

# Institutionelles Schutzkonzept des Deutsche Ordensobernkonzferenz e. V.

Stand: 24.10.2023

**DOK Deutsche  
Ordensobernkonzferenz e.V.**

Wittelsbacherring 9  
53115 Bonn

Tel. (0228) 6 84 49-0  
Fax (0228) 6 84 49-44

info@orden.de  
www.orden.de

Amtsgericht Bonn  
VR Nr. 8623

Bank im Bistum Essen  
BIC:  
GENODED1BBE  
IBAN:  
DE69 3606 0295 0030 2620 18

St.-Nr.: 205/5761/1740  
USt-ID-Nr.: DE251263395

# Inhalt

1.	Vorwort .....	2
2.	Einführung .....	3
2.1	Tätigkeitsfelder .....	3
2.2	Risikoanalyse .....	4
2.3	Definitionen.....	4
2.3.1	Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene.....	4
2.3.2	Sexualisierte Gewalt .....	4
3.	Präventive Maßnahmen.....	7
3.1	Personalauswahl und -entwicklung.....	7
3.2	Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung .....	7
3.3	Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung .....	7
3.4	Qualitätsmanagement.....	9
3.5	Aus- und Fortbildung .....	9
3.6	Ernennung von Ansprechpersonen und Einrichtung eines Beraterstabes.....	10
3.7	Ernennung einer Fachkraft für die Bereiche Prävention und Intervention.....	10
4.	Interventionsmaßnahmen .....	10
4.1	Mögliche Beschwerdewege .....	11
4.2	Umgang mit Verdachtsmomenten.....	11
4.3	Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises auf sexualisierte Gewalt.....	11
4.4	Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises auf Geistlichem Missbrauch .....	14
5.	Datenschutz, Auskunft, Aktenführung und Akteneinsicht .....	14
6.	Geltungsdauer und Evaluation.....	15

## 1. Vorwort

Dem vorliegenden Schutzkonzept liegt der feste Wille zugrunde, den in und durch Kirche und Ordensgemeinschaften verschuldeten und immer noch geschehenden sexuellen und geistlichen Missbrauch an Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen künftig zu verhindern. Die DOK führte im August 2020 eine anonyme Befragung durch. In 100 von 291 Ordensgemeinschaften, die sich beteiligt haben, gab es Missbrauchsvorwürfe. In rund 50 von ihnen gingen weniger als fünf Meldungen ein, rund 20 Gemeinschaften verzeichneten mehr als zehn, einige Gemeinschaften mehr als 100 Meldungen. 654 Ordensangehörige wurden als Missbrauchstäter/innen beschuldigt. Als DOK sind wir Teil eines Systems, das nicht nur durch einzelne Täter und Täterinnen aus ihren Reihen, sondern auch durch strukturelle Gegebenheiten Missbrauch Raum gegeben hat. Diesem Bewusstsein versucht das vorliegende Konzept Rechnung zu tragen.

Die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes dient der Prävention von und der Intervention bei sexualisierter Gewalt. Dazu legt es konkrete und verbindliche Handlungsrichtlinien fest.

Das Institutionelle Schutzkonzept soll

- nach innen und außen deutlich machen, dass wir als DOK Teil der katholischen Kirche sind und Mitverantwortung tragen,
- dem Schutz und der Stärkung von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen über unsere Organisation hinaus dienen,
- zur Sensibilisierung und Orientierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der für den Verein verantwortlichen Ordensmitglieder, darüber hinaus auch der Mitglieder der DOK und der Ordensangehörigen insgesamt beitragen,
- Aufmerksamkeit dafür schärfen, eine Kultur des wertschätzenden und grenzwahrenden Umgangs miteinander bei der Tätigkeit für die DOK zu pflegen,
- potentielle Täterinnen und Täter abschrecken.

Auch wenn die DOK und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, ist es uns als Zusammenschluss der Höheren Oberen der Orden und Kongregationen in Deutschland gemäß unserer Satzung ein Anliegen, die Vorgaben der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung Prävo)“ in ihrer jeweils gültigen Fassung veröffentlicht im Amtsblatt der Erzdiözese Köln, in sinnvoller Weise für unsere Tätigkeitsbereiche umzusetzen.

Im Sinne einer gemeinschaftlichen katholischen Verantwortung sollen grundlegende Verhaltensregeln für einen transparenten und achtsamen Umgang miteinander und insbesondere mit Machtstrukturen festgelegt werden und eine allgemeine Sensibilisierung der Mitarbeitenden für den Themenkomplex erfolgen. Im vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept wird neben sexualisierter Gewalt auch der Missbrauch geistlicher Autorität berücksichtigt.<sup>1</sup>

Am Arbeitskreis zur Erstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes waren beteiligt: Dr. Hubert Wissing (Leiter des Generalsekretariates), Sr. Margareta Gruber (Leiterin RUACH), Riana

---

<sup>1</sup> Vgl. „Missbrauch geistlicher Autorität. Zum Umgang mit Geistlichem Missbrauch“, Arbeitshilfe Nr. 338 der Deutschen Bischofskonferenz, 2023.

Wolber (Kordinatorin Bildung, Personalwesen, IT), Martina Köß (Referentin für Prävention und Aufarbeitung).

## **2. Einführung**

### **2.1 Tätigkeitsfelder**

Der Deutsche Ordensobernkonferenz e. V. ist in folgenden Bereichen tätig:

- Das Generalsekretariat des Deutsche Ordensobernkonferenz e. V. umfasst ein Team von derzeit 14 Personen auf insgesamt ca. 10 Vollzeitstellen. Dazu kommen vier Ordensfrauen, die in Gestellung für die DOK tätig sind und ihre Aufgaben in der Regel außerhalb des Generalsekretariats wahrnehmen. Neben dem Miteinander der Mitarbeitenden innerhalb der Bürogemeinschaft im Generalsekretariat beziehen sich die hier festgelegten Regeln auch auf das Verhalten der Mitarbeitenden auf Tagungen, Sitzungen, Ortsbesuchen oder anderen im Rahmen ihrer Tätigkeit entstehenden Kontakten.
- Dem erweiterten Vorstand der DOK gehören derzeit neun von der Mitgliederversammlung gewählte Höhere Obere und Höhere Oberinnen an (Vorsitzende/r, stv. Vorsitzende/r, zwei weitere Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands, derzeit fünf weitere Mitglieder des erweiterten Vorstands). Die Leitung des Generalsekretariats ist bei den Sitzungen anwesend, u. a. zur Protokollführung. Der Vorstand tritt mehrmals jährlich zu Präsenzsitzungen zusammen und tagt darüber hinaus auch digital.
- RUACH – das Bildungsprogramm der katholischen Ordensgemeinschaften, arbeitet mit Honorarkräften und bietet Lehrgänge, Seminare und Fortbildungen für Ordensmitglieder und kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.
- Die Arbeitsgemeinschaften der DOK sind Fachgremien, die besetzt sind mit qualifizierten (Ordens-)Personen der Ordensgemeinschaften der Mitglieder der DOK. Deren Jahrestagungen dienen der fachlichen Fortbildung und dem Erfahrungsaustausch sowie der Erarbeitung von Standards und Zielen für die gemeinsame und individuelle Arbeit der beteiligten Gemeinschaften. Die verschiedenen Arbeitsgemeinschaften arbeiten selbstständig, sind aber rechtlich an die DOK angebunden.
- Das digitale Angebot [www.ordensleben.org](http://www.ordensleben.org) spricht Erwachsene an, die das Ordensleben kennenlernen möchten und sich für einen möglichen Ordenseintritt interessieren.
- Das Angebot „Freiwilliges Ordensjahr“ (FOJ) befindet sich in der Trägerschaft der DOK. In der Einsatzstelle ist jedoch das bei der jeweiligen Ordensgemeinschaft gültige Institutionelle Schutzkonzept anzuwenden und sind deren Beschwerdewege anzuwenden.
- Im „Netzwerk Alternde Ordensgemeinschaften“ arbeiten zwei Ordensfrauen im Auftrag der DOK. Bei Präsenzterminen zur Beratung und Begleitung von Ordensgemeinschaften ist ebenfalls das in der jeweiligen Ordensgemeinschaft gültige Institutionelle Schutzkonzept anzuwenden.

In den genannten Tätigkeitsfeldern entstehen keine geplanten oder regelmäßigen Kontakte mit Kindern und Jugendlichen. Auch der Kontakt zu schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im engeren Sinne findet in der Regel nicht statt. Möglich sind von außen eingebrachte oder im Dienstverhältnis vorhandene Machtkonstellationen, die Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt begünstigen könnten.

## **2.2 Risikoanalyse**

Für die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes wurde im Rahmen einer Risikoanalyse an alle Mitarbeitenden im Generalsekretariat der DOK, an die Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaften, an die Leitung von RUACH sowie einige regelmäßige Referentinnen und Referenten sowie Teilnehmende der Angebote von RUACH ein Fragebogen mit der Möglichkeit einer (anonymen) Rückmeldung geschickt. Die Ergebnisse der Risikoanalyse wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Generalsekretariates dargestellt und dienten der Arbeitsgruppe als Grundlage für die weitere Erstellung des ISK.

Als Konsequenz aus den Rückmeldungen im Rahmen der Risikoanalyse wurde entschieden, dieses Institutionelle Schutzkonzept auf die Bereiche sexualisierte Gewalt und geistlicher Missbrauch zu fokussieren. Allgemeiner Machtmissbrauch kann der Anbahnung sexualisierter Gewalt dienen, wird jedoch im vorliegenden ISK nicht als eigener Bereich analysiert.

## **2.3 Definitionen**

### **2.3.1 Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene**

Unter schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene fallen zunächst wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Personen über 18 Jahre im Sinn des § 225 Abs. 1 StGB, die

- jemandes Fürsorge oder Obhut anvertraut sind,
- dessen Hausstand angehören,
- von dem Fürsorgepflichtigen dessen Gewalt überlassen worden sind oder
- ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet sind.

Darüber hinaus gelten gemäß § 2 (9) der o. g. Präventionsordnung als schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene auch Personen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Dazu können unter Umständen auch Personen gehören, die sich z. B. in der Ordensausbildung befinden.

### **2.3.2 Sexualisierte Gewalt<sup>2</sup>**

Anders als in der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ wird in der Präventionsordnung nicht der juristische Begriff „sexueller Missbrauch“ verwendet, sondern der Begriff „sexualisierte Gewalt“. Dieser ist in der Praxis der Präventionsarbeit gebräuchlich. Er verdeutlicht, dass es sich bei sexualisierter Gewalt nicht um eine gewalttätige Form der Sexualität, sondern um eine sexualisierte Form von Gewalt handelt. Damit weitet sich der Blick dafür, dass Aspekte von Macht und Aggressivität, neben denen der Sexualität, in präventive Konzepte einbezogen werden müssen.

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ umfasst sowohl physische als auch psychische Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre eines Menschen verletzen. Fast immer handelt es sich dabei um die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft oder sozialem Status. Dabei verfügt die überlegene Person über die größere

---

<sup>2</sup> Die Definitionen unter Punkt 2.3.2 (ausgenommen Geistlicher Missbrauch) entstammen der Handreichung zur Rahmenordnung Prävention, die zuletzt am 21. Juni 2021 vom Ständigen Rat der DBK beschlossen wurde.

Macht oder Autorität. Diese setzt sie ein, um entweder durch Belohnung (emotionale Zuneigung und/oder Geschenke) oder durch Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt) auf die andere Person einzuwirken. Im Mittelpunkt steht meist die Befriedigung eigener Machtbedürfnisse, z. B. sich auf Kosten anderer aufzuwerten.

Eine hilfreiche gestufte Differenzierung der Formen sexualisierter Gewalt, die in der Fachwelt vorgenommen wird, ist:

- Grenzverletzungen,
- sexuelle Übergriffe und
- strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt.

Diese werden im Folgenden näher erläutert. Ergänzend wird der Begriff Geistlicher Missbrauch als weiterer relevanter Bereich dieses ISK definiert.

### **Grenzverletzungen**

Der Begriff „Grenzverletzung“ umschreibt ein einmaliges oder seltenes unangemessenes Verhalten, das in der Regel aus Gedankenlosigkeit, unwissentlich oder aus Versehen passiert. Dabei ist die Unangemessenheit des Verhaltens nicht nur von objektiven Kriterien, sondern auch vom subjektiven Erleben der oder des Betroffenen abhängig. Grenzverletzungen sind häufig die Folge fachlicher bzw. persönlicher Unzulänglichkeiten einzelner Personen oder eines Mangels an konkreten Regeln und Strukturen.

Beispiele für Grenzverletzungen:

- eine nicht gewollte Umarmung
- die unbedachte Verwendung von Kosenamen wie „Schatz“ oder „Süße/Süßer“
- eine versehentliche unangenehme Berührung
- eine unbedachte verletzende Bemerkung
- unerwünschtes Betreten eines Zimmers oder des Waschraums

Von großer Wichtigkeit ist die Einordnung, ob eine Grenzüberschreitung versehentlich oder absichtlich stattgefunden hat. Dies ist von außen nicht immer eindeutig erkennbar. Einer Person ist die Unangemessenheit des eigenen Verhaltens nicht immer bewusst. Deswegen ist es notwendig, unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls zu einer entsprechenden Bewertung und entsprechenden Konsequenzen zu kommen. Von Grenzverletzungen abzugrenzen sind durch Fachkräfte ausgeführte, fachlich begründete und notwendige Handlungen z. B. in der Pflege- und Gesundheitsversorgung, die die persönlichen und körperlichen Grenzen der Intimsphäre überschreiten können. Hier gilt es in besonderer Weise, sich achtsam und möglichst grenzwahrend zu verhalten.

### **Sexuelle Übergriffe**

Sexuelle Übergriffe sind Verletzungen der Intimsphäre eines Menschen, die nicht zufällig oder aus Versehen passieren, sondern mit Absicht, oder billigend in Kauf genommen werden. Ein Übergriff liegt auch dann vor, wenn die oder der Betroffene den Übergriff nicht als persönliche Verletzung erlebt. Entscheidend ist die hinter dem Übergriff liegende Absicht. Abwehrende Reaktionen der Betroffenen werden bei Übergriffen ebenso missachtet wie Kritik von Dritten. In einigen Fällen sind sexuelle Übergriffe ein strategisches Vorgehen zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexualisierter Gewalt. Sie gehören zu den typischen Strategien, mit denen insbesondere erwachsene Täter und Täterinnen testen, inwieweit sie ihre Opfer

manipulieren und gefügig machen können. Der Begriff „sexueller Übergriff“ findet auch im Strafrecht Verwendung, bezeichnet dort jedoch sexuelle Handlungen gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person (§ 177 Abs. 1 StGB). Die in der Handreichung verwendete sozialwissenschaftliche Definition fasst darunter Übergriffe unterhalb der Strafbarkeit.

Beispiele für sexuelle Übergriffe:

- wiederholte, nur vermeintlich zufällige Berührungen der Brust oder der Genitalienanzügliche sexualbezogene Bemerkungen – auch in sozialen Medien
- Voyeurismus
- 
- aufdringliche Nähe und intimes Ausfragen

### **Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt**

Bei den Straftaten handelt es sich insbesondere um die Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB), Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174–184 StGB), Misshandlungen von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB) und Straftaten gegen die persönliche Freiheit (§§ 232–236 StGB).

Strafbare sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen umfassen Handlungen, die die „sexuelle Selbstbestimmung“ eines Menschen verletzen. Straftaten sind sexuelle Handlungen, die gegen den Willen der Betroffenen vorgenommen werden, aber auch solche, bei denen der Täter oder die Täterin ein scheinbares Einvernehmen unter Ausnutzung der fehlenden Einwilligungsfähigkeit des/der Betroffenen und/oder seiner/ihrer Machtposition herbeiführt. Die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt werden im StGB unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (vgl. §§ 174–184 StGB) zusammengefasst. Sie umfassen sexuelle Handlungen mit und ohne Körperkontakt zwischen Täter/Täterin und Betroffenen. Strafbar sind alle Formen von sexuellem Missbrauch an Kindern, der sexuelle Missbrauch von Jugendlichen und von Schutzbefohlenen sowie die sexuelle Nötigung und Vergewaltigung.

Bei Kindern unter 14 Jahren ist jede sexuelle Handlung strafbar.

Die grundsätzliche Strafbarkeit gilt auch für sexuelle Handlungen mit minderjährigen Schutzbefohlenen, also denjenigen Kindern und Jugendlichen, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Kontext anvertraut wurden und bei denen ein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Die Ausnutzung dieser Abhängigkeit ist auch dann strafbar, wenn die Initiative von einem/einer anvertrauten Minderjährigen ausgehen sollte.

Strafbar sind zudem sexuelle Handlungen von Fachkräften gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses bzw. bei Abhängigkeit, Krankheit oder Behinderung, egal ob sie mit Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der Betroffenen stattfinden.

### **Geistlicher Missbrauch**

Als Geistlicher Missbrauch wird jede bewusste oder unbewusste Handlung gegen die geistliche Selbstbestimmung eines Menschen im Kontext des geistlichen bzw. religiösen Lebens erfasst.<sup>3</sup> Geistlicher Missbrauch umfasst den Missbrauch geistlicher Autorität nicht nur von

---

<sup>3</sup> Vgl. Institutionelles Schutzkonzept, Steyler Missionsschwestern, 2021, S. 13.

kirchlichen Amtsträger/inne/n, sondern auch anderer Seelsorger/innen, Begleiter/innen, Leiter/innen, sei es hauptberuflich oder ehrenamtlich.<sup>4</sup> Er geht einher mit tiefgehenden Manipulationen, die psychische und physische Folgen für die Betroffenen nach sich ziehen. „Im Rahmen des Geistlichen Missbrauchs werden Grenzen, die Gott selbst jedem Menschen zuge-dacht hat, aus vermeintlich religiösen Gründen überschritten, und/oder es wird der Lebens-raum, der einer Person von Gott geschenkt ist, wiederum aus religiösen Gründen eingeengt. Dies geschieht

- entweder ohne das Einverständnis der Betroffenen oder
- bereitwillig zugelassen aufgrund geistlich getarnter Manipulation und gedanklicher Be-influssung und
- immer unter Ausnutzung der Hilfsbedürftigkeit, Abhängigkeit und/oder Hingabebereit-schaft der Betroffenen.

Geistlicher Missbrauch kann ferner als mögliche Vorstufe zu oder in Kombination mit sexuali-sierter Gewalt geschehen.“<sup>5</sup>

### **3. Präventive Maßnahmen**

#### **3.1 Personalauswahl und -entwicklung**

In den Vorstellungsgesprächen mit etwaigen neuen Mitarbeitenden, die künftig für die DOK tätig sein werden, werden die Themen Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt und Geistlicher Missbrauch unter Verweis auf die Verbindlichkeit dieses Schutzkonzeptes themati-siert. Auch während einer Einarbeitungszeit werden diese Präventions- und Interventions-maßnahmen erörtert.

#### **3.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

Ein erweitertes Führungszeugnis und eine Selbstauskunftserklärung werden von den haupt-und ehrenamtlich Mitarbeitenden aufgrund der o. g. fehlenden regelmäßigen und geplanten Kontakte zu Kindern und Jugendlichen sowie hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen nicht angefordert.

Für die hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Anerkennung des Verhaltenskodex obligatorisch. Die für das Personalwesen zuständige Person stellt sicher, dass dies do-kumentiert wird. Bei weiteren Mitarbeiter/inne/n (z. B. Honorarkräften, Ehrenamtlichen) sowie Verantwortungsträgern ist dies anzustreben, jedoch liegt die Reichweite dieser Verpflichtung mit Blick auf Angemessenheit und Praktikabilität im Ermessen des Vorstandes der DOK bzw. der Leitung des Generalsekretariats.

#### **3.3 Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung**

Die Tätigkeit für die DOK bringt im praktischen Arbeitsalltag in der Regel keinen direkten Kon-takt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen mit sich. Beim DOK-Generalsekretariat, das der primäre Anwendungsort für das Institutionelle Schutz-konzept ist, handelt es sich um eine Geschäftsstelle, die nur unregelmäßig von anderen als

---

<sup>4</sup> Vgl. Arbeitshilfe N. 338, DBK, 2023.

<sup>5</sup> Institutionelles Schutzkonzept, Steyler Missionsschwestern, 2021, S. 13.



den angestellten oder anderweitig beschäftigten / beauftragten Personen aufgesucht wird. Ein Kontakt zu schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen kann sich eher bei den Fortbildungsangeboten der DOK für Ordensangehörige und Mitarbeiter/innen von Ordensgemeinschaften ergeben. In diesem Verhaltenskodex werden daher nicht in erster Linie Situationen berücksichtigt, die das Risiko sexualisierter Gewalt bergen, als vielmehr deren grundlegende Entstehungsbedingungen im Arbeitsalltag, denen auch in einer vorwiegend administrativ tätigen Geschäftsstelle begegnet werden kann. Dabei gehen wir davon aus, dass durch das Einhalten elementarer Regeln in der Kommunikation und der Zusammenarbeit das Risiko eines Nährbodens für sexualisierte Gewalt und entsprechenden Machtmissbrauch verringert wird.

In der Tätigkeit für die DOK verhalten wir uns in der Beziehung zu anderen Personen verantwortlich. Der Respekt vor der Würde und Einmaligkeit des Menschen ist dabei leitend. Grenzüberschreitungen können diese Würde und Einmaligkeit verletzen. Dies gilt sowohl für den Bereich der sexualisierten Gewalt als auch für jede Form von physischer und/oder psychischer Gewalt.

Das Institutionelle Schutzkonzept und unsere Haltung zum Thema Prävention können in unserer Arbeit untereinander und in der Arbeit mit den Teilnehmenden der Bildungsangebote von RUACH und des Freiwilligen Ordensjahres (FOJ) nur konkret erlebbar werden, wenn wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert sind und unser Verhalten danach ausrichten.

Deshalb achten wir bei unserer Tätigkeit für die DOK besonders auf die folgenden Punkte:

#### Sprache und Wortwahl

- Wir wirken darauf hin, dass Meinungsäußerungen in einer respektvollen und wertschätzenden Art und Weise stattfinden. Keinesfalls zu akzeptieren sind für uns Rassismus, Diskriminierung, Gewaltverherrlichung und weitere Arten von Äußerungen, welche die Würde des Menschen verletzen.
- Wir machen strukturell bedingte Abhängigkeiten transparent und nutzen sie nicht zum persönlichen Vorteil aus.
- Von der Leitungsebene wird eine offene Kommunikation aktiv gefördert, z. B. durch regelmäßige Dienstbesprechungen.

#### Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

- Im kollegialen Miteinander des DOK-Generalsekretariates ebenso wie in Kontakten nach außen (zum Beispiel zu Ordensfrauen und Ordensmännern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Ordensgemeinschaften, Kursteilnehmenden, Kooperationspartnern, Dienstleistern und Auftragnehmern) gestalten wir ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz.
- Wir achten in unserer Tätigkeit für die DOK die persönlichen Grenzen Anderer und unsere eigenen persönlichen Grenzen. Wir sind besonders achtsam für verdeckte und nonverbale Signale.
- In Einzelgesprächen innerhalb des Teams des Generalsekretariats sowie mit Dritten (s. o.) achten wir auf einen Ort und eine Atmosphäre, die eine geschützte Kommunikation ermöglichen. Wir wählen diesen Ort aber so, dass ein Zugang für Dritte möglich bleibt.

#### Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Medien und soziale Netzwerke sind für viele Menschen ein selbstverständlicher Bestandteil ihrer Lebenswelt und Kommunikation mit Anderen. Da private und dienstliche Bezüge hier nicht immer klar voneinander zu trennen sind (wenn zum Beispiel private Endgeräte im Kontext der dienstlichen Tätigkeit Verwendung finden), ist auf einen angemessenen Umgang im Kontext der Tätigkeit für die DOK Wert zu legen. Manche Bilder und Medien verletzen die persönlichen Grenzen anderer Menschen. Davon ist bei pornographischen und Menschen erniedrigenden Darstellungen grundsätzlich auszugehen. Sie dürfen bei der Nutzung von Medien und IT-Geräten, insbesondere mobilen Endgeräten, im Kontext der Tätigkeit für die DOK keine Verwendung und Verbreitung finden.

#### Umgang mit Verstößen

- Bei einem Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex kommunizierten Regeln tragen wir zu einer Klärung bei. Dazu kann in der Regel zunächst das Gespräch mit dem Verursacher / der Verursacherin des Verstoßes gesucht werden, bei anhaltendem Klärungsbedarf und bei gravierenden Verstößen mit den für Beschwerden und Interventionsmaßnahmen zuständigen Personen.

Ergänzend zu diesen Regelungen können Dienst- und Handlungsanweisungen sowie hausinterne Regelungen erlassen werden, die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit haben, sofern gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.

### 3.4 Qualitätsmanagement

Damit Maßnahmen zur Prävention und Intervention zu einem festen und nachhaltigen Bestandteil der Arbeitskultur werden können, müssen sie konsequent beachtet werden. Im Rahmen des Qualitätsmanagements ist die Beschäftigung mit diesem Schutzkonzept zu institutionalisieren und als regelmäßiges Thema im Generalsekretariat zu beachten. Das bedeutet, dass dieser Themenkomplex an den verschiedenen Stellen immer wieder auf die Tagesordnung gesetzt wird. Die Mitarbeiter/innen bleiben so dazu im Gespräch, ihre persönliche Reflexion sowie die Weiterentwicklung der Organisation werden ermöglicht.

Die Anerkennung des Verhaltenskodexes sowie die Teilnahme an Präventionsschulungen aller dazu verpflichteten Personen wird von der für das Personalwesen zuständigen Person nachgehalten.

