

# „Schutzkonzepte als gemeinsam gelebte Haltung“

Es braucht Rahmenbedingungen in der Seelsorge, Beratung und Teamarbeit, um einen notwendigen, vertrauensvollen Kontakt herzustellen. Das Ziel ist, bei gleichzeitiger Wahrung von Grenzen und Respekt, Nähe und Beziehung zu gestalten.

## **Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt der Diözese Linz**

Mag.<sup>a</sup> Dagmar Hörmandinger-Chusin

Herrenstraße 19, 4021 Linz, 0676/8776-1126

[dagmar.hoermandinger@dioezese-linz.at](mailto:dagmar.hoermandinger@dioezese-linz.at), [www.ansprechen.at](http://www.ansprechen.at)



(...) Es ist richtig und gerecht, dass Menschen ihre Würde bei allen Formen von Missbrauch zurückfordern. Missbrauch ist eine schwerwiegende Verletzung der Menschenwürde, die wir nicht zulassen können und gegen die wir weiterhin ankämpfen müssen. (RO S. 5)

...Die Schaffung einer Kultur der Fürsorge wird Zeit brauchen, sie ist aber eine unvermeidliche Verpflichtung, auf der wir mit aller Deutlichkeit bestehen müssen. Es darf keinen Missbrauch – sexueller Art oder von Macht und Gewissen – mehr geben, weder innerhalb noch außerhalb der Kirche. (RO S. 6)

# Was ist ein Schutzkonzept

Schutzkonzept bezeichnet das für jede Institution passende System von Maßnahmen für den besseren Schutz von Mädchen und Jungen vor sexualisierter Gewalt. Es kann nicht von oben oder außen verordnet werden, sondern muss vielmehr innerhalb einer Einrichtung oder eines Vereins von Vorstands- oder Einrichtungsebene unter Beteiligung der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Fachkräfte, Eltern, Kindern und Jugendlichen selbst erarbeitet und sodann im Alltag angewandt werden.

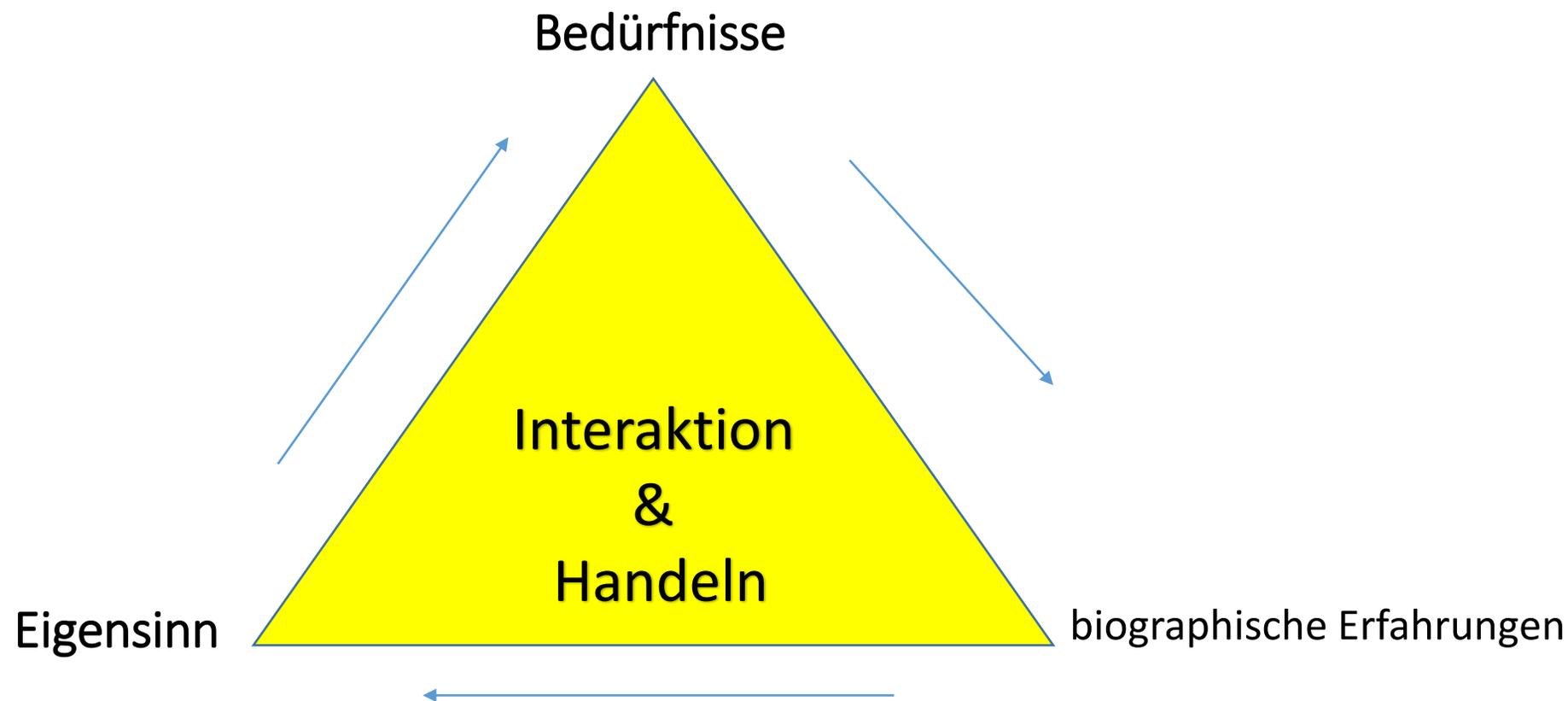
(Johannes w. Rörig, UBSKM)

