

Institutionelles SCHUTZKONZEPT

nach Maßgabe der §§ 4-10 der Präventionsordnung für den
Offizialatsbezirk Oldenburg vom 1. Mai 2015

**St. Antoniushaus,
Klingenhagen 6, 49377 Vechna**



**Bildung ...
wirksam und bereichernd**

**Begegnung ...
erfahren und Verbundenheit spüren**

**Besinnung ...
dem Leben neue Tiefe geben**

Inhalt	Seite
Ein Wort zu Beginn	3
1. Einblick in die Geschichte des St. Antoniushauses	4
2. Leitziele des St. Antoniushauses	5
3. Präambel: Prävention und die Bildungsarbeit im St. Antoniushaus	6
4. Risikoanalyse	7
5. Das Schutzkonzept im St. Antoniushaus	8
5.1. Verhaltenskodex aller Mitarbeiter*innen des St. Antoniushauses	8
5.2. Verhaltenskodex der Leiterin und der Dozent*innen und Referent*innen	9
6. Bildung und Stärkung einer vertrauensbildenden Teamkultur	11
7. Aus- und Fortbildungen	12
8. Persönliche Eignung	13
9. Beschwerdeweg und Qualitätsmanagement	14
9.1. Beschwerdeweg	14
9.2. Qualitätsmanagement	14
10. Handlungsleitfaden	15
11. Präventionsfachkraft und Anlaufstellen Prävention	16
12. Inkrafttreten des Institutionellen Schutzkonzeptes	18
13. Anlagen	
13.1. Verpflichtungserklärung auf den Verhaltenskodex	19
13.2. Selbstauskunftserklärung/Straffreiheitserklärung	20
Ein Wort zum Schluss	21

Ein Wort zu Beginn

Auf Grundlage der Präventionsordnung vom 01.05.2015 sind alle katholischen Träger dazu verpflichtet, ein Institutionelles Schutzkonzept zu erstellen. Damit soll die Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention sexualisierter Gewalt gefördert und das größtmögliche Maß an Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen erreicht werden.

Unsere Bildungsangebote richten sich überwiegend an Erwachsene, und nur wenige Veranstaltungen und Seminare werden für Familien angeboten.

Die Erstellung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes beinhaltet für uns die Chance, uns explizit mit dem Thema sexualisierter Gewalt und möglichen Präventionsstrategien auseinanderzusetzen.

Wertschätzung und Respekt sind Grundpfeiler unserer Bildungseinrichtung, in der alle Gäste herzlich willkommen sind. Respekt gegenüber Vielfalt und Individualität bestimmen unseren wertschätzenden und freundlichen Umgang. Der Ursprung unserer Bildungs- und Tagungsstätte liegt im Glauben an Gott und einem entsprechenden christlichen Handeln. Dieses Fundament prägt unsere eigenen Bildungsangebote und bietet Teilnehmenden Raum für den Austausch zu Themen aus allen Lebensbereichen. Wir tragen mit unserem Bildungsangebot und unserer besonderen Aufmerksamkeit für die Würde des Menschen zu einer humanen Kultur bei. Wir reflektieren kontinuierlich, welche Themen und Inhalte wir vermitteln, welche Bildungs- und Besinnungsangebote wir auswählen, mit welchen Texten, Fotos, Materialien wir in die Öffentlichkeit gehen.

Im Rahmen dieser Auseinandersetzung für die Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes wurde die Bedeutung des Miteinanders, der wohlwollenden Kommunikation, der Teambildung und die Aufgabe von Leitung in den Fokus genommen. Ein gutes Team ist nie statisch, sondern lebt von der Dynamik der Unterschiedlichkeit der Einzelnen. Diese Unterschiedlichkeit gilt es lebensfördernd für die gemeinsamen Ziele, für die Entwicklung des St. Antoniushauses einzusetzen. Verhalten zu formen und eine tragende Teamkultur zur Entwicklung darf unseres Erachtens die Dynamik und Bedeutung der Beziehungsebene nicht vernachlässigen. Ein solcher gemeinsamer Weg erfordert einen wachsamem und hörenden Blick für das andere oder den anderen.

Erstellt wurde das vorliegende Schutzkonzept auf Basis einer umfassenden Analyse des St. Antoniushauses.

1. Einblick in die Geschichte des St. Antoniushauses

Blickt man auf die Wurzeln, so kann gesagt werden, dass das St. Antoniushaus im Jahre 1895 als Knabenkonvikt gegründet wurde. Im Jahre 1939 wurde das Konvikt wegen "Mangel an nationaler Erziehung" aufgelöst und das Haus als Krankenhaus für Privatpatienten beschlagnahmt, da das hiesige Krankenhaus als Reservelazarett eingerichtet wurde.

