

Institutionelles Schutzkonzept für das Priesterseminar in Rottenburg

Inhalt

1. Präambel.....	2
2. Grundsätzliches	3
2.1. Ziele	3
2.2. Geltungsbereich	3
2.3. Begriffsbestimmungen (Verweis auf Amtsblatt).....	3
2.4. Kultur der Achtsamkeit	4
3. Risikoanalyse als Ausgangspunkt für das Schutzkonzept	5
4. Personalauswahl und Personalentwicklung – gemäß OPs-DRS B.I.1.....	7
5. Verhaltenskodex – gemäß OPs-DRS B.I.2.	7
6. Partizipation, Beratungs- und Beschwerdewege – gemäß OPs-DRS B.I.4.....	8
7. Nachhaltige Aufarbeitung – gemäß OPs-DRS B.I.5.....	10
8. Qualitätsmanagement - gemäß OPs-DRS B.I.6.....	10
9. Aus- und Fortbildung – gemäß OPs-DRS B.I.7.....	11
10. Verfahrenswege bei Verdacht auf Grenzverletzungen.....	12
11. Verfahrensliste	13
12. Inkrafttreten und Geltungsdauer	13

1. Präambel

In den vergangenen Jahren sind erschütternde Taten sexuellen, emotionalen und geistlichen Missbrauchs sowie Ausnutzung von hierarchischer Macht durch katholische Kleriker bekannt geworden.

Als Priesterseminar sind wir Teil der gesamten katholischen Kirche und unserer Ortskirche, der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Als Ausbildungsort für die zukünftig im pastoralen Dienst unserer Diözese Tätigen möchten wir uns der Verantwortung nicht entziehen, für unser Haus ein institutionelles Schutzkonzept zu entwerfen und klare Regelungen für die Bereiche der Aufarbeitung, der Prävention und der Intervention aufstellen. Hierbei wissen wir uns in erster Linie dem Auftrag Jesu verpflichtet, in dessen Nachfolge wir den Menschen ein gelingendes Leben in Glaube, Hoffnung und Liebe verkünden sowie ihnen ermöglichen sollen, heil zu werden. Dem Beispiel Jesu folgend wollen wir einen offenen, herzlichen und wertschätzenden Umgang mit allen Personen als Abbilder Gottes pflegen und einander mit Respekt begegnen.

Bereits seit dem Jahr 2000 zählt zu den zentralen Ausbildungsinhalten der angehenden Priester eine mehrtägige Präventionsschulung. Im Blick auf ihre Tätigkeiten in den Gemeinden und an den kategorialen Seelsorgestellen sollen sie informiert und sensibilisiert werden.

Dennoch tragen wir nicht nur Verantwortung für die Ausbildungsinhalte und die Auszubildenden, sondern auch für die Mitarbeiter*innen des Priesterseminars, des mit ihm verbundenen Johann-Baptist-Hirscher-Hauses sowie allen Personen, die in unserem Hause arbeiten oder unsere Gäste sind.

Da im Priesterseminar kaum Kinder und Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene ausgebildet werden, arbeiten oder zu Gast sind, betrachten wir in unserem institutionellen Schutzkonzept vorrangig die Risiken und den Umgang mit geistlichem und emotionalem Missbrauch unter Erwachsenen sowie das Ausnutzen hierarchischer Macht zwischen Ausbilder*innen und Auszubildenden, Dienstgeber*innen und Dienstnehmer*innen, Vorgesetzten und Weisungsbefugten, Klerikern und Nicht-Klerikern. In den Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen legen wir Wert auf einen Umgang mit professioneller Nähe und professioneller Distanz.

Aufgrund der hohen Idealsteuerung, also das Seminar als Lebens- und Glaubensgemeinschaft, besteht die Möglichkeit, dass sich in einer totalen Institution blinde Flecken gebildet haben, die Grenzverletzungen zur Folge haben könnten. Wir wollen das alles gemeinsam und intensiv beleuchten. Einer dieser blinden Flecken könnte sein, dass die Leitung die Beobachtungs- oder Bewertungssituation der Auszubildenden und die damit verbundenen Ängste – oder eine übertriebene Anpassung - unterschätzt. Hierzu sind geeignete Rückmeldungs- und Bearbeitungssettings zu suchen

Des Weiteren sind wir als Rechtsträger unserer Diözese vom Bischof dazu verpflichtet, gemäß der diözesanen Vorgaben ein institutionelles Schutzkonzept zu erarbeiten.¹

Wir orientieren mit diesem Schutzkonzept hinsichtlich der Systematik und den Texten an der Ordnung zur Prävention der Diözese Rottenburg Stuttgart (OPs-DRS).

