



Institutionelles Schutzkonzept
des Bischöflichen Generalvikariats Hildesheim
und der angeschlossenen Einrichtungen

Inhaltsverzeichnis

A.	Vorwort des Generalvikars.....	1
B.	Personeller Geltungsbereich	2
C.	Erfordernis, Entstehung und Zielsetzung	3
D.	Voraussetzungen der Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz.....	4
1.	Personalauswahl und -entwicklung.....	4
2.	Erweitertes Führungszeugnis.....	4
3.	Selbstauskunftserklärung	5
4.	Verhaltenskodex.....	6
5.	Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall.....	8
6.	Präventionsschulungen.....	9
E.	In Präventionsfragen geschulte Person (PgP).....	9
F.	In-Kraft-Treten	9
G.	Anhang.....	10

A. Vorwort des Generalvikars

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt gegenüber Minderjährigen und Schutzbefohlenen hat in unserer Kirche eine besonders hohe Bedeutung. Menschen, die in unserem Haus arbeiten oder die wir als Gäste begrüßen dürfen, müssen spüren, dass uns das Wohl und der Schutz dieser uns anvertrauten Menschen wichtig sind. Um dieses zu erreichen, hat eine Arbeitsgruppe des BGV auf Grundlage der geltenden Ordnungen das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept für das Bischöfliche Generalvikariat und die dazugehörigen Einrichtungen erarbeitet.

Die Auseinandersetzung mit diesem sensiblen Thema sowie die Festlegung und Dokumentation von Maßnahmen schaffen Transparenz und sind damit die Grundlage für Vertrauen. Sie helfen bei der Einschätzung von Situationen, Übergriffe und Fehlverhalten zu verhindern und dienen somit dem Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unserer Gäste und Besucher*innen.

Es ist das erklärte Ziel der Präventionsarbeit, eine Kultur der Achtsamkeit zu schaffen. Das setzt eine innere Haltung voraus, die man nicht anordnen oder verpflichtend machen kann, sondern die gemeinsam gelebt werden muss, um so auch Zeugnis für andere zu werden.

Dieses Schutzkonzept soll ein lebendiges Dokument werden. Die Weiterentwicklung und Anpassung des Konzepts sind mir ein zentrales Anliegen. Eine Evaluation dieses Dokumentes soll daher alle zwei Jahre erfolgen.

Von Herzen danke ich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die dieses dynamische Konzept entwickelt haben. Von Herzen bitte ich jede Einzelne und jeden Einzelnen im Bischöflichen Generalvikariat an der Umsetzung der Maßnahmen mitzuwirken.

Hildesheim im Advent 2022

Martin Wilk
Generalvikar

B. Personeller Geltungsbereich

Dieses institutionelle Schutzkonzept gilt für alle Beschäftigten des Bischöflichen Generalvikariats Hildesheim und dessen angeschlossenen Einrichtungen. Für die Beschäftigten, die in den selbständigen und unselbständigen Einrichtungen des Bistums Hildesheim tätig sind, finden vorrangig deren institutionelle Schutzkonzepte entsprechende Anwendung.

Beschäftigte im Sinne der Ziffer 1.2 der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (im Folgenden: Rahmenordnung) sind insbesondere Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige, Kirchenbeamte, Arbeitnehmer, zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen, nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikanten, Leiharbeiter und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer. Für ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gilt die Rahmenordnung entsprechend.

Beschäftigte im kirchlichen Dienst sind über die in Ziffer 1.2 der Rahmenordnung genannten Personen hinaus auch Subsidiare mit bischöflichem Auftrag, Honorarkräfte, externe Dienstleister*innen sowie deren Mitarbeiter*innen und andere vergleichbar tätige Personen.

Ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträger*innen im kirchlichen Bereich im Sinne der Rahmenordnung müssen einen Auftrag zur Ausführung ihrer Tätigkeiten durch die zuständige Institution haben.