Als der neue Official Dr. Johannes Pohlschneider nach seiner Einführung am 09. Juni 1940 das Officialatsgebäude nicht mehr beziehen durfte, erhielt er im Antoniushaus Räume für die Verwaltung des Officialatsbezirkes.

Mit der Neugründung der Pädagogischen Akademie im Jahr 1945 wurde das St. Antoniushaus als Wohnheim für Studenten genutzt. Bis zur Eröffnung der Mensa der damaligen Universität im Jahre 1983 gab es zusätzlich einen Mittagstisch für Studenten.

Im Jahr 1987 begann ein großer Umbau, und der letzte Student verließ nach erfolgreichem Studienabschluss 1988 das Haus. Aus der Bestimmung des Konvikts "zum Schutz der Schüler und Schule" ist eine Stätte katholischer Erwachsenenbildung, eine Exerzitien- und Tagungsstätte geworden.

Das St. Antoniushaus wurde bis Anfang des Jahres 2014 von den Schwestern Unserer Lieben Frau geleitet und kann auf eine lange und stolze Tradition zurückblicken. Seit dem 1. Mai 2014 wird das Profil der Einrichtung unter einer neuen Leitung beständig weiterentwickelt.

Die Stiftung St. Antoniushaus ist heute Trägerin einer anerkannten Bildungs- und Tagungsstätte, die Menschen aus dem gesamten Bundesgebiet besuchen. Hier finden Kurse, Besinnungstage und Seminare statt, sowohl Tagesveranstaltungen als auch mehrtägige Veranstaltungen. Überwiegend werden Fremdveranstaltungen in unserem Haus gebucht.

Neben den eigenen Kursen und Seminaren, die von der Leiterin Frau Petra Focke durchgeführt werden, besteht eine enge Kooperation mit dem Bischöflich Münsterschen Officialat und dem Landes-Caritasverband für Oldenburg e.V. in Vechta. Zudem wird unsere Arbeit von Menschen vertreten, die als freiberufliche Dozent*innen Kurse und Seminare verantwortlich durchführen. Die Zusammenarbeit bereichert das Angebot des St. Antoniushauses.

Vorwiegend findet hier Erwachsenenbildung statt. In einigen wenigen Seminaren wird Familienarbeit – insbesondere im Bereich Erstkommunionkatechese - angeboten.

2. Leitziele des St. Antoniushauses

Bildung ... wirksam und bereichernd

Neben der „Bildung“ prägen die Stichworte „Begegnung“ und „Besinnung“ das Leitbild des St. Antoniushauses.

Der Begriff „Bildung“ ist ausgesprochen vieldeutig. Er umfasst den Prozess der Ausbildung dessen, was Persönlichkeit und Charakter eines Individuums als „innere Bildung“ prägt und wird gleichzeitig benutzt, um das Resultat dieses Prozesses zu beschreiben. Die Gemälde sowie das Relief des Heiligen Antonius von Padua regen an zur Begegnung mit der zeitgenössischen Kunst sowie zu einem anregenden Gedankenaustausch der Gäste. Aber sie sind auch eine Einladung zur Besinnung, in Ruhe die Werke zu betrachten, sich darauf einzulassen und Gedanken fließen zu lassen. Bildung drückt sich aus in Haltungen und Verhalten, in Überzeugungen und Werten, in Kultur und Umgang sowie in der Art und Weise, in der ein Mensch Wissen erlangt und Fertigkeiten ausbildet.

Begegnung ... erfahren und Verbundenheit spüren

Das Leben besteht aus unzähligen Begegnungen von Menschen. Wenn im Leben keine Begegnungen mehr stattfinden, bleibt unser Leben eingeschränkt, vereinsamt und verarmt. Dort wo beide Gesprächspartner sich intuitiv verstanden fühlen, öffnet sich ein Raum, ein Zwischen-Raum, ein Raum voller Möglichkeiten, der erfüllt ist von Erkennen, Anerkennen und von Vertrauen. Gerade in einer materiell geprägten Welt ist es sehr wertvoll, wenn solche Begegnungen stattfinden können, weil in ihnen ein Austausch geschehen kann, der über des Menschen Horizont hinausgeht und wertvolle Orientierung und einen neuen Maßstab für die Gestaltung des Lebens bringen kann. Begegnungen lassen sich nicht willkürlich herbeiführen, sie brauchen Orte der Weitergabe von Lebens- und Glaubenserfahrungen.

