



JESUITEN
in Innsbruck

LEBENDIGKEIT UND FREIHEIT

Schutzkonzept der Jesuiten in Innsbruck

Inhalt

Vorwort	3
1. Geltende Regelungen	4
1.1. Allgemeine Regelung und gesetzlicher Rahmen	4
1.2. Für wen besteht Schutzbedürftigkeit?	4
1.3. Leitlinien für das Verhalten im Bereich der Jesuiten in Innsbruck.....	4
2. Begriffsklärungen	6
2.1. Gewaltformen.....	6
2.2. Abstufungen von Gewalt.....	7
3. Personal- und Qualitätsmanagement	8
3.1. Personalauswahl.....	8
3.2. Erweiterter Strafregisterauszug und Rahmenordnung	8
3.3. Basisschulung und Fortbildung zum Thema Gewaltprävention.....	8
3.4. Mitarbeiter/innen-Gespräch	8
3.5. Supervision, geistliche Begleitung und Selbstfürsorge	8
3.6. Achtsamkeit in der Seelsorge	9
3.7. Evaluierung und Überarbeitung des Schutzkonzepts.....	10
4. Beschwerdemanagement	10
4.1. Zielgerichtete Beschwerdeführung	10
4.2. Ansprechpersonen und Beratungsstellen	11
5. Intervention	12

Anhang

- Einstufungsraster
- Meldebogen
- Interventionsplan
- Der Weg zum Schutzkonzept

Impressum

Herausgeber: Jesuitenkolleg Innsbruck, Sillgasse 6, 6020 Innsbruck
Für den Inhalt verantwortlich: P. Christian Marte SJ (Rektor)

Dieses Schutzkonzept wurde am 13. November 2024 durch die Diözese Innsbruck autorisiert.
Für den Bereich des mk-Jugendzentrums wird noch eine Ergänzung des Schutzkonzepts erarbeitet.

Die Jesuiten danken Johannes Brunner für die kompetente Begleitung bei der Erarbeitung des Schutzkonzepts.

© 2024 Jesuitenkolleg Innsbruck

Vorwort

Qualität ist uns in der Seelsorge und in unserer täglichen Arbeit sehr wichtig. Uns leitet die Spiritualität des Jesuitenordens. Sie ist ein Weg zu mehr Lebendigkeit und Freiheit, zu mehr Verantwortung und Selbstbestimmung. Dies soll auch in unserem Zusammenleben, in Ausbildung und Arbeit erfahrbar werden.

Wir sind in Beziehung mit vielen Menschen: Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Vieles in unserer Arbeit ist Beziehungsgeschehen, insbesondere in der Seelsorge. Wenn Menschen miteinander in Beziehung treten, sich einander öffnen und Gemeinschaft mit anderen wagen, sind sie besonders schutzbedürftig.

Das folgende Schutzkonzept soll helfen, dieser Schutzbedürftigkeit Rechnung zu tragen. Dafür wurde in partizipativer Form und mit externer Unterstützung eine umfangreiche Risiko- und Schutzanalyse aller Werke durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Prozesses wurden evaluiert und besprochen und stehen allen Werken intern zur Verfügung. Eben diese Ergebnisse bilden die Grundlage für das vorliegende Schutzkonzept. Es soll dazu dienen, eine Kultur der Achtsamkeit zu pflegen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die missbräuchliches Verhalten aller Art verhindern helfen.

P. Christian Marte SJ
Rektor
Präventionsbeauftragter

12. November 2024

1. Geltende Regelungen

1.1. Allgemeine Regelung und gesetzlicher Rahmen

Für die Jesuiten in Innsbruck und ihre Werke gelten die staatlichen Gesetze sowie die Rahmenordnung für die katholische Kirche in Österreich – „Die Wahrheit wird euch frei machen.“ – Maßnahmen, Regelungen und Orientierungshilfen gegen Missbrauch und Gewalt, 3. Auflage (2021).

1.2. Für wen besteht Schutzbedürftigkeit?

- **Minderjährige**: Kinder und Jugendliche bis zum Alter von 18 Jahren
- **Schutzbedürftige Erwachsene**: Volljährige Personen mit vermindertem Vernunftgebrauch sowie Personen mit psychischen, kognitiven oder physischen Beeinträchtigungen.
- **Abhängige Personen**: Abhängig sind Personen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen oder sich in einem Machtungleichgewicht bewegen. Dies betrifft insbesondere:
 - Arbeitsverhältnisse
 - Ausbildungs- und Fortbildungsverhältnisse
 - direkte pastorale Beziehungen (z. B. Beichte, geistliche Begleitung ...)
 - Aufsichtsverhältnisse (z. B. Jugendbetreuung, Flüchtlingsbetreuung)
 - Pflege- oder Therapie-Situationen

1.3. Leitlinien für das Verhalten im Bereich der Jesuiten in Innsbruck

In der Kommunität und den Werken der Jesuiten in Innsbruck leben und arbeiten viele Menschen, und immer wieder kommen neue dazu. Uns Jesuiten ist ein **gutes Zusammenleben** wichtig. Darum haben wir Regeln des guten Umgangs miteinander entwickelt.