Ehrenamtlich tätige Personen sind insbesondere Personen, welche freiwillig, gemeinwohlorientiert, unentgeltlich und ohne arbeitsvertragliche Bindung Aufgaben im kirchlichen Bereich übernehmen und andere vergleichbar tätige Personen.

Die Vorschriften über ehrenamtlich tätige Personen sind auch auf ehemalige pastorale Mitarbeitende sowie Priester und Diakone im Ruhestand, die keinen bestehenden bischöflichen Auftrag, insbesondere als Subsidiar haben, anzuwenden, wenn diese Personen nach Eintritt in den Ruhestand freiwillig und unentgeltlich Aufgaben und Dienste im kirchlichen Bereich übernehmen. Die Vorschriften über ehrenamtlich tätige Personen sind darüber hinaus auch anzuwenden, wenn nur einmalig oder gelegentlich Aufgaben oder Dienste im kirchlichen Bereich übernommen werden.

Mandatsträger*innen im kirchlichen Bereich sind insbesondere solche Personen, die ein Mandat zur Mitbestimmung in einem Gremium im kirchlichen Bereich erhalten haben.

C. Erfordernis, Entstehung und Zielsetzung

Die institutionellen Schutzkonzepte sind gemäß der Rahmenordnung durch die kirchlichen Rechtsträger verpflichtend zu erstellen und werden auf Grundlage einer Risikoanalyse erarbeitet.

Die institutionellen Schutzkonzepte der Einrichtungen und Dienste müssen allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst im Sinne der Rahmenordnung zugänglich und ihnen gegenüber bekannt gemacht werden.

Das Bischöfliche Generalvikariat gestaltet in Abstimmung mit dem Präventionsbeauftragten des Bistums, Herrn Martin Richter, dieses Schutzkonzept aus.

„Augen auf – hinschauen und schützen!“: Das ist der Leitgedanke aller gemeinsamen Bemühungen, um die Prävention von sexualisierter Gewalt im Bistum Hildesheim zu stärken und stetig weiterzuführen. Prävention setzt auf eine Kultur des Hinschauens: auf das Erkennen von „blinden“ Flecken, mangelnder Sensibilisierung, möglicher Gefahrenpotentiale und Schwachstellen in der Information und Kommunikation.

Dies ist wichtig, damit Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsene sich in allen Bereichen und Einrichtungen unserer Kirche sicher fühlen können. Eine Kultur des Hinschauens erfordert zudem die Bereitschaft, die Strukturen und Abläufe in der eigenen Organisation zu hinterfragen, zu überdenken und zu ändern.

Hinschauen und Strukturen verändern – beiden Grundgedanken trägt die Rahmenordnung „Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ Rechnung. Sie verpflichtet jeden Rechtsträger, ein Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt zu erstellen – und damit auch das Bischöfliche Generalvikariat. Für das Erarbeiten eines Schutzkonzeptes wurde ein Projektteam eingesetzt.

Ein für das Bischöfliche Generalvikariat angemessenes Schutzkonzept kann nicht allein in einem kleinen Team erstellt werden. Das Projektteam war bei der Erstellung dieses Schutzkonzeptes auf das Bild der Situation, auf Erfahrungen, Empfindungen und Einschätzungen aller Mitarbeiter*innen angewiesen. Nur so können die „blinden“ Flecken und die möglichen Gefahrenpotentiale aufgefunden werden. Aus diesem Grund wurde ein Fragebogen für eine Mitarbeitendenbefragung entworfen, dessen Ergebnisse in dieses Schutzkonzept eingeflossen sind.