Besinnung ... dem Leben neue Tiefe geben

Innehalten, sich besinnen auf das, was wirklich wichtig ist in unserem Leben, was uns ausfüllen und auch glücklich machen kann, nachdenken über den Sinn des Lebens und über Lebenswerte und Glaubensinhalte, diesen Raum möchte das St. Antoniushaus geben; die Möglichkeit, sich mit solchen Sinn-Fragen auseinanderzusetzen, andere teilhaben lassen an der Art und Weise, wie ich lebe und glaube, wie ich mit meinen Mitmenschen und mit meinem Gott umgehe, von meinen Erfahrungen berichte.

3. Präambel: Prävention und die Bildungsarbeit im St. Antoniushaus

Alle kirchlichen Einrichtungen und Institutionen sind aufgerufen, ein Institutionelles Schutzkonzept (ISK) zu erstellen. Dieses gilt mittlerweile als vielversprechender Weg und als Standard zur grenzachtenden und sicheren Gestaltung von Institutionen. Dieser Anforderung folgend legt hiermit auch das St. Antoniushaus Vechta sein Institutionelles Schutzkonzept vor.

„Ziel des Institutionellen Schutzkonzeptes ist es, eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern und so das Risiko zu verringern, dass kirchliche Einrichtungen zu Tatorten sexualisierter Gewalt werden.¹“ Auch die Bildungsarbeit mit Familien, Kindern und Jugendlichen sowie Erwachsenen verschiedener Lebensalter verfolgt das Ziel, Menschen aufmerksam zu machen für Fragen und Antworten nach dem Leben und Glauben, nach Gott und den Herausforderungen der Welt heute.

„Übt jederzeit Gastfreundschaft“ – wie es im Römerbrief (Röm 12,13) heißt, ist für uns ein großes Anliegen: Aufmerksam hinhören, was unsere Gäste benötigen, mit vielen Gästen im Gespräch zu sein oder neu ins Gespräch zu kommen und einladend und offen zu wirken, damit das Gefühl greift, herzlich willkommen zu sein.

Eine Kultur und einen Lebensstil der Achtsamkeit zu fördern, ist die grundlegende Intention der Stiftung St. Antoniushaus. Dazu gehört selbstverständlich, alles dafür zu tun, gewalttätige, machtförmige und sexualisierte Übergriffe auf Menschen zu verhindern, die das St. Antoniushaus besuchen und in unserem Bildungs- und Exerzitienhaus arbeiten.

Das St. Antoniushaus ist ein Ort, wo Leben vertieft und Glauben gestärkt werden kann. Als kirchlicher Lernort profitiert das St. Antoniushaus vom Erfahrungsschatz eines christlichen Lebensstils. Es ist uns ein ganz wesentliches Anliegen, dass sich alle Personen, die hier leben, lernen und arbeiten, stets wohl und sicher fühlen können.

¹ In: Arbeitshilfe für Pfarreien zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes; Herausgeber: Bistum Münster/Bischöfliche Präventionsbeauftragte; Ann-Kathrin Kahle und Beate Meintrup; 02/2021

4. Risikoanalyse

Das Institutionelle Schutzkonzept dient dazu, im St. Antoniushaus alle Handlungen, Übergriffe und Grenzverletzungen zu verhindern, die von der Präventionsordnung für den Officialatsbezirk Oldenburg unter § 2 als sexualisierte Gewalt beschrieben werden.

Eine Risikoanalyse des Alltags im St. Antoniushaus rückt Aspekte in den Blickpunkt, die für die Prävention sexualisierter Gewalt besonders bedeutsam sind. Als Bildungs- und Tagungshaus halten sich im St. Antoniushaus viele Menschen auf. Sie lernen (auch körperbezogen) und arbeiten zusammen, sie nehmen die Mahlzeiten gemeinsam ein, sie übernachten bei uns und begegnen sich auf Fluren und in Gruppenräumen und im Garten.

Sexualbezogene Handlungen und machtmisbräuchliche oder sexualisierte Grenzverletzungen geschehen nicht nur durch Körperkontakt, sondern häufig auch verbal. Gerade bei strittigen Themen, intensiven kontroversen Diskussionen oder in Trainingssituationen, die zum Ziel haben, gewalthaltige Kommunikation zu verhindern, können kommunikative Grenzverletzungen vorkommen. Dies kann innerhalb des Kursgeschehens, aber auch in Pausenzeiten oder außerhalb des Programms der Bildungsveranstaltungen der Fall sein. Zudem kann zwischen den Referent*innen und den Kursteilnehmer*innen ein für Machtmissbrauch offenes kommunikatives und pädagogisches Gefälle bestehen.

Bei unseren Belegkursen sind Inhalte und Arbeitsformen innerhalb des Kursgeschehens in der Regel nicht bekannt.

