

Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Erzbischöflichen Ordinariat Berlin

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINFÜHRUNG
2. GELTUNGSBEREICH
3. PERSÖNLICHE EIGNUNG
4. PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG
5. ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS
6. GEMEINSAME SCHUTZERKLÄRUNG
7. PRÄVENTIONSSCHULUNGEN
8. VERHALTENSKODEX
9. MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND SCHUTZ- ODER
HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN
10. SEXUELLE BILDUNG UND SEXUALPÄDAGOGISCHE BEGLEITUNG
11. BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE
12. QUALITÄTSMANAGEMENT
13. INTERVENTION

ANLAGEN

ANLAGE A ANSPRECHPERSONEN

ANLAGE B RISIKOANALYSE

ANLAGE C EMPFEHLUNGEN FÜR BEWERBUNGSVERFAHREN UND ERSTGESPRÄCHE MIT
MÖGLICHEN NEUEN EHRENAMTLICHEN

ANLAGE D GEMEINSAME SCHUTZERKLÄRUNG

ANLAGE E ZUSAMMENWIRKEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN BEI DER UMSETZUNG UND DER
ÜBERPRÜFUNG VON PRÄVENTIONSMASSNAHMEN IN EINRICHTUNGEN DES
ERZBISTUMS BERLIN, DER PFARREIEN UND DES METROPOLITANKAPITELS

ANLAGE F FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE FÜR DAS ERZBISCHÖFLICHE ORDINARIAT BERLIN

1. EINFÜHRUNG

Um den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt bestmöglich zu gewährleisten, ist jeder katholische Träger im Erzbistum Berlin gefordert, die Prävention von sexualisierter Gewalt zum integralen Bestandteil seiner Arbeit zu machen. Dies schließt entsprechend der Präventionsordnung für alle Einrichtungen, Dienste und Pfarrgemeinden im Erzbistum Berlin auch das Erzbischöfliche Ordinariat selber in die Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes ein.

Das Institutionelle Schutzkonzept des Erzbischöflichen Ordinariats nimmt die im Ordinariat und in seinen Außenstellen tätigen Schutzbefohlenen in den Blick, es richtet sich aber auch an das kollegiale Miteinander aller Beschäftigten und Leitungshandeln und beschreibt die zentralen Unterstützungs- und Steuerungsprozesse für die Einrichtungen und Dienste in Trägerschaft des Ordinariats.

Die Entwicklung dieses Schutzkonzeptes knüpft an die Präventionsschulungen für Führungskräfte und alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden mit Kontakt zu Schutzbefohlenen an und ergänzt die diözesanweit geltenden Präventionsmaßnahmen mit einrichtungsspezifischen Konkretisierungen. Dabei geht es sowohl um wirksame Schutzmaßnahmen als auch um schnelle und kompetente Hilfe, wenn Schutzbefohlene oder andere Mitarbeitende von sexualisierter Gewalt oder sexueller Belästigung betroffen sein sollten.

Dieser Schutz und diese Hilfe gründen auf unserem christlichen Auftrag, der in einer Haltung von Wertschätzung und Respekt lebendig wird und eine Kultur der Achtsamkeit entstehen lässt.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept wurde erarbeitet auf Grundlage der

- „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung)“ vom 01.02.2022 und dessen Ausführungsbestimmungen (Anlage Amtsblatt 2/2022)
- „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung)“ der Deutschen Bischofskonferenz vom 24.01.2022 und der entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Berlin vom 01.02.2022 (Anlage Amtsblatt 2/2022)

Im Rahmen einer anonymisierten Risikoanalyse und Rückmeldungen zu einem ersten Entwurf hatten die Mitarbeitenden im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen die Möglichkeit, an der Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes mitzuwirken (s. Anlage B Risikoanalyse).

2. GELTUNGSBEREICH

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept gilt für alle Mitarbeitenden im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen, sofern dort nicht ein eigenes Institutionelles Schutzkonzept zur Geltung kommt. Es umfasst folgende Konstellationen:

- Sexualisierte Gewalt gegen Schutzbefohlene. Dies sind insbesondere Minderjährige (z.B. Auszubildende) und Personen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Dazu zählen insbesondere Ausbildungsbereiche mit Prüfungskompetenz (z.B. das Fachseminar Religionsunterricht, die Ausbildung in pastoralen Berufen oder Kirchenmusik).
- Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz

Eigenständige Institutionelle Schutzkonzepte bestehen für die folgenden Arbeitsfelder und Einrichtungen (Stand 3/2024):

- Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto Zinnowitz
- Begegnungszentrum MIA Löcknitz
- Christian-Schreiber-Haus Alt-Buchhorst
- Erzbischöfliches Amt für Jugendseelsorge
- Familienpastoral
- Gefängnisseelsorge
- Katholische Schulen
- Katholische Studierendengemeinde Edith Stein in Berlin (KSG)
- Metropolitankapitel
- Pfarreien
- Polizeiseelsorge

3. PERSÖNLICHE EIGNUNG

Die jeweiligen Personalverantwortlichen im Erzbischöflichen Ordinariat tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen tätig werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit eine Leitungsfunktion in Arbeitsfeldern mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ausüben oder Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden, pflegen oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie wegen einer Straftat staatlichen oder kirchlichen Rechts nach Nr. 2 a) oder b) der Interventionsordnung verurteilt worden sind.

Die Überprüfung kirchenrechtlicher Straftaten entsprechend Nr. 2 b) der Interventionsordnung liegt bei Klerikern und Ordensangehörigen mit erzbischöflicher Beauftragung im Erzbistum Berlin im Erzbischöflichen Ordinariat beim Bereich Personal-Sendung, bei Ordensangehörigen bei den jeweiligen Ordensoberen. Bei einer Gestellung von Ordensangehörigen ist dem Bereich Personal-Ressourcen eine Unbedenklichkeitsbescheinigung des bzw. der Ordensoberen vorzulegen und zu dokumentieren.

4. PERSONALAUSWAHL UND –ENTWICKLUNG

In Bewerbungsverfahren, Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen und in der Personalbegleitung sprechen die Personalverantwortlichen im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt mit den sich daraus ergebenden Anforderungen an die Mitarbeit proaktiv an. Ziel ist es, als Dienstgeber das Präventionsanliegen deutlich zu machen und potenzielle Täter oder Täterinnen abzuschrecken. Bewerbende werden über das Institutionelle Schutzkonzept des Erzbischöflichen Ordinariats bzw. des angestrebten Arbeitsbereiches informiert, bei Einstellung wird es ausgehändigt.

In Bewerbungsgesprächen mit Personen, die eine Beschäftigung oder ein Engagement in Arbeitsfeldern mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen anstreben, bietet die Gemeinsame Schutzklärung eine strukturierte Gesprächsvorlage, die bestehenden Präventionsanforderungen an Mitarbeitende vorzustellen und zu erläutern. Von Seiten der Personen, die Bewerbungs- und Erstgespräche

führen, wird deutlich gemacht, dass sich der Dienstgeber eindeutig zugunsten des Schutzes von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen positioniert.

Empfehlungen für Bewerbungsverfahren und Erstgespräche mit neuen Ehrenamtlichen sind in Anlage B aufgeführt.

Im Mitarbeitendenjahresgespräch wird entsprechend des Leitfadens thematisiert, ob es im Kontext von sexualisierter Gewalt Situationen oder Vorfälle gab oder gibt, die Konsequenzen erforderlich machen.

5. ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und zur regelmäßigen Wiedervorlage alle fünf Jahre gilt für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit eine Leitungsfunktion in Arbeitsfeldern mit Minderjährigen ausüben oder Kinder und Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden, beraten, pflegen oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben sowie für Mitarbeitende in Einrichtungen und Diensten für beeinträchtigte Erwachsene nach § 75 SGB XII. Die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses betrifft auch Verwaltung und technische Mitarbeitende, wenn sie aufgrund örtlicher Gegebenheiten Einzelkontakt zu den genannten Schutzbefohlenen haben, sowie Honorarkräfte, Freiwilligendienstleistende, Mehraufwandsentschädigungs-Kräfte, Praktikantinnen und Praktikanten sowie andere vergleichbar tätige Personen, die auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit den genannten Schutzbefohlenen regelmäßig in Kontakt kommen.

Das erweiterte Führungszeugnis muss zum Tätigkeitsbeginn zur Einsichtnahme vorgelegt werden und darf nicht älter als sechs Monate sein. Das erweiterte Führungszeugnis wird nicht kopiert oder im Original aufbewahrt, es wird lediglich die Einsichtnahme und die Information dokumentiert, ob das erweiterte Führungszeugnis einen Eintrag aufgrund einer Sexualstraftat entsprechend § 72a SGB VIII enthält.

