissbrauch durch Führungskräfte? ***

- ja
 nein

10. **Wünsche und Anregungen:**

11. **Haben Sie das Basiswissen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt im Erzbistum Hamburg? ***

- ja
 nein

12. **Falls nein: Welche Informationen fehlen Ihnen? Was brauchen Sie?**



13. Sind das Thema Prävention und der von der Bischofskonferenz formulierte Schutzauftrag in Ihren Arbeitsabläufen, Konferenzen etc. präsent? *

Ja, sie werden kontinuierlich thematisiert

Nein, sie werden nur im Ernstfall thematisiert

Sonstige Bewertung:

14. Haben Sie bereits an einer Präventionsschulung teilgenommen? *

ja

nein

15. Kennen Sie die Selbstverpflichtungserklärung des Erzbistums Hamburg und haben Sie diese unterschrieben? *

ja

nein

16. Transparenz, gemeinsame Ziele und eine gute Kommunikation zwischen allen Ebenen einer Institution sind Grundlagen für Vertrauen, Motivation und Identifikation mit dem Arbeitgeber. Wo erleben Sie in Ihrem Arbeitskontexten (z.B. im eigenen Team, in der Zusammenarbeit mit anderen Teams, auf Ebene der Leitung, im Austausch mit der Bistumsleitung) Kommunikation, die sie als gut bewerten? Woran können Sie das erkennen? Was würden Sie sich anders wünschen?



17. Eine Kultur der Achtsamkeit ist gelebter Alltag, der von einem verantwortungsvollen Umgang miteinander geprägt ist. In einer Kultur der Achtsamkeit werden die Grenzen anderer und die eigenen Grenzen geachtet. Unsicherheiten, Irritationen oder Grenzverletzungen können ohne Angst angesprochen werden. Was wären für Sie Zeichen, dass diese Kultur im Generalvikariat gelebt wird?

Die Umfrage ist beendet. Vielen Dank für Ihre Teilnahme. Die Ergebnisse werden ab dem 5. Juni 2020 ausgewertet, zusammengefasst und fließen dann in das Schutzkonzept des Generalvikariats ein. Sie werden über die Zwischenergebnisse sowie über die nächsten Schritte im Intranet informiert.

Das Fenster kann nun geschlossen werden.

DIE KONTAKTDATEN BEI MISSBRAUCHSVERDACHT

Unabhängige Ansprechpersonen des Erzbistums Hamburg – erreichbar über das Büro:

Mobiltelefon 0162 326 04 62

Frank Brand | Rechtsanwalt

Eilert Dettmers | Rechtsanwalt

Michael Hansen | Sozialpädagoge

Karin Niebergall-Sippel | Heilpädagogin

Externe Beratung: www.hilfeportal-missbrauch.de

Auf der Seite des Hilfeportals können über eine PLZ-Suche regionale Beratungsstellen gefunden werden. Darüber hinaus informiert das Hilfeportal umfangreich Betroffene, Eltern und Fachleute über sexualisierte Gewalt und die Möglichkeiten der Hilfe.

Das „Hilfetelefon sexueller Missbrauch“ ist die bundesweite Anlaufstelle für Betroffene, Angehörige sowie Personen aus dem sozialen Umfeld, für Fachkräfte und für alle auf der Suche nach Informationen. Für alle weiteren Schritte und die Suche nach passender Unterstützung in der Nähe stehen Fachleute zur Verfügung.

Jedes Gespräch bleibt vertraulich. Telefon **0800 22 55 530** (kostenfrei und anonym)

Telefonzeiten: Montag, Mittwoch und Freitag: 9 bis 14 Uhr | Dienstag und Donnerstag: 15 bis 20 Uhr
(An Feiertagen sowie am 24. und 31. Dezember ist das Telefon nicht besetzt.)

Anfragen können auch per E-Mail an das Hilfetelefon gestellt werden: beratung@hilfetelefon-missbrauch.de

präventi  n
im erzbistum hamburg



ERZBISTUM
HAMBURG

Erzbistum Hamburg
Referat Prävention und Intervention
Am Mariendom 4
20099 Hamburg
www.erzbistum-hamburg.de
www.praevention-erzbistum-hamburg.de

Illustrationen: Marc Wirths

Referat
Prävention und Intervention



ERZBISTUM
HAMBURG



VERDACHTSFALL „SEXUALISIERTE GEWALT“

WAS TUN IM ERNSTFALL?



Sie erfahren als Pfarrer oder leitende_r Mitarbeiter_in einer Pfarrei, einer Einrichtung oder eines Jugendverbandes von einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine_n Ihrer Mitarbeitenden oder Ehrenamtlichen? Wir stehen Ihnen zur Seite, damit Sie auch in dieser schwierigen Situation sicher handeln können.

HINSEHEN – HANDELN – SCHÜTZEN

- **Bewahren Sie Ruhe!** Treffen Sie keine voreiligen Entscheidungen und Zusagen! Konfrontieren Sie niemanden mit diesem Verdacht!
- **Hören Sie zu!** Bewerten Sie nicht. Versuchen Sie, das Berichtete unvoreingenommen aufzunehmen. Machen Sie sich frei von dem Druck, handeln zu müssen und sofort einen Ausweg zu wissen!
- **Dokumentieren Sie das Gespräch.** Unterscheiden Sie das wirklich Gesagte von Ihren eigenen Gefühlen und Interpretationen (Datum, Uhrzeit, gestellte Fragen, wörtliche Zitate).
- Bei akuter Gefahr: **Sorgen Sie für die Sicherheit der betroffenen Person.**
- **Informieren Sie** verständlich über Ihre nächsten Schritte und verabreden Sie eventuell einen neuen Gesprächstermin. **Benachrichtigen Sie** dann unverzüglich das Referat Prävention und Intervention.

Das Referat informiert die zuständige, unabhängige Ansprechperson (siehe Rückseite) und koordiniert alle weiteren Schritte.

- Unterstützung der Betroffenen und ihrer Familien/ihrer Gemeinde/der Einrichtung/ihrer Verbandes/der indirekt Betroffenen und der Leitungsverantwortlichen durch Fachkräfte
- Begleitung der Verdachtsklärung
 - Gespräch mit dem/der Beschuldigten
 - Information der Sorgeberechtigten
 - Information aller internen und externen Verantwortlichen (Generalvikar, Rechtsabteilung, Pressesprecher, Jugendamt, Trägeraufsicht, Polizei u.a.)
 - Entscheidung über die Einleitung von (arbeits- und) strafrechtlichen sowie kirchenrechtlichen Konsequenzen

Blieben Sie mit diesem Wissen nie allein! Wir unterstützen Sie!

Leitung des Referates Prävention und Intervention

Präventionsbeauftragte des Erzbistums Hamburg

Monika Stein: Telefon (040) 248 77-462 oder Mobil 0163 248 77 43

praeventionsbeauftragte@erzbistum-hamburg.de • monika.stein@erzbistum-hamburg.de

Am Mariendom 4 • 20099 Hamburg



ERZBISTUM
HAMBURG

Generalvikariat
Am Mariendom 4
20099 Hamburg
www.erzbistum-hamburg.de