Die Mitarbeiter*innen der Stiftung St. Antoniushaus arbeiten in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen. Die zurzeit 17 Mitarbeiter*innen sind in der Küche, im Servicebereich, in der Rezeption, im Raumpflegebereich, im technischen Bereich sowie in der Verwaltung tätig. Die Leiterin nimmt neben der Geschäftsführung auch die inhaltliche Gestaltung der Stiftung St. Antoniushaus wahr. Sie fungiert als Referentin bei den verschiedensten Seminaren, die vom St. Antoniushaus angeboten werden.

Die Stiftung St. Antoniushaus als Arbeitgeber steht dafür ein, dass die Mitarbeiter*innen neben der fachlichen auch über eine persönliche Eignung verfügen. Das hierzu im Institutionellen Schutzkonzept beschriebene Verfahren, das den Vorgaben der Präventionsordnung folgt, dient weitestmöglich der Minderung des Risikos sexueller Übergriffe durch eigene Mitarbeiter*innen. Die Gefahr solcher Übergriffe ist bei externen Dozent*innen und Referent*innen und Belegkursen für uns nicht kontrollierbar und schwer einzuschätzen.

5. Das Schutzkonzept im St. Antoniushaus

Ein wesentliches Element unseres Schutzkonzeptes ist der Verhaltenskodex, mit dem sich das St. Antoniushaus auf verbindliche Verhaltensregeln festlegt. Der Verhaltenskodex soll einen verbindlichen Orientierungsrahmen und Handlungssicherheit im beruflichen Alltag geben.

Zudem ist es uns ein Anliegen, dass sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Haltung durchsetzt, die den Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zum obersten Ziel hat und deren Bedürfnisse und Grenzen respektiert. Es ist uns wichtig, ein Klima der Achtsamkeit zu fördern und eine offene und einladende Haltung zu allen Gästen zu fördern.

Die Leiterin, die als Dozentin und Referentin auch in Bildungsveranstaltungen (Kurse, Seminare und Besinnungstage) inhaltlich tätig ist sowie die Dozent*innen, die die eigenen Veranstaltungen der Stiftung St. Antoniushaus inhaltlich unterstützen, verpflichten sich auf den folgenden Verhaltenskodex:

5.1. Verhaltenskodex aller Mitarbeiter*innen des St. Antoniushauses

Die Mitarbeiter*innen verpflichten sich auf den folgenden Verhaltenskodex:

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Ziel ist eine wertschätzende und respektvolle Kommunikation. Deshalb

- beachten wir unsere Vorbildfunktion,
- sind unsere Aussagen klar, deutlich, eindeutig und freundlich,
- achten wir auf eine angemessene Lautstärke,
- verzichten wir auf Drohungen, Beschimpfungen und Beleidigungen,
- verwenden wir im Konfliktfall konstruktive Ich-Botschaften und
- achten wir auf angemessene Kleidung.

Gestaltung von Nähe und Distanz

Ziel ist ein achtsamer Umgang miteinander und die Sicherung einer situationsbezogenen und distanzierten Nähe. Deshalb

- achten wir auf unsere eigenen Grenzen und akzeptieren die Grenzen der Schutzbefohlenen,
- werden als problematisch empfundene Situationen mit der Leitung angesprochen und reflektiert.

Angemessenheit von Körperkontakten

Ziel ist ein dem jeweiligen Kontext angemessener Umgang mit Körperkontakten. Aus diesem Grund

- ist Körperkontakt zum Zweck einer Versorgung (Pflege, Trost, Erste Hilfe) erlaubt,
- fordern wir ausgehend von uns, keinen körperlichen Kontakt ein,
- spenden wir Trost vorrangig durch wohlthuende Worte,
- beachten wir die unterschiedlichen Kulturen.

Kritische Kontakte mit dem Gast

Ziel ist eine angemessene, situationsbedingte, transparente und zeitnahe Reaktion mit direktem Bezug zum Fehlverhalten des Gastes. Deshalb

- weisen wir auf Fehlverhalten hin,
- stellen wir niemanden bloß und wenden keine verbale oder nonverbale Gewalt an,
- machen wir dem Schutzbefohlenen in keiner Weise Angst,
- achten wir auf unsere Lautstärke und die Wortwahl.

Zulässigkeit von Geschenken und anderen Zuwendungen

Ziel ist die transparente Gleichbehandlung aller. Deshalb

- beschenken oder bevorzugen wir keine Schutzbefohlenen,
- werden unangemessene und Abhängigkeit erzeugende Geschenke nicht akzeptiert,
- werden Geschenke an einzelne, ausgewählte Personen nicht akzeptiert und
- fördern wir insgesamt eine Kultur der Dankbarkeit und Wertschätzung.