Im Erzbischöflichen Ordinariat geschieht die konkrete Einsichtnahme bei beruflichen Mitarbeitenden durch Personen, die keine unmittelbare Entscheidungsbefugnis in Personalangelegenheiten haben, und die zur Verschwiegenheit über die Kenntnisnahme anderer als der in § 72a SGB VIII genannten Straftatbestände verpflichtet sind, bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden durch die im jeweiligen Bereich benannten Personen.

Die durch die Beantragung und Vorlage des Führungszeugnisses entstandenen Kosten werden vom Dienstgeber erstattet. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Form zu belegen. Eine Kostenerstattung erfolgt nicht, wenn das Führungszeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird.

Die Dokumentation der Einsichtnahme bei beruflichen Mitarbeitenden wird in der Personalakte hinterlegt, die Dokumentation ehrenamtlicher Mitarbeitenden in entsprechender Weise im jeweiligen Verantwortungsbereich.

Den genauen Verfahrensablauf regelt die „Richtlinie zum Verfahren des Erzbischöflichen Ordinariats Berlin im Zusammenhang mit erweiterten Führungszeugnissen nach § 5 der Präventionsordnung vom 17.01.2022“ (Anlage Amtsblatt 1/2025).

6. GEMEINSAME SCHUTZERKLÄRUNG

Für Mitarbeitende des Erzbischöflichen Ordinariats und seiner Außenstellen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige bzw. schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden, beraten, pflegen, vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben oder in diesen Arbeitsfeldern eine Leitungsfunktion ausüben, ist die einmalige Unterzeichnung der Gemeinsamen Schutzerklärung Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

In der Gemeinsamen Schutzerklärung verpflichten sich berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen ebenso wie die Personalverantwortlichen ausdrücklich, in ihrem Verantwortungsbereich entschieden für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt einzutreten. Die Gemeinsame Schutzerklärung enthält auch die Selbstauskunft, dass die betreffende Person nicht wegen einer der in § 72a SGB VIII genannten Straftatbestände verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist eine Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Dienstgeber hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Eine Ausfertigung der Erklärung erhält die bzw. der berufliche Mitarbeitende, eine wird im Ordinariat in der Personalakte aufbewahrt, bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden in entsprechender Weise im jeweiligen Verantwortungsbereich.

7. PRÄVENTIONSSCHULUNGEN

Die beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit eine Leitungsfunktion im Ordinariat oder in Arbeitsfeldern mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ausüben oder Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden, beraten, pflegen oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, nehmen zu Beginn ihrer Tätigkeit, spätestens aber innerhalb des ersten Jahres, an einer Präventionsschulung teil, um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen von sexualisierter Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu stärken.

Je nach Grad der Leitungsverantwortung sowie je nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu Schutzbefohlenen gibt es drei unterschiedliche Schulungsformate:

- Die zweitägige Intensiv-Schulung gilt im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen insbesondere für:
 - Geistliche und pastorales Personal
 - Bereichs- und Teilbereichsleitungen sowie die Leitungen der Zentralen Servicestellen und Verwaltungsleitungen
 - Mitarbeitende mit Leitungs-, Personal- oder Ausbildungsverantwortung in Einrichtungen oder Diensten für Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
 - Beschäftigte mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen
- Die sechsstündige Basis-Schulung gilt im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen insbesondere für:
 - Beschäftigte mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

- Ehrenamtliche mit intensivem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, z.B. bei der Betreuung von Veranstaltungen mit Übernachtung
- Die dreistündige Sensibilisierung gilt im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen insbesondere für:
 - Ehrenamtliche mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
 - Beschäftigte ohne pastoralen oder pädagogischen Auftrag mit gelegentlichem Kontakt zu Schutzbefohlenen, z.B. Hausmeister und Servicekräfte in den Begegnungshäusern

Für Führungskräfte und berufliche Mitarbeitende mit pastoralem, pädagogischem, beratendem, medizinischem, therapeutischem oder pflegerischen Auftrag besteht die Pflicht zur Auffrischung oder Vertiefung mindestens alle fünf Jahre.

In beruflichen Ausbildungseinrichtungen in Trägerschaft des Erzbistums Berlin oder dessen Mitverantwortung ist das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt im jeweiligen Curriculum verankert (z.B. Ausbildung pastoraler Berufe, Katholische Hochschule für Sozialwesen, Katholisches Schulzentrum Edith Stein, Pflegeschule St. Hildegard Akademie).

Die Schulungsnachweise beruflicher Mitarbeitender werden in der Personalakte dokumentiert, die Nachweise ehrenamtlicher Mitarbeitender in entsprechender Weise im jeweiligen Verantwortungsbereich.

8. VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex enthält verbindliche Verhaltensregeln für Mitarbeitende, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine wertschätzende Kommunikationskultur gegenüber Schutzbefohlenen sicherstellen. Der Verhaltenskodex soll mit dazu beitragen, dass potentiellen Tätern und Täterinnen typische Anknüpfungspunkte entzogen werden.

Für die beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Erzbischöflichen Ordinariats und seiner Außenstellen gilt der in der jeweils gültigen Fassung des Institutionellen Schutzkonzeptes festgelegte Verhaltenskodex am entsprechenden Dienstort bzw. im entsprechenden Arbeitsbereich verbindlich. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, den Verhaltenskodex durch die Unterzeichnung der Gemeinsamen Schutzklärung entsprechend § 6 der Präventionsordnung anzuerkennen, ihr Verhalten danach auszurichten und Übertretungen der jeweiligen Leitung oder einer anderen im Institutionellen Schutzkonzept festgelegten Stelle unverzüglich transparent zu machen.

Die Leitung bzw. die im Institutionellen Schutzkonzept festgelegte Stelle entscheidet, ob bei einer Übertretung die unmittelbare Reaktion darauf die Situation ausreichend geklärt hat oder ob weitere Schritte notwendig sind. Die Missachtung der Transparenzpflicht gegenüber der Leitung bzw. der im Institutionellen Schutzkonzept festgelegten Stelle, wiederholte oder gravierende Übertretungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen (s. auch Dienstanweisung und Dienstvereinbarung Verhaltenskodex zur Prävention von sexualisierter Gewalt – Amtsblatt 4/2023).

Für Arbeitsfelder im Erzbischöflichen Ordinariat und in den Außenstellen, in denen kein eigenständiges Institutionelles Schutzkonzept mit einem Verhaltenskodex besteht, gilt die Transparenzpflicht gegenüber der jeweils direkt vorgesetzten Person. Für Mitarbeitende in diesen Arbeitsfeldern gelten im Umgang mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (nachfolgend Schutzbefohlene) die folgenden Verhaltensregeln verbindlich:

1. Alles, was unsere Mitarbeitenden sagen oder tun, dürfen Schutzbefohlene weitererzählen. Es gibt darüber keine Geheimhaltung. Dies gilt auch für die Beichte. Das Beichtgeheimnis gilt für den Priester, nicht für die Schutzbefohlenen, die das Bußsakrament empfangen.
2. Unsere Mitarbeitenden achten darauf, dass 1:1-Situationen mit Schutzbefohlenen nur in jederzeit von außen zugänglichen oder einsehbaren Räumen stattfinden.
3. Unsere Mitarbeitenden respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzempfindungen von Schutzbefohlenen. Mit Nähe und Distanz gehen sie verantwortungsbewusst um.
4. Soziale Netzwerke, Messengerdienste, E-Mails u. ä. werden nur für Mitteilungen für Zwecke und Ziele der Gruppe genutzt.
5. Bei Fahrten übernachten Schutzbefohlene und Begleitpersonen getrennt voneinander. Ausnahmen, z.B. aufgrund der örtlichen Gegebenheiten, bedürfen der vorherigen Zustimmung der Erziehungsberechtigten/gesetzlichen Vertretung.
6. Schlaf- und Sanitärräume von Schutzbefohlenen werden von unseren Mitarbeitenden nur nach vorheriger Ankündigung betreten.
7. Die Schutzbefohlenen erhalten von unseren Mitarbeitenden keine privaten Geschenke oder Geld. Anlassbezogene Aufmerksamkeiten werden nur überreicht, wenn sie in der jeweiligen Gruppe transparent gemacht sind.
8. Für Foto- und Videoaufnahmen ist das Einverständnis der Erziehungsberechtigten/ gesetzlichen Vertretung notwendig. Wenn Schutzbefohlene nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen, wird dies respektiert.
9. Anliegen und Beschwerden von Schutzbefohlenen werden ernstgenommen und im jeweiligen Team besprochen. Die betreffenden Schutzbefohlenen erhalten eine wertschätzende Rückmeldung.
10. Unsere Mitarbeitenden machen eine eigene Regelübertretung im jeweiligen Team transparent.

9. MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND SCHUTZ- ODER HILFEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN

Die Arbeitsbereiche im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen im Dienst für und mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen entwickeln geeignete Maßnahmen zu deren Stärkung und tragen Sorge für deren Umsetzung. Dazu gehört auch die Einbeziehung des Umfelds zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt (Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, Angehörige und gesetzliche Betreuungen). Sie tragen durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge, dass Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene regelmäßig und angemessen über ihre Rechte informiert werden.

Die Maßnahmen zur Stärkung orientieren sich an den folgenden Präventionsgrundsätzen:

- Dein Körper gehört dir!
- Vertraue deinem Gefühl!
- Du hast das Recht, NEIN zu sagen!
- Schlechte Geheimnisse darfst du weitererzählen!
- Du hast ein Recht auf Hilfe!
- Keiner darf dir Angst machen!
- Bei Missbrauch hast du keine Schuld!

Kinder, Jugendliche und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene sollen eine Begleitung, Betreuung und Förderung erfahren, die diesen Botschaften in der konkreten Arbeit Raum gibt und gerecht wird, ohne sie mit der alleinigen Verantwortung für ihren Schutz zu belasten.

10. SEXUELLE BILDUNG UND SEXUALPÄDAGOGISCHE BEGLEITUNG

Im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen schließt Prävention von sexualisierter Gewalt die sexuelle Bildung und sexualpädagogische Begleitung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen als integralen Bestandteil der Persönlichkeitsbildung ein. Sie fördert neben offenen Gesprächen über Gefühle und Sexualität auch die Sensibilisierung für Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt und soll Selbstbestimmung und Selbstschutz der anvertrauten Menschen stärken.

Im Ausbildungskonzept für die pastoralen Berufe wird der Auseinandersetzung mit der eigenen Sexualität ein besonderer Stellenwert eingeräumt. Für die Kinder- und Jugendarbeit im Erzbistum Berlin besteht ein eigenständiges Sexualpädagogisches Konzept.

11. BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen wird eine beschwerdefreundliche Einrichtungskultur angestrebt, die geprägt ist durch einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten und ein professionelles Selbstverständnis, das Fehler als Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis begreift. Wertschätzung und Fehleroffenheit sollen zu einer Atmosphäre und Kultur beitragen, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können. Konkret bedeutet dies insbesondere:

- Fehler können passieren, Fehlverhalten kann korrigiert werden
- Das Ansprechen von Fehlern ist Teil professionellen Handelns
- Transparenz des eigenen Fehlverhaltens wird hergestellt
- Fehler werden im Team besprochen
- Es besteht die Möglichkeit, Fehlverhalten in Supervision oder Fachberatung zu reflektieren

Eine solche Haltung und Kultur der Achtsamkeit zu leben, wird erleichtert durch klare Strukturen, transparente Abläufe, eine konstruktive Feedbackkultur und ein formales Beschwerdemanagement, wenn andere Wege der Abklärung gescheitert oder nicht möglich sind. In diesem Sinne sind auch die „Führungsgrundsätze für das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin“ zu verstehen (s. Anlage F). Geduldetem Fehlverhalten und Machtmissbrauch, die einen Nährboden auch für sexualisierte Gewalt darstellen, soll so entschieden entgegengetreten werden.

Folgende Möglichkeiten bestehen im Erzbischöflichen Ordinariat und in seinen Außenstellen, ein Anliegen oder eine Beschwerde vorzubringen:

- Direktes Gespräch
- Gespräch mit der Bereichsleitung/ Leitung der zentralen Servicestelle/ Vorgesetzte:r
- Mitarbeitervertretung, mav.ebo@erzbistumberlin.de
- Sprechstunde beim Generalvikar
- Inanspruchnahme Beschwerdemanagement, beschwerde@erzbistumberlin.de,
Tel.: 030 32684-178 (gilt nicht für Beschwerden aus dem Dienstverhältnis im Erzbischöflichen Ordinariat Berlin)

- Inanspruchnahme digitales Hinweisgebersystem
<https://www.erzbistumberlin.de/hinweisgeber/>

Die Inanspruchnahme einer Beschwerdemöglichkeit, auch einer unabhängigen Bearbeitung, darf nicht zu negativen Konsequenzen führen. Falls doch, ist dies ein weiterer Grund, eine Beschwerde einzureichen. Die genannten Beschwerdewege stehen auch allen Servicekräften, die nicht direkt im Erzbischöflichen Ordinariat angestellt sind, zur Verfügung.

Bei Hinweisen oder Beschwerden auf sexualisierte Gewalt oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bestehen eigene Verfahrenswege, die in Kapitel 13 Intervention dargestellt werden.

12.QUALITÄTSMANAGEMENT

Im Rahmen des Qualitätsmanagements sind Festlegungen getroffen, wie die Maßnahmen zur Prävention implementiert, kontrolliert und weiterentwickelt werden.

- Zuständigkeiten bei der Umsetzung und der Überprüfung von Präventionsmaßnahmen bei Mitarbeitenden und in Einrichtungen des Erzbistums Berlin, der Pfarreien und des Metropolitankapitels sind in der Anlage D zusammengestellt.
- Für die Visitation in Pfarreien gibt es einen eigenen Fragenkomplex zur Prävention von sexualisierter Gewalt.
- Die Kirchenrevision prüft das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in Pfarreien mit einem entsprechenden Fragenkomplex.
- Interne Revision durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- Dieses Institutionelle Schutzkonzept wird auf der Homepage des Erzbistums Berlin veröffentlicht, durch ein Rundschreiben bekannt gemacht und neuen Mitarbeitenden ausgehändigt. Der Bereich Bistumsinterne Organisation trägt dafür Sorge, dass auch externe Servicekräfte das Institutionelle Schutzkonzept erhalten.
- Das Institutionelle Schutzkonzept wird nach einem Vorfall und spätestens nach fünf Jahren überprüft und bei Bedarf aktualisiert und weiterentwickelt.

13.INTERVENTION

13.1 Sexualisierte Gewalt gegen Schutzbefohlene

Hinweise auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch Minderjähriger bzw. schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeitende nehmen der Generalvikar und die beauftragten externen Ansprechpersonen des Erzbistums Berlin entgegen.

Mitarbeitende des Erzbischöflichen Ordinariats und seiner Außenstellen sind verpflichtet, entsprechende Sachverhalte und Hinweise zu melden. Das weitere Verfahren regeln die Interventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Berlin. Das Vorgehen bei Verdacht im Detail zeigt die nachfolgende Übersicht.

Vorgehen bei Vorfällen oder bei Verdacht auf sexuellen Übergriff oder sexuellen Missbrauch durch Mitarbeitende in Einrichtungen und Diensten in Trägerschaft des Erzbistums Berlin

Vereinfachte Übersicht
Stand: 01.02.2022



Gemäß der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ der Deutschen Bischofskonferenz und den entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Erzbistums Berlin.

Meldepflicht und andere Grundsätze

Alle beruflichen und ehrenamtlichen kirchlichen Mitarbeitenden sind verpflichtet, Hinweise und Sachverhalte auf einen sexuellen Übergriff oder sexuellen Missbrauch durch kirchliche Mitarbeitende, unverzüglich an eine beauftragte Ansprechperson oder Leitung von Einrichtung/Dienst weiterzuleiten.

Alle Informationen und Vorgänge sind chronologisch zu dokumentieren. Alle Handlungen sind auf die Gewährleistung von Schutz und Unterstützung aller betroffenen Personen zu richten. Es ist wohlüberlegt, abgestimmt und zeitnah zu handeln. Der Grundsatz der Vertraulichkeit ist zu beachten.

Mitarbeiter:in beobachtet oder erfährt von Auffälligkeiten anderer Mitarbeiter:in, die den Verdacht eines sexuellen Übergriffes oder des sexuellen Missbrauchs nahelegen (Dokumentation anhand Meldeformular)

Meldung an Leitung oder beauftragte Ansprechperson.
Bei Verdacht gegen Leitung Meldung direkt an beauftragte Ansprechperson.