¹ Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019, S. 455: „Jeder Rechtsträger erstellt in Anwendung der folgenden Punkte (unter I) im Hinblick auf seine Arbeitsbereiche ein institutionelles Schutzkonzept. Die Ausgestaltung eines solchen Schutzkonzepts erfolgt gemäß diözesanen Vorgaben.“

2. Grundsätzliches

2.1. Ziele

„Im Geiste des Evangeliums will die katholische Kirche allen Menschen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten. Die Prävention von sexuellem Missbrauch ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen. Ihre ganzheitliche personale Entwicklung soll gefördert werden. Ihre Würde und Integrität sowie ihre Rechte müssen geachtet werden. Übergriffiges Verhalten ist zu unterlassen. Psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden. Dazu ist es erforderlich, den eigenen Umgang mit Nähe und Distanz ständig zu verbessern. Prävention als Grundprinzip pädagogischen Handelns trägt bei Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Unterschiede ihrer Bedarfs- und Gefährdungslagen verlangen bei allen Präventionsmaßnahmen eine angemessene Berücksichtigung und Beteiligung. Ziel von Prävention in unserer Diözese, in Ordensgemeinschaften, kirchlichen Institutionen und Verbänden ist es, eine neue Kultur des achtsamen Miteinanders und der Verantwortung für sich selbst und für andere zu entwickeln. Dafür muss es Transparenz und nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zu Prävention von sexuellem Missbrauch sowie eine aktive Verantwortungsübernahme bei der Abklärung von Verdachtsfällen geben.“²

In allen Ausbildungseinheiten und –inhalten wird ein dreifacher Focus gelegt: der Blick auf die Menschen in der Pastoral, auf die Mitarbeiter*innen und Mitbrüder sowie auf sich selbst. Diese drei Blickwinkel ermöglichen es im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit, verschiedene Perspektiven einzunehmen und die Konsequenzen des Handelns zu erkennen. Diese Vorgehensweise haben wir auch diesen Überlegungen zugrunde gelegt.

2.2. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt im Kern für das Leben, Gast Sein und Arbeiten im Priesterseminar der Diözese Rottenburg-Stuttgart, in erster Linie für die Alumnen, Diakone und Vikare sowie für dessen Mitarbeiter*innen. Die Mitarbeiter*innen des Johann-Baptist-Hirscherhauses sind mit bedacht. Dort bedarf es ggf. noch eigener Regelungen des Eigenbetriebs der Bildungshäuser der Diözese.

Mitarbeiter*innen der Hauptabteilung I, das RPI und alle im Mindmap im Anhang dieses Schutzkonzeptes angeführten Personen sind mit im Blick; es gibt noch keine eigenen endgültigen Regelungen der jeweiligen Institutionen. Solche Regelungen müssen noch entwickelt werden, liegen jedoch nicht primär im Zuständigkeitsbereich des Priesterseminars. Im Idealfall werden sie in Absprache miteinander getroffen.

2.3. Begriffsbestimmungen (Verweis auf Amtsblatt)

Die Begriffe Sexueller Missbrauch, Erwachsene Schutzbefohlene und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwenden wir gemäß der Begriffsbestimmungen in der Präventionsordnung.³

² OPs-DRS A.I.1., in: Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019, S. 454f.

³ Vgl. OPs-DRS A.II.1-3., in: Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019; S. 455.

2.4. Kultur der Achtsamkeit

Neben der Ausrichtung auf Prävention sexuellen Missbrauchs geht es in diesem institutionellen Schutzkonzept, in Einbindung in die strukturellen Gegebenheiten eines katholischen Priesterseminars, auch um die Themen Geistlicher Missbrauch und um hierarchische und unklare Machtverhältnisse. Bei der Beschäftigung mit der Risikoanalyse sind wir immer wieder auf diese Themen gestoßen, ebenso auf Themen des Vertrauensmissbrauchs im hierarchischen Verhältnis. Im Unterschied zu anderen Ausbildungsverhältnissen scheint die religiöse Dimension und die Organisation der Ausbildung in einem Priesterseminar (Wohnsituation, gemeinsame Gebetszeiten, teilweise gemeinsame Gestaltung der Freizeit, liturgisches Agieren voneinander, theologische Orientierung, Beschäftigung mit Sexualität und Zölibat) einerseits eine starke Gruppenidentität zu fördern und andererseits eine hohe Sozialkontrolle unter den Augen der Leitung, was von Denunziation bis Überanpassung viele Themenfelder betreffen kann. Deshalb haben wir das Prinzip der „Kultur der Achtsamkeit“ für unsere Kontexte spezifisch beleuchtet. Aspekte der Selbstfürsorge wurden dabei evident.

„Ziel der präventiven Arbeit ist es, am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken. Es geht um mehr als nur isolierte Maßnahmen. Es geht um ein Umdenken im Umgang mit Kindern und Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, aber auch um ein Umdenken im Umgang mit allen Verantwortlichen in unserer Kirche und mit uns selbst. Die Kultur der Achtsamkeit besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln, die in tief empfundenen Gefühlen der Billigung oder der Missbilligung verankert sind. Diese Kultur wird getragen von Fachwissen und einer Feedbackkultur. Es geht um ein anderes Handeln: Hinsehen und nicht wegschauen, handlungsfähig sein und Zivilcourage zeigen und fördern. Im Sinne einer Qualitätsentwicklung sollen neue Gewohnheiten entstehen, die gemeinsam gelebt werden. Zu diesem Umdenken gehört auch, dass man bewusst von gewohnten Denkmustern und Wahrnehmungsfiltren zurücktritt und eine „Weitwinkelsicht“ einnimmt; die neue Sicht kann helfen, das bisher Übersehene und noch nie Gesehene früher (also rechtzeitig) zu bemerken. Mehr Achtsamkeit hilft, eine sicherere Umgebung für Kinder und Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene aufzubauen und feinfühlicher dafür zu werden, wie die Rechte von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern oder erwachsenen Schutzbefohlenen und ihre Partizipation in den Mittelpunkt gestellt werden können. Achtsamkeit beginnt im Umgang mit sich selbst. Sie beginnt damit, aufmerksamer mit sich selbst umzugehen – mit den eigenen Gefühlen, mit Ideen und Kritik, mit Transparenz und Zusammenarbeit. Dies bedeutet, die eigenen Gefühle besser wahrzunehmen, kritische Impulse zuzulassen und im eigenen Handeln Transparenz und Partizipation umzusetzen. Dies kann erleichtern und das eigene Handeln bereichern.“⁴