5.2. Verhaltenskodex der Leiterin und der Dozent*innen und Referent*innen

Für die Dozent*innen und Referent*innen, die in unmittelbarem Kontakt mit Gästen und Kursteilnehmer*innen stehen, ergibt sich zudem eine Ergänzung zum vorliegenden Verhaltenskodex. Sie verpflichten sich:

Sprache und persönlicher Auftritt

Ziel bei den Bildungsveranstaltungen ist die Förderung einer Kultur der Wertschätzung, die niemanden ausgrenzt. Dem dient eine respektvolle und achtsame Kommunikation auf Augenhöhe.

- Wir pflegen einen respektvollen Umgang miteinander und untereinander,
- wir gehen altersgerecht und dem Kontext angemessen miteinander um,
- wir siezen Erwachsene, außer es besteht eine andere Vereinbarung, die im Rahmen der Bildungsveranstaltung getroffen wird oder auf privater Bekanntschaft beruht,
- wir verzichten auf Beleidigungen, ironische Wortwahl und Vulgärsprache und darauf, andere lächerlich zu machen,

- wir machen auf unangemessene Sprache und Wortwahl in der Gruppe aufmerksam und reflektieren gegebenenfalls mit der Gruppe Kommunikationsregeln und
- wir reflektieren über unsere eigene Kleidung und die Wirkung, die sie auf die Teilnehmenden der Bildungsveranstaltungen hat.

Gestaltung von Nähe und Distanz

Ziel ist eine professionelle Balance zwischen Nähe und Distanz.

- Nähe wird zugelassen, wo es die professionelle Rolle und die jeweilige Situation verlangt,
- wenn wir mit Kindern oder Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in den Bildungsveranstaltungen arbeiten, geschieht dies in den dafür geeigneten Räumen, die auch für andere zugänglich sind,
- wir nehmen individuelle Grenzempfindungen ernst und achten diese,
- wir nehmen den Wunsch nach Distanz vorrangig wahr,
- wir achten auf die nonverbalen Signale der Seminarteilnehmenden zu ihren Grenzen und ermutigen sie, diese wenn nötig auch zu formulieren,
- wir reflektieren unsere Didaktik und Methodik und sind sensibel für mögliche Grenzverletzungen, insbesondere bei Körperübungen.

Angemessenheit von Körperkontakten und Beachtung der Intimsphäre

Ziel ist, die Intimsphäre der Seminarteilnehmenden unbedingt zu achten.

- Der Wunsch nach Körperkontakt geht nicht von uns, sondern von den Seminarteilnehmer*innen aus. Dies gilt auch für Begrüßungen,
- bei Körperkontakt von Seiten der Seminarteilnehmer*innen achten wir auch auf unsere eigenen Grenzen,
- bei Körperkontakt in Notfällen sehen wir die aktuelle Hilfeleistung stets im Vordergrund. Dabei geben wir so viel Hilfestellung wie nötig und so wenig wie möglich,
- den Wunsch nach Privatsphäre (etwa im Blick auf eine individuelle Pause) bei den Seminarteilnehmer*innen achten wir.

Umgang mit Medien und Nutzung derselben mit sozialen Netzwerken

Ziel ist ein verantwortungsvoller, pädagogisch sinnvoller und altersgerechter Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken. Die sozialen Netzwerke werden in angemessener Weise für Netzwerkarbeit und Werbung genutzt. Darüber hinaus nutzen wir Medien im Rahmen der Bildungsveranstaltungen.

- Wir achten immer darauf, Medien altersangemessen einzusetzen und prüfen die Eignung der Medien im Blick auf den Nutzen für die Bildungsveranstaltungen,
- wir prüfen vor einer Veröffentlichung von Bildern in der Presse, in Sozialen Medien, in Printprodukten oder auf unserer Homepage, ob die Persönlichkeitsrechte der gezeigten Personen gewahrt sind,

- wir prüfen ebenso vor einer Veröffentlichung in der Presse, in Sozialen Medien, in Printprodukten oder auf unserer Homepage, ob das Bild dem Inhalt nach zur Veröffentlichung geeignet ist,
- wir holen im Vorfeld die Erlaubnis des Schutzbefohlenen und eines Erziehungsberechtigten ein, ob Fotos oder Videos gemacht werden dürfen,
- wir akzeptieren die Ablehnung, fotografiert oder gefilmt zu werden,
- wir holen uns für die Weiterleitung und Verwendung von Fotos und Videos die ausdrückliche Zustimmung der Beteiligten,
- wir behandeln die Daten aller unserer Teilnehmenden nach den geltenden gesetzlichen Datenschutzregeln.