Leitung informiert beauftragte Ansprechperson. Beauftragte Ansprechperson führt Plausibilitätsprüfung durch und informiert Generalvikar, der den Erzbischof in Kenntnis setzt. Bei Meldung an beauftragte Ansprechperson erfolgt Information der jeweiligen Leitung im Auftrag des Generalvikars.

Aufklärungsprozess in Verantwortung des Generalvikars.
Koordination und Durchführung des Prozesses durch Interventionsbeauftragte:n.

- ▶ Entscheidung über sofortige Unterbrechung des Kontaktes Beschuldigte:r zu betroffenem Kind, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsenen
- ▶ Einbeziehung der Personensorgeberechtigten der/des Betroffenen. Beauftragte Ansprechperson sucht Gespräch mit Kind/Jugendliche:r, Personensorgeberechtigten, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, falls noch kein Kontakt besteht
- ▶ Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen bis zur Aufklärung des Vorwurfs
- ▶ Anhörung der beschuldigten Person, sofern dadurch Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden
- ▶ Bei tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht einer Straftat Information der Staatsanwaltschaft und ggf. staatlichen Aufsicht
- ▶ Prüfung und ggf. Einleitung arbeitsrechtlicher und disziplinarrechtlicher Maßnahmen
- ▶ Hilfs- und Unterstützungsangebote für Betroffene, andere involvierte Personen und die Einrichtung
- ▶ Einleitung geeigneter Maßnahmen bei ausgeräumtem Verdacht
- ▶ Nachsorge nach Abschluss des Verfahrens

Betroffene und Zuständige von Einrichtung/Dienst werden unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand des laufenden Verfahrens durch Interventionsbeauftragte:n bzw. die beauftragte Ansprechperson informiert. Dem Generalvikar obliegt die Information anderer Beteiligter (Mitarbeitende, Sorgeberechtigte u.a.). Die notwendige Information der Öffentlichkeit erfolgt ausschließlich durch die Pressestelle des Erzbistums.

13.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung, wenn „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3 Abs. 4 AGG).

Das AGG verbietet sexuelle Belästigung in beruflichen Zusammenhängen und gibt Beschäftigten Rechte, sich gegen sexuelle Belästigung auch unterhalb der Strafbarkeitsgrenze zur Wehr zu setzen. Der Dienstgeber ist verantwortlich für den Schutz von Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben hat das Erzbischöfliche Ordinariat eine Ansprechperson benannt (s. Anlage A).

13.3 Missbrauch geistlicher Autorität und Geistlicher Missbrauch

Unter der Bezeichnung Missbrauch geistlicher Autorität versteht die gleichlautende Arbeitshilfe der Deutschen Bischofskonferenz den Machtmissbrauch eines geistlichen Amtes, das verbunden ist mit einer institutionellen bzw. strukturellen Machtfunktion, um anderen Menschen die eigenen speziell religiösen Auffassungen, die eigenen Werte oder Überzeugungen aufzudrängen und sie zu bestimmten Verhaltensweisen und Handlungen zu zwingen. Geistlicher Missbrauch im Sinne des Missbrauchs einer geistlichen Autorität kann nicht nur durch kirchliche Amtsträger und Amtsträgerinnen ausgeübt werden, sondern auch durch andere Seelsorgende, geistliche Begleitung, Auszubildende, Religionslehrkräfte, Ehrenamtliche u.a. in Gemeinschaften, Orden, Pfarreien oder anderen kirchlichen Zusammenhängen. (DBK Arbeitshilfe Nr. 338, S. 11f). Als Indizien für den Missbrauch geistlicher Autorität gelten die Manipulation und Verletzung der spirituellen Autonomie, die Kontrolle der Kommunikation und Information, Exklusivitätsansprüche der Gruppe oder der Verantwortlichen und die Ideologisierung religiöser Wertvorstellungen und Praktiken (ebd. S. 16-22).

Für von Missbrauch geistlicher Autorität betroffene Personen hat das Erzbistum Berlin in Kooperation mit den Bistümern Erfurt, Görlitz und Magdeburg eine unabhängige Ansprechperson benannt (s. Anlage A).

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept wird zum 01.02.2025 in Kraft gesetzt.

Berlin, den XX.01.2025

Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

ANLAGE A

ANSPRECHPERSONEN

Sexualisierte Gewalt gegen Schutzbefohlene

Externe und unabhängige Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst:

<https://www.erzbistumberlin.de/hilfe/sexualisierte-gewalt/ansprechpersonen-sexueller-missbrauch/>

Postadresse:

Erzbischöfliches Ordinariat, Missbrauchsbeauftragte persönlich, Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin



Dina Gehr Martinez
Tel.: 0176/72 48 02 86
E-Mail: gehr@kirchliche-aufarbeitung.de



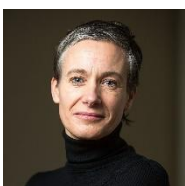
Greta Kluge
Tel.: 0151/70 37 60 22
E-Mail: kluge@kirchliche-aufarbeitung.de



Timo Siggelkow
Tel.: 0175/50 20 702
E-Mail: siggelkow@kirchliche-aufarbeitung.de

Wer sich zunächst unabhängig über das kirchliche Verfahren im Erzbistum Berlin im Falle einer Meldung informieren will, kann dies bei der externen Anlaufstelle „Kind im Zentrum“ tun. Die Kontaktaufnahme ist auch anonym möglich: Tel: (030) 28 28 077.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



Birte Schneider, Ass. Iur.
Tel.: (030) 32 684-257
E-Mail: birte.schneider@erzbistumberlin.de
<https://www.erzbistumberlin.de/hilfe/sexualisierte-gewalt/intervention/>

Beauftragter zur Prävention von sexualisierter Gewalt



Burkhard Roß
Tel.: (030) 20 45 48 3-27
E-Mail: burkhard.rooss@erzbistumberlin.de
<https://praevention.erzbistumberlin.de/>

Unabhängige Ansprechperson für durch Missbrauch geistlicher Autorität Betroffene (in Kooperation mit den Bistümern Erfurt, Görlitz und Magdeburg)



Dr. Iris Hauth, Ärztin
Tel.: 0151/18 16 00 35



P. Jeremias Kiesl
Tel.: 01515/78 14 929

Gewalt in Kirche

Anlaufstelle für alle, die *als Erwachsene* in Kirche Gewalt erfahren haben
<https://gegengewalt-inkirche.de/>

Hilfetelefon und Online-Hilfe-Portal

Hilfetelefon sexueller Missbrauch (kostenfrei und anonym) der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung: Tel.: 0800 22 55 530, <https://beauftragte-missbrauch.de/>
Online-Hilfe-Portal der Unabhängigen Beauftragten: <https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite>

Präventionsnetzwerk „Kein Täter werden!“

www.kein-taeter-werden.de

ANLAGE B

RISIKOANALYSE

Zur Vermeidung blinder Flecke und um Mitarbeitenden im Ordinariat und in den Außenstellen frühzeitig die Möglichkeit einer Mitwirkung zu geben, wurde von der Projektgruppe ein Fragebogen zur Risikoanalyse vorbereitet, den die Mitarbeitenden zwischen dem 19.10. und 19.11.23 auf freiwilliger Basis beantworten konnten. Das Rundschreiben mit dem Hinweis ging an die Beschäftigten in der Niederwallstraße und in den Außenstellen Beratungs- und Bildungszentrum, Diözesanarchiv, Katholisches Büro, Officialat, Büro des Erzbischofs, Jugendpastorales Zentrum, Außenstelle Marienfelde sowie die Servicekräfte Pforte, Reinigung und Post, außerdem an die Auszubildenden im Ordinariat für die pastoralen Berufe und die Kirchenmusik sowie das Fachseminar Religionsunterricht. 27 Mitarbeitende beteiligten sich an der Risikoanalyse.

Die Fragen der Risikoanalyse bezogen sich auf das Erzbischöfliche Ordinariat mit seinen Außenstellen und betrafen nur das Binnenverhältnis. Die Arbeit mit Zielgruppen, mit denen einzelne Bereiche arbeiten (z.B. Jugendseelsorge, Schule, Erwachsenenbildung, Krankenhauseelsorge), wurde nicht erfasst, da dafür bereits eigenständige Schutzkonzepte bestehen bzw. noch erarbeitet werden.