„Geistlicher Missbrauch beginnt deshalb dort, wo jemand einen Menschen, der von ihm Weg-Weisung erwartet, stattdessen mithilfe biblischer Aussagen, theologischer Inhalte oder spiritueller Praktiken manipuliert und unter Druck setzt. Statt in eine befreiende und erfüllende Beziehung mit Gott wird die missbrauchte Person auf solche Weise in die Irre, in Enge und Isolierung

⁴ DBK (Hrsg.), Handreichung zur Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der DBK, in: DBK, Aufklärung und Vorbeugung – Dokumente zum Umgang mit sexuellem Missbrauch im Bereich der DBK (Arbeitshilfen Nr.246), Bonn 2014, S. 44-81, hier S. 46f.

*geführt. Das Ergebnis ist Abhängigkeit statt Autonomie. Das aber ist eine Form von Machtmissbrauch, weil Grenzen, die gesetzt sind, durch den Täter unter Ausnutzung seiner Rolle oder Aufgabe überschritten werden, ohne dass sich Betroffene dagegen wehren können.*⁵

3. Risikoanalyse als Ausgangspunkt für das Schutzkonzept

Bei der Betrachtung möglicher Risiken im Haus, haben wir zunächst die Themen zur Prävention sexuellen Missbrauchs erörtert und dann in weiteren Schritten Fragen zu Machtverhältnissen zwischen den unterschiedlichen Gruppen und Menschen im Haus betrachtet. Wir wollten die Risikoanalyse an der Stelle auf mögliche Grenzverletzungen im geistlichen oder hierarchischen Bereich des Hauses ausdehnen und Abhängigkeiten und Besonderheiten dieses Priesterseminars in Verbindung mit dem Johann-Baptist-Hirscher-Haus berücksichtigen. Leitende Fragestellungen waren:

- Gibt es Risikoorte und –zeiten? Wie ist die Wohnsituation derer, die im Haus wohnen, wie ist die der Mitarbeiter*innen und Gäste im Haus und wie deren Verhältnis auf räumlicher, struktureller und situativer Ebene?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es vor Ort? Und wie transparent sind diese?
- Welche Kommunikationsstrukturen, Zuständigkeiten und Führungsstruktur (u.a. Macht und Machtmissbrauch) gibt es?
- Wie sind die Beschwerdewege? In erster Linie die für Kinder und Jugendliche und dann die für die Priesteramtskandidaten?
- Kennen die Beteiligten ihre Rechte und Pflichten?
- Gibt es einen verbindlichen Interventionsplan?

→ bezogen auf räumliche Gegebenheiten

Im Haus

- Bewegungsfreiheit in Kapelle, RPI, Bibliothek, Kaminzimmer, Speisesaal, der eigene Schlüssel passt jeweils. Absprachen funktionieren.
- Umkleidebereich der Mitarbeiterinnen des Hirscherhauses (HH) sind abgetrennt und abgeschlossen, bzw. abschließbar (Schlüssel des Hauskurses passt nicht).
- Verweis auf den Schließplan der Schließanlage.
- Die Haustüre ist offen, wenn die Pforte besetzt ist, sonst nur mit Schlüssel zu öffnen.
- Die Bewegungsmelder sorgen jederzeit für helle Flure und auch einen Überblick, ob jemand in den letzten Minuten da war. Kellerbarzugang hat noch einen Lichtschalter.

3.Stock:

- „Risiko“: Hausmeister, Reinigungskräfte, Handwerker haben freien Zugang zum „privaten“ Bereich. Fr. Kosis Zeiten und Tätigkeiten sind sehr transparent und gut abgesprochen. Der Hausmeister kann jederzeit plötzlich da sein (Reparaturen waren angekündigt).
- Glastüre Ost ist zu transparent, z.B. wenn man ins Bad geht.
- Durch die Wohngemeinschaftssituation (gemeinsame Duschräume (nicht einzeln abschließbar), Toiletten, Küche und Wohnzimmer) ist der Schutz voreinander innerhalb der Gruppe in Eigenverantwortung.

⁵ Bistum Osnabrück, Was ist geistlicher Missbrauch?, in: <https://bistum-osnabrueck.de/was-ist-geistlicher-missbrauch/> (Zugriff am 10.2.2021, 11.01 Uhr).