6. Bildung und Stärkung einer vertrauensbildenden Teamkultur

Ein gutes Team lebt in der Spannung von individuellem Freiheitsgrad und gemeinsamen Vorgaben. Wirklich zu einem Team heranzuwachsen heißt unseres Erachtens immer auch, Gewohntes und Vertrautes neu zu denken.

Ein solches Denken bedeutet immer zugleich Risiko und Chance, weil Veränderungen oft auch die widerständige Kraft unseres Routineverhaltens hervorrufen. Ebenso ist damit verbunden, auch Fehler machen zu dürfen, weil gerade Fehler Lernmöglichkeiten bieten und nur so Veränderungen möglich werden. Voraussetzung dafür ist eine verantwortliche und konstruktive Eigeninitiative in den jeweiligen zuständigen Arbeitsbereichen.² Die Leitungs- und Führungsaufgabe und somit die besondere Verantwortlichkeit nimmt zum jetzigen Zeitpunkt die pädagogische und geschäftsführende Leiterin der Stiftung St. Antoniushaus wahr.

Die Leitung verpflichtet sich

- vertrauensvoll, motivierend und authentisch zu kommunizieren,
- die Würde und Einmaligkeit aller Teammitglieder zu respektieren,
- verlässlich bei Vereinbarungen und Absprachen zu sein,
- angemessen zu informieren, zu kommunizieren und zu delegieren,
- ein bestimmtes Maß an Kontrolle auszuüben,
- konstruktives Feedback zu geben,
- zu einer guten Teamatmosphäre beizutragen,
- konstruktiv und realistisch mit Widerständen umzugehen,
- Verbesserungsvorschläge zu beachten und diese auf eine realistische Umsetzung zu überprüfen,

² Vgl.: Schmitz, Ulrich/Zwierlein, Eduard: Erfolgreich um jeden Preis? Ein Erfahrungs- und Arbeitsbuch zu Spiritualität und Management; Verlagsgemeinschaft topos, 2016.

- die Ziele auf institutioneller Ebene im Blick zu behalten und
- umfassende Erneuerungs- und Veränderungsprozesse positiv und offen zu gestalten.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- begegnen einander vertrauensvoll, aufmerksam, wohlwollend und respektvoll,
- tragen zu der Bereitschaft bei, Verantwortung zu übernehmen und zu teilen,
- tragen mit ihren Fähigkeiten und Gaben, mit ihren Kompetenzen zu einer Teambildung und einem Wir-Gefühl bei,
- halten bei Konflikten zunächst gemeinsam nach Lösungswegen Ausschau,
- beachten Verbesserungsvorschläge und
- bestehen auf einen wertschätzenden und ehrlichen Umgang aller Teammitglieder untereinander.

7. Aus- und Fortbildungen

Die Leiterin des St. Antoniushauses trägt die Verantwortung für die Präventionsschulung und Auffrischung gemäß der jeweils aktuellen Fassung der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den Oldenburgischen Teil der Diözese Münster (Offizialatsbezirk Oldenburg) und der zugehörigen Ausführungsbestimmungen.

Präventionsschulung und Auffrischungsschulung

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, umgehend eine Präventionsschulung entsprechend den Stellenanforderungen zu besuchen, sofern diese nicht innerhalb der letzten fünf Jahre absolviert worden ist.

Eine Auffrischungsschulung ist im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren zu erbringen.

8. Persönliche Eignung

Der Vorstand der Stiftung St. Antoniushaus trägt Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Arbeit im St. Antoniushaus betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Rahmen des Einstellungsprozesses.

Vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages werden die entsprechenden Unterlagen (Institutionelles Schutzkonzept, ggfls. Verhaltenskodex, Selbstauskunftserklärung) ausgehändigt und Gelegenheit zur Rücksprache gegeben. Mit dem Arbeitsvertrag werden die entsprechenden Unterlagen unterzeichnet (ggfls. Verhaltenskodex, Selbstauskunftserklärung) und zur Personalakte genommen.

Personen im Sinne von § 2 Abs. 7 werden von der Stiftung nicht eingesetzt, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind.

Erweitertes Führungszeugnis

Im Zuge der Einstellung ist von jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin in der Stiftung St. Antoniushaus ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Der beantragenden Person wird ein Aufforderungsschreiben der Stiftung vorgelegt, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG für die Erteilung eines solchen Führungszeugnisses vorliegen.

Nach Erhalt des erweiterten Führungszeugnisses legt der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin dieses der Leitung des St. Antoniushauses vor.

