

Mantelschutzkonzept Sankt Georgen (einfache Sprache)

vom: 21.04.2023

1. Einleitung

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Bereiche auf dem Campus Sankt Georgen. Jeder Bereich hat auch eigene Schutzkonzepte. Diese Konzepte finden Sie in extra Dokumenten.

Die Schutzkonzepte in Sankt Georgen sollen helfen, Machtmissbrauch zu verhindern.

Machtmissbrauch ist zum Beispiel:

- sexualisierte Gewalt
Dazu gehören zum Beispiel sprachliche oder körperliche Belästigungen, ungewollte Berührungen und sexuelle Handlungen.
- körperliche Gewalt
Dazu gehören zum Beispiel Verletzungen des Körpers.
- seelische Gewalt
Dazu gehören zum Beispiel Beleidigungen und Abwertungen.
- spirituelle Gewalt
Dazu gehört zum Beispiel, dass eine Person mit geistlichen Aufgaben Grenzen verletzt.
- Mobbing
Dazu gehören zum Beispiel Beleidigungen, die immer wieder regelmäßig vorkommen.
- Gewalt in sozialen Medien
Dazu gehören zum Beispiel Beleidigungen in sozialen Medien.
- Diskriminierung
Dazu gehört zum Beispiel, dass Menschen wegen ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder ihres Einkommens schlechter behandelt werden.

Mehr Infos zu diesen Themen finden Sie in Anlage 1.

Hinweis: Diese Infos sind nicht in Einfacher Sprache.

Wenn Sie Hilfe brauchen, dann können Sie sich an bestimmte Ansprechpersonen wenden. Hier finden Sie die [Kontaktdaten interner und externer Ansprechpersonen](#).

2. Voraussetzungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Es gibt verschiedene Voraussetzungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

a) Führungszeugnisse

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen ein Führungszeugnis vorlegen. Das muss vor dem Beginn der Arbeit oder innerhalb eines Monats danach geschehen. Das Führungszeugnis muss aktuell sein. In einem Führungszeugnis steht, ob eine Person eine Straftat begangen hat.

b) Selbstauskunftserklärung

Vor dem Beginn der Arbeit müssen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Selbstauskunftserklärung unterschreiben. In dieser Erklärung steht, ob die Person eine bestimmte Straftat begangen hat.

c) Hausordnungen und Dienstanweisungen

Es gibt Hausordnungen und Dienstanweisungen. Diese sollen vor Machtmissbrauch schützen. Deshalb werden sie regelmäßig überprüft. Auch neue Anweisungen sollen Machtmissbrauch gut verhindern können.

3. Ansprechpersonen

Es gibt interne und externe Ansprechpersonen. Diese Personen helfen bei Fragen und Problemen.

Interne Ansprechpersonen sind zum Beispiel bestimmte Jesuiten der Deutschen Region.

Externe Ansprechpersonen sind:

- fachlich qualifiziert,
- von der Kirche unabhängig und
- bei jeder Art von Machtmissbrauch und Gewalt ansprechbar.

Alles, was Sie diesen Personen sagen, bleibt geheim. Und Sie können auch anonym bleiben. Die Ansprechpersonen helfen auch bei rechtlichen Fragen und verschiedenen Anträgen.

Hier finden Sie die [Kontaktdaten interner und externer Ansprechpersonen](#).

4. Einschreiten bei Verdacht auf Machtmissbrauch

Wenn Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen ihre Macht missbrauchen, dann muss dieser Vorfall fachlich bearbeitet werden. Das heißt, dass man bestimmte Regeln beachten und Fachleute kontaktieren muss. Das gilt auch, wenn es nur den Verdacht auf einen Machtmissbrauch gibt.

Die betroffene Person muss dabei immer besonders geschützt werden. Deshalb gibt es die vertrauliche Beratung bei den externen Ansprechpersonen in Nr. 3.

a) Vorgehen bei Grenzverletzungen

Bei einer Grenzverletzung geht ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin über die Grenzen einer anderen Person. Dazu gehören zum Beispiel unpassende Berührungen und unangemessene Worte.

Manchmal passieren Grenzverletzungen aus Versehen oder nur einmal. Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin immer wieder die Grenzen von anderen Personen verletzt, dann sollten die Personen diese Vorfälle beweisen können. In diesem Fall sollte man immer einer externen Ansprechperson Bescheid sagen.

Was sollten Sie bei einer Grenzverletzung tun?