Grundlage dafür ist die **Spiritualität des Jesuitenordens**. Sie ist ein Weg zu mehr Lebendigkeit und Freiheit, zu mehr Verantwortung und Selbstbestimmung. Dies soll auch in unserem Zusammenleben erfahrbar werden.

Diese Leitlinien gelten

- für Jesuiten und Novizen,
- für Angehörige des Collegium Canisianum (Canisianer),
- für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende,
- Handwerker/innen und Lieferanten/innen,
- für Gäste,
- für Kirchenbesucher/innen der Jesuitenkirche,
- für Kinder und Jugendliche im Jugendzentrum mk und
- für alle, die in der Zukunftswerkstatt Innsbruck leben und arbeiten.

Uns ist eine Kultur der Wertschätzung, des Respekts und des Vertrauens im Umgang miteinander wichtig.

Kultur der Wertschätzung bedeutet konkret:

- Freundlichkeit in Wort und Verhalten ist uns wichtig, ebenso die Rücksichtnahme aufeinander.
- Wir gehen auf andere zu und bieten aktiv unsere Hilfe an.
- Wir freuen uns über Gäste aus Österreich und der ganzen Welt.
- Menschen in Not finden bei uns Rat, praktische Hilfe und Hinweise auf andere Einrichtungen, die Hilfe leisten können.

Kultur des Respekts bedeutet konkret:

- Wir legen besonderen Wert auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz im Umgang miteinander. Wir berücksichtigen dabei das subjektive Grenzempfinden des anderen Menschen.
- Wir achten besonders auf unsere Gesprächskultur. Dazu gehört, dass alle zu Wort kommen können. Kränkungen und vorschnelle Urteile wollen wir vermeiden.
- Wir sind uns der Unterschiede im Sprechen und Verhalten verschiedener Kulturkreise und Persönlichkeiten bewusst und beachten sie im Umgang miteinander.
- Wir respektieren und schützen die Privatsphäre anderer Menschen.
- Bei der Veröffentlichung von Texten und Bildern achten wir die Persönlichkeitsrechte am eigenen Bild und Wort.
- Auch bei der Verwendung von analogen und digitalen Medien (z. B. E-Mails, Text-Nachrichten und Soziale Medien) ist uns wichtig, dass jede Interaktion von Respekt geprägt ist.

Kultur des Vertrauens bedeutet konkret:

- Wir arbeiten mit Vertrauensvorschuss gegenüber allen Menschen.
- Fehler passieren überall, wo Menschen leben und arbeiten.
Als lernende Organisation ist uns eine positive Fehlerkultur wichtig.
Das meint insbesondere:
 - Wenn Fehler in der Struktur oder den Abläufen unseres Zusammenlebens sichtbar werden, bitten wir um Feedback, um die Situation zu verbessern.
 - Wenn es im persönlichen Umgang Missverständnisse oder Kränkungen gibt, dann suchen wir das persönliche Gespräch und bemühen uns um Versöhnung.
- In der Kommunität und den Werken der Jesuiten gibt es eine klare und transparente Organisationsstruktur mit Verantwortlichen für die jeweiligen Bereiche. Der direkte Weg zu diesen Verantwortlichen steht jeder und jedem frei. Wir ermutigen, diese Kontakte zu nützen, das Gespräch zu suchen und sich aktiv zu beteiligen. Wir bemühen uns, Anliegen aufmerksam zu hören und nach unseren Möglichkeiten zu handeln.
- Wir sind uns bewusst, dass wir in vielen Vertrauens- und Machtverhältnissen leben und arbeiten. Mit unserem Selbstverständnis ist es nicht vereinbar, diese Beziehungen auszunutzen oder Menschen in Abhängigkeiten zu führen.

- Physische, psychische, sexualisierte und spirituelle Gewalt haben bei uns keinen Platz. Wer Wahrnehmungen zu übergriffigem oder gewalttätigem Verhalten macht, soll die Verantwortlichen der Bereiche, die internen oder externen Kontaktpersonen oder die Polizei verständigen. Betroffene werden ermutigt, sich zu melden.

Uns ist auch der **sorgsame und sparsame Umgang mit den Ressourcen unserer Erde** wichtig. Dies gilt für Strom, Heizung und Wasser, für die Einrichtung und für unser Mobilitätsverhalten.