- „Schutz“: ist gut abgeschottet und markiert (Türen und Beschriftung), alles was man braucht ist vorhanden, Leitung kommt nie unangekündigt. Außer den oben beschriebenen Personen kommt niemand in diesen Bereich.
- Der jeweilige Hauskurs hat das Gastgeberrecht (wie die Kurse das untereinander absprechen ist in deren Eigenverantwortung – Achtsamkeit auch untereinander). Die Nutzung des Kaminzimmers wird mit Gästen abgesprochen, da dieses nicht im „privaten“ Bereich liegt.
- Die vertraulichen Gespräche mit dem Spiritual und gegebenenfalls mit dem Dozenten für Pastoralpsychologie finden in geschützten und zugänglichen Räumen statt.

➔ bezogen auf die Menschen im Haus

- Kinder oder erwachsene Schutzbefohlene kommen in der Regel nicht ins Haus. Ausnahmen könnten sein: Gäste, die ihre Familie mitbringen.
- Firmgruppen als Besucher nur in der Kapelle oder im Speisesaal
- Ausstellungen des Diözesanmuseums (normalerweise nur im EG)
- Das Religionspädagogische Institut (RPI) Rottenburg klärt derzeit, wie es in Absprache mit den anderen RPIs, Besuche von Schüler*innen oder Führungen mit Gästen regelt. (Diese Regelungen werden dann auch hier eingefügt)
- Das Johann-Baptist-Hirscher-Haus klärt derzeit in Absprache mit den anderen Bildungshäusern in der Diözese wie es Besuche von Eltern mit Kindern, oder den möglichen Aufenthalt von erwachsenen Schutzbefohlenen Gästen regelt.
 - o Darunter fallen auch Aufenthalte von Pastoralassistent*innen oder Gemeindeassistent*innen mit deren Kindern.
 - o Gegebenenfalls auch jugendliche Schüler*innen der Hochschule für Kirchenmusik
 - o Eventuell andere Gäste

Wir gehen derzeit davon aus, dass alle im Haus Tätigen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen über ihren jeweiligen Anstellungsträger ausgewählt (vgl. 4.), geschult und sensibilisiert sind.

Wir gehen derzeit auch davon aus, dass alle Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die ins Gebäude des Priesterseminars/Johann-Baptist-Hirscher-Hauses kommen über die jeweiligen Träger, Systeme, Verantwortlichen beaufsichtigt und geschützt sind und mit Achtsamkeit behandelt werden. Wir werden diese Annahme aber in unserer weiteren Beschäftigung mit dem Institutionellen Schutzkonzept immer wieder überprüfen.

➔ bezogen auf Situationen

- Hausführungen nur in der Kapelle und im Speisesaal. (3. Stock niemals)
- Gäste- und Mitarbeiter*innen-Toiletten sind abgetrennt, abschließbar.
- Gästezimmer 308, 310 und 313 (die normalerweise nicht belegt werden) im 3.OG mit gemeinsamen abtrennbaren und abschließbaren Toiletten und Duschen über den Flur.
- Lieferanten dürfen nur die Bereiche im EG und KG, sowie den Aufzug betreten.
- Spielende oder sich aufhaltende Kinder oder Jugendliche im Innenhof werden in der Regel nicht toleriert, Ausnahmen bei schlechter Witterung nur kurzfristig.
- Postverteilung scheint eher ein Thema des Datenschutzes zu sein.

➔ bezogen auf strukturelle Gegebenheiten

- Das Büro des Hauptabteilungsleiters im Haus weist auf die Verquickung in der Organisation hin, im alltäglichen Umgang sind es nur Begegnungen der Auszubildenden des Priesterseminars mit ihm im „öffentlichen“ Raum.

- Auszubildende und Hausleitung, sowie der Spiritual sind per Sie miteinander.
- Die unterschiedlichen Formen der Vertraulichkeit von Gesprächen, Selbsterfahrung, seelsorglichen Situationen werden vorher erklärt und transparent gemacht.
- Auch externe Referent*innen werden darauf aufmerksam gemacht.

4. Personalauswahl und Personalentwicklung – gemäß OPs-DRS B.I.1.

„Die Diözese, die Kirchengemeinden, die Dekanate und deren Einrichtungen sowie alle kirchlichen Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen sowie von erwachsenen Schutzbefohlenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die entsprechende persönliche Eignung verfügen. Dies gilt auch für Personen, die in sonstiger Weise regelmäßig mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen Kontakt haben. Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention von sexuellem Missbrauch im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in weiterführenden Mitarbeitergesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema. Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder und Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind. Deshalb müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere denen des „Bischöflichen Gesetzes zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart“, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige besteht, soweit es staatliches Recht und das „Bischöfliche Gesetz zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart“ bestimmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige haben weiterhin zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen. Näheres regelt das „Bischöfliche Gesetz zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart.“⁶

5. Verhaltenskodex – gemäß OPs-DRS B.I.2.

„Klare Verhaltensregeln stellen im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Kindern und Jugendlichen sowie gegenüber den erwachsenen Schutzbefohlenen sicher. Ein Verhaltenskodex ist daher verbindlich anzuwenden und im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ anzupassen. Kinder, Jugendliche und erwachsene

⁶ OPs-DRS B.I.1., in: Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019, S. 456.

