

SCHUTZKONZEPT DER KU LINZ GEGEN MISSBRAUCH UND GEWALT

Präambel	1
§ 1 Definition.....	1
§ 2 Auswahl und Fortbildung der Mitarbeitenden	1
§ 3 Verhaltenskodex.....	2
§ 4 Beschwerdewege	3
§ 5 Ernennung und Aufgaben eines/einer Gewaltschutzbeauftragten	3

Präambel

(1) „Schutzkonzepte werden verstanden als ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation... Dabei geht es um die Auseinandersetzung und Festlegung von Auswahl- und Einstellungskriterien ... sowie deren Aus-, Fort- und Weiterbildung zum Thema ‚Prävention von Gewalt‘. Im Schutzkonzept braucht es einen Verhaltenskodex und es müssen Beschwerdewege beschrieben werden. ... Alle Verantwortungs-trägerinnen und -träger ... wie bspw. kirchliche ... Bildungseinrichtungen ... haben für ihren Bereich Schutzkonzepte zu entwickeln, die erarbeiteten Schutzmaßnahmen schriftlich festzuhalten und zu kommunizieren.“ (ÖBK 2021, 32)

(2) In Orientierung an der „Rahmenordnung für die katholische Kirche in Österreich ‚Die Wahrheit wird euch frei machen‘ (Joh 8,32). Maßnahmen, Regelungen und Orientierungshilfen gegen Missbrauch und Gewalt“ der Österreichischen Bischofskonferenz in ihrer dritten Ausgabe von 2021 gibt sich die Katholische Privat-Universität Linz das folgende Schutzkonzept gegen Missbrauch und Gewalt.

§ 1 Definition

Schutzbedürftige Personen im Sinne dieses Konzepts sind Personen, die auf Grund persönlicher körperlicher, seelischer, geistiger oder sozialer Eigenschaften oder auf Grund eines Abhängigkeitsverhältnisses (v.a. der Studierenden von den Lehrenden, der Mitarbeitenden von ihren Dienstvorgesetzten) als schutzbedürftig einzustufen sind.

§ 2 Auswahl und Fortbildung der Mitarbeitenden

(1) *Auswahl- und Einstellungskriterien im Rahmen von Stellenbesetzungen:* In Bewerbungsgesprächen für eine berufliche Anstellung an der KU Linz wird auf die Reife der Persönlichkeit geachtet. Insbesondere die Fähigkeit zu einem diskreten Umgang mit Nähe und Distanz sowie die Bereitschaft zu Kollegialität, gegenseitigem

Respekt und konstruktiver Kooperation werden in die Entscheidungsfindung einbezogen. Geht es um eine Position mit Leitungsverantwortung, wird zudem auf die Fähigkeit zur Personalführung geachtet.

(2) *Aus-, Fort- und Weiterbildung zum Thema „Prävention von Gewalt“*: In der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden wird auf die Qualifizierung geachtet, mit entsprechenden Andeutungen bzw. Äußerungen von schutzbedürftigen Personen in geeigneter Form umzugehen und als Vertrauensperson zur Verfügung zu stehen. Führungspersonen werden zu entsprechenden Fortbildungen guten Führens und Leitens ermutigt.

(3) *Eine Basisfortbildung zu Missbrauchs- und Gewaltprävention* ist für alle Mitarbeitenden der KU Linz verpflichtend. In dieser sind die Mitarbeitenden über die in der Rahmenordnung der ÖBK angeführten Aspekte im Sinne der Prävention nachweisbar zu informieren und müssen anschließend eine diesbezügliche Verpflichtungserklärung unterschreiben.

§ 3 Verhaltenskodex

(1) Die Achtung der Menschenwürde ist das oberste Prinzip unseres Handelns. Jede Person soll in ihrer Einzigartigkeit und Selbstbestimmung respektiert werden. Schutzbedürftigen Personen müssen daher mit besonderer Aufmerksamkeit beachtet und begleitet werden. Sensibilität für die Vulnerabilität und Diversität anderer Menschen ist eine unverzichtbare Haltung im universitären Miteinander. Die Diskretion im Umgang miteinander verlangt die Wahrung der physischen, emotionalen und geistigen Distanz, die der jeweiligen Beziehung angemessen ist.