Wer in grober Weise gegen diese Regeln verstößt, insbesondere gegen das **Gewaltverbot**, wird darauf angesprochen und muss mit weiteren Maßnahmen rechnen. In schweren Fällen kann ein Hausverbot ausgesprochen werden.

2. Begriffsklärungen

2.1. Gewaltformen

Gewalt kann unter anderem durch Vernachlässigung, psychisch, spirituell, körperlich oder sexualisiert ausgeübt werden sowie strukturell bedingt sein. Gewalt findet in hohem Ausmaß auch in digitalen Medien statt (missbräuchliches Sexting, Cyber-Grooming, Cyber-Mobbing, Konfrontation mit pornografischen Darstellungen...).

- **Vernachlässigung** meint das Unterlassen oder mangelnde Erfüllen der grundlegenden körperlichen, emotionalen, medizinischen, bildungsbezogenen oder auch spirituellen Bedürfnisse durch die verantwortliche(n) Person(en).
- **Psychische Gewalt** meint emotionale Misshandlung, u. a. durch Einschüchterung, Beleidigungen und Beschimpfungen, Demütigungen wie das Bloßstellen vor anderen, unter Druck setzen, Angst machen, isolieren, etc.
- **Spirituelle Gewalt** wird ausgeübt, wenn mittels religiöser Inhalte oder unter Berufung auf persönliche, geistliche oder institutionelle Autorität Druck, Unfreiheit und/oder Abhängigkeit erzeugt und/oder ausgenutzt werden und wenn das Recht auf spirituelle Selbstbestimmung beschränkt wird.
- **Körperliche Gewalt** umfasst alle Formen physischer Misshandlung wie u.a. Schläge, Klapse, Ohrfeigen, starkes Schütteln, etc.
- **Sexuelle Gewalt** beinhaltet u.a. sexualisierte, übergriffige Sprache, sexualisierte Bezeichnungen oder Benennungen von Personen, unsittliche Berührungen des Körpers einer anderen Person bis hin zur Vergewaltigung.
- **Strukturelle Gewalt** umfasst verschiedene Gewaltformen, welche auf Macht- und Autoritätsverhältnissen in Institutionen oder der Gesellschaft basieren, die Menschen in ihrer Entwicklung hindern oder schädigen.

2.2. Abstufungen von Gewalt

Grenzverletzung, Übergriff und Missbrauch sind dabei Abstufungen nach dem Schweregrad (vgl. Rahmenordnung, A.3, S. 13 ff.).

Grenzverletzendes Verhalten

Jeder Mensch hat um sich herum eine „gefühlte“ Grenze, die von ihm als schützend und notwendig empfunden wird. Diese Grenze ist individuell und variiert auch etwa im Laufe eines Tages oder je nach Umgebung. Eine Grenzverletzung passiert, wenn Personen mit ihren Worten, Gesten und ihrem Verhalten die persönliche Grenze von anderen überschreiten. Grenzverletzungen können unabsichtlich geschehen. Beispiele für Grenzverletzungen sind etwa: öffentliches Bloßstellen, versehentliche Berührungen, ein unangemessener Kommentar/Witz etc.

Entscheidend für die Bewertung, ob eine Grenzverletzung passiert ist, ist das persönliche Erleben der Betroffenen. Wenn sich etwa jemand verletzt, gedemütigt oder abgewertet fühlt, wurde eine Grenze überschritten.

Damit es zu keiner „Kultur der Grenzverletzungen“ kommt, die mögliche Täter/innen ausnützen können, um gezielt Übergriffe zu setzen, müssen Grenzverletzungen als solche wahrgenommen, angesprochen und korrigiert werden.

Übergriffiges Verhalten

Übergriffiges Verhalten ist bewusstes, absichtliches Verhalten und geschieht, wenn Personen grenzverletzendes Verhalten nicht ändern und gezielt wiederholen. Übergriffiges Verhalten ist kein Versehen und missachtet die abwehrenden Reaktionen der Betroffenen. Als übergriffig bezeichnet man ein Verhalten auch schon beim ersten Mal, wenn es vom Ausmaß her mehr als eine Grenzverletzung ist. Übergriffige Personen relativieren und bagatellisieren ihr Verhalten, ebenso wenn Dritte ihr Verhalten ansprechen und kritisieren.

Straftat

Alle Vorfälle der Vernachlässigung, der psychischen, spirituellen, körperlichen, sexuellen oder struktureller Gewalt, in denen es zu einer massiven Grenzüberschreitung kommt, mit strafrechtlichen Konsequenzen.

Einstufungsraster

Zur Transparenz nach innen und nach außen sowie zur übersichtlichen Darstellung der Abstufungen von Gewalt und den damit verbundenen Konsequenzen, dient der Einstufungsraster (vgl. dazu Bündner Standard).