*Schutzbefohlene sollen angemessen in die Entwicklung des Verhaltenskodex im jeweiligen Arbeitsbereich eingebunden werden. Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Sanktionen bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodex bekannt zu machen. Der Verhaltenskodex ist vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.*⁷

Für die Mitarbeiter*innen des Priesterseminars, die als Ausbilder*innen tätig sind, wird das ePFz von der zentralen Verwaltung angefordert und regelmäßig überprüft. Daher ist an dieser Stelle kein extra Regelungsbedarf im Priesterseminar. Der Regens fordert⁸ im Sinne der Vorbildfunktion und in Analogie zur Personalverwaltung zusätzlich eine Selbstauskunftserklärung und einen Verhaltenskodex von den Mitarbeiter*innen, die in Ausbilder*innenfunktion sind, auch wenn sie im regulären Dienstverhältnis nicht mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Für die Mitarbeiter*innen im Verwaltungs- und Organisationsbereich wird ebenfalls ein ePFz, eine Selbstauskunftserklärung und ein unterschriebener Verhaltenskodex gefordert. Dies entspricht dem Vorgehen der Personalverwaltung der Diözese und den Vereinbarungen mit der KODA.⁹

Die Auszubildenden müssen ePFz, Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung beim Eintritt ins Priesterseminar vorlegen, weil sie im Laufe ihrer Ausbildung mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen zu tun haben werden. Nach der Diakonenweihe in der Regel 8 Monate nach Eintritt ins Priesterseminar geht die Kontrollfunktion über ePFz an die Personalverwaltung über.

Bei externen Referent*innen besteht kein zwingender Regelungsbedarf, weil alle Auszubildenden erwachsen sind und es kein unmittelbares Machtgefälle gibt. Dennoch bekommen alle externen Referent*innen das institutionelle Schutzkonzept ausgehändigt um deutlich zu machen, dass wir im Sinne der Kultur der Achtsamkeit arbeiten.

6. Partizipation, Beratungs- und Beschwerdewege – gemäß OPs-DRS B.I.4.

*„Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzepts beschreibt der Rechtsträger interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege für die Kinder und Jugendlichen sowie die erwachsenen Schutzbefohlenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beratungs- und Beschwerdewege sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.“*¹⁰

Wenn einer der Auszubildenden sich über eine Ausbildungseinheit bzw. einen Ausbildungsinhalt oder eine Grenzverletzung beschweren möchte, ist hierfür der Regens als für die Ausbildung Verantwortlicher der erste Ansprechpartner. Dem

⁷ OPs-DRS B.I.2., in: Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019, S. 456.

⁸ Vgl. dazu OPs-DRS B.I.3. in: Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019, S. 456: „Um das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen sowie der erwachsenen Schutzbefohlenen zu sichern, kann der Rechtsträger über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen erlassen, die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit haben. Die Regelungen der MAVO bleiben unberührt.“

⁹ Vgl. OPs-DRS §2, in: Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019, S. 458.

¹⁰ OPs-DRS B.I.4., in: Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019, S. 456.

Auszubildenden steht es aber frei, sich mit seiner Beschwerde direkt an den Bischof als die höhere Instanz zu wenden.¹¹

Die „Alumni [müssen] an Entscheidungen über das Leben im Seminar beteiligt werden; die Art und Weise legt die Seminarordnung fest.“¹² Nach can. 239 § 3 CIC existieren solche Seminarstatuten für das Priesterseminar Rottenburg aus dem Jahre 1994,¹³ die die Beteiligung der Auszubildenden im Seminarleben und der Ausbildung regeln. Als wiederkehrendes Moment (ungefähr alle drei bis vier Wochen) sind die Konvente hervorzuheben, in welchen sich die Ausbildungsleitung und die Auszubildenden in aller Offenheit über die jeweilige eigene aktuelle Situation austauschen, bevorstehende Termine besprochen und geplant werden, Feedback über Stattgefundenes gegeben wird und auch Raum für das Besprechen weiterer Themen, die das Seminarleben betreffen, gewährt wird. Die Auszubildenden werden ermutigt in den Konventen auch Schwierigkeiten, Problemstellungen und Bedenken, die sich aus dem Zusammenleben ergeben zu benennen.

Des Weiteren soll im Seminarleben sowohl unter den Auszubildenden als auch zwischen Ausbildungsleitung und Auszubildenden ein offener und ehrlicher Umgang gepflegt werden. Ein offener Austausch über „seltsame“ Situationen kann dazu beitragen, mögliche Grenzverletzungen durch die Ausbildungsleitung besser einordnen zu können, da solche unabsichtlich geschehen und durch Entschuldigung oder Klärung korrigiert werden können.

Ein wichtiger Ort im Seminarleben für vertrauliche Gespräche bietet das sogenannte *forum internum*. Der Spiritual hat im Ausbildungskontext keine operative Macht. „Bei Entscheidungen über die Zulassung der Alumni zu den Weihen oder über ihre Entlassung aus dem Seminar darf niemals eine Stellungnahme des Spirituals oder der Beichtväter eingeholt werden.“¹⁴ Das Gesprächsforum mit dem Spiritual soll der inneren Klärung dienen. Die offiziellen Rechte der Auszubildenden gegenüber der Ausbildungsleitung sind auf die oben erwähnten beschränkt. Es gibt keine Rechte innerhalb der Ausbildung der Leitung gegenüber bezüglich Arbeitszeit, Kleidung oder Ähnlichem. Theoretisch könnte der Regens Entscheidungen nach Gutdünken treffen, einschränkende Regelungen (in Analogie zum Arbeitsvertrag, zu Arbeitnehmerrechten, Arbeitszeitgesetz, Urlaub usw.) gibt es nicht, außer denjenigen, die den kirchlichen Gesetzen oder dem allgemeinen Sittengesetz widersprechen.