Die Auswertung der Fragebögen zeigte eine sehr differenzierte Wahrnehmung zum Thema sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch. Die Risikoanalyse ergab folgende Ergebnisse:

- Grundsätzlich kann jede Person sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein, als besonders gefährdete Zielgruppen wurden Reinigungskräfte und Personen mit geringen Deutschkenntnissen, Auszubildende und junge Frauen genannt. Außerdem würden Machtgefälle (Stichwort hierarchisches Beschäftigungsverhältnis) und Konstellationen, in denen es um die Bewilligung geldwerter Leistungen oder die Genehmigung anderer Anträge geht (z.B. Dienstreise, Fortbildung), ein besonderes Risiko bergen.
- Als Orte mit besonderem Gefährdungsmoment wurden die Sitzungsräume im Keller Niederwallstraße, dunkle Gänge, wenig frequentierte abseits gelegene Orte und solche ohne Bewegungsmelder gesehen.
- Als Zeiten mit besonderem Risikopotential wurden grundsätzlich alle gewertet, in denen nur wenige Mitarbeitende im Haus sind (insbesondere in Randstunden oder an Brückentagen), auch beim Aufeinandertreffen externer Dienstleister mit einzelnen Beschäftigten am späten Nachmittag oder Abend.
- Als Situationen und Gelegenheiten mit besonderem Gefahrenmoment wurden sowohl 1:1 Situationen wie auch ganz große Menschenansammlungen genannt, zudem Momente, in denen dienstliche und private Dinge nicht klar voneinander getrennt werden und aufgrund dessen oder aufgrund einer beruflichen Abhängigkeit eine Erpressbarkeit besteht und Druck ausgeübt werden könnte.
- 60% der Antwortenden erleben eine Kultur der Achtsamkeit im Ordinariat mit seinen Außenstellen, 40% nicht. Als positive Beispiele wurden aufgeführt: Regelmäßige Besprechungen, gemeinsame Andachten oder Angelus, respektvoller Umgang miteinander, Abstimmungen und Transparenz im Team über anstehende Aufgaben und herausfordernde Situationen, reflektiertes Verhalten, genereller Eindruck auch im Vergleich mit anderen Arbeitsstellen.
- Grenzüberschreitendes Verhalten im EBO und in seinen Außenstellen haben 20% der Antwortenden schon einmal erlebt, 80% nicht. Als Beispiele für Grenzüberschreitungen wurden genannt: Fehlende Sensibilität für die persönlichen Grenzen anderer, zweideutige Ausdrücke und Wortwahl, sexistische Äußerungen, Kommentierungen des Beziehungsstatus anderer Mitarbeitender, sexualisierter „Humor“. Eine Rückmeldung beschrieb, dass viele Dinge, die in

früheren Jahren im Ordinariat geschahen, bei heutiger Betrachtung als Verletzungen anzusehen seien.

- Eine Form von Machtmissbrauch haben knapp 30% der antwortenden Mitarbeitenden schon einmal erlebt, 70% nicht. Als Beispiele wurden aufgeführt: Fehlende Einbindung durch Vorgesetzte bei fachlichen Fragen oder bei arbeitsplatzrelevanten Fragen, Verlangen einer dauerhaften Dienstbereitschaft, fehlendes Kritikgespräch von Leitung mit konkreten Änderungswünschen, ungewollte Versetzung, Schutz vermeintlich Kranker durch Leitung, Eingriff von Leitung in Arbeitsbereich von Mitarbeitenden ohne Rücksprache, hierarchische Abhängigkeit wird deutlich gemacht, Entscheidungen werden nicht begründet, sondern willkürlich getroffen, auf Anträge keine Antwort erhalten, Informationen werden als Machtmittel missbraucht und nicht transparent gemacht. Als Machtmissbrauch wurde auch gewertet, wenn Verantwortung von Leitung *nicht* wahrgenommen wird und dadurch ein Machtvakuum mit negativen Folgen entsteht.
- Die Rückmeldungen zum Umgang mit Fehlern oder Fehlverhalten gehen weit auseinander, auch abhängig von den Bereichen und Außenstellen. Sie reichen von positiven Bewertungen wie „Fehler werden offen angesprochen und als Beispiele genommen, um so für die Zukunft zu lernen“, „positive und wertschätzende Fehlerkultur“ oder „im Gegensatz zu erwerbswirtschaftlich orientierten Organisationen eine sehr offene Fehlerkultur“ bis zum gegenteiligen Eindruck „keine offen kritischen Nachfragen“, „abweisend, ausweichend, verschleppend, Lösungsvorschläge bleiben aus“, „wird nicht geahndet, je länger eine Person im EBO tätig ist, desto weniger wird sich darum gekümmert“, „unfreundlich, Reaktionen sind willkürlich, nicht verlässlich unterstützend“ oder deutliche Differenzierungen wie „im Team ist die Fehlerkultur kein Problem. Die Leitungsebene (Bereichsleitung aufwärts) lässt Fehlereinsicht leider vermissen“.
- Die Bekanntheit der bestehenden Beschwerdemöglichkeiten ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die meisten Antworten halten die bestehenden Beschwerdemöglichkeiten für ausreichend, kritische Bemerkungen beziehen sich auf die Wirksamkeit („keine, die etwas bringen würden“) die Frage der Unabhängigkeit („ich kenne keine unabhängige Stelle, an die ich mich vertrauensvoll wenden würde“) und die Notwendigkeit („Außerhalb der Linienorganisation eingerichtete Stellen fördern nicht den vertraulichen Umgang miteinander, sondern das Misstrauen“). Eingeräumt wird, dass es bei Beschwerden nicht immer einfach ist, die Hürde zu überwinden.
- Die in der Dienstvereinbarung und in der Dienstanweisung Verhaltenskodex aufgestellten Verhaltensregeln betrachten die allermeisten Antwortenden als ausreichend und gut verständlich.
- Bei der Frage nach Vorfällen sexualisierter Gewalt oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz antworten zwei Mitarbeitende, dass sie Vorfälle nur aus der schon länger zurückliegenden Vergangenheit kennen, eine Rückmeldung verweist auf „bisweilen anzüglichen Altmännerhumor, der sprachlos macht“.
- Ein Drittel der Antwortenden ist der Ansicht, dass noch nicht ausreichend bekannt ist, an wen sich Mitarbeitende im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt, bei sexueller Belästigung oder geistlichem Missbrauch wenden können.

Einzelne Statements plädieren dafür, eine unabhängige Ansprechperson für geistlichen Missbrauch zu benennen, die nicht gleichzeitig eine Vorgesetztenfunktion im Ordinariat innehat.

Eine Person regt an, bekannt zu machen, wo sich Personen mit pädosexueller Präferenzstörung und Tatgefährdete Hilfe holen können.

Nach Auswertung des Fragebogens erhielten alle Mitarbeitenden, die zur Mitwirkung an der Risikoanalyse eingeladen waren, den Hinweis, dass die Projektgruppe den vereinzelt personalisierten Vorwürfen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und des Machtmissbrauchs nicht nachgehen wird, sondern darum bittet, dass die betreffenden Personen die entsprechenden Stellen einschalten, wenn ein Vorgang weiter verfolgt werden soll.

Konsequenzen auf die in der Risikoanalyse benannten Gefährdungen und Erfahrungen wurden in dieses Institutionelle Schutzkonzept eingearbeitet (z.B. Umgang mit Fehlern, ausdifferenziertes Beschwerdemanagement - auch für Servicekräfte -, Nennung von Ansprechpersonen und Anlaufstellen) oder bei der entsprechenden Stelle im Ordinariat beauftragt (z.B. Bewegungsmelder im Kellerbereich EBO Niederwallstraße).

Empfehlungen für Bewerbungsverfahren und Erstgespräche mit möglichen neuen Ehrenamtlichen

zur Prävention von sexualisierter Gewalt entsprechend §4 der Präventionsordnung

Stand: 01.02.2022

Ziele

Zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in Einrichtungen und Diensten katholischer Rechtsträger im Erzbistum Berlin sollen im Bewerbungsverfahren und in Erstgesprächen mit möglichen neuen Ehrenamtlichen

- Anliegen der Prävention von sexualisierter Gewalt deutlich gemacht und
- potentielle Täterinnen und Täter abgeschreckt werden.

Personalauswahl

Innerhalb von Bewerbungsverfahren und Erstgesprächen mit möglichen neuen Ehrenamtlichen sollte an unterschiedlichen Stellen das Präventionsanliegen aufgegriffen werden.