9. Beschwerdeweg und Qualitätsmanagement

In einer Einrichtung oder in einer Organisation ist es sowohl nach innen als auch nach außen hin transparent, an wen sich Menschen mit Beschwerden wenden können und wie mit Beschwerden umgegangen wird. Des Weiteren kennen alle Mitarbeiter*innen die Verfahrenswegen im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten oder sexualisierter Gewalt.

9.1. Beschwerdeweg

In Anlehnung an die Konzeption des Bistums Münster hat die Präventionsfachkraft im St. Antoniushaus die folgenden Aufgaben:

- Engagement, dass das Thema „Umgang mit Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt“ in der Einrichtung dauerhaft berücksichtigt wird,
- Entwicklung von praktischen Maßnahmen und Umsetzung von Möglichkeiten zur Prävention (Fortschreibung Institutionelles Schutzkonzept, Projekte, Fortbildungsbedarf),
- Informationsweitergabe über die internen und externen Beratungsmöglichkeiten bei Verdachtsmeldungen und
- die Präventionsfachkraft ist Kontaktperson für die Präventionsbeauftragten des Bistums Münster.

Für die Gäste des St. Antoniushauses ist die Präventionsfachkraft darüber hinaus erste Ansprechpartnerin für alle Situationen, die eine Beschwerde wegen sexueller oder machtförmiger Übergriffe erfordern.

Mitarbeiter*innen, die sich wegen entsprechender Vorkommnisse beschweren wollen, können sich je nach konkreter Situation und den Beteiligten an die folgenden Stellen wenden:

- an den unmittelbaren oder nächsten Vorgesetzten,
- an die Mitglieder des Vorstands der Stiftung St. Antoniushaus,
- an die Präventionsfachkraft,
- an die Präventionsstelle im BMO bzw. beim Bistum Münster (s.u.),
- an externe Stellen (Polizei, Staatsanwaltschaft)

9.2. Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement fragt danach, ob die Verfahrensweisen, auf denen die Ziele der Stiftung St. Antoniushaus erreicht werden, angemessen und erfolgreich sind. Die Evaluation und gegebenenfalls Fortschreibung des Schutzkonzeptes erfolgen regelmäßig, spätestens jedoch nach fünf Jahren. Ebenso wird das Schutzkonzept im Rahmen der Nachsorge auf seine Funktion hin überprüft, d.h. anlässlich der Aufarbeitung eines bestätigten oder unbestätigten Falls von sexuellem Missbrauch oder Machtmissbrauch im St. Antoniushaus.

10. Handlungsleitfaden

Für den Fall, dass sich im St. Antoniushaus ein Gast oder eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter über sexuellen Missbrauch oder Machtmissbrauch bei sich selbst oder jemand anderem beschwert, gilt der folgende allgemeine Handlungsleitfaden:

- Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen.
- Zuhören, Glauben schenken und den Betroffenen ermutigen, sich anzuvertrauen. Dabei sind auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst zu nehmen. Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle sind dabei zu respektieren.
- Zweifelsfrei Partei für den betroffenen Menschen ergreifen („Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist!“)
- Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird! („Ich entscheide nicht über Deinen Kopf.“)
- Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren (erklären: „Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“)
- Gespräch, Fakten und Situation möglichst zeitnah schriftlich dokumentieren.
- Sich selber Hilfe holen und sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- Mit einem der o.g. zuständigen Ansprechpersonen Kontakt aufnehmen.
- Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach § 8 SGB VIII (zum Beispiel über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen.
- Nach Absprache muss der Träger die Beschwerde weiterleiten an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt
- Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbedürftigen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums Münster mitzuteilen.
- Begründete Vermutungsfälle sind unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt oder auch der Polizei bzw. der Staatsanwaltschaft zu melden.

11. Präventionsfachkraft und Anlaufstellen Prävention

Die Präventionsfachkraft des St. Antoniushauses ist z.Zt.:

Frau Cornelia Passlick

St. Antoniushaus

Klingenhagen 6

49377 Vechta

Tel.: 04441 / 99919 0

passlick@antoniushaus-vechta.de

Die Präventionsfachkraft kooperiert entsprechend der aktuell geltenden Präventionsordnung des Bistums Münster und des Bischöflich Münsterschen Offizialates mit der Anlaufstelle des Offizialates zur Prävention von Macht-Missbrauch und sexualisierter Gewalt:

Volker Hülsmann, Präventionsbeauftragter

Abt. Offizialat

Bahnhofstraße 6

49377 Vechta

Tel.: 04441 / 872-150

Mobil: 0151 / 62 82 78 07

volker.huelsmann@bmo-vechta.de

Andrea Habe, Präventionsfachkraft

Bahnhofstraße 6

49377 Vechta

Tel.: 04441 / 872-172

Mobil: 0170 7070493

andrea.habe@bmo-vechta.de

Bei Fällen sexuellen Missbrauchs durch kirchliche Angestellte im St. Antoniushaus kann auch mit den Bischöflichen Beauftragten des Bistums Münster für Fälle sexuellen Missbrauchs Kontakt aufgenommen werden.