Die Prüfung auf Eignung der Auszubildenden und die Entscheidungen über Einsatz- und Wohnorte können durchaus legitim oder auch umstritten sein. Eine Besonderheit dabei ist, dass es zwar einen theoretischen hierarchischen Rekurs gibt, aber keine Möglichkeit der rechtlichen Überprüfung von Entscheidungen des Bischofs. Die vorhandenen Beschwerdewege sind letztlich „good will“-Wege. Dies hängt mit dem Gehorsamsversprechen zusammen, womit einige sonst übliche Rechte oder Revisionsmöglichkeiten hinfällig sind. Es gibt keine Instanz, ähnlich wie im säkularen Bereich ein Gericht, das die Entscheidungen der Leitung überprüfen würde.

Gerade deswegen soll in den regelmäßigen Gesprächen zwischen Regens und dem jeweiligen Auszubildenden ein offener Austausch über Stärken und Schwächen

¹¹ Vgl. can. 212 § 2 CIC.

¹² Althaus, R., §23 Die Aus- und Fortbildung der Kleriker, in: Haering, S., Rees, W., Schmitz, H. (Hrsg.), Handbuch des katholischen Kirchenrechts, Regensburg ³2015, S. 376f.

¹³ Derzeit entsteht auf Grundlage der 2016 von der Kongregation für den Klerus veröffentlichten *Ratio Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis* eine von der Deutschen Bischofskonferenz für das Gebiet der Deutschen Bischofskonferenz angepasste *Ratio Nationalis Institutionis Sacerdotalis*. Nach deren Veröffentlichung soll im Priesterseminar Rottenburg auch eine Anpassung der Seminarstatuten angefertigt werden.

¹⁴ Vgl. can. 240 § 2 CIC.

des Auszubildenden benannt werden sowie auch über den Stand der Ausbildung, sodass die Gründe für eine Zulassung oder auch eine Entlassung bekannt sind. Die Zulassung erfolgt durch den Bischof, sodass gegen dessen Entscheidung nur beim Heiligen Stuhl vorgegangen werden kann.

Nach der Admissio aber besteht die Möglichkeit des Bischofs nur noch aus schwerwiegenden Gründen die offizielle und öffentliche Zulassung zur Diakonen- und Priesterweihe zurückzuziehen. Nach dem Empfang der Diakonenweihe ist eine Entlassung aus dem Klerikerstand ohne den Heiligen Stuhl nicht mehr möglich. Wenn sich ein Auszubildender nach seiner Priesterweihe dazu entscheidet nicht zur Zweiten Dienstprüfung anzutreten, kann er dazu nicht von der Ausbildungsleitung verpflichtet werden.

7. Nachhaltige Aufarbeitung – gemäß OPs-DRS B.I.5.

„Begleitende Maßnahmen sowie Nachsorge in dem betroffenen System bei einem aufgetretenen Vorfall sind Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit. Im institutionellen Schutzkonzept sind entsprechende Maßnahmen zu beschreiben. Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als falsch heraus, so ist seitens des Rechtsträgers alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt.“¹⁵

Das Verfahren im Priesterseminar ist analog zu anderen Bereichen, das heißt, die Mitteilung, Überprüfung und Aufarbeitung geht direkt an die Kommission sexueller Missbrauch.¹⁶

8. Qualitätsmanagement - gemäß OPs-DRS B.I.6.

„Die Rechtsträger haben die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Wesentlich sind dabei geklärte Verfahren und Zuständigkeiten zur Intervention bei Verdachtsfällen. Hierbei sind die jeweils aktuellen, in der Diözese in Kraft gesetzten Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz „für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ in Verbindung mit der jeweils aktuellen bischöflichen Erklärung zu deren Umsetzung in der Diözese Rottenburg-Stuttgart maßgeblich. Für jede Einrichtung und für jeden Verband sowie ggf. für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen muss eine für Präventionsfragen geschulte Person zur Verfügung stehen, die den Rechtsträger bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts beraten und unterstützen kann. Personen mit Opferkontakt oder mit Kontakt zu Beschuldigten beziehungsweise Täterinnen und Tätern können Supervision in Anspruch nehmen.“¹⁷

Für das Priesterseminar ist für den Bereich Prävention als Ansprechpartner benannt: Dr. Joachim Schlör, Dozent für Pastoralpsychologie, Zi 211, Tel 07472922106 oder 01736732706

Die Aktivitäten zur Prävention sexuellen Missbrauchs im Priesterseminar sind in Kooperation mit der Präventionsbeauftragten der Diözese, Frau Sabine Hesse; es

¹⁵ OPs-DRS B.I.5., in: Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019, S. 456.