3. Personal- und Qualitätsmanagement

3.1. Personalauswahl

Unsere Arbeit ist von einem Vertrauensvorschuss geprägt. Daher ist es selbstverständlich, dass das Thema Nähe und Distanz sowie Gewaltprävention ein fester Bestandteil des Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens ist. Neben grundsätzlichen Fragen zu Haltung und Grundwissen (Nähe und Distanz, Umgang mit Autorität und Macht, Selbstfürsorge und Fremdfürsorge, Prävention von Gewalt) werden die gemeinsamen Verhaltensleitlinien im Schutzkonzept besprochen. Dies wird auch mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen besprochen.

3.2. Erweiterter Strafregisterauszug und Rahmenordnung

Alle Jesuitennovizen und alle neuen hauptberuflichen Mitarbeiter/innen haben einen erweiterten Strafregisterauszug zu erbringen (Rahmenordnung, B 2.1, S. 27). Allen Jesuitennovizen, allen neuen Jesuiten und allen neuen hauptberuflichen Mitarbeiter/innen wird die Rahmenordnung für die katholische Kirche in Österreich in der jeweils geltenden Fassung zur Kenntnis gebracht. Sie sind verpflichtet, die Verpflichtungserklärung der Rahmenordnung zu unterzeichnen (Rahmenordnung, D.4, S. 75).

3.3. Basisschulung und Fortbildung zum Thema Gewaltprävention

Alle Jesuiten, Jesuitennovizen und alle hauptberuflichen Mitarbeiter/innen nehmen an der Basisschulung zur Prävention von Gewalt teil. Die Beichtlerlaubnis wird erst erteilt, sobald die Basisschulung absolviert wurde, und gilt befristet auf fünf Jahre.

Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, die mit Kindern und Jugendlichen oder schutzbedürftigen Personen arbeiten, besuchen die Basisschulung gemäß den Vorgaben der Rahmenordnung.

Wenngleich der achtsame Umgang miteinander und eine laufende Auseinandersetzung mit dem Thema Nähe und Distanz die eigene Arbeit grundsätzlich begleitet, ist seitens der Werkleiter darauf zu achten, dass mindestens einmal pro Jahr konkret zum Thema Gewaltprävention gearbeitet wird, um das Wissen und die Handlungskompetenz in Fragen von Gewalt und Missbrauch zu vertiefen und die Kultur der Achtsamkeit zu stärken.

3.4. Mitarbeiter/innen-Gespräch

Bei hauptamtlich Mitarbeitenden ist das Thema Prävention in ihrem Arbeitsbereich ein fester Bestandteil des jährlichen Mitarbeiter/innen-Gesprächs.

3.5. Supervision, geistliche Begleitung und Selbstfürsorge

Für die nötige Qualität in der Arbeit und um Menschen langfristig begleiten bzw. unterstützen zu können, ist ein achtsamer Umgang mit sich selbst und den eigenen Grenzen notwendig. Seitens der Werkleiter ist darauf zu achten, bei Bedarf Supervisions- und

Fortbildungsmöglichkeiten anzubieten. Sofern geistliche Begleitung in Anspruch genommen wird, gilt es auf die Trennung von *Forum internum* und *Forum externum* zu achten.

3.6. Achtsamkeit in der Seelsorge¹

In seinem Exerzitienbuch (EB), in den geistlichen Übungen, geht Ignatius von Loyola davon aus, dass Schöpfer und Geschöpf unmittelbar in Beziehung treten (EB 15). Seelsorge will helfen, den eigenen geistlichen Weg zu finden und zu unterstützen. Insbesondere ist es die „Betrachtung um Liebe zu erlangen“ (EB 230-237), die für das ignatianische Seelsorgeverständnis grundlegend ist. In ihr sind ignatianisches Gottes-, Welt- und Menschenbild zusammengefasst:

1. Gott ist in stetiger, liebevoller Sorge für seine Welt.
2. Das ist die vertrauensvolle Grundlage, Gott in allen Dingen suchen und finden zu können.
3. Der Mensch antwortet in seiner Gottsuche auf die Sehnsucht Gottes, seinem Geschöpf begegnen zu wollen.

Ignatianische Seelsorge findet an ihr Ziel, wenn Gottsuchende immer wieder neu in Freiheit, Mut und Verantwortung ihr Leben gestalten, vertrauensvoll angehen und für andere Menschen einsetzen. So werden Menschen auf dem Weg zu mehr Lebendigkeit und Freiheit, zu mehr Verantwortung und Selbstbestimmung gefördert. Dies kann einen positiven Beitrag zur Prävention leisten.