Als ein Erfordernis aus der Risikoanalyse wird eine regelmäßige Überprüfung und – wo erforderlich und möglich – klarere Benennung von internen Verfahrenswegen und eindeutigen Verantwortungszuschreibungen von einzelnen Tätigkeiten an konkrete Abteilungen bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen. Dazu gehört eine bedarfsgerechte Klärung und Information über vorliegende Weisungsbefugnisse zwischen einzelnen Mitarbeitenden bzw. Hierarchieebenen.

### 3.5 Aus- und Fortbildung

Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt erfordern Schulungen. Jede hauptberufliche Mitarbeiterin und jeder hauptberufliche Mitarbeiter nehmen verpflichtend an einer grundlegenden Präventionsschulung teil. Diese wird mindestens alle fünf Jahre als Inhouse-Schulung angeboten. Alternativ wird die Teilnahme an einer Präventionsschulung eines anderen Trägers gefordert und gefördert.

Die Schulungen behandeln insbesondere folgende Themen, die entsprechend der Rahmenbedingungen der DOK behandelt werden:

- Angemessene Nähe und Distanz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Eigene emotionale und soziale Kompetenz
- Psychodynamiken Betroffener
- Strategien von Täterinnen und Tätern
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbestände und kriminologische Ansätze sowie weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- Notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffene Institution
- Schnittstellenthemen wie z. B. geschlechter- und kultursensible Bildung
- Regionale fachliche Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.

Neben diesen verpflichtenden Veranstaltungen wird der Themenkomplex in unregelmäßigen Abständen z. B. im Rahmen von Teambesprechungen (siehe 3.4) aufgegriffen. Zu den in diesem Rahmen aufzugreifenden Themen gehört auch geistlicher Missbrauch.

### **3.6 Ernennung von Ansprechpersonen und Einrichtung eines Beraterstabes**

Da für die DOK die Interventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz<sup>6</sup> in ihrer jeweiligen im Amtsblatt des Erzbistums Köln veröffentlichten Fassung Anwendung findet, wird für Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt auf die durch das Erzbistum benannten unabhängigen Ansprechpersonen verwiesen.

Als Beraterstab wird die DOK auf den von ihr gemäß der Interventionsordnung für den Ordensbereich eingerichteten zentralen Beraterstab zugreifen.

### **3.7 Ernennung einer Fachkraft für die Bereiche Prävention und Intervention**

Weiterhin wird im Generalsekretariat eine interne Ansprechperson für die Bereiche Prävention und Intervention (Präventionsfachkraft) benannt. Die Kontaktdaten werden öffentlich gemacht.

## **4. Interventionsmaßnahmen**

Wir pflegen eine Kultur des Hinschauens und des Zuhörens. Vorwürfen wird konsequent nachgegangen und eine Klärung herbeigeführt. Die Hinweise haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitender, der Honorarkräfte sowie von Gästen, Teilnehmenden und Kooperationspartnern nehmen wir ernst. Sie führen zu einer Reflexion der Strukturen und Arbeitsabläufe sowie des eigenen Verhaltens. Im Generalsekretariat sind interne Beschwerdewege für alle hauptberuflich Mitarbeitenden beschrieben und bekannt gemacht. Für alle weiteren mit der DOK in Verbindung stehenden Personen sind sie über das ISK zugänglich.

---

<sup>6</sup> „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“

## 4.1 Mögliche Beschwerdewege

Hinweise auf sexualisierte Gewalt oder geistlichen Missbrauch an Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen können auf folgende Weise gemeldet werden:

- a) Information an eine der unabhängigen Ansprechpersonen,
- b) Information an die interne Ansprechperson für die Bereiche Prävention und Intervention,
- c) Information an die Leitung des Generalsekretariates der DOK,
- d) Information an die/den Vorsitzende/n der DOK.

Anonymen Hinweisen kann nur nachgegangen werden, wenn und sofern sie hinreichende Anhaltspunkte enthalten.

In jedem Fall werden über eine eingehende Beschwerde auch eine der unabhängigen Ansprechpersonen, die Leitung des Generalsekretariates sowie ggf. die Personen, die für die betroffene und die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen, informiert.

## 4.2 Umgang mit Verdachtsmomenten

Im Umgang mit Verdachtsmomenten von sexualisierter Gewalt oder geistlichem Missbrauch werden folgende Konstellationen unterschieden:

- unbegründeter Verdacht: Prüfung der Vorwürfe, Rücknahme des Verdachts/der Vermutung gegenüber allen einbezogenen Personen; schriftlicher Aktenvermerk
- vager Verdacht: die Vermutung durch Beobachtung auf eine festere Basis stellen (Erhärtung oder Entkräftung), Ansprechbarkeit signalisieren, Austausch mit kompetenten Personen suchen, dokumentieren, Kontrollmöglichkeiten schaffen; schriftlicher Aktenvermerk
- begründeter Verdacht: Dokumentation, Schutz der gefährdeten Personen sicherstellen, bei Bedarf externe Beratung; schriftlicher Aktenvermerk
- erhärteter oder bestätigter Verdacht nach Durchführung der in Abschnitt 4.3 beschriebenen Schritte (bei geistlichem Missbrauch nur eingeschränkt anwendbar), in Abhängigkeit davon, wie gravierend der Vorfall ist: Abmahnung, ggf. Einleitung weiterer arbeitsrechtlicher / kirchenrechtlicher Maßnahmen, ggf. Suspendierung vom Dienst, ggf. Strafanzeige, Information an externe Stellen; schriftlicher Aktenvermerk.