¹⁶ Kommission sexueller Missbrauch: Diözese Rottenburg Stuttgart (drs.de) Kontakt: Theresia Werner Geschäftsführung der Kommission sexueller Missbrauch, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, 0 74 72 / 16 97 83, thewerner@ksm.drs.de.

¹⁷ OPs-DRS B.I.6., in: Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019, S. 456f.

besteht ein regelmäßiger Austausch und gegebenenfalls gemeinsame Überlegungen oder Beteiligung bei Veranstaltungen.

Externe Beratung durch Doris Trescher, Heilpädagogin, Systemische Paar- und Familienberaterin und Insofern erfahrene Fachkraft (derzeit in Ausbildung).
Stahläckerweg 7, 71334 Waiblingen; doris-trescher@web.de

9. Aus- und Fortbildung – gemäß OPs-DRS B.I.7.

„Um die Ziele dieser Präventionsordnung zu erreichen, sind moralische Persönlichkeitsbildung, aktuelles Wissen über sexuellen Missbrauch und Kindeswohlgefährdung, Empathie für die Situation aller Beteiligten sowie Handlungsoptionen notwendig. Schulungen beinhalten insbesondere folgende Themen:

- a. angemessener Umgang mit Nähe und Distanz,*
- b. Bedeutung der eigenen emotionalen und sozialen Kompetenz,*
- c. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,*
- d. Strategien von Täterinnen und Tätern zur Vorbereitung und Geheimhaltung von sexuellem Missbrauch,*
- e. Psychodynamiken der Opfer,*
- f. Dynamiken in Institutionen sowie Missbrauch begünstigende institutionelle Strukturen,*
- g. Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen einschließlich des Verbots von Kinder- und Jugendpornografie,*
- h. notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,*
- i. sexualisierte Gewalt von Kindern und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen,*
- j. Informationen über örtliche und regionale Netzwerke zum Schutz von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen (Jugendhilfesystem, Fachberatungsstellen, „Runde Tische“ ...)*

Alle in leitender Verantwortung haupt-, neben oder ehrenamtlich tätigen Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen sowie alle weiteren in diesen Bereichen leitend Verantwortlichen werden zu Fragen der Prävention von sexuellem Missbrauch geschult.¹⁸ Dabei bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einerseits und Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten andererseits einen Schwerpunkt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen werden je nach Art, Dauer und Intensität im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie mit erwachsenen Schutzbefohlenen zu Fragen der Prävention von sexuellem Missbrauch gründlich geschult beziehungsweise informiert.¹⁹ Im Sinne einer Erziehungspartnerschaft wird Prävention von sexuellem Missbrauch auch mit Eltern bzw. Personensorgeberechtigten besprochen. Im Hinblick auf

¹⁸ Vgl. Bischöfliches Gesetz über Fortbildungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch KABI. 2019, Nr. 12, S. 464, i. V. m. § 5 OPs-DRS für Beschäftigte im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung KABI. 2019, Nr. 12, S. 459.

¹⁹ Vgl. Bischöfliches Gesetz über Fortbildungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch KABI. 2019, Nr. 12, S. 464, i. V. m. § 5 OPs-DRS für Beschäftigte im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung KABI. 2019, Nr. 12, S. 459.

*erwachsene Schutzbefohlene sollen diese Gespräche mit den Angehörigen bzw. gesetzlichen Betreuern geführt werden.*²⁰

Seit dem Jahr 2000 gibt es im Priesterseminar Rottenburg jährlich im ersten halben Jahr des Pastorkurses für die Priesteramtskandidaten eine 2 tägige Schulung zum Thema Prävention sexuellen Missbrauchs. 2010 wurde das Curriculum, aufgrund der Entwicklungen in der deutschen katholischen Kirche intensiv überprüft und das Thema „Nähe und Distanz“ wurde überarbeitet. Es entstand ein einwöchiges Kursmodul mit dem Titel „Nähe und Distanz in der Seelsorge“²¹. Seit dieser Zeit wurden unterschiedliche Bausteine der Priesterausbildung der Diözese Rottenburg-Stuttgart in wissenschaftlichen Artikeln veröffentlicht um Transparenz zu schaffen, Reaktionen der Fachleute zu erhalten und einen Anfang zu dem Thema Standards in der Priesterausbildung im deutschsprachigen Raum zu machen. Das pastoralpsychologische Konzept insgesamt wurde, kurz umrissen, im Handbuch personzentrierte Seelsorge dargestellt.²² Der dreifache Focus, hier in 2.1. erwähnt ist dort auch näher ausgeführt.²³ In unseren Kontexten reden wir von professioneller Distanz und von professioneller Nähe. Wir müssen uns mit dem Thema des „Generalverdachts“ gegenüber katholischen Klerikern auseinandersetzen, wobei Distanz und Vermeidung allein noch kein pädagogisches oder seelsorgliches Patentrezept darstellen. Auch die Themen Sexualität und Zölibat sind in diesem Zusammenhang zu betrachten. Neben der intensiven Beschäftigung mit der MHG-Studie²⁴ ist auch das Curriculum „Sexualität als Querschnittsthema“ mit im Blick. Auch dazu gibt es einen Aufsatz, der Einblick in das gewähren soll was in diesem Bereich gemacht wird, einer Fachöffentlichkeit sowie auch jedem Teilnehmer.²⁵

Die Fortbildungen für Mitarbeiter*innen sind über das bischöfliche Gesetz geregelt.