1. Bewerbungsunterlagen

Analysieren Sie die Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel, z.B. „Trennung in gegenseitigem Einvernehmen“, Arbeitsbescheinigung statt qualifiziertem Zeugnis, fehlende Zeugnisse, Lücken oder massive Brüche im Lebenslauf. Die angeführten Beispiele lassen natürlich nicht unmittelbar auf potentielle Täter oder Täterinnen schließen, denn für alle Punkte kann es auch ganz plausible Begründungen geben. Auffälligkeiten sollten Sie aber im Bewerbungsgespräch ansprechen.

Für Ehrenamtliche gibt es in der Regel kein Bewerbungsverfahren, hier sind Sie zumeist auf Ihren Eindruck im Erstgespräch und mögliche Einschätzungen Dritter angewiesen. Zudem sollten Sie sich in einer Hintergrundrecherche im Internet einen Eindruck verschaffen, mit welchen Themen und welchen Bildern sich Bewerbende präsentieren. Auch diesbezügliche Auffälligkeiten sollten Sie im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch hinterfragen.

2. Bewerbungsgespräch/Erstgespräch

Im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch sollten Sie deutlich machen, dass Ihre Einrichtung in Fragen von sexualisierter Gewalt sensibilisiert ist und Prävention zum integralen Bestandteil Ihrer Arbeit gehört. Die Gemeinsame Schutzzerklärung bietet eine sehr gute Grundlage, über Präventionsanliegen und Präventionsmaßnahmen ins Gespräch zu kommen.

Als Einstieg in dieses Thema können Sie z.B. folgende Punkte ansprechen:

- *Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen in der Vergangenheit zu lernen,*
- *Schutz bieten für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene in der eigenen Einrichtung,*
- *Hilfe geben, wenn Leid durch jemanden außerhalb der Einrichtung zugefügt wird,*
- *Mitarbeitende müssen Verantwortung zur Prävention von sexualisierter Gewalt übernehmen,*
- *Voraussetzung für eine Anstellung ist wertschätzender und grenzwahrender Umgang und transparentes Handeln.*

Personalauswahl und -entwicklung

In Personalauswahlverfahren und in der Personalbegleitung greifen die Personalverantwortlichen kirchlicher Rechtsträger das Thema sexualisierte Gewalt offensiv auf. Dazu gehört insbesondere:

- die Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses, die Unterzeichnung der Gemeinsamen Schutzzerklärung und die Sorge für die Wahrnehmung einer Präventionsschulung,
- die Thematisierung in Bewerbungs-, Einarbeitungs- und Personalgesprächen,
- die Information über das institutionelle Schutzkonzept der jeweiligen Einrichtung bzw. des jeweiligen Trägers oder des Erzbistums Berlin,

Scheuen Sie sich nicht, im Bewerbungsgespräch/Erstgespräch die Position des Bewerbers/der Bewerberin zu erfragen, z.B.

„Haben Sie schon einmal sexualisierte Gewalt in einem Ihrer früheren Arbeitsfelder erlebt? Wie wurde damit umgegangen und wie fanden Sie diese Vorgehensweise?“ oder

„Haben Sie sich schon über die Präventionsarbeit im Erzbistum Berlin im Internet informiert?“ oder

„Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und professionelle Distanz?“ oder

„Haben Sie schon mal erlebt, dass sich ein Kollege/eine Kollegin grenzüberschreitend verhalten hat? Wie haben Sie reagiert?“

Oder arbeitsfeldspezifische situative Fragestellungen: „Wie würden Sie sich verhalten, wenn...?“

Im Gespräch sollten Sie auf die Präventionsordnung im Erzbistum Berlin und die damit verbundenen Verpflichtungen hinweisen:

- Teilnahme an einer Präventionsschulung,
- Vorlage erweitertes Führungszeugnis (bei Ehrenamtlichen bei Volljährigkeit und regelmäßigem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen oder bei Begleitung von Veranstaltungen mit Übernachtung),
- Unterzeichnung der Gemeinsamen Schutzklärung, die auch die Anerkennung des Verhaltenskodex der jeweiligen Einrichtung enthält,
- ggf. Berücksichtigung weiterer arbeitsfeld- oder einrichtungsspezifischer Regelungen/Konzeptionen.

Folgende Materialien sollten Sie der Bewerberin/dem Bewerber mit den Unterlagen zum Arbeitsvertrag zusenden bzw. Ehrenamtlichen im Erstgespräch aushändigen:

- das Institutionelle Schutzkonzept der jeweiligen Einrichtung (z.B. der betreffenden Schule),
- die Übersicht zum „Vorgehen bei Verdacht auf sexuellen Übergriff oder sexuellen Missbrauch durch berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter“,
- Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (noch ohne Unterschrift des Dienstgebers),
- ggf. weitere Unterlagen der entsprechenden Einrichtung.

Informieren Sie sich an einer anderen Stelle im Bewerbungsgespräch bzw. Erstgespräch über Hobbys und persönliche Interessen, damit Sie einen weitergehenden Eindruck von der Person gewinnen.

3. Arbeitsvertrag/Einsatzbeginn

Machen Sie darauf aufmerksam, dass ein Arbeitsvertrag erst nach Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ohne Eintrag einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung und nach Unterzeichnung der Gemeinsamen Schutzklärung geschlossen wird und der Dienstantritt erst im Anschluss an die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erfolgen kann. Gleiches gilt für den Beginn des Einsatzes bei Ehrenamtlichen.

Nutzen Sie die Probezeit, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen neuer Mitarbeitenden in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen und sprechen Sie Auffälligkeiten an.

Weitere Informationen:

Burkhard Roß, Präventionsbeauftragter Erzbistum Berlin

Ahornallee 33, 14050 Berlin, Tel.: (030) 204 548 3-27, E-Mail: burkhard.rooss@erzbistumberlin.de

<http://praevention.erzbistumberlin.de>

ANLAGE D GEMEINSAME SCHUTZERKLÄRUNG

Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Das Erzbistum Berlin und seine beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in vielfacher Weise Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Im Geiste des Evangeliums wollen sie ihnen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten, indem die menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, die Würde und Integrität geachtet und eine Kultur der Achtsamkeit gelebt wird. Sie treten entschieden dafür ein, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Gemeinsamen Schutzzerklärung bekräftigt.

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

1. Wir fördern ein Klima der Offenheit, Transparenz und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
2. Wir setzen die in der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin“ genannten Maßnahmen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen konsequent um.
3. Insbesondere
 - beschäftigen wir nur Mitarbeitende und beauftragen nur Ehrenamtliche, die sich zu einem respektvollen Umgang und zum Schutz der ihnen anvertrauten Menschen vor sexualisierter Gewalt verpflichten,
 - sensibilisieren und qualifizieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt,
 - geben wir unseren beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das jeweils aktuelle Institutionelle Schutzkonzept, das auch den Verhaltenskodex beinhaltet, zur Kenntnis,
 - bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ansprechpersonen, sowie Beteiligungs- und Reflexionsmöglichkeiten, damit sie ihre Arbeit gut bewältigen können.
4. Wir nehmen jeden Verdacht auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch ernst und handeln unverzüglich und konsequent entsprechend der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch der Deutschen Bischofskonferenz und den Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Berlin.

Mitarbeiterin/Mitarbeiter

1. Ich achte Persönlichkeit und Würde von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Meine Arbeit mit ihnen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.
2. Ich schütze die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt.
3. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden. Mit meinen eigenen Grenzen gehe ich verantwortungsvoll um.
4. Ich habe die Übersicht meines Trägers zum Verfahren bei Verdacht erhalten und bin mir meiner Meldepflicht bei Hinweisen auf sexuelle Übergriffe oder Straftaten bewusst. Hilfe und Unterstützung bei den beauftragten Ansprechpersonen werde ich bei Bedarf in Anspruch nehmen.
5. Ich nehme an den vorgesehenen Schulungen im Rahmen der Präventionsordnung teil.
6. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt nach §72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin oder ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Sollte ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.
7. Ich erkenne den Verhaltenskodex meiner Einrichtung/Dienststelle/Pfarrei an und richte mein Verhalten danach aus.

Ort, Datum

Datum, Name Mitarbeiter/in

NN Bereichsleitung

Unterschrift

Die Gemeinsame Schutzzerklärung ist Bestandteil der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung)“ vom 17.01.2022.