Im seelsorglichen Dienst gilt es, auf das Risiko zu achten, dass das entstehende Vertrauensverhältnis nicht ausgenutzt wird. Das bedeutet konkret:

1. Achtsame Beziehungsgestaltung in der Seelsorge: Besonderes Vertrauens- und auch Machtverhältnis, Begleiten statt Führen, Vertrauen, Wertschätzung, Akzeptanz, setzen von klaren Grenzen, angemessene Nähe und Distanz, Bewusstsein für mögliche Beziehungsdynamiken (*von Gefühlen des Verliebt-Seins bis hin zu starker Abneigung*), Trennung von *Forum internum* und *externum*, Risiko: Keine klare Trennung zwischen beruflichen und privaten Kontakten.
2. Sensibilität für spirituelle Not: Wenn Menschen in eine Situation geraten, in der sie mit ihren spirituellen Ressourcen an ihre Grenzen stoßen oder die Spiritualität toxische Formen annimmt. (z.B. *negative Gottesbilder, Überforderung, Angst/Zwang, Ausweglosigkeit etc.*).
3. Förderung von spiritueller Handlungsfähigkeit: Jene spirituellen Ressourcen zur Verfügung haben, die der Mensch in seinem Leben benötigt, um das Leben als sinnvoll zu empfinden. Spirituell handlungsfähig ist auch, wer die nötigen spirituellen Ressourcen selbstständig oder mit Hilfe anderer beschaffen kann (vgl. Wagner (2019), Spiritueller Missbrauch).

¹ Dabei handelt es sich um vorläufige Überlegungen, welche noch weiter ausgearbeitet werden.

4. Förderung der spirituellen Selbstbestimmung: Spirituelle Ressourcen und Vollzüge frei suchen, wählen und verwenden können, ohne dass sie von anderen Menschen eingeschränkt werden (vgl. ebd).
5. Klare Distanzierung von spiritueller Manipulation oder spiritueller Gewalt.

3.7. Evaluierung und Überarbeitung des Schutzkonzepts

Das Schutzkonzept wird mindestens im Abstand von drei Jahren und/oder bei Bedarf evaluiert und überarbeitet.

4. Beschwerdemanagement

Zu einer Kultur der Achtsamkeit gehört auch eine positive Feedback- und Fehlerkultur. Damit Beschwerden dazu führen können, die Qualität des Zusammenlebens und Zusammenarbeitens zu verbessern, gilt es seitens der Werksleiter dafür zu sorgen, dass das Feedback direkt an die Stellen gelangen kann, an dem dies angemessen bearbeitet werden kann. Grundsätzlich haben alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen das Recht und auch die Pflicht, Vertrauen, das ihnen von Hilfesuchenden entgegengebracht wird, durch Diskretion zu würdigen. Mit den Beschwerdeführenden muss abgewogen werden, wie ein Vorfall eingeordnet werden kann und an welcher Stelle Abhilfe möglich und erwünscht ist.

4.1. Zielgerichtete Beschwerdeführung

Der Werksleiter hat eine übergeordnete Dienstaufsichtspflicht und eine Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitenden. Für Beschwerden über Mitarbeiter/innen oder auch Klient/innen ist der Werksleiter oder eine von ihm zu bestimmende Person zuständig. Dabei ist seitens des Werksleiters darauf zu achten, dass in den verschiedensten Situationen immer klare Zuständigkeiten vorherrschen, sodass es nicht zur Verantwortungsdiffusion kommt.

Alle Menschen haben ein Recht auf Privatsphäre und Selbstbestimmung. Voraussetzung, dass diese Rechte bewahrt und geschützt werden, sind ein funktionierendes Beschwerdemanagement und verfügbare Ansprechpartner/innen.

Adressat für Beschwerden gegenüber dem Werksleiter ist vorrangig der Rektor des Jesuitenkollegs. Grundsätzlich steht es jedoch frei, an welche der unten genannten Ansprechpersonen sich jemand wenden möchte.

4.2. Ansprechpersonen und Beratungsstellen

Beratungs- und Meldestellen der Diözese Innsbruck

Unabhängige Ombudsstelle für Betroffene von Gewalt und sexuellem Missbrauch
Leiterin der Ombudsstelle der Diözese Innsbruck, DSA Gertraud Walder,
Claudiastraße 14/I, 6020 Innsbruck
ombudsstelle@dibk.at, Tel: +43 676 8730 2700

Schutz & Sicher – Referat für Prävention von Gewalt und Missbrauch
Riedgasse 9-11, 6020 Innsbruck
schutzundsicher@dibk.at, www.dibk.at/schutzundsicher
Tel.: +43 676 8730 2710 Martina Haun-Holzmann
Tel.: +43 676 8730 2720 MMag.a Andrea Reich-Riedmann
Tel.: +43 676 8730 2730 Kathrin Eisath, MA

Externe Ansprechpersonen zu Fragen (sexualisierter) Gewalt beim Jesuitenorden

Henk Göbel
Postfach 1201, 73642 Welzheim, Deutschland
Tel. +49 176 84723038
Mail: mail@henkgoebel.com

Rechtsanwältin Dr. Stefanie Heinrich
Egonstraße 51, 79106 Freiburg, Deutschland
Tel. +49 761 59521020
E-Mail: mail@rainheinrich.de

Externe Beratungsstellen

Kinderschutzzentrum Innsbruck
Museumsstraße 11, 6020 Innsbruck
Tel: + 43 512 583757
kinderschutz@kinderschutz-tirol.at

Gewaltschutzzentrum Tirol
Maria-Theresien-Straße 42a, 6020 Innsbruck
Tel: -43 512 571313
office.tirol@gewaltschutzzentrum.at

Mannsbilder Innsbruck
Anichstraße 11, 6020 Innsbruck
Tel: +43 512 576644
beratung@mannsbilder.at

Interne Ansprechpersonen

Rektor des Jesuitenkollegs: P. Christian Marte SJ
christian.marte@jesuiten.org, Tel: +43 512 5346-0

Geschäftsführer des Jesuitenkollegs: Dr. Christoph Kogler
christoph.kogler@jesuiten.org, Tel: +43 512 5346-0

5. Intervention

Mitarbeiter/innen sind verpflichtet, beobachtete Grenzüberschreitungen oder Gewalt sowie den Verdacht darauf an den Werksleiter bzw. den Rektor des Jesuitenkollegs oder an die zuständigen Behörden zu melden. Dabei ist grundsätzlich darauf zu achten, sich am Wohl der/des Betroffenen zu orientieren und Ruhe zu bewahren. Bei Verdachtsfällen aufgrund von Hinweisen oder Beschwerden soll aus Opferschutzgründen die verdächtige Person in keinem Fall eigenmächtig konfrontiert werden.

Die Meldung kann schriftlich über das dafür bereitgestellte Meldeformular erfolgen. Rahmen und Orientierungshilfe bietet dabei der Einstufungsraster sowie der Interventionsplan.

Wer von Wahrnehmungen von Gewaltbetroffenen erfährt, soll mit seinen Möglichkeiten dafür sorgen, dass Betroffene auf die Ombudsstelle, interne oder externe Ansprechstellen und/oder die Polizei hingewiesen werden.

Einstufungsraster

	1. Alltägliche Situationen	2. Grenzverletzendes Verhalten	3. Übergriffiges Verhalten	4. Straftaten
Erklärung	Situationen, die im Alltag vorkommen können, die aber einen professionellen Umgang erfordern.	Jeder Mensch hat um sich herum eine „gefühlte“ Grenze, die von ihm als schützend und notwendig empfunden wird. Diese Grenze ist individuell und variiert auch etwa im Laufe eines Tages oder je nach Umgebung. Eine Grenzverletzung passiert, wenn Personen mit ihren Worten, Gesten und ihrem Verhalten die persönliche Grenze von anderen überschreiten. Grenzverletzungen können unabsichtlich geschehen. Beispiele für Grenzverletzungen sind etwa: öffentliches Bloßstellen, versehentliche Berührungen, ein unangemessener Kommentar/Witz etc. Entscheidend für die Bewertung, ob eine Grenzverletzung passiert ist, ist das persönliche Erleben der Betroffenen.	Übergriffiges Verhalten ist bewusstes, absichtliches Verhalten und geschieht, wenn Personen grenzverletzendes Verhalten nicht ändern und gezielt wiederholen. Übergriffiges Verhalten ist kein Versehen und missachtet die abwehrenden Reaktionen der Betroffenen. Als übergriffig bezeichnet man ein Verhalten auch schon beim ersten Mal, wenn es vom Ausmaß her mehr als eine Grenzverletzung ist.	Alle Vorfälle der Vernachlässigung, der psychischen, spirituellen, körperlichen, sexuellen oder strukturellen Gewalt, in denen es zu einer massiven Grenzüberschreitung kommt, mit strafrechtlichen Konsequenzen.
Maßnahmen Werk	Nach Ermessen: Besprechung im Team.	Besprechung im Team, Akzeptanz der Wahrnehmungen der betroffenen Person. Nach Ermessen: Information an die verantwortliche Person des Bereiches, prüfen der institutionellen Abläufe, schriftliches Festhalten, ggf. Entschuldigung.	Schutzmaßnahmen für Betroffene, verpflichtende Meldung an die verantwortliche Person des Bereiches und an den Ordensoberen, Einordnung nach dem Vier-Augen-Prinzip, sachliche Dokumentation (z.B. im Personalakt), Gespräch mit Verursacher/in.	Schutzmaßnahmen für Betroffene, verpflichtende Meldung an die verantwortliche Person des Bereiches und an den Ordensoberen, Einordnung nach dem Vier-Augen-Prinzip, sachliche Dokumentation.
Maßnahmen Träger	Keine	Keine	Bericht/Klärungsgespräch bei Mitarbeiter/innen und nach Ermessen bei Klient/innen, Besprechung des Verhaltenskodex und/oder des Schutzkonzeptes.	Unterstützung für die involvierten Personen (unterschiedliche Begleitpersonen für Beschuldigte und Betroffene), dienstrechtliche und strafrechtliche Klärung, Dienstfreistellung, Suspendierung und Hausverbot werden geprüft, Vermerk im Personalakt, Information an das Organisationssystem.
Maßnahmen extern	Nach Ermessen	Nach Ermessen: Anbieten von Fortbildung, Schulungen oder Supervision.	Meldung an die Ombudsstelle der Diözese Innsbruck, eventuell Information der Angehörigen bzw. Erziehungs- oder Obsorgeberechtigten und der Behörden.	Meldung an die Ombudsstelle der Diözese, Einrichtung eines Krisenteams und Abklärung weiterer Schritte gemäß Interventionsplan.

Stand 12. November 2024; orientiert am Bündner Standard

Meldebogen Jesuiten Innsbruck

Stand 12. November 2024

Meldung an	<input type="radio"/> Werksleiter: _____ <input type="radio"/> Geschäftsführung: _____ <input type="radio"/> Ordensoberen: _____ <input type="radio"/> Unabhängige Ombudsstelle: _____
------------	---

Name bzw. Verfasser/in		Meldedatum	
------------------------	--	------------	--

Erste Einordnung des Vorfalls			
<input type="radio"/> Stufe 1	<input type="radio"/> Stufe 2	<input type="radio"/> Stufe 3	<input type="radio"/> Stufe 4
Alltägliche Situation (Keine Meldung!)	Grenzverletzendes Verhalten	Übergriffiges Verhalten	Straftat

Name Betroffene/r		Funktion Betroffene/r	
Namen anderer gefährdeter Personen			

Datum des Vorfalls		Beginn bzw. Uhrzeit	
Fachbereich bzw. Werk		Ort	

Name Verursacher/in		Funktion Verursacher/in	
---------------------	--	-------------------------	--

Worauf stützt sich die Meldung	<ul style="list-style-type: none">○ Eigene Wahrnehmung/Beobachtung○ Persönliche Erfahrung von Betroffener/m: _____○ Berichtet von Dritten: _____○ Sonstiges: _____
--------------------------------	---

Involvierte Personen/ Behörden (Mitarbeiter/innen, Erziehungsberechtigte, Blaulichtorganisationen etc.)	
--	--

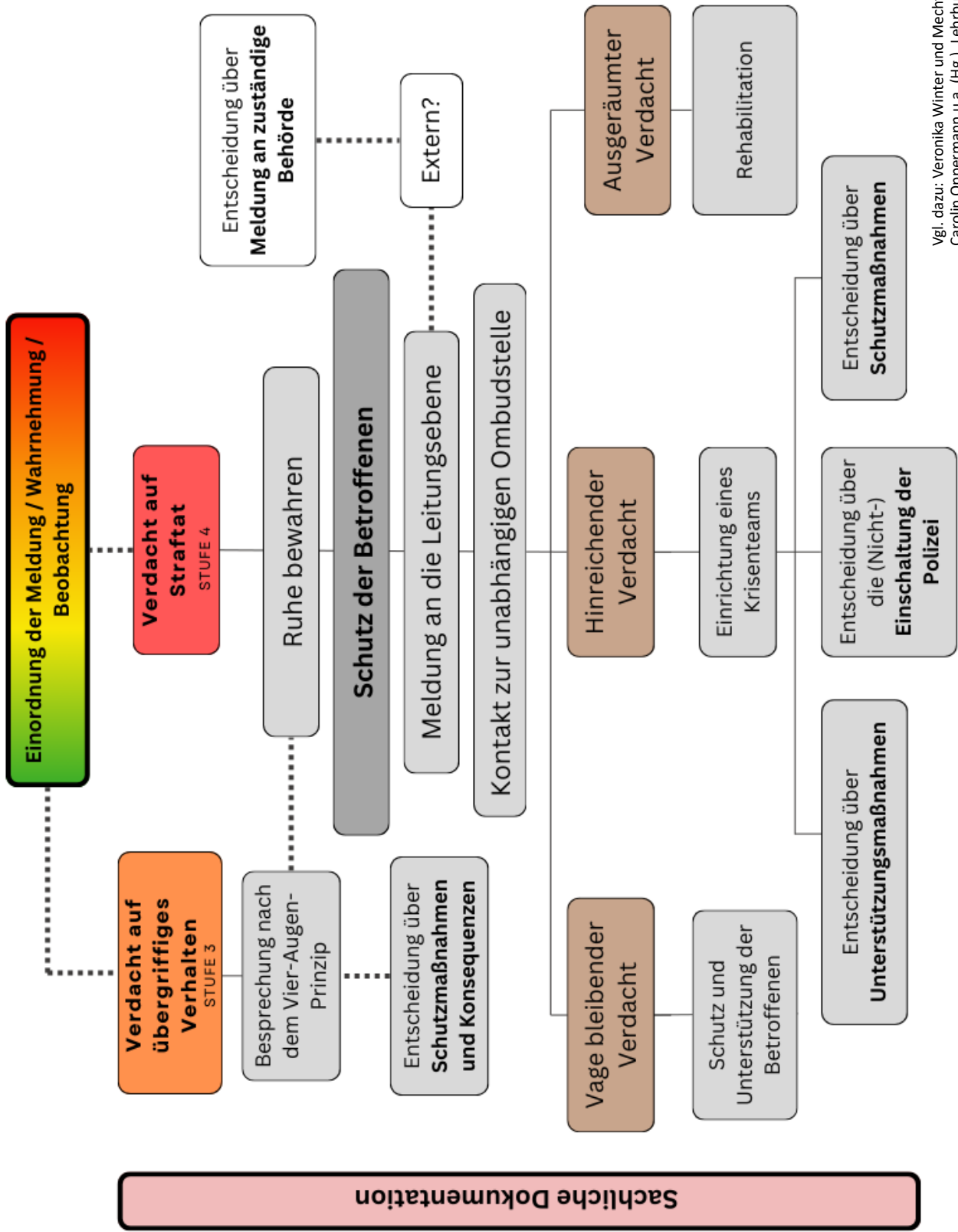
Kurze und sachliche Beschreibung des Anlasses der Meldung (sachliche Verhaltensbeobachtungen mit konkreten Beobachtungsinhalten, Personen, wörtliche Aussagen, Vorkommnisse, Beobachtungen anderer etc.)

Was war der Auslöser für den Vorfall?

Was war die Reaktion auf den Vorfall und welche Schritte wurden bereits zum Schutz der/des Betroffenen unternommen?

Nächste Schritte und sonstige Informationen

Interventionsplan



Vgl. dazu: Veronika Winter und Mechthild Wolf, Intervention, in: Carolin Oppermann u.a. (Hg.), Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen, Beltz Juventa, Weinheim, S. 256.

Der Weg zum Schutzkonzept

- **Vorarbeit, Präventionsschulungen, Erstellung erster Konzepte**
- **Vorbesprechung mit externem Begleiter** (Johannes Brunner)
 - Grundlagen Schutzprozesse
 - Erstellung Zeitplan für den Gesamt-Prozess
 - Zusammenstellung der Steuerungsgruppe
 - Planung Risiko- und Schutzanalyse
- **Steuerungsgruppe – Treffen 1:**
 - Information aller Leitungspersonen in der Kommunität und in den Werken über den Gesamt-Prozess
 - Vorbereitung der Risiko- und Schutzanalyse
- **Risiko- und Schutzanalyse wird in der Kommunität und allen Werken partizipativ durchgeführt**
- **Sichtung und Zusammenfassung der Ergebnisse** (Johannes Brunner, Christian Marte SJ)
- **Steuerungsgruppe – Treffen 2:**
 - Präsentation der Ergebnisse der Risiko- und Schutzanalyse, Feedback
 - Vorbereitung Verhaltenskodex („Leitlinien für das Verhalten im Bereich der Jesuiten in Innsbruck“)
- **Erstellung Verhaltenskodex** (Entwurf – Feedback-Schleifen in Kommunität und Werken)
- **Steuerungsgruppe – Treffen 3:**
 - Finalisierung Verhaltenskodex
 - Besprechung Interventionsplan
 - Zusammenführung aller Ergebnisse in ein Papier
- **Einreichung bei der Diözese Innsbruck zur Autorisierung**
 - Einarbeitung der Rückmeldungen der Diözese
- **Steuerungsgruppe – Treffen 4:**
 - Treffen mit Vertreterinnen von „Schutz & Sicher“ (Referat für Prävention von Gewalt und Missbrauch der Diözese Innsbruck)
- **Autorisierung des Schutzkonzepts durch die Diözese Innsbruck**
- **Veröffentlichung des Schutzkonzepts**
 - Intern und extern: gedruckte Version, Aushang
 - Online
 - Verhaltenskodex und Ansprechpersonen/Beratungsstellen: auf allen Websites
 - Gesamtes Schutzkonzept: Websites des Jesuitenkollegs und des Collegium Canisianum