(2) Wir bejahen eine Kultur der konstruktiven Einmischung und Auseinandersetzung, des Hinschauens und des Benennens von Unrecht. Dies schließt eine hohe Aufmerksamkeit für verbale Gewalt und Übergriffigkeit ein.

(3) Einige Situationen verlangen besonderes Augenmerk:

- a. Sitzungen und Dienstgespräche: Jede anwesende Person soll geachtet und gehört werden, unabhängig davon, welche Position sie an der Universität einnimmt.
- b. Mitarbeiter/innengespräche: Redliche Kritik soll in solchen Gesprächen ihren Platz haben und geäußert werden können. Es gilt sie ernst zu nehmen und zu bedenken. Vorgesetzte sollen ihre Mitarbeitenden ermutigen, allfällige Probleme offen anzusprechen. Die Bereitschaft beider Beteiligten, konstruktive Wege zur Problemlösung zu suchen, ist eine Grundvoraussetzung fruchtbarer Zusammenarbeit.
- c. Lehrveranstaltungen: Die Lehrveranstaltungsleiter/innen sollen darauf achten, alle Teilnehmenden gleich zu behandeln und niemanden zu diskriminieren oder bloßzustellen.
- d. Mündliche Prüfungen und Besprechungen im Kontext der Betreuung von Qualifikationsarbeiten: Angesichts des Abhängigkeitsverhältnisses und der Vier-Augen-Situation solcher Gespräche ist besonders auf die Wahrung der angemessenen Distanz und einen korrekten, sachlichen Umgang zu achten.

Gemäß § 23 der Studien- und Prüfungsordnung der KU Linz kann jede/r Prüfungskandidat/in ein Mitglied seines/ihres Vertrauens aus der Studienkommission ersuchen, der Prüfung beizuwohnen.

§ 4 Beschwerdewege

(1) „Alle ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Verdachtsfälle von Missbrauch oder Gewaltanwendung ausnahmslos bei der Diözesanen Ombudsstelle zu melden, entweder direkt oder über die Stabsstelle Prävention oder die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten, die wiederum verpflichtet sind, unverzüglich die zuständige Ombudsstelle zu informieren.“ (ÖBK 2021, 29) Als Anlaufstelle für betroffene Personen fungiert ausschließlich die Diözesane Ombudsstelle (ombudsstelle@dioezeselinz.at, vgl. ÖBK 2021, 48)

(2) „Beschwerden werden aufgenommen, dokumentiert und individuell bearbeitet, wobei die entsprechenden Datenschutzrichtlinien einzuhalten sind. Abschließend erfolgt eine Reflexion. Die Abläufe der Bearbeitung von Beschwerden werden transparent gemacht, ebenso erfolgt dazu eine Dokumentation.“ (ÖBK 2021, 31-32)

(3) Die Beschwerdemöglichkeiten werden an der KU Linz auf unterschiedliche Art und Weise beworben, damit sie bekannt sind. Insbesondere die Homepage, die Aushangstafel am Rektorat sowie mindestens eine Rundmail pro Jahr sollen alle Angehörigen der KU Linz auf diese Möglichkeit hinweisen.

§ 5 Ernennung und Aufgaben eines/einer Gewaltschutzbeauftragten

Der/die Rektor/in ernennt aus den Reihen der Verwaltung eine/n Gewaltschutzbeauftragte/n. Diese Person hat folgende Aufgaben:

- a. Bekanntmachung der Rahmenordnung und ihrer Richtlinien über Homepage, Aushangstafel am Rektorat, Rundmails und andere geeignete Kommunikationswege.
- b. Regelmäßiger Blick auf einen grenzachtenden Umgang im universitären Miteinander.
- c. Regelmäßiger Blick auf die Organisation betreffend Verwirklichung und Weiterentwicklung des Schutzkonzepts.
- d. Anlaufstelle für Fragen und Anregungen.
- e. Ansprechpartner/in für das Fachreferat der Stabsstelle für Gewaltprävention der Diözese Linz sowie für die Clearingstelle für Konflikt & Mobbing.
- f. Schnittstelle zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, insbesondere durch einen einmal jährlicher Austausch über die Anwendung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes.