

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

für den
Caritasverband für den
Landkreis Emsland

**Caritasverband
für den Landkreis
Emsland**



präventi  n
im bistum osnabrück

1. Einleitung

Der Caritasverband für den Landkreis Emsland ist einer von fünf Regionalverbänden des Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück e.V. Die Arbeit ist in den Fachbereichen Familie und Gesundheit, Existenzsichernde Dienste, Verwaltung und Controlling sowie der Fachambulanz für Suchtprävention und Rehabilitation strukturiert und organisiert. Unsere Grundhaltung basiert auf dem christlichen Menschenbild und ist von Wertschätzung und Respekt geprägt.

Täglich sind Mitarbeiter*innen, Ehrenamtliche, Klienten, Patienten, Angehörige in unterschiedlichsten Begegnungen miteinander im Kontakt.

Wir wollen den Menschen einen sicheren Ort bieten, in dem die persönliche Würde und das persönliche Wohl geachtet und geschützt werden. Dazu gehört insbesondere der Schutz vor sexualisierter Gewalt!

Das Institutionelle Schutzkonzept sieht als oberstes Ziel vor, die Kultur der Achtsamkeit in den Blick zu nehmen, zu reflektieren und ggf. neu einzuüben, und im Bedarfsfall ebenso angemessen und kompetent präventiv gegen sexualisierte Gewalt und grenzüberschreitendes Verhalten eintreten zu können.

Zur Implementierung und Begleitung des ISK wurde eine Arbeitsgruppe gebildet.

2. Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes (aktueller Stand gem. RO-Prävention)



Eine Auseinandersetzung mit den Bausteinen des Institutionellen Schutzkonzeptes

- ermöglicht eine reflektierte Auseinandersetzung mit Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen vor Ort,
- gibt Orientierung und Sicherheit und fordert dazu auf, Verantwortung für die Sicherheit der Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu übernehmen,
- dient dem Etablieren eines wertschätzenden und Grenzen achtenden Umgangs im Alltag,
- signalisiert nach außen und innen, dass mit dem Thema auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird,
- ist ein erkennbarer Qualitätsentwicklungsprozess, um eine Kultur des Respektes, der Achtsamkeit und Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und administrativ zu implementieren.¹

Das nun vorliegende Institutionelle Schutzkonzept ist als Prozess zu verstehen, der in regelmäßigen Abständen überprüft, reflektiert und ggf. angepasst wird.

2.1 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse bildet eine zentrale Säule des ISK. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist, kann versuchen, diese auszuschalten oder zumindest deutlich zu verringern. Bei der Risikoanalyse geht es darum, Schwachstellen und Gefährdungen in der eigenen Einrichtung zu identifizieren, die potentielle Täter*innen ausnutzen könnten oder bereits bei früheren bekannten Vorfällen ausgenutzt haben.

Die Risikoanalyse wurden anhand der Handreichung zur Umsetzung eines Institutionellen Schutzkonzeptes des Bistums Osnabrück erstellt.

2.2 Personalauswahl- und Entwicklung (Pkt. 3.1 RO-Prävention)

In Vorstellungsgesprächen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen wird die Prävention von sexualisierter Gewalt in angemessenem Umfang thematisiert. Alle Bausteine des ISK werden besprochen und erläutert. Das ISK wird den Mitarbeiter*innen zu Beginn ihrer Tätigkeit im Qualitätsmanagementhandbuch zur Verfügung gestellt.

Regelmäßig werden die Bausteine des ISK im Rahmen einer Teamsitzung / Klärungsgespräch erläutert und anhand der täglichen Praxiserfahrungen reflektiert. Auch in den regulären Mitarbeitergesprächen wird das Thema „Kultur der Achtsamkeit“ und der „Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten“ angesprochen.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen sowie müssen über die notwendige fachliche Kompetenz und persönliche Eignung verfügen. Die Überprüfung und Sicherung der

¹ Arbeitshilfe Bistum OS – Umsetzung von einrichtungsbezogenen Institutionellen Schutzkonzepten S. 4
ISKCVEL/26.07.2023 /Vers.1_2 /CVELGF/20230726_ISKCVEL1_2/Seite 3 von 9

persönlichen Eignung und einer auf Wertschätzung und Respekt basierender Grundhaltung erfolgt durch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, einer Selbstauskunftserklärung, und der Unterzeichnung eines Verhaltenskodex im Sinne einer Selbstverpflichtung.

2.3 Erweitertes Führungszeugnis (Pkt. 3.1.1 RO-Prävention)

Ein erweitertes Führungszeugnis müssen alle Personen vorlegen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche und/oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt haben.²

Sollte die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht oder nicht rechtzeitig möglich sein, muss eine schriftliche Erklärung in Form der Selbstauskunftserklärung abgegeben werden.

Grundsätzlich müssen alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen ein erweitertes Führungszeugnis bei der Einstellung und im weiteren Verlauf jeweils nach fünf Jahren (in der aktuellen Fassung) vorlegen.

2.4 Selbstauskunftserklärung (Pkt. 3.1.2 RO-Prävention)

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt haben, müssen zu Beginn neben dem erweiterten Führungszeugnis auch eine Selbstauskunftserklärung vorlegen. Diese Vorlagepflicht besteht auch für Bestandsmitarbeiter*innen.

2.5 Dritte (Pkt. 3.1.3 RO-Prävention)

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, kommen unsere Präventionsstandards analog zur Anwendung.

Dritte sind insbesondere: freiberuflich tätige Personen, die Leistungen in Einrichtungen und Diensten im Auftrag des Caritasverbandes für den Landkreis Emsland erbringen, z.B. Logopäden, (Physio-)Therapeuten, und sonstige Personen, auch wenn die Leistungen außerhalb der jeweiligen Einrichtung erbracht werden.

2.6 Verhaltenskodex (Pkt. 3.2 RO-Prävention)

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen sind zu Beginn ihrer Tätigkeit verpflichtet, den Allgemeinen -Teil I- des Verhaltenskodex auf der Vorlage des Bistums Osnabrück zu unterzeichnen und bei der Geschäftsführung des Caritasverbandes für den Landkreis Emsland

² vgl. Pkt. 3.1 Rahmenordnung Prävention

(oder der/dem zuständigen Dienstvorgesetzten) wieder abzugeben. Das Original wird zur Personalakte genommen; eine Kopie des Verhaltenskodex verbleibt bei der/dem Mitarbeiter*in.

Die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Neben dem Allgemeinen -Teil I- ist zusätzlich der Verhaltenskodex -Teil II- des jeweiligen Arbeitsbereiches durch Unterschrift anzuerkennen.

Dieser regelt für den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

2.6.1 Verhaltenskodex -Teil I -

Alle Verantwortungsträger/Mitarbeiter*innen haben sich so zu verhalten, dass die ihnen anvertrauten Personen weder in ihrer persönlichen und sexuellen Integrität geschädigt, noch gefährdet oder belästigt werden. Als Grundlage dafür sehen wir unseren Verhaltenskodex an. Verantwortlichen haben die zur Abwendung der Gefährdung notwendigen Schritte entsprechend den gesetzlichen Regelungen einzuleiten, wenn ihnen gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohles eines Kindes, Jugendlichen oder eines schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bekannt werden.