## 4.3 Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises auf sexualisierte Gewalt<sup>7</sup>

Liegen Informationen über einen Verdacht sexualisierter Gewalt vor, der gegenüber einer/m haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter/in bzw. einer Honorarkraft geäußert wird, werden Gespräche mit den beteiligten Personen geführt. Zuständig für diese Gespräche ist die Leitung des Generalsekretariates der DOK. Das Gespräch kann unter Hinzuziehung einer der externen Ansprechpersonen oder der internen Ansprechperson für die Bereiche Prävention und Intervention geführt werden.

Sofern die Leitung des Generalsekretariates der DOK involviert ist, ist die/der Vorsitzende der DOK für die Bearbeitung der Meldung zuständig. Sofern ein Vorstandsmitglied involviert ist,

---

<sup>7</sup> Die folgenden Angaben entsprechen den Vorgaben der Interventionsordnung (vgl. Fußnote 6).

ist die/der Vorsitzende oder seine Stellvertretung bei der Bearbeitung der Fallmeldung hinzuzuziehen.

### **Gespräch mit den mutmaßlich Betroffenen**

Eine der externen Ansprechpersonen führt ein Gespräch mit der betroffenen Person. Die betroffene Person kann zu dem Gespräch eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Bei minderjährigen Betroffenen sind immer die Eltern/Erziehungsberechtigten zu dem Gespräch hinzuzuziehen. Die betroffene Person wird in dem Gespräch darauf hingewiesen, dass die Verpflichtung besteht, einen Fall sexualisierter Gewalt ggfls. den Strafverfolgungsbehörden und etwaigen anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten. Dieser Hinweis erfolgt zu Beginn des Gespräches. Ebenso wird in geeigneter Weise auf die Tragweite der Beschuldigungen hingewiesen. Über das Gespräch wird ein Protokoll angefertigt. Darin sind die Personalien aufzunehmen. Das Protokoll wird von allen Anwesenden unterzeichnet. Bei Uneinigkeit über den Inhalt des Protokolls besteht das Recht auf eine gesonderte Stellungnahme, die zu den Akten genommen wird. Besondere Beachtung soll dem Schutz der Betroffenen und dem Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, gelten. Die Betroffenen und/oder die Sorgeberechtigten oder rechtlichen Betreuer werden je nach Art der Fallmeldung zu einer Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.

### **Anhörung der beschuldigten Person**

Die Leitung des Generalsekretariats hört in Vertretung des Dienstgebers die beschuldigte Person zu den Vorwürfen an. Dabei kann die Leitung des Generalsekretariats einen Juristen / eine Juristin sowie eine der unabhängigen Ansprechpersonen hinzuziehen. Von einer Anhörung wird abgesehen, wenn dadurch die Aufklärung des Sachverhaltes gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden behindert würde. In jedem Fall muss der Schutz der/des Betroffenen sichergestellt werden, bevor die Anhörung der beschuldigten Person stattfindet. In den Fällen, bei denen sexueller Missbrauch mit einer Straftat gegen die Heiligkeit des Bußsakramentes (vgl. Art. 4 SST) verbunden ist, darf der Name der betroffenen Person nur mit deren ausdrücklicher Zustimmung der beschuldigten Person genannt werden (vgl. Art. 4 § 2 SST)

Die beschuldigte Person kann eine Person ihres Vertrauens und einen Rechtsanwalt zu dem Gespräch hinzuziehen. Sie wird über die Möglichkeit der Aussageverweigerung informiert. Weiterhin wird sie über die Möglichkeit zur Selbstanzeige sowie über die Verpflichtung informiert, einen Missbrauchsverdacht den Strafverfolgungs- und etwaigen anderen Behörden weiterzuleiten. Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll ist von allen Anwesenden zu unterzeichnen. Bei Uneinigkeit über den Inhalt des Protokolls besteht das Recht auf eine gesonderte Stellungnahme, die zu den Akten genommen wird. Der/die Vorsitzende der DOK wird über das Ergebnis des Gespräches informiert. Die beschuldigte Person steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.

### **Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden**

Beim Verdacht einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuchs oder weiterer sexualbezogener Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB) an Minderjährigen und schutz- oder

hilfebedürftigen Erwachsenen leitet die Leitung des Generalsekretariates oder eine von ihr beauftragte Person die Informationen an die staatlichen Strafverfolgungsbehörden und – soweit rechtlich geboten – an andere zuständige Behörden (z. B. Jugendamt) weiter. Eine Ausnahme von der Informationspflicht gegenüber der Strafverfolgungsbehörde besteht nur dann, wenn dies dem ausdrücklichen Willen der betroffenen Person (ggf. deren Eltern oder Personensorgeberechtigten) entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung werden von der externen Ansprechperson, die das Gespräch mit der betroffenen Person führt, genau dokumentiert. Diese Dokumentation ist von der betroffenen Person (ggf. deren Eltern oder Personensorgeberechtigten) zu unterzeichnen. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßlich Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben.