1. Wenn **ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin Ihre Grenzen verletzt** hat, dann sollten Sie sich Hilfe bei einer der Ansprechpersonen aus Nr. 3, einer Beratungsstelle oder einer Leitungsperson holen. Leitungspersonen leiten Sankt Georgen oder einen bestimmten Bereich. Sie können auch mit Freunden, Familie oder Kollegen und Kolleginnen darüber sprechen.
2. Wenn Sie **eine Grenzverletzung bei einer anderen Person beobachten**, dann sprechen Sie mit dieser Person. Seien Sie respektvoll. Fragen Sie zum Beispiel, welche Hilfe die Person bekommen möchte.
3. Manchmal können die beteiligten Personen die **Grenzverletzung auch selbst klären**. Dabei hilft zum Beispiel ein offenes Gespräch und eine Entschuldigung. Außerdem sollte der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin versprechen, dass er oder sie in Zukunft keine Grenzen mehr verletzt.

Was sollten Sie tun, wenn **Sie als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin die Grenzen von anderen Personen verletzt** haben?

1. Holen Sie sich Hilfe bei einer der Ansprechpersonen aus Nr. 3.
2. Sprechen Sie mit Ihrem Chef oder Ihrer Chefin über Ihr Verhalten.

b) Vorgehen bei Verdacht auf Straftaten

In der katholischen Kirche muss man den Verdacht auf Übergriffe, Gewalt und

Straftaten melden. Sie denken, dass jemand eine Straftat begangen hat? Dann sollten Sie einer externen Ansprechperson aus Nr. 3 oder einer Leitungsperson Bescheid sagen.

Wenn Sie einer Leitungsperson Bescheid sagen, sagt diese Person sofort einer externen Ansprechperson Bescheid.

c) Alle beteiligten Personen schützen

Der Verdacht auf Machtmissbrauch ist sehr ernst. Dabei sind verschiedene Personen beteiligt: die betroffene Person, die beschuldigte Person und die Person, die den Vorfall meldet. Alle Personen müssen geschützt werden. Und alle Personen müssen die richtige Unterstützung bekommen.

Manchmal findet man heraus, dass die beschuldigte Person sich nicht falsch verhalten hat. Dann muss alles dafür getan werden, dass der Ruf dieser Person wieder besser wird.

d) Weitere Angebote für fachliche Beratung

Es gibt die Hilfe von Leitungspersonen und externen Ansprechpersonen. Außerdem gibt es Beratung vor Ort und Beratung am Telefon. Bei der Beratung am Telefon können Sie anonym bleiben.

5. Machtmissbrauch verhindern

Wir wollen Machtmissbrauch verhindern. Dafür gibt es verschiedene Angebote.

a) Kommission

Es gibt eine Kommission, um Machtmissbrauch zu verhindern. Eine Kommission ist eine Gruppe von Fachleuten und Menschen auf dem Campus, die eine bestimmte Aufgabe haben. Die Kommission organisiert die verschiedenen Angebote, um Machtmissbrauch zu verhindern. Und die Kommission entwickelt die Angebote weiter.

Die Kommission macht zum Beispiel verschiedene Veranstaltungen für Studenten und Studentinnen und für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

b) Einzelpersonen

Jede einzelne Person kann etwas gegen Machtmissbrauch tun. Man sollte zum Beispiel darauf achten, was man macht und sagt. Und man sollte darüber

nachdenken, wie das eigene Verhalten auf andere Menschen wirkt. Man sollte andere Menschen immer respektieren und auf sie achten.

c) Fortbildungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Sankt Georgen müssen eine Fortbildung machen. Hier lernen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wie man Machtmissbrauch verhindern kann. Und sie lernen, was man bei Machtmissbrauch tut. Diese Fortbildung dauert mindestens einen Tag.

Nach spätestens fünf Jahren müssen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die nächste Fortbildung machen.

Manchmal gibt es in Sankt Georgen auch Fortbildungen zu bestimmten Themen wie Seelsorge. Hier lernen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wie sie andere Personen gut unterstützen.

6. Datenschutz und Persönlichkeitsschutz

a) Datenschutz

Datenschutz ist sehr wichtig, um Machtmissbrauch zu verhindern. Deshalb schützt der Datenschutzbeauftragte die persönlichen Daten von Studenten und Studentinnen und von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

b) Persönlichkeitsrechte und Bildrechte

Außerdem gibt es bestimmte Regeln, wenn man Fotos und Videos zum Beispiel auf den sozialen Medien veröffentlichen möchte.

7. Umsetzung und Überprüfung

a) Umsetzung des Schutzkonzepts

Die Leitungspersonen jeder Einrichtung müssen dafür sorgen, dass das Schutzkonzept umgesetzt wird.

b) Überprüfung des Schutzkonzepts

Das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex werden alle fünf Jahre überprüft und angepasst. Das passiert zusammen mit externen Fachleuten.