Institutionen ... sollen ein Wissen über sexualisierte Gewalt und Kenntnisse über geeignete Interventionsmaßnahmen haben ... Daher soll in allen Einrichtungen auch eine fördernde Umgebung und Gesprächskultur geschaffen werden, in der die Tabuisierung aufgelöst und die Belastungs- und Gewaltsituationen thematisiert werden können. Daher wird ausdrücklich auf die Notwendigkeit der Erstellung von Schutzkonzepten hingewiesen.

# Organisationskultur = Kultur der Achtsamkeit

- Entsteht dynamisch und prozesshaft
- Ausdruck durch Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen
- „*high reliability organizations*“ (HRO – Hochzuverlässigkeitsorganisationen) z.B. in Flugzeugträgern, Feuerwehren, Kernkraftwerken
- Sollen sich durch eine hohe Verlässlichkeit auszeichnen → ein kleiner Fehler kann großen Schaden zur Folge haben.
- Beteiligte Akteure besitzen ein feines Gespür dafür, „was richtig laufen muss“
- Signale erkennen – wo sich Ärger zusammenbraut

- HRO = Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte – im Bewusstsein → vereint große Achtsamkeit!
- Organisationen, die mit Kindern/Jugendlichen arbeiten, lassen sich als HRO verstehen,
- in denen Interaktionen zwischen Menschen mit ihren jeweils eigenen Bedürfnissen zentral sind; diese sind hochkomplex!



# Kultur der Achtsamkeit

- Besonderer Umgang mit Fehlern
- Beteiligungskultur
- Sensibilität für organisationale Abläufe
- Eine Haltung, die vereinfachende Erklärungen vermeidet
- Die Wahrung höchstpersönlicher Rechte
- Die Sicherung von Choice-, Voice- und Exit-Optionen

# Aufmerksamkeit gegenüber Fehlern

- Schlechter Ruf!
- Weg vom Schuldigen hin zum Blick auf die Organisation als **GANZES**
- Entstehung von Fehlern als Zusammenspiel von organisationalen Strukturen und menschlichem Handeln
- Analyse von Kontexten, wo Fehler auftauchen, um Bedingungen, die das begünstigt haben, zu beseitigen.
- Offenes Klima im Umgang mit Fehlern (Schuldzuweisungen – Fehler offen kommunizieren)
- Großer Schritt von Fehlerentdeckung bis zur Fehlerthematisierung (keine Sanktionen)

# Aufmerksamkeit gegenüber Fehlern

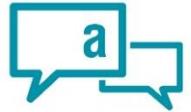
- Dazu gehört, Transparenz zu schaffen dafür, wo die Grenzen zwischen akzeptablem und inakzeptablem Verhalten zu ziehen sind.
- Klarheit für Mitarbeiter\*innen – welche Fehler welche Konsequenzen haben
- Schärfung des Blicks auf Fehler – häufen sich die, ➡ fatale Folgen
- In der Handlungsfähigkeit bleiben

# Fragen zur Reflexion:

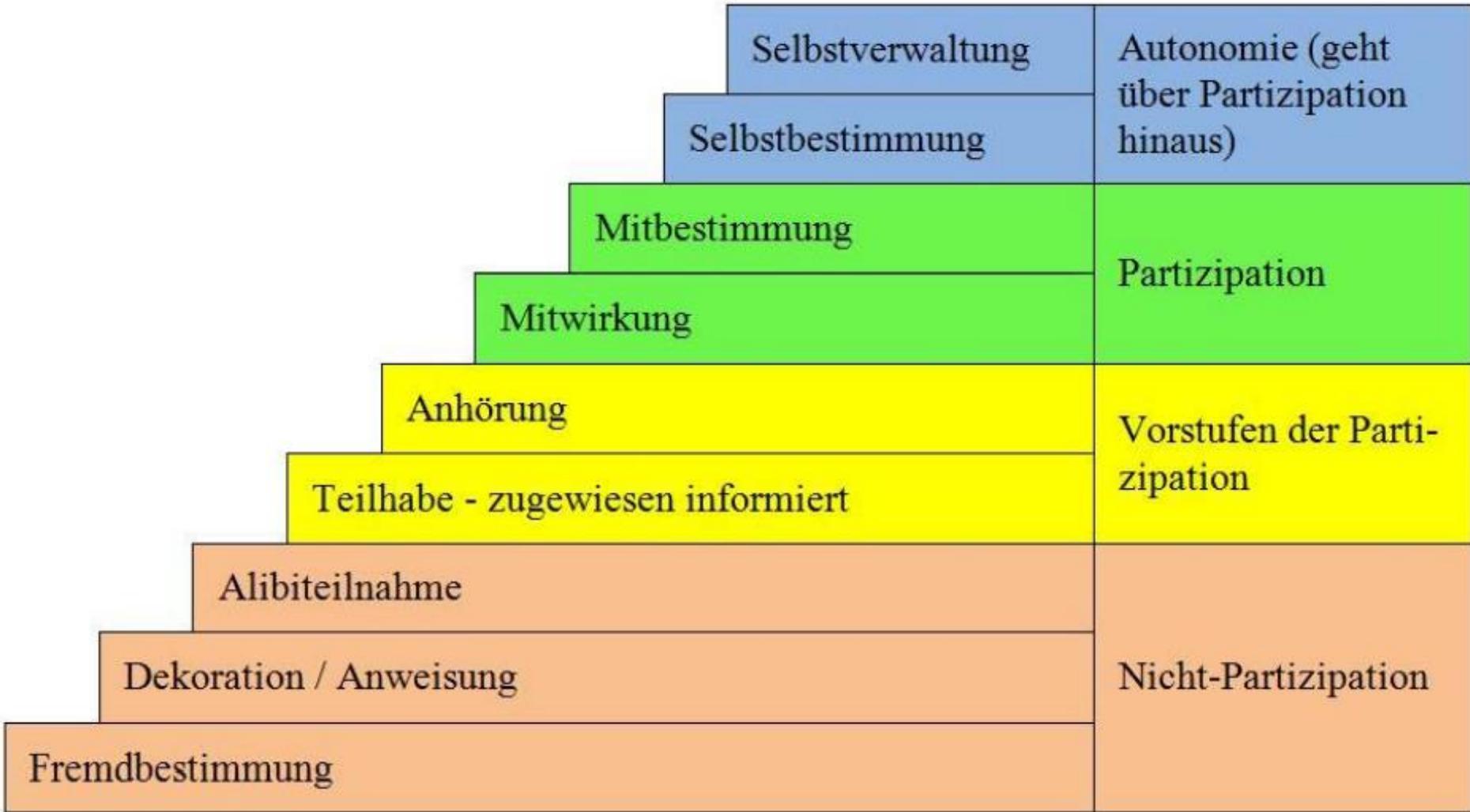
- Können wir im Team Fehler offen ansprechen?
- Können wir mit unseren Vorgesetzten offen über Probleme reden?
- Betrachten wir die Kontextbedingungen, in denen Fehler entstanden sind?
- Operieren wir allzu leicht mit individuellen Schuldzuweisungen?
- Sprechen wir auch Fehler an, selbst wenn niemand anderer sie bemerkt hätte und man einfach darüber hinwegsehen hätte können?  
(nach Weick/Sutcliffe 2010).