ANLAGE E

Zusammenwirken und Zuständigkeiten bei der Umsetzung und der Überprüfung von Präventionsmaßnahmen in Einrichtungen des Erzbistums Berlin, der Pfarreien und des Metropolitankapitels

Die Übersicht gibt an, für welche Gruppen beruflicher und/oder ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die jeweiligen Bereiche im EBO bei der Umsetzung und Überprüfung von Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt zuständig sind und wo ein Zusammenwirken mit anderen Stellen notwendig ist. Einbezogen sind auch die Pfarreien und das Metropolitankapitel, da im EBO einzelne Serviceaufgaben übernommen werden. Die Übersicht wurde in der „AG Prävention und Intervention“ in Rückkoppelung mit den Bereichsleitungen 2020 zusammengestellt und in 2024 aktualisiert.

| Bereich im EBO | Personalauswahl (§ 4 Präventionsordnung) |
|------------------------------------|--|
| Pastoral | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung Bewerbungsunterlagen auf Auffälligkeiten ▪ Thematisierung der Präventionsanforderungen in Bewerbungsgesprächen mit Personen für Stellen im Bereich Pastoral, die der Präventionsordnung unterliegen, und in Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen (insbesondere Ehrenamtliche in der Jugendseelsorge und Kinderbetreuung bei Maßnahmen) |
| Personal-Sendung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung Bewerbungsunterlagen auf Auffälligkeiten ▪ Thematisierung der Präventionsanforderungen in Bewerbungsgesprächen mit Personen für Stellen im Bereich Personal-Sendung, die der Präventionsordnung unterliegen (insbesondere Pastorales Personal inkl. Muttersprachliche Gemeinden), und in Aufnahmegesprächen pastorale Berufe (Priester, GR, PR) |
| Bildung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung Bewerbungsunterlagen auf Auffälligkeiten ▪ Thematisierung der Präventionsanforderungen in Bewerbungsgesprächen mit Personen für Stellen im Bereich Bildung, die der Präventionsordnung unterliegen (insbesondere Lehrkräfte, Hort und anderes Schulpersonal, KHSB, Teilnehmende Fachseminar mit Berufsziel Religionslehrkraft), und in Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen in Schulen |
| Personal-Ressourcen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ In Abstimmung mit Präventionsbeauftragtem Zuordnung der Präventionsanforderungen im Stellenplan ▪ Prüfung Bewerbungsunterlagen auf Auffälligkeiten ▪ Thematisierung der Präventionsanforderungen in Bewerbungsgesprächen mit Personen für Stellen im Bereich Personal-Ressourcen, die der Präventionsordnung unterliegen (insbesondere Praxisausbildung) |
| Bistumsinterne Organisation | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung Bewerbungsunterlagen auf Auffälligkeiten ▪ Thematisierung der Präventionsanforderungen in Bewerbungsgesprächen mit Personen für Stellen, die der Präventionsordnung unterliegen (insbesondere Verwaltungsleitungen) |
| Finanzen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung Bewerbungsunterlagen bei Mitarbeitenden für die Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto Zinnowitz auf Auffälligkeiten ▪ Thematisierung der Präventionsanforderungen in Bewerbungsgesprächen mit Personen für Stellen, die der Präventionsordnung unterliegen, und bei Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen, Minijobs und Saisonarbeit |
| Pfarreien | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Festlegung, wer von den Beschäftigten der Pfarrei entsprechend § 3 Abs. 2 Präventionsordnung unter die Präventionsmaßnahmen fällt (insbesondere technisches Personal, Kita in Trägerschaft der Pfarrei, Kirchenmusik) ▪ Thematisierung der Präventionsanforderungen in Bewerbungsgesprächen und Erstgesprächen mit Ehrenamtlichen durch die jeweils Verantwortlichen (inkl. Kita in Trägerschaft der Pfarrei) |

| Bereich im EBO | Erweitertes Führungszeugnis (§ 5 Präventionsordnung) |
|----------------------------|---|
| Pastoral | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Einsichtnahme bei Ehrenamtlichen zentral im Bereich Pastoral, für die Kinder- und Jugendseelsorge im Teilbereich Jugendseelsorge |
| Personal-Sendung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Einsichtnahme bei Auszubildenden Pastoral in Ausbildungsakte |
| Bildung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Einsichtnahme bei Religionslehrkräften in staatlicher Anstellung, bei Teilnehmenden Fachseminar mit Berufsziel Religionslehrkraft und bei Ehrenamtlichen in Schulen bei den jeweiligen Teilbereichsleitungen |
| Personal-Ressourcen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuständigkeit für alle Beschäftigten, für die das EBO die Personalverwaltung übernommen hat: <ul style="list-style-type: none"> - Bescheinigung des Arbeitgebers zur Aufforderung der Vorlage eines erw. Führungszeugnisses - Bei Ordensmitgliedern Aufforderung zur Vorlage der Unbedenklichkeitsbescheinigung des/der Ordensoberen - Einsichtnahme und Dokumentation der Einsichtnahme in Personalakte - Dokumentation gilt auch für Personal vom Metropolitankapitel und bei Personal der Pfarreien - Erinnerung an Wiedervorlage alle 5 Jahre |
| Finanzen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation der Einsichtnahme bei Ehrenamtlichen von St. Otto durch St. Otto Zinnowitz, bei allen anderen Beschäftigten (inkl. Minijobs und Saisonarbeit) durch Personal-Ressourcen. |
| Pfarreien | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verwaltungsleitungen in Abstimmung mit den Gremien der Pfarrei: <ul style="list-style-type: none"> - Bescheinigung der Pfarrei zur Aufforderung der Vorlage eines erw. Führungszeugnisses - Gewährleistung: Einsichtnahme und Dokumentation der Einsichtnahme (inkl. Kita in Trägerschaft der Pfarrei) - Erinnerung an Wiedervorlage alle 5 Jahre ▪ Weiterleitung einer Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme an Bereich Personal-Ressourcen |

| Bereich im EBO | Gemeinsame Schutzklärung (§ 6 Präventionsordnung) |
|------------------------------------|--|
| Pastoral | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Übergabe der Schutzklärung im Zuge des Anstellungsprozesses (bei Beschäftigten Unterschrift Bereichsleitung Personal-Ressourcen) ▪ Dokumentation bei Ehrenamtlichen (Unterschrift für Jugendseelsorge stellv. Bereichsleitung oder Geschäftsführung, in anderen Arbeitsfeldern Veranstaltungsleitung) |
| Personal-Sendung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Übergabe der Schutzklärung im Zuge des Anstellungsprozesses (Unterschrift Bereichsleitung Personal-Ressourcen) ▪ Dokumentation bei Auszubildenden Pastoral in Ausbildungsakte |
| Bildung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Übergabe der Schutzklärung im Zuge des Anstellungsprozesses (Unterschrift Bereichsleitung Bildung) ▪ Dokumentation bei Religionslehrkräften in staatlicher Anstellung, bei Teilnehmenden Fachseminar mit Berufsziel Religionslehrkraft und bei Ehrenamtlichen |
| Personal-Ressourcen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Übergabe der Schutzklärung im Zuge des Anstellungsprozesses (Unterschrift Bereichsleitung Personal-Ressourcen) ▪ Entgegennahme und Dokumentation in Personalakte bei allen EBO-Beschäftigten ▪ Dokumentation gilt auch für Personal vom Metropolitankapitel und bei Personal der Pfarreien |
| Bistumsinterne Organisation | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Übergabe der Schutzklärung im Zuge des Anstellungsprozesses (Unterschrift Bereichsleitung Personal-Ressourcen) |
| Finanzen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Übergabe der Schutzklärung im Zuge des Anstellungsprozesses (Unterschrift Bereichsleitung Personal-Ressourcen) |

| | |
|------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation bei Ehrenamtlichen von St. Otto durch St. Otto Zinnowitz, bei allen anderen Beschäftigten (inkl. Minijobs und Saisonarbeit) durch Personal-Ressourcen |
| Pfarreien | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verwaltungsleitungen in Abstimmung mit den Gremien der Pfarrei: Übergabe, Entgegennahme und Dokumentation ▪ Weiterleitung einer Kopie der unterzeichneten Erklärung bei Beschäftigten an Bereich Personal-Ressourcen |

