



CENTRE FOR DIALOGUE
AT CAMPUS RIEDBERG
KATHOLISCHE KIRCHE
ST. EDITH STEIN

Institutionell es Schutzkonze pt



CENTRE FOR DIALOGUE
AT CAMPUS RIEDBERG
KATHOLISCHE KIRCHE
ST. EDITH STEIN

Centre for Dialogue at Campus Riedberg

Zur Kalbacher Höhe 56

60438 Frankfurt am Main

Vorbemerkungen

Kirche ist ein Ort, an dem Menschen sicher sind, an dem sie sich wohlfühlen und entwickeln können. Gerade Schutzbefohlene – ob dies Kinder, Jugendliche oder Erwachsene sind. Wer sich kirchlichem Handeln anvertraut, kann seine Persönlichkeit und seine Begabungen, seine Beziehungsfähigkeit und seinen persönlichen Glauben entfalten.

Das Centre for Dialogue at Campus Riedberg (CfD) mit seinen haupt-, neben-, und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen arbeitet kontinuierlich daran, dieses Ziel zu erreichen. Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept ist ein Baustein auf dem Weg dorthin. Wir haben hier die Maßnahmen zusammengetragen, wie wir dafür sorgen, dass die Räume und Veranstaltungen des CfD ein sicherer Ort für Menschen sind und bleiben.

Unser Ziel

Als Mitarbeiter*innen im CfD pflegen wir eine Kultur der Achtsamkeit. Wir achten die Grenzen der anderen. Wir schauen hin, wo Unrecht geschieht und verhelfen Menschen zu ihrem Recht. Wir greifen ein, wenn Grenzen verletzt, Menschen auf irgendeine Weise vereinnahmt, instrumentalisiert oder missbraucht werden. Wir machen das CfD und seine Veranstaltungen zu sicheren Orten, an denen sich Menschen wohlfühlen, entwickeln und entfalten können – gerade die, die auf unseren besonderen Schutz und unser Vertrauen angewiesen sind.

Unser Ansatz

Im CfD arbeiten und engagieren sich haupt-, neben-, und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Teilweise wirken sie in Aufgabenfeldern, in denen asymmetrische Beziehungen bestehen. Dazu gehört insbesondere die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, mit Studierenden in Bewertungssituationen und mit behinderten Menschen. Gerade in diesem Bereich haben wir eine besondere Verantwortung dafür, dass unsere Mitarbeiter*innen fachlich und persönlich geeignet sind. Hier setzen wir an:



1. Wir benennen in einem Verhaltenskodex Standards für ein Miteinander, das von Respekt und Achtung geprägt ist:
 - a. Nähe und Distanz
 - i. In der Arbeit mit Schutzbefohlenen bin ich mir meiner besonderen Rolle als Vorbild, als Vertrauensperson und meiner Autoritätsstellung bewusst. Ich missbrauche dieses Machtverhältnis nicht, sondern verpflichte mich dazu, meine Machtposition nicht auszunutzen.
 - ii. Einzelgespräche und Übungseinheiten finden nur in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Privaträume sind in aller Regel tabu für Einzelgespräche. Wer aus guten Gründen von dieser Regel abweicht, muss dies immer transparent machen. Das bedeutet beispielsweise, zuvor andere Kolleg*innen darüber zu informieren; in begründeten Ausnahmefällen ist dies auch noch nachträglich möglich.
 - b. Sprache und Wortwahl
 - i. Ich passe meine Sprache und meine Wortwahl meiner Rolle an. In keiner Form des Miteinanders verwende ich sexualisierte Sprache. Ebenso dulde ich keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen, auch nicht unter Schutzbefohlenen. Bei sprachlichen Grenzverletzungen werde ich meiner Rolle gerecht und schreite ein. Schutzbefohlene nenne ich bei ihrem Namen. Spitznamen verwende ich nur, wenn der*die Betreffende das möchte. Kosenamen wie z. B. Schätzchen oder Mäuschen verwende ich nicht.
 - c. Körperkontakt
 - i. Mit körperlichen Berührungen gehe ich zurückhaltend um und erlaube sie auch nur, wenn die*der jeweilige Schutzbefohlene dies auch wünscht oder die Situation es zur Abwehr einer Bedrohung (z. B. Straßenverkehr, tätliche Auseinandersetzungen unter Schutzbefohlenen) erfordert. Ebenso schreite ich bei unangemessenem Körperkontakt unter Schutzbefohlenen ein. Mir ist bekannt, dass körperliche Annäherung in Verbindung mit Belohnung oder Bestrafung verboten sind.
 - d. Fahrten, Exkursionen und Reisen
 - i. Soweit es meinem Verantwortungsbereich entspricht, werde ich dafür sorgen, dass auf Veranstaltungen und Reisen



- Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl an Betreuer*innen begleitet werden, bei geschlechtsgemischten Gruppen soll sich dies auch bei der Betreuung widerspiegeln. Schutzbefohlene und Betreuer*innen schlafen in getrennten Räumen. Diese sollen nach Möglichkeit geschlechtsgetrennt sein. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten werde ich vor der Veranstaltung klären und gegenüber den Teilnehmer*innen bzw. den Erziehungsberechtigten und ggf. der Präventionsfachkraft transparent machen.
- ii. In Schlaf- und Sanitärräumen, Umkleiden und ähnlichen Räumen halte ich mich als Betreuungsperson in aller Regel nicht alleine mit Schutzbefohlenen auf. Ausnahmen kläre ich mit der Leitung der Veranstaltung vorher ab. Übernachtungen von Schutzbefohlenen in privaten Räumlichkeiten von mir oder anderen Betreuungspersonen lasse ich in aller Regel nicht stattfinden. Mir ist bekannt, dass Ausnahmen hiervon der Präventionsfachkraft nach Möglichkeit zuvor begründet bekannt gegeben werden und gegenüber den Erziehungsberechtigten transparent gemacht werden müssen.
 - iii. Zimmer und Schlafplätze aller Beteiligten beachte ich als deren Privat- bzw. Intimsphäre. Ohne vorheriges Anklopfen betrete ich diese Räume nicht. Ich fotografiere oder filme niemanden in nacktem Zustand, aufreizender oder leicht bekleideter Pose oder gegen seinen Willen. Machen dies Gruppenmitglieder untereinander, schreite ich ein. Mir ist bewusst, dass das Recht am eigenen Bild uneingeschränkt zu beachten ist. Mutproben gehören nicht in meine Arbeit mit Schutzbefohlenen.
- e. Beachtung der Intimsphäre
- i. Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das ich in allen Situationen wahren werde. Ich akzeptiere die vorgegebenen klaren Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Schutzbefohlenen, als auch der haupt-, neben-, und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen zu achten und zu schützen.
- f. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- i. Ich sensibilisiere Schutzbefohlene für eine verantwortungsvolle Nutzung der digitalen Medien und sozialen Netzwerke. Gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing beziehe ich Stellung und schreite ein. Mir ist bekannt, dass jedwede pornographischen Inhalte, egal in welcher Form, nicht erlaubt sind.



- g. Geschenke und Zuwendungen
 - i. Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an Einzelne werde ich – wenn überhaupt – nur in einem geringen Maße vergeben und ohne, dass daran eine Gegenleistung geknüpft ist.
- h. Disziplinarmaßnahmen
 - i. Bei erzieherischen Maßnahmen steht das Wohl der Schutzbefohlenen im Vordergrund. Deswegen Sorge ich dafür, dass Maßnahmen im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen und angemessen sind. Jede Form von Gewalt, Erniedrigung, Bloßstellung oder Freiheitsentzug ist untersagt und wird auch nicht von mir angewendet.
- i. Übertretung des Verhaltenskodex
 - i. Der Verhaltenskodex wird von jedem*r Mitarbeiter*in des CfD durch Unterschrift anerkannt. Dies ist die verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung, Beauftragung zur ehrenamtlichen Tätigkeit. Der jeweilige Rechtsträger trägt Sorge dafür, dass die unterzeichnete Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex dokumentiert und datenschutzkonform verwahrt wird. Bei Bekanntwerden von Regelverletzungen und Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende führt die zuständige Präventionsfachkraft Gespräche mit den jeweils Beteiligten. Je nach Ergebnis werden Präventions-Nachschulungen angesetzt, ggf. die Koordinationsstelle des Bistums eingeschaltet, ggf. kommt es zum (zeitweisen) Aussetzen der Tätigkeit im Arbeitsbereich oder zum Abbruch der Zusammenarbeit, notfalls auch zur Einleitung eines juristischen Verfahrens.

2. Mitarbeiter*innen

- a. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter*innen für eine Kultur der Grenzachtung.
- b. Wir sorgen dafür, dass sie mit dem Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt vertraut sind.
- c. Wir wählen die bei uns tätigen Personen sorgfältig aus und prüfen ihre persönliche Eignung.



- d. Wir verpflichten uns, uns und unsere Mitarbeiter*innen entsprechend der Vorgaben der diözesanen Präventionsordnung entsprechend ihres Aufgabenfeldes zu unterweisen und zu schulen.
 - e. Wir holen von unseren Mitarbeiter*innen eine Selbstverpflichtungserklärung lt. diözesaner Präventionsordnung ein sowie ein erweitertes Führungszeugnis, soweit die Präventionsordnung dies für den jeweiligen Arbeitsbereich vorsieht.
3. Beschwerdewege
- a. Wir bieten Teilnehmer*innen unserer Veranstaltungen direkte und anonyme Feedback- und Beschwerdewege an. Wir nehmen Feedback und Beschwerden ernst und lassen es in unsere weitere konzeptionelle Arbeit einfließen. Folgende Wege für Feedback oder Beschwerden sind möglich:
 - i. direkte Ansprache an den*die jeweilige Mitarbeiter*in des CfD bei Veranstaltungen, im Einzelgespräch bzw. per Mail oder Telefon
 - ii. anonyme Rückmeldung über den Briefkasten des CfD (Centre for Dialogue, Zur Kalbacher Höhe 56, 60438 Frankfurt)
 - iii. über das vorgesetzte Dezernat (Bistum Limburg, Dezernat Schule und Bildung, Roßmarkt 12, 65549 Limburg)
4. Meldewege
- a. Wir halten bei Bekanntwerden einer Grenzverletzung oder des Verdachts einer Grenzverletzung die Meldewege des Bistums Limburg ein. (<https://gegen-missbrauch.bistumlimburg.de/beitrag/verordnungen-und-bestimmungen/>)
5. Ansprechpartner*innen
- a. Betroffene von grenzverletzendem Verhalten und/oder sexualisierter Gewalt finden eine Auswahl an internen und externen Ansprechpartner*innen unter <https://gegen-missbrauch.bistumlimburg.de/beitrag/ansprechpersonen-4/>
6. Qualitätsmanagement
- a. Im Sinne der Weiterentwicklung der Präventionsarbeit in unserer Einrichtung werden wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unsere Prozesse sowie Arbeitsstrukturen integrieren. In regelmäßigen Abständen (alle drei Jahre und nach einer Intervention) überprüfen wir, ob unser Institutionelles Schutzkonzept weiterentwickelt, erweitert oder konkretisiert werden muss.