# Beteiligungskultur – und Klima im Alltag [ansprechen.at](https://www.ansprechen.at)



- Verantwortlich ist die Leitung der Institution
- Wichtig: Miteinbeziehen der Mitarbeiter\*innen und deren Erfahrungen!
- Prävention ist Gemeinschaftsaufgabe und „Lebenskultur“! Auch Kinder, Jugendliche und Eltern einbeziehen:
- Junge Menschen sind Expert\*innen ihrer eigenen Lebenswelt, auf ihren Erfahrungen sollten Schutzkonzepte mit basieren
- (z. B. Verein Zartbitter mit Theaterstück) „Schutzkonzepte als partizipative Dialoge in lernenden Organisationen“ (Schutzkonzepte, Wolff (Hgg.), 12





# Sensibilität für organisationale Abläufe [ansprechen.at](https://www.ansprechen.at)

- Das Kennen der Organisation, ihrer Strukturen, Abläufe und Prozesse – Risikomomente und mögliche Gefahrensituationen erkennen
- Haben die Mitarbeiter\*innen an einem ganz normalen Tag genug Kontakt miteinander, um sich ein klares Bild von der Lage zu machen?
- Wissen die Mitarbeiter\*innen um organisationale Prozesse, die nicht unmittelbar etwas mit ihrer eigenen Stelle und Aufgabe zu tun haben? (vgl. Weick/Sutcliffe 2010, S. 104)
- Wissen die Kinder und Jugendlichen um organisationale Abläufe und Verantwortlichkeiten?
- Gibt es Zeit und Raum, solche Organisationsanalysen durchzuführen?

# Haltung, die vereinfachende Erklärungen vermeidet

- „Keep it simple, stupid“ ... Musik für unsere Ohren
- Routine, einfache Erklärungen – Neues in Altbewährtes einordnen!



Feinheiten / abweichende Erklärungen – mögliche Fehler/  
Gefahrenquellen zu übersehen

- Hilfreich ist eine ethnographische Haltung = das Fremde in der Nähe zu entdecken (nicht vorschnell immer schon zu wissen, worum es in der Alltagssituation geht)

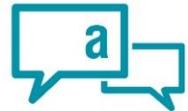
# Reflexionsfragen

- Werden unsere Mitarbeiter\*innen dazu motiviert, Fragen zu stellen?
- Werden alle Standpunkte, so unterschiedlich sie auch sein mögen, als wichtig erachtet?
- Hat man in der Organisation mit Nachteilen zu rechnen, wenn man Aspekte zutage fördert, die den alltäglichen Betrieb stören? (vgl.

Weick/Sutcliffe 2010, S. 102)



# Wahrung höchstpersönlicher Rechte [ansprechen.at](https://www.ansprechen.at)



## Kinderrechte <https://www.kija.at/kinderrechte>

- **Versorgungsrechte:** Dazu zählt zum Beispiel das Recht auf angemessenen Lebensstandard (einschließlich Nahrung und Unterkunft), auf Zugang zu Gesundheitsdiensten und Bildung.
- **Schutzrechte:** In diese Gruppe fallen zum Beispiel das Verbot jeglicher Form von Gewalt gegen Kinder und der Schutz vor sexueller und wirtschaftlicher Ausbeutung.
- **Beteiligungsrechte:** Kinder haben das Recht auf eine eigene Meinung, das Recht, sich zu versammeln, ebenso wie ein Recht auf soziale Integration und das grundsätzliche Recht auf Partizipation in allen Angelegenheiten, die Kinder betreffen.

# Reflexionsfragen:

- Sind die Mitarbeiter\*innen ausreichend über die höchstpersönlichen Rechte von Kindern und Jugendlichen informiert?
- Sind Kinder und Jugendliche darüber ausreichend informiert?
- Welche spezifischen höchstpersönlichen Rechte haben die Kinder und Jugendlichen angesichts des Settings?
- Gibt es ein Einverständnis unter den Professionellen einer Organisation über die höchstpersönlichen Rechte von Kindern und Jugendlichen?