Aktuell stehen im Bistum Münster als Ansprechpersonen zur Verfügung:

Die Dipl. Sozialarbeiterin Hildegard Fieling-Heipel,
die Theologin und Supervisorin Dr. Margret Nemann und
der Pädagoge Bardo Schaffner.

Hildegard Fieling-Heipel: 0173 16 43 969
Dr. Margret Nemann: 0152 57 63 85 41
Bardo Schaffner: 0151 43 81 66 95

Die Ansprechpersonen arbeiten eng mit dem Interventionsbeauftragten im Bistum Münster, dem Juristen Peter Frings, zusammen.

Peter Frings

Weisungsunabhängiger Interventionsbeauftragter

0251 495-6031

frings-p@bistum-muenster.de

Die Ansprechpersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie geben nur die Informationen weiter, von denen die betroffenen Menschen dies auch wollen.

12. Inkrafttreten

Das Institutionelle Schutzkonzept wurde am 19.05.2022 mit dem Vorstand der Stiftung St. Antoniushaus erörtert, diskutiert und beschlossen. Es tritt damit in Kraft.

Es wird auf der Homepage der Stiftung St. Antoniushaus veröffentlicht.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des St. Antoniushauses sind im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung am 20.06.2022 über das Institutionelle Schutzkonzept informiert worden.

Sie erhalten eine Ausführung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes.

Vechta, den 20.06.2022



Petra Focke
Leiterin St. Antoniushaus



Pfarrer PD Dr. Marc Röbel
Stiftungsvorstand

13. Anlagen

13.1. Verpflichtungserklärung auf den Verhaltenskodex

Mit der Unterschrift dokumentieren und verpflichten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie eine Einführung erhalten haben, dass sie bereit sind, ihr Verhalten gemäß des Verhaltenskodex zu garantieren.

Verpflichtungserklärung auf den Verhaltenskodex

Am _____ bin ich in einem ausführlichen Gespräch mit der Leitung der Stiftung St. Antoniushaus über die Inhalte und Ziele informiert worden.

Ich verpflichte mich, mich gemäß den Regeln des Verhaltenskodex in der jeweils geltenden Fassung zu verhalten.

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Straße:

Postleitzahl und Ort:

Das Schutzkonzept habe ich erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift

13.2. Selbstauskunftserklärung/Straffreiheitserklärung

Die Selbstauskunftserklärung wurde bislang als Straffreiheitserklärung bezeichnet. Es handelt sich um eine schriftliche Erklärung des Vorlagepflichtigen, nicht wegen einer Sexualstraftat bestraft zu sein und auch, dass aktuell insoweit kein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist.

Selbstauskunftserklärung/Straffreiheitserklärung

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Straße:

Postleitzahl und Ort:

In Ergänzung des von mir vorzulegenden erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt 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 dem Vorstand der Stiftung St. Antoniushaus umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

Ein Wort zum Schluss

Die Erarbeitung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes hat uns eine reflektierte Auseinandersetzung mit den Strukturen und Zielen der Stiftung St. Antoniushaus sowie den Haltungen und Umgangsweisen der Mitarbeiter*innen untereinander sowie mit unseren Gästen ermöglicht. Eine eingehende Reflexion unserer eigenen Verhaltensweisen haben wir ebenso in der Auseinandersetzung mit einbezogen.

Uns hat es geholfen, den möglichen personellen und institutionellen Risikofaktoren innerhalb des St. Antoniushauses zu begegnen. In unserem St. Antoniushaus sollen Menschen Zeit und Raum finden für Bildung, Begegnung und Besinnung. Eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung zu leben und ein achtsamer Umgang sowohl unter den Mitarbeiter*innen als auch mit unseren Gästen ist ein wichtiger Bestandteil unseres Leitzieles.

Mögen wir Respekt dem Anderen entgegenbringen, achtsam miteinander umgehen und freuen wir uns auf Begegnungen, die die Seele berühren und Spuren hinterlassen.

Vechta, den 01.06.2022



Petra Focke
Leiterin St. Antoniushaus



Pfarrer PD Dr. Marc Röbel
Stiftungsvorstand