Die Alumnen bekommen das Schutzkonzept beim Eintritt ins Seminar ausgehändigt. Es wird in der Präventionsfortbildung in Seminarphase 1 besprochen und in Seminarphase 2 jährlich überprüft, mit den Erfahrungen aus den Seelsorgeeinheiten verglichen und überarbeitet.

10. Verfahrenswege bei Verdacht auf Grenzverletzungen

Jenseits der oben beschriebenen Beschwerdewege steht bei Verdacht auf Grenzverletzung in unterschiedlichen Bereichen oder der Möglichkeit kirchen- oder strafrechtlicher Relevanz allen Beteiligten die Möglichkeit offen sich direkt an die Kommission sexueller Missbrauch (KsM) zu wenden. Für kirchliche Mitarbeiter*innen besteht dazu die Verpflichtung im Fall von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, dann muss bei Bekanntwerden von kirchliche Mitarbeiter*innen (auch Ehrenamtliche) eine Meldung an die KsM erfolgen.²⁶

²⁰ OPs-DRS B.I.7., in: Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2019, Nr. 12, 04.11.2019, S. 457.

²¹ Pultke, A., Schlör, J., Nähe und Distanz in der Seelsorge – Ein Kurs im Priesterseminar zu Übertragung und Gegenübertragung, in: Wege zum Menschen 66 (2014), S. 243–255.

²² Schlör, J., Westerhold, O., Personzentrierte Seelsorge als Ansatz in der Ausbildung zum Priester, in: Burbach, C., (Hrsg.), Handbuch Personzentrierte Seelsorge, Göttingen 2019, S. 414-421.

²³ Vgl. ebd. S. 419.

²⁴ Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (sogenannte MHG Studie), H. Dreißing u. a., Mannheim/Heidelberg/Gießen 2018.

²⁵ Schlör, J., Sexualität und Zölibat in der Priesterausbildung. Werkstattbericht eines Kurses im Priesterseminar, in: Wege zum Menschen 71 (2019), S. 82-95.

²⁶ Vgl. Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2020 Nr. 4, 16.3.2020, S. 118-120.

11. Verfahrensliste

Um das institutionelle Schutzkonzept für das Priesterseminar in Rottenburg zu implementieren werden folgende Wege gegangen:

Homepage

Auslegen an der Pforte

Alle Diakone, Vikare

PA, GA Kurse?

Mitarbeiter*innen im PS und HH, RPI...

Alumnen je bei Eintritt

Externe Referent*innen

Mappe in den Gästezimmern

Jährliche Thematisierung in den entsprechenden Kursveranstaltungen

12. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Das vorstehende Institutionelle Schutzkonzept für das Priesterseminar in Rottenburg ist in der ersten Jahreshälfte 2021 entstanden. Mitgewirkt haben Ivan Totic, Nico Schmid, Dr. Joachim Schlör, Ute Weimer und Regens Andreas Rieg. Der Prozess wurde extern begleitet von Doris Trescher, Heilpädagogin, Systemische Paar- und Familientherapeutin und insofern erfahrene Fachkraft nach §8a SGB VIII (in Ausbildung). Es wird mit Wirkung vom 31.03.2021 für ein Jahr in Kraft gesetzt.



Regens Andreas Rieg
Rottenburg, den 31.03.2021

Anhänge:

- Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung
- Mindmap der Personen und Institutionen im und um das Priesterseminar

Verhaltenskodex der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Prävention von sexuellem Missbrauch²⁷

Die katholische Kirche will Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, an denen junge Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Kinder und Jugendliche brauchen und finden Vorbilder, die sie als eigenständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können. Die Verantwortung für den Schutz von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit im kinder- und jugendnahen Bereich. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kolleginnen und Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer begangen worden sind. Dies wird durch die Unterzeichnung dieses Verhaltenskodex bekräftigt.

Ich

(Nachname)

(Vorname)

(Geburtsdatum)

(In der Kirche tätig als bei)

verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich unterstütze die Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
2. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer und meine eigenen Grenzen.
Ich beachte dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der jungen Menschen

²⁷ Stand: Oktober 2016.

einzuweisen. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen Bereich tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer ein. Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten andere in dieser Art attackieren. Ich höre zu, wenn sie mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt nicht nur von männlichen, sondern auch von weiblichen Tätern verübt wird und dass nicht nur Mädchen, sondern auch Jungen häufig zu Opfern werden.

5. Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner für die Diözese Rottenburg-Stuttgart, meinen Verband oder meinen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme, und werde sie in Anspruch nehmen.
6. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
7. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.
8. Ich informiere mich über sexualisierte Gewalt und Möglichkeiten der Prävention und nehme an Schulungsangeboten gemäß der Präventionsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart teil.

Ort, Datum

Selbstauskunftserklärung

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt²⁸ 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 ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort und Datum

Unterschrift

²⁸ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB.

Mindmap der Personen und Institutionen in und um das Priesterseminar der Diözese Rottenburg- Stuttgart (Stand 2/2021)