# Choice-, Voice- & Exit-Optionen

- Choice = Kinder und Jugendliche sollen immer die Wahl haben, ob sie sich in der Situation befinden wollen
- Voice = das Recht haben, ihre Stimme zu erheben
- Exit = die Möglichkeit haben, aus dieser Situation auszusteigen

# Menschen, die uns anvertraut sind,...

... haben Rechte und sollen das auch wissen.

...brauchen Selbstvertrauen, sollen ihre Meinungen sagen, ernst genommen werden und an Entscheidungen beteiligt werden.

...sind sexuelle Geschöpfe und sollen eine positive und bejahende Einstellung zu ihrem Körper sowie ihrer Sexualität entwickeln und sprachfähig sein.

...sollen lernen, ihre Anliegen selbst zu vertreten. Sie sollen ihre eigenen Gefühle, Wünsche, Bedürfnisse wahrnehmen und äußern können. Dabei helfen ein wertschätzendes, faires Miteinander und ein konstruktiver Umgang mit Konflikten.

... sollen Grenzen setzen dürfen, dabei ist das eigene Nähe- und Distanzgefühl eine wichtige Voraussetzung für das eigene Wohlbefinden. Grenzverletzungen sollen vermieden werden.

# Risikoanalyse

- Wo liegen „verletzliche Stellen“ der jeweiligen Institution?
- Wo finden sich Gefahrenpotentiale und/oder Gelegenheitsstrukturen?
- Welche Bedingungen finden potentielle Täter\*innen in Institutionen vor?
- Welche Strategien setzen sie ein? Wie groß ist die Gefahr, dass ein Kind keine/n Ansprechpartner\*in findet bei Gefährdung?
- Ergebnisse zeigen konzeptionellen und strukturellen Verbesserungsbedarf in einer Institution
- Passgenaue Umsetzung kann potenzielle Täterstrategien im Vorhinein durchkreuzen
- Blick von außen zulassen





# Potenzialanalyse:

- Auf vorhandenen Potenzialen einer Institution aufbauen
- Welche präventiven Maßnahmen gibt es schon?
- Welche Maßnahmen wurden schon gesetzt, die man weiterentwickeln kann?
- Beschwerdemanagement
- Sexualpädagogisches Konzept
- Personalauswahl
- Einschulungsmaßnahmen zu Nähe & Distanz
- Wissensvermittlung aller Gewaltformen, Graduierungen der Graubereiche
- Gewaltschutzbeauftragte