### **Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falles**

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, entscheidet die Leitung des Generalsekretariates ggfls. nach Beratung durch den Beraterstab über das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der kirchen- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die externe Ansprechperson sowie die interne Ansprechperson für Prävention und Intervention werden nach Möglichkeit in diesen Prozess einbezogen. Die mutmaßlich betroffene Person und ggf. die Eltern und/oder Personensorgeberechtigten werden über das weitere Vorgehen informiert.

### **Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen**

Wird oder wurde der Verdacht des sexuellen Missbrauchs nach staatlichem Recht nicht aufgeklärt, weil z. B. Verjährung eingetreten ist, und bestehen tatsächliche Anhaltspunkte, die die Annahme eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen rechtfertigen, prüfen die Leitung des Generalsekretariates und die interne Ansprechperson für die Bereiche Prävention und Intervention mögliche weitere Handlungsschritte.

### **Hilfen für die Betroffenen**

Den Betroffenen und ihren Angehörigen werden freiwillige Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören seelsorgliche und therapeutische Hilfen. Die Betroffenen können auch Hilfe nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch nehmen. Diese Möglichkeit besteht auch dann, wenn der Fall verjährt oder die beschuldigte Person verstorben ist. Für die Entscheidung über die Gewährung von konkreten Hilfen ist die Leitung des Generalsekretariates in Rückbindung mit dem Vorstand der DOK zuständig. Entscheidungen werden grundsätzlich in Absprache mit der internen Ansprechperson für die Bereiche Prävention und Intervention getroffen. Bei der Gewährung von Hilfen für eine/n Missbrauchs-betroffene/n ist ggf. mit zuständigen Behörden zusammenzuarbeiten.

### **Konsequenzen für die Täterin/den Täter**

Gegen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, die Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sexuell missbraucht haben, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen vorgegangen.

### **Maßnahmen bei einer fälschlichen Beschuldigung**

Erweist sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht gegen eine/n Mitarbeiter/in als unbegründet, ist dies durch die interne Ansprechperson für Prävention und Intervention in Absprache mit der Leitung des Generalsekretariates in einem Abschlussvermerk in der Fallakte und von der Leitung des Generalsekretariats bei Bedarf in der Personalakte festzuhalten. Das Ergebnis wird der beschuldigten Person mitgeteilt. Es ist Aufgabe der Leitung des Generalsekretariates, gegebenenfalls einer Rufschädigung der fälschlich beschuldigten Person entgegenzutreten.

### **Öffentlichkeit**

Die Kommunikation mit den Medien wird während laufender Ermittlungen ausschließlich von der Leitung des Generalsekretariates und/oder von ihren Beauftragten gehandhabt. Die Öffentlichkeit wird nur ausnahmsweise und unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Betroffenen in angemessener Weise aktiv informiert.

## **4.4 Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises auf geistlichem Missbrauch**

Anders als bei sexualisierter Gewalt bestehen bei geistlichem Missbrauch (noch) keine (kirchen-)rechtlichen Regelungen, wann, wo und durch wen ein Vorfall angezeigt und rechtlich weiterverfolgt werden muss. Nach Kenntnisnahme eines Hinweises auf geistlichen Missbrauch im Verantwortungsbereich der DOK soll in Anlehnung an die 4.3 beschriebene Schritte vorgegangen werden, unter Beachtung der Differenz, dass es sich nicht um strafrechtlich relevante Vorwürfe handelt. So sind Gespräche mit der mutmaßlich betroffenen Person zu führen und auch mit der beschuldigten Person, wie unter Punkt 4.3 beschrieben. In der Regel kann es keine strafrechtlichen Konsequenzen geben, da „Geistlicher Missbrauch als komplexes System weder im kirchlichen Strafrecht noch im staatlichen Strafgesetzbuch als Straftat qualifiziert ist“.<sup>8</sup> Gleichwohl muss geprüft werden, ob aus dem komplexen System geistlichen Missbrauchs einzelne Straftatbestände abzuleiten sind.

## **5. Datenschutz, Auskunft, Aktenführung und Akteneinsicht**

Der Schutz personenbezogener Daten, das Recht Beteiligter auf Einsicht in die erhobenen Daten, die sachgemäße Verarbeitung erhobener Daten sowie die ordnungsgemäße Verwaltung und Aufbewahrung der geführten Akten werden durch das kirchliche Datenschutzrecht (KDG) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO) in der jeweils gültigen Fassung gewährleistet. Für die Zeit der Aufbewahrung trifft die für das Personalwesen zuständige Person geeignete Maßnahmen, um die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu schützen.

---

<sup>8</sup> Arbeitshilfe Nr. 338, DBK, 2023.

## 6. Geltungsdauer und Evaluation

Das Institutionelle Schutzkonzept in dieser Fassung gilt für fünf Jahre und wird vor Verlängerung der Geltungsdauer nochmals einer Überprüfung unterzogen.

Bonn, 16.01.2024  
Ort, Datum

B. Andreas Kunkel  
Unterschrift Vorsitzender

[Handwritten Signature]  
Unterschrift Leiter/in des Generalsekretariates

- Überprüft und ohne Änderung verlängert.
- Überprüft und folgende Punkte überarbeitet und angepasst (ggfls. Anlage ergänzen):

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Vorsitzender

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Leiter/in des Generalsekretariates