D. Voraussetzungen der Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

1. Personalauswahl und -entwicklung

Die Personalverantwortlichen haben die persönliche Eignung von Bewerber*innen und Beschäftigten im kirchlichen Dienst dahingehend zu überprüfen, dass keine Beschäftigten im kirchlichen Dienst tätig sind, welche rechtskräftig wegen einer in § 72a Absatz 1 SGB VIII oder in § 124 Absatz 2 SGB IX genannten Straftat verurteilt worden sind oder gegen die ein entsprechendes Ermittlungsverfahren wegen einer in § 72a Absatz 1 SGB VIII oder in § 124 Absatz 2 SGB IX genannten Straftat durchgeführt wird. Dieses gilt insbesondere für Bewerber*innen und Beschäftigte im kirchlichen Dienst, welche mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, diese ausbilden oder betreuen. Darüber hinaus sind die Personalverantwortlichen des Bischöflichen Generalvikariats, kirchlicher Rechtsträger der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, verpflichtet, bei der Auswahl von Ehrenamtlichen, welche im genannten Bereich eingesetzt werden sollen, mit größtmöglicher Sorgfalt deren Geeignetheit für die Ausübung der Tätigkeit festzustellen.

Der Einsatz von Ehrenamtlichen in der kirchlichen Kinder- und Jugendhilfe sowie in der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen setzt in der Regel eine nachgewiesene Schulung im Hinblick auf den angemessenen Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen voraus.

2. Erweitertes Führungszeugnis

Die Personalverantwortlichen sind verpflichtet, sich bei der Einstellung und im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren von den Beschäftigten im kirchlichen Dienst ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen zu lassen.

Ehrenamtliche Personen sind zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet, wenn

1. deren Tätigkeit den Kontakt mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen beinhaltet. Die Einschätzung, ob die Tätigkeit das Vorstehende beinhaltet, obliegt den Personalverantwortlichen des kirchlichen Rechtsträgers;
2. soweit dies gemäß einer Vereinbarung nach § 72a SGB VIII erforderlich ist; oder
3. dies nach § 124 Absatz 2 SGB IX erforderlich ist.

Die Vereinbarung über den Auftrag zur Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit enthält die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, diese berechtigt entsprechend den jeweiligen rechtlichen Bestimmungen zu einer Erstattung der Kosten für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses.

Das erweiterte Führungszeugnis wird der personalverantwortlichen Stelle des kirchlichen Rechtsträgers nur zur Einsichtnahme vorgelegt. Nach erfolgter Einsichtnahme durch die

Personalleitung wird das erweiterte Führungszeugnis unverzüglich an die Mitarbeitenden zurückgegeben.

Gemäß § 72a Absatz 5 SGB VIII sowie § 124 Absatz 2 SGB IX dürfen in Folge der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nur die Daten bezüglich des Datums des erweiterten Führungszeugnisses, des Umstands der Einsichtnahme und die Information erhoben werden, ob die das erweiterte Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in § 72a Absatz 1 SGB VIII oder in § 124 Absatz 2 SGB IX genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist. Die erhobenen Daten dürfen nur gespeichert, verändert und genutzt werden, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Die Daten müssen so gespeichert/notiert werden, dass nur die Personen, die vom Träger mit der Einsichtnahme in die Führungszeugnisse beauftragt wurden, diese Informationen einsehen können.

Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit bei dem kirchlichen Rechtsträger wahrgenommen wird. Bei Beendigung einer solchen Tätigkeit bei einem kirchlichen Rechtsträger sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung zu löschen. Bei der Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis werden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachtet.

Den zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses Verpflichteten sind die durch die Beantragung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses entstandenen Kosten vom jeweiligen Träger zu erstatten. Dies gilt nicht, wenn das Zeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmalig vorgelegt wird. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Form zu belegen.

3. Selbstauskunftserklärung

Beschäftigte im kirchlichen Dienst, insbesondere Personen, welche in der kirchlichen Kinder- und Jugendhilfe oder der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt sind, sind verpflichtet, zu Beginn ihrer Tätigkeit eine schriftliche Erklärung nach dem Muster gemäß der Anlage (Selbstauskunftserklärung) abzugeben, dass ihrer Kenntnis nach kein Ermittlungsverfahren wegen einer der in § 72a Absatz 1 SGB VIII und § 124 Absatz 2 SGB IX genannten Straftatbestände gegen sie eingeleitet und kein solches Verfahren gegen sie eingestellt worden ist.