| Bereich im EBO | Teilnahme Präventionsschulung (§ 10 Präventionsordnung und § 8 Ausführungsbestimmungen) |
|------------------------------------|---|
| Pastoral | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinweis auf Schulungstermine in Abstimmung mit Präventionsbeauftragtem ▪ Dokumentation bei Ehrenamtlichen |
| Personal-Sendung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinweis auf Schulungstermine in Abstimmung mit Präventionsbeauftragtem ▪ Dokumentation bei Auszubildenden Pastoral in Ausbildungsakte |
| Bildung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinweis auf Schulungstermine in Abstimmung mit Präventionsbeauftragtem ▪ Dokumentation bei Religionslehrkräften in staatlicher Anstellung, bei Teilnehmenden Fachseminar mit Berufsziel Religionslehrkraft und bei Ehrenamtlichen in Schulen |
| Personal-Ressourcen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinweis auf Schulungstermine in Abstimmung mit Präventionsbeauftragtem ▪ Dokumentation von Teilnahmenachweisen Schulung und Vertiefung/ Auffrischung in Personalakte ▪ Erinnerung an Vertiefung/ Auffrischung alle 5 Jahre ▪ Gilt auch für Personal vom Metropolitankapitel und bei Personal der Pfarreien |
| Bistumsinterne Organisation | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinweis auf Schulungstermine in Abstimmung mit Präventionsbeauftragtem |
| Finanzen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinweis auf Schulungstermine in Abstimmung mit Präventionsbeauftragtem ▪ Dokumentation bei Ehrenamtlichen von St. Otto durch St. Otto Zinnowitz, bei allen anderen Beschäftigten (inkl. Minijobs und Saisonarbeit) durch Personal-Ressourcen |
| Pfarreien | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verwaltungsleitungen in Abstimmung mit den Gremien der Pfarrei: Hinweis auf Schulungstermine und Dokumentation Nachweise ▪ Weiterleitung einer Kopie der Teilnahmebescheinigung bei Beschäftigten an Bereich Personal-Ressourcen |

| Bereich im EBO | Kontrolle Erweitertes Führungszeugnis Kontrolle Gemeinsame Schutzklärung Kontrolle Präventionsschulung |
|----------------------------|--|
| Pastoral | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbindung in Mahnverfahren durch Personal-Ressourcen bei Beschäftigten ▪ Mahnverfahren bei Ehrenamtlichen durch zuständige Bereichsleitung bzw. stellv. Bereichsleitung |
| Personal-Sendung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbindung in Mahnverfahren durch Personal-Ressourcen bei Beschäftigten ▪ Mahnverfahren bei Auszubildenden pastoraler Berufe ▪ Disziplinarische Maßnahmen bei Pastoralem Personal in Rücksprache mit der Personalkommission unter Einbindung von Personal-Ressourcen |
| Bildung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbindung in Mahnverfahren durch Personal-Ressourcen bei Beschäftigten ▪ Mahnverfahren bei Religionslehrkräften in staatlicher Anstellung, bei Teilnehmenden Fachseminar mit Berufsziel Religionslehrkraft und bei Ehrenamtlichen in Schulen |
| Personal-Ressourcen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mahnverfahren mit Fristsetzungen (Erinnerung, Mahnung, Gespräch, Abmahnung, Versetzung in einen Bereich ohne Schutzbefohlene, Kündigung) unter Einbindung der jeweiligen Bereichsleitungen ▪ Hinweis über Nichterfüllung an Leitung Pfarrei und Leitung Metropolitankapitel |

| | |
|------------------------------------|---|
| Bistumsinterne Organisation | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbindung in Mahnverfahren durch Personal-Ressourcen bei Beschäftigten |
| Finanzen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbindung in Mahnverfahren durch Personal-Ressourcen bei Beschäftigten ▪ Mahnverfahren bei Ehrenamtlichen von St. Otto durch St. Otto Zinnowitz |
| Pfarreien | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei Beschäftigten: Erinnerung an den Träger durch Bereich Personal-Ressourcen ▪ Verwaltungsleitungen in Abstimmung mit den Gremien der Pfarrei: Mahnverfahren bei Beschäftigten und Ehrenamtlichen |

| Bereich im EBO | Institutionelles Schutzkonzept (§ 3 Präventionsordnung) |
|-------------------------|--|
| Pastoral | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung durch Einrichtungen und Dienste im Einvernehmen mit dem Präventionsbeauftragten (Kategoriale Seelsorge, Muttersprachliche Gemeinden, Christian-Schreiber-Haus, Begegnungszentrum MIA Löcknitz) ▪ Vereinbarungen mit externen Kooperationspartnern (z.B. Christian-Schreiber-Haus) ▪ Kontrolle: Diözesaner Präventionsbeauftragter unter Einbindung Bereichsleitung |
| Personal-Sendung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung durch Priesterseminar Redemptoris Mater im Einvernehmen mit dem Präventionsbeauftragten ▪ Kontrolle: Diözesaner Präventionsbeauftragter unter Einbindung Bereichsleitung |
| Bildung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung durch Einrichtungen im Einvernehmen mit dem Präventionsbeauftragten (Kath. Schulen, KHSB, Religionsunterricht) ▪ Vereinbarungen mit externen Kooperationspartnern (z.B. Hort, Schulsozialarbeit, Catering, Schulbusse, Kinderbetreuung KHSB) ▪ Kontrolle: Diözesaner Präventionsbeauftragter unter Einbindung Bereichsleitung |
| Finanzen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung durch St. Otto Zinnowitz im Einvernehmen mit dem Präventionsbeauftragten ▪ Vereinbarungen mit externen Kooperationspartnern in St. Otto Zinnowitz ▪ Kontrolle: Diözesaner Präventionsbeauftragter unter Einbindung Bereichsleitung |
| Pfarreien | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung durch Pfarreien im Einvernehmen mit dem Präventionsbeauftragten ▪ Kontrolle: Diözesaner Präventionsbeauftragter |

| Bereich im EBO | Präventionsbeauftragte in Einrichtungen (§ 9 Abs. 2 Präventionsordnung und § 7 Ausführungsbestimmungen) |
|----------------------------|--|
| Pastoral | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung durch diözesanen Präventionsbeauftragten ▪ Benennung durch die jeweiligen Einrichtungsleitungen und Mitteilung an diözesanen Präventionsbeauftragten |
| Personal-Sendung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung durch diözesanen Präventionsbeauftragten ▪ Benennung durch Regens Priesterseminar Redemptoris Mater und Mitteilung an diözesanen Präventionsbeauftragten |
| Bildung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung durch diözesanen Präventionsbeauftragten ▪ Benennung durch die jeweiligen Einrichtungsleitungen und Mitteilung an diözesanen Präventionsbeauftragten |
| Personal-Ressourcen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentation in Personalakte nach Information durch diözesanen Präventionsbeauftragten |
| Finanzen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung durch diözesanen Präventionsbeauftragten ▪ Benennung durch Einrichtungsleitung St. Otto Zinnowitz und Mitteilung an diözesanen Präventionsbeauftragten |

| | |
|------------------|--|
| Pfarreien | <ul style="list-style-type: none">▪ Ausbildung durch diözesanen Präventionsbeauftragten▪ Benennung durch die jeweilige Pfarrei und Mitteilung an diözesanen Präventionsbeauftragten |
|------------------|--|

Für das Metropolitankapitel gilt:

Die Verantwortung für die Umsetzung der oben genannten Präventionsmaßnahmen liegt bei beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Metropolitankapitels bei der Leitung des Metropolitankapitels. Die Personalakten von beschäftigten Mitarbeitenden werden im EBO geführt. Bei diesen übernimmt es der Bereich Personal-Ressourcen, die Leitung des Metropolitankapitels auf ausstehende Nachweise hinzuweisen.

ANLAGE F

Führungsgrundsätze für das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin

Auf der Grundlage des

Christlichen Profils katholischer Prägung

für die Einrichtungen des Erzbistums Berlin und

für die Einrichtungen katholischer Träger im Erzbistum Berlin

(gemäß Artikel 3 Grundordnung des kirchlichen Dienstes), Amtsblatt Nr. 4/2024

- I. Wir wissen um die Bedeutung des Wortes Gottes und der Sakramente und bieten sie den Menschen in unseren Einrichtungen an.
- II. Wir übernehmen Verantwortung und handeln konsequent.
- III. Wir treffen Entscheidungen und schieben Dinge nicht auf.
- IV. Wir sind transparent und ehrlich, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mitwirkung zu ermöglichen.
- V. Wir nehmen persönliche Krisensituationen wahr und unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- VI. Wir tragen Konflikte offen und fair aus und suchen Kompromisse.
- VII. Wir sehen Wandel als Chance und gestalten Veränderung.
- VIII. Wir betrachten das Ganze und nicht nur einen Teil.
- IX. Wir hören gut zu und versuchen zu verstehen.
- X. Wir ermöglichen, die religiöse Überzeugung zu leben, ohne diese anderen Menschen aufzudrängen.
- XI. Wir sehen Stärken und Schwächen, um zu fördern und nicht zu beschränken.
- XII. Wir probieren Dinge aus und zögern die Umsetzung nicht hinaus.