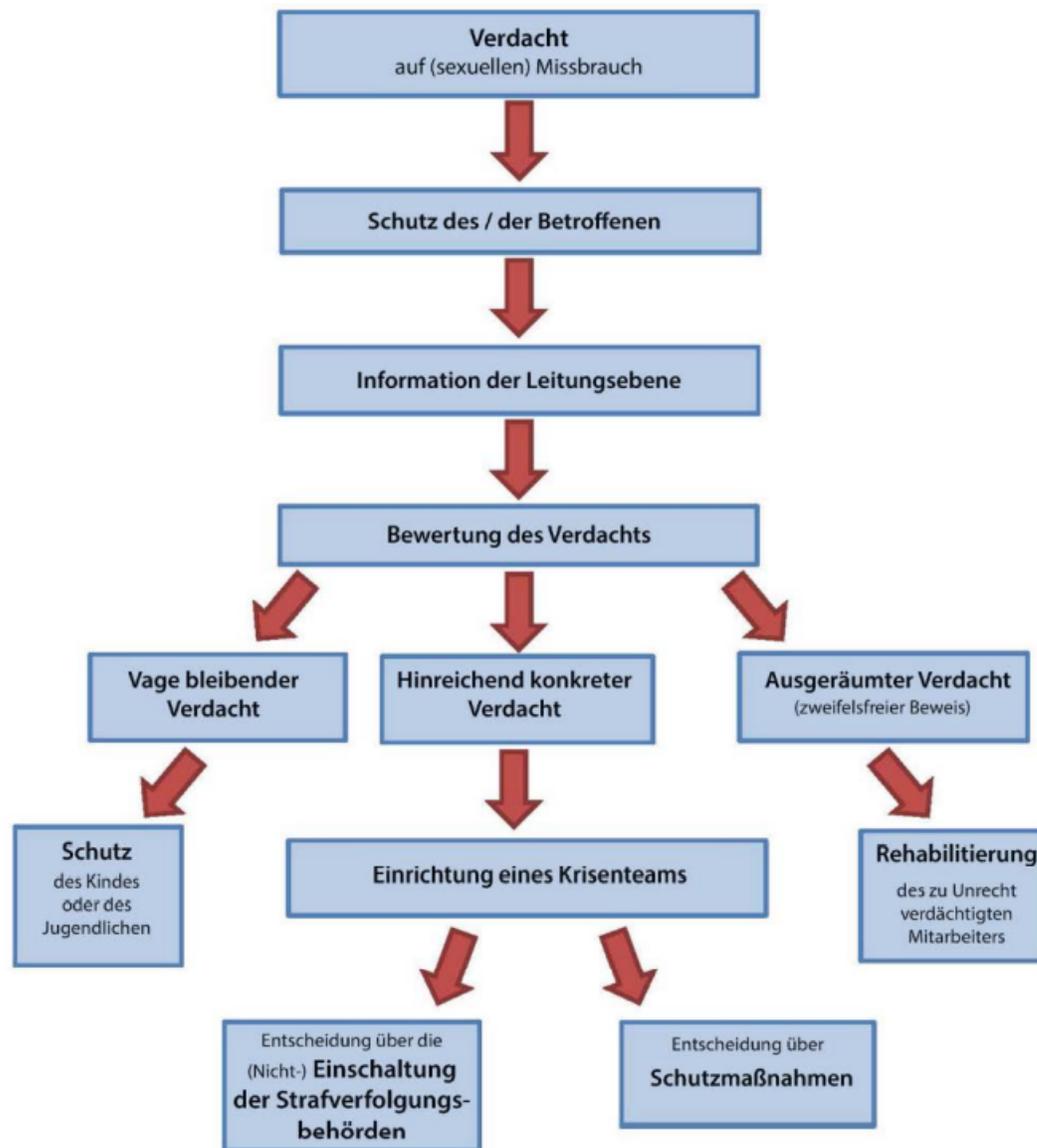


## Für eine Kultur der Achtsamkeit





DOKUMENTATION



# Ablaufschema zum Vorgehen bei Verdacht auf (sexuellen) Kindesmissbrauch

(Winter / Wolff 2018, S. 256)

# Was ich noch sagen möchte...

- Trotz guter Präventionsarbeit kann nicht gänzlich verhindert werden, dass Menschen sexualisierte Gewalt oder Gewalt, Grenzverletzungen ausüben.
- Gute Prävention kann auch bewirken, dass eine Tat schneller entdeckt wird. Der Interventionsplan ist deshalb, auch wenn in Ihrer Einrichtung noch kein Fall bekannt ist, ein notwendiger Baustein.
- Eine frühzeitige und schnelle Hilfe verbessert die Heilungschancen. Aus Fehlern müssen wir lernen. Eine solche Fehlerkultur erfordert ein offenes Umgehen mit dem schmerzlichen Scheitern, das jedes Delikt von Gewalt beinhaltet.

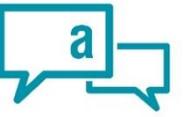
- Hinsehen, Umsetzen, mutig sein braucht nicht nur finanzielle Rahmenbedingungen, sondern auch Menschen in einem professionellen Netzwerk.
- Ein Sicherer Ort für Menschen, insbesondere für Kinder- und Jugendliche und Schutzbedürftige, braucht eine klare Grundlage. Menschen, die in die katholische Kirche Vertrauen haben, die ihre Ressourcen und Synergien zur Verfügung stellen, haben das Recht auf eine Kultur des achtsamen Miteinanders.
- Qualitätssicherung, Kooperation mit anderen Ländern und mutig sein! Dann passiert Veränderung!

# Folgende Fragen bitten wir Sie zu reflektieren:

- Was verbinden Sie mit dem Konzept einer „Kultur der Achtsamkeit“ in Organisationen?
- Welche Schlagwörter fallen Ihnen ein?
- Welche konkreten Begebenheiten und Situationen fallen Ihnen ein, in denen Ihre Organisation sich als besonders achtsam erwiesen hat?
- Gab es in Ihrem Organisationsalltag Begebenheiten und Situationen, in denen Unachtsamkeit letztlich zu einem großen Schaden geführt hat?



Katholische Kirche  
in Oberösterreich

ansprechen.at 

**Vielen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!**