Ehrenamtliche, die nach Ziffer 3.1.1 Satz 2 der Rahmenordnung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet sind, sind zur Vorlage einer Selbstauskunftserklärung gemäß der Anlage verpflichtet.

Ehrenamtlich tätige Personen, welche kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, sind zur Abgabe einer Selbstauskunftserklärung nach dem Muster der Anlage verpflichtet, dass sie nicht wegen einer der in § 72a Absatz 1 SGB VIII und § 124 Absatz 2 SGB IX genannten Straftatbestände verurteilt worden sind und ihrer Kenntnis nach auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet und kein solches Verfahren gegen sie eingestellt worden ist.

Selbstauskunftserklärungen sind zu den Akten zu nehmen. Bei der Dokumentation der Selbstauskunftserklärungen werden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachtet.

Alle Personen, die für einen kirchlichen Rechtsträger tätig werden, auch solche, die lediglich einmalig für einen kirchlichen Rechtsträger tätig werden, haben bei Abschluss des jeweiligen Vertrages, welcher den Tätigkeitsumfang der Person für den kirchlichen Rechtsträger beschreibt, eine Selbstauskunftserklärung gemäß der Anlage abzugeben. Dieses gilt insbesondere für Leiharbeiter*innen, Arbeitnehmer*innen von Drittunternehmen sowie externe Dienstleister*innen.

4. Verhaltenskodex

Kirche soll ein Ort sein, an dem Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sich sicher fühlen. Durch Sensibilisierung und Verhaltensregeln für die Mitarbeiter*innen des Bischöflichen Generalvikariats und der angeschlossenen Einrichtungen soll dieses Ziel erreicht werden.

Aus diesem Grund sind folgende Verhaltensstandards zu beachten:

- Ein achtsamer und respektvoller Umgang untereinander prägt das Miteinander im Bischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen.
- Jede*r Mitarbeiter*in des Bischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen handelt entsprechend den Vorgaben der Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz sowie der Vorgaben des Schutzkonzeptes des Bischöflichen Generalvikariats und der angeschlossenen Einrichtungen.
- Jede*r Mitarbeiter*in des Bischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen achtet auf ein angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis und respektiert die Grenzen seiner Mitmenschen.
- Jede Form von Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung geprägt zu sein.

Der Verhaltenskodex ist von allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Die Anerkennung des Verhaltenskodex soll mit folgendem Wortlaut erfolgen und wird damit Inhalt der Personalakte:

*„Ich habe den Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen des Bischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen des Bistums Hildesheim erhalten und zur Kenntnis genommen. Ich verpflichte mich mit meiner Unterschrift zur Einhaltung des Verhaltenskodex.“*

Der Verhaltenskodex ist in geeigneter Weise veröffentlicht.

Darüber hinaus sollen folgende Ausführungen ein Leitfaden zur Einhaltung des Verhaltenskodex sein:

- Das Bischöfliche Generalvikariat und die angeschlossenen Einrichtungen verstehen sich als eine Dienstgemeinschaft, zu der alle Mitarbeiter*innen einen Beitrag leisten. Dazu gehört ein wertschätzender und respektvoller Umgang, der von Vertrauen geprägt ist. Jede*r Mitarbeitende achtet auf Anzeichen von Gefährdung und handelt entsprechend dieses Schutzkonzeptes.
- Von Führungskräften und Mitarbeiter*innen wird Sensibilität und Aufgeschlossenheit im Umgang mit Kritik, Fehlern und Versäumnissen erwartet.
- Unangemessene Verhaltensweisen wie Beleidigungen, Mobbing, abfällige Bemerkungen, anzügliche Blicke oder Worte, ordinäre Bemerkungen oder Witze, Aufdringlichkeiten oder körperliche Zudringlichkeit sowie übergriffiges Verhalten jeglicher Art werden nicht toleriert. Es herrscht Achtsamkeit in Bezug auf Nähe und Distanz.
- Übergriffige Kommentare über Kleidung, Aussehen sowie Privatleben sind zu unterlassen.
- Einzelgespräche in geschlossenen Räumen oder Dienstfahrten (1:1 Situationen) finden nur mit Zustimmung der Beteiligten statt. Sofern sich die Beteiligten im Laufe der Situation unwohl fühlen, besteht jederzeit die Möglichkeit die Situation zu verlassen.
- Das Bischöfliche Generalvikariat und die angeschlossenen Einrichtungen fördern eine offene und transparente Kommunikationskultur im Rahmen der jeweiligen vorhandenen Möglichkeiten (z.B. regelmäßige Informationen durch Newsletter). Regelmäßige Fortbildungen werden durch die Stabsabteilung Prävention/Intervention/Aufarbeitung angeboten. Informationen dazu finden sich auf der Internetseite <https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/weiterbilden/>
- Freundschaftliche Beziehungen von Mitarbeiter*innen im Sinne des personellen Geltungsbereichs des Schutzkonzepts zu Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind nicht gestattet.
- Finanzielle Zuwendungen und Geschenke an Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Rahmen dienstlicher Tätigkeiten sind zu unterlassen.
- Das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, insbesondere das Jugendschutzgesetz, sind stets zwingend zu beachten.
- Die Leitlinien werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

5. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Eine Aufklärung über die Beschwerdewege erfolgt bedarfsgerecht und adressatenorientiert im Rahmen des Onboardings, in regelmäßigen Schulungen oder zu Beginn eines Projektes.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unverzüglich

- die zuständige Person der Leitungsebene (z.B. Bereichs- und/oder Abteilungsleiter) oder
- die Ansprechpersonen bei Verdachtsfällen im Bistum Hildesheim <https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/helfen/beratung-bei-missbrauch/>

über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht im Sinne der Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener in der jeweils geltenden Fassung (<https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/PDFs/missbrauch/pk-20210914/Interventionsordnung.pdf>) der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens gemäß des dreizehnten Abschnitts des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ sowie der in den § 72a SGB VIII und § 124 Absatz 2 SGB IX genannten Straftaten oder über eine daraus erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. [Landes-] Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

Der/die Dienstvorgesetzte leitet unmittelbar nach Kenntnisnahme die weiteren Schritte (Information u.a. an die Stabsabteilung Prävention/Intervention/Aufarbeitung und die Leitung des Hauses) ein.

Die Leitung der Stabsabteilung Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt ist jederzeit als Anlaufstelle bei Fragen zum weiteren Ablauf die zuständige Ansprechperson.

Die in Präventionsfragen geschulte Person steht bei Fragen zu der Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall ebenfalls unterstützend zur Verfügung.

Im Übrigen gilt § 4 b) der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim (AVO).

Das weitere Verfahren wird nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben geführt.

Die Beschwerde oder der Hinweis kann im persönlichen Gespräch, schriftlich oder telefonisch übermittelt werden und wird vertraulich behandelt.

Alle eingehenden Beschwerden, auch anonyme, werden ernst genommen. Es erfolgt eine Klärung der Situation, der Erwartungen und möglicher Lösungen. Eine Dokumentation erfolgt unter Beachtung der strengen Datenschutzvorschriften. Wenn nach der Beschwerde weitere Maßnahmen erforderlich sind, werden diese unverzüglich eingeleitet.

Eine erfolgreiche Bearbeitung setzt die Kenntnis der beteiligten Personen voraus. Bleibt eine Beschwerde anonym, sind Rückfragen und Rückmeldungen i.d.R. nicht möglich und direkte Konsequenzen bleiben möglicherweise aus. Trotzdem werden diese Hinweise sehr ernst

genommen, denn sie vermitteln Stimmungsbilder, weisen auf mögliche Missverhältnisse hin und regen die Mitarbeitenden an, genauer hinzuschauen und Situationen grundsätzlich an den richtigen Stellen zu kommunizieren.

6. Präventionsschulungen

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt verpflichtend geschult. Intensität und Umfang der Schulung hängt von der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ab.

Verantwortlich für die verpflichtenden Schulungen ist der Stabsabteilung Prävention, Intervention und Aufarbeitung.

Alle Hauptamtlichen im Generalvikariat besuchen eine 12-stündige Basisschulung und alle fünf Jahre eine 6-stündige Auffrischungsschulung. Die Angebote sind auf der Homepage des Stabsabteilung Prävention, Intervention und Aufarbeitung zu finden.

E. In Präventionsfragen geschulte Person (PgP)

Die PgP für das Bischöfliche Generalvikariat und die angeschlossenen Einrichtungen ist der Leiter der Zentralen Dienste im Bereich Organisation, Herr Hilko Gatz. Er hat die entsprechende Qualifikation durch Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme erworben.

Die PgP des Bischöflichen Generalvikariats Hildesheim ist Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich tätige Personen bei jeglichen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und trägt zudem die Verantwortung für die Umsetzung sowie die Entwicklung des institutionellen Schutzkonzepts.

F. In-Kraft-Treten

Das institutionelle Schutzkonzept für das Bischöfliche Generalvikariat Hildesheim und die angeschlossenen Einrichtungen tritt mit Wirkung zum 15.12.2022 in Kraft.

gez. Unterschrift

Hildesheim, den 15.12.2022

Martin Wilk
Generalvikar

G. Anhang

Anhang 1:

Selbstauskunftserklärung

„Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 18. November 2019, für den Bereich der Diözese Hildesheim in Kraft gesetzt zum 01.01.2020 (Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim, Nr. 4/2020, S. 52 ff.)“

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit

Rechtsträger

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt¹ rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

¹ Es handelt sich um die in § 72a SGB VIII und § 124 Absatz 2 SGB IX genannten Straftaten

Anhang 2:

Verhaltenskodex des Bischöflichen Generalvikariats und der angeschlossenen Einrichtungen

Kirche soll ein Ort sein, an dem Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sich sicher fühlen. Durch Sensibilisierung und Verhaltensregeln für die Mitarbeiter*innen des Bischöflichen Generalvikariats und der angeschlossenen Einrichtungen soll dieses Ziel erreicht werden.

Aus diesem Grund sind folgende Verhaltensstandards zu beachten:

- Ein achtsamer und respektvoller Umgang untereinander prägt das Miteinander im Bischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen.
- Jede*r Mitarbeiter*in des Bischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen handelt entsprechend den Vorgaben der Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz sowie der Vorgaben des Schutzkonzeptes des Bischöflichen Generalvikariats und der angeschlossenen Einrichtungen.
- Jede*r Mitarbeiter*in des Bischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen achtet auf ein angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis und respektiert die Grenzen seiner Mitmenschen.
- Jede Form von Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung geprägt zu sein.

Ich habe den Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen des Bischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen des Bistums Hildesheim erhalten und zur Kenntnis genommen. Ich verpflichte mich mit meiner Unterschrift zur Einhaltung des Verhaltenskodex.

Name, Vorname

Geburtsdatum

Ort, Datum

Unterschrift

Anhang 3:

Fragebogen

1 Begrüßung

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

„Augen auf – hinschauen und schützen!“: Das ist der Leitgedanke aller gemeinsamen Bemühungen, um die Prävention von sexualisierter Gewalt im Bistum Hildesheim zu stärken und stetig weiterzuführen. Prävention setzt auf eine Kultur des Hinschauens!

Hinschauen und Strukturen verändern – beiden Grundgedanken trägt die Rahmenordnung **„Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“** Rechnung. Sie verpflichtet jeden Rechtsträger, ein Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt zu erstellen – und damit auch das Bischöfliche Generalvikariat.

Für das Erarbeiten eines Schutzkonzeptes wurde ein Projektteam eingesetzt.

Wir möchten Sie herzlich zur Mitarbeitenden-Befragung im Kontext von **Schutzkonzept BGV** einladen. **Ihre Meinung ist uns wichtig!** So können wir gemeinsam „blinde“ Flecken und mögliche Gefahrenpotentiale auffinden.

Der Fragebogen ist vom **03.11. bis 10.11.2022** freigeschaltet.

Ihre Daten werden geschützt! Herr Dr. phil. Nils Benit, der als Dozent am Institut für Psychologie der Universität Hildesheim sowie Geschäftsführer des Unternehmens BENEFIT FOR BUSINESS tätig ist, führt diese Befragung als externer Beauftragter durch. Ihre Angaben werden **streng vertraulich und anonymisiert** behandelt, so dass keine Rückschlüsse gemäß dem Datenschutzgesetz auf einzelne Personen möglich sind.

Herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, an der Mitarbeitenden-Befragung teilzunehmen!

Hinweis:

Durch Klicken auf das Symbol **"Weiter"** gelangen Sie zur ersten Frage und willigen damit ein, dass Ihre Daten in anonymisierter Form zur Auswertung verwendet werden dürfen.

Falls Sie allgemeine Fragen vor oder nach der Teilnahme haben sollten, können Sie **Herrn Hilko Gatz (Tel.: -239)** kontaktieren. Ebenfalls steht Ihnen während der Bearbeitung ein Freitextfeld zur Angabe von Anregungen, Kritik etc. zur Verfügung.

2 B2 Transparenz / Commitment

Fragebogen zur Evaluation institutioneller Risikofaktoren

Die Umfrage umfasst insgesamt 20 Fragen inkl. Freitextfelder.

Die Freitextfelder sind optional auszufüllen. Das Ausfüllen der Umfrage wird ca. 15 Minuten dauern.

Gibt es eine offene Kommunikationskultur?

	in sehr geringem Maß	in geringem Maß	zum Teil	in hohem Maß	in sehr hohem Maß
...in der eigenen Abteilung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...in der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...in Konferenzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...unter den Mitarbeitenden (abteilungsintern)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...unter den Mitarbeitenden (abteilungsübergreifend)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...zwischen Mitarbeitenden und Leitung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

	in sehr geringem Maß	in geringem Maß	zum Teil	in hohem Maß	in sehr hohem Maß
Wenn Sie Leitungskraft sind, hat das Thema bislang eine Rolle gespielt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Sie Mitarbeitende:r sind, hat das Thema in Ihrem Einstellungsgespräch eine Rolle gespielt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Spielt das Thema Prävention (sexualisierter) Gewalt bei Jahresgesprächen eine Rolle?

	in sehr geringem Maß	in geringem Maß	zum Teil	in hohem Maß	in sehr hohem Maß
Wenn Sie Leitungskraft sind, hat das Thema bislang eine Rolle gespielt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Sie Mitarbeitende:r sind, hat das Thema in Ihrem Einstellungsgespräch eine Rolle gespielt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Das letzte Jahresgespräch liegt länger als zehn Jahre zurück?

- ja
 nein

3 Mehrfachnennung

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 Person ab

Wie erleben Sie in Ihrer Abteilung den Umgang mit Kritik, Fehlern und Versäumnissen zwischen Mitarbeitenden und Leitung? (Mehrfachnennung 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 Person ab

Haben Sie das Gefühl, dass gehandelt wird, wenn etwas „Problematisches“ benannt bzw. bekannt wird?

in sehr geringem Maß	in geringem Maß	zum Teil	in hohem Maß	in sehr hohem Maß
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

Hinweis: Diese Umfrage ist anonym und bezweckt nicht die Entgegennahme konkreter Hinweise. Bitte verzichten Sie auf unmittelbare Personendaten (z.B. Namen, Kontaktdaten) oder mittelbare Umschreibungen, die eindeutige Rückschlüsse auf Sie selbst oder andere Personen zulassen.

4 Mobbing

Prävention bei Machtmissbrauch

	in sehr geringem Maß	in geringem Maß	zum Teil	in hohem Maß	in sehr hohem Maß
Gibt es in Ihrer Abteilung eine klare Handlungsanweisung zum Umgang mit Grenzverletzungen/Mobbing/Gewalt oder bei Hinweisen auf Machtmissbrauch durch Führungskräfte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finden Sie, dass Sie gut informiert sind, was das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt angeht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Welche Informationen fehlen Ihnen? Was brauchen Sie?

(Mehrfachnennungen möglich)

- regelmäßige Informationen (z.B. Newsletter)
- weitere Fortbildungen
- geschütztes digitales Forum zum Austausch
- geschützter elektronischer Briefkasten für Anfragen

Haben Sie bereits an einer Präventionsfortbildung teilgenommen?

- ja
- nein
- bereits angemeldet

Kennen Sie die Selbstauskunftserklärung des Bistums Hildesheim und haben diesen unterschrieben?

- ja, kenne ich
- nein, kenne ich nicht
- bereits unterschreiben

Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?

- ja
- nein

Wenn nein, dann...

(Mehrfachnennungen möglich)

- es fehlen Ansprechpartner*innen
- es fehlt ein geeigneter Ort
- es fehlt an geeigneten Gelegenheiten
- es fehlt an Vertrauen in die Institution

5 Schutz

Fühlen Sie sich in Ihren Arbeitsbereichen vor Grenzüberschreitungen sicher und angemessen geschützt?

- ja
- nein

Wenn nein, dann...

(Mehrfachnennungen möglich)

- es fehlen Ansprechpartner*innen
- unangemessene Verhaltensweisen
- fehlende Distanz
- unerwünschte E-Mails / Nachrichten
- Kommentare über Kleidung, Aussehen, Privatleben
- einschüchternde Verhaltensweisen
- wiederholte unerwünschte Grenzverletzungen

Ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen (Gespräche unter vier Augen, Dienstfahrten, usw.) besondere Risiken?

- ja
- nein

Bei Vier-Augen-Gesprächen: Fühlen Sie sich unwohl in Räumen, die nicht von außen eingesehen werden können?

- ja
- nein

Ist die Intimsphäre bei der Benutzung der Sanitärräume gewahrt?

- ja
- nein

6 Tätigkeitsbereich

Entscheidungs-/Verantwortungsstrukturen

	in sehr geringem Maß	in geringem Maß	zum Teil	in hohem Maß	in sehr hohem Maß
Gibt es in Ihren Tätigkeitsbereichen klare und transparente Entscheidungsstrukturen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissen die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden wer, und was zu entscheiden hat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gibt es weitere Aspekte, die Sie in Bezug auf die Entscheidungs-/Verantwortungsstrukturen ergänzen möchten?

Hinweis: Diese Umfrage ist anonym und bezweckt nicht die Entgegennahme konkreter Hinweise. Bitte verzichten Sie auf unmittelbare Personendaten (z.B. Namen, Kontaktdaten) oder mittelbare Umschreibungen, die eindeutige Rückschlüsse auf Sie selbst oder andere Personen zulassen.

7 Endseite

Die Umfrage ist beendet.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme.

Die Ergebnisse werden ab dem 18.11.22 ausgewertet, zusammengefasst und fließen anschließend in das Schutzkonzept des Generalvikariats ein.

Sie werden über die Zwischenergebnisse, sowie über die nächsten Schritte informiert. Die Umfrage ist anonym. Bitte verzichten Sie auf eine Unterschrift oder sonstige Angaben zu Ihrer Person.