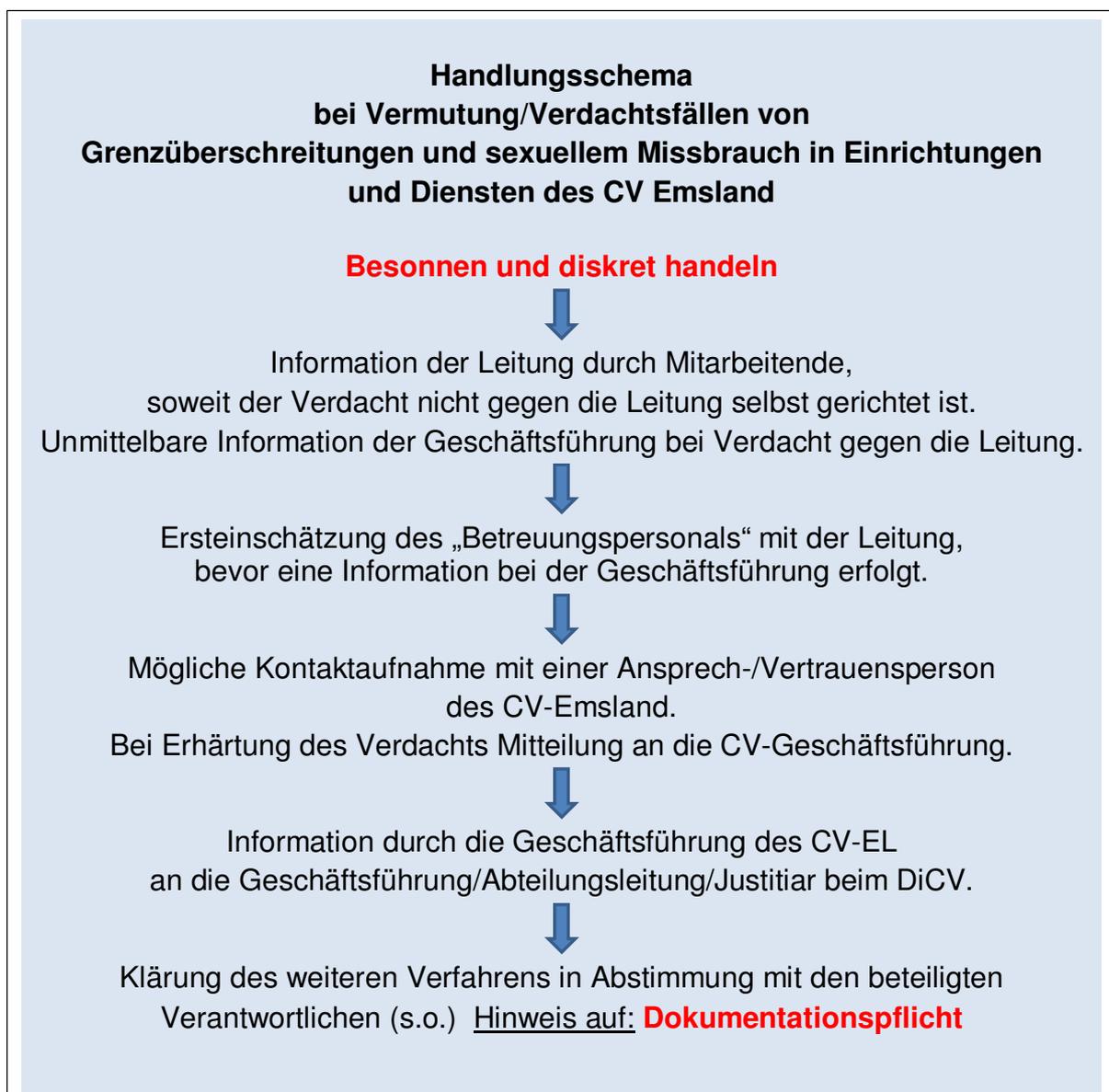
Ausgangspunkt für den Verhaltenskodex ist der vom Bistum Osnabrück vorgegebene Verhaltenskodex, Allgemeiner -Teil I -. Unser Ziel ist, sowohl die uns anvertrauten Menschen zu schützen, als auch einen respektvollen Umgang der Mitarbeiter*innen untereinander zu gewährleisten. Der Verhaltenskodex enthält deswegen für alle Beteiligten verbindliche Verhaltensregeln. Die Selbstverpflichtung ist als Konkretisierung einer Haltung in besonders sensiblen Bereichen und als Qualitätsmerkmal der Einrichtungskultur zu verstehen.

- 1. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde meiner Mitmenschen. Meine Arbeit ist von Wertschätzung, insbesondere auch gegenüber den mir anvertrauten Personen, geprägt.*
- 2. Ich schütze nach Kräften die mir anvertrauten Personen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.*
- 3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen anderer, insbesondere deren Intimsphäre, respektiere ich.*
- 4. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, der jeweiligen Situation entsprechend angemessen Stellung.*
- 5. Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Mein Handeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.*

6. *Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit mir anvertrauten Personen, insbesondere Kindern jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, arbeits-, disziplinar- und strafrechtliche Folgen haben kann.*
7. *Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und nehme sie in Anspruch.*

2.7 Vorgehensweise in einem Verdachts- od. Beschwerdefall (Pkt. 3.4 RO-Prävention)

Bezugnehmend auf den Pkt. 7 des Verhaltenskodex -Teil I- ist es notwendig zu wissen, wie in einem Vermutungs- bzw. Verdachtsfall von Grenzverletzungen, strafbaren sexualbezogenen Handlungen und/oder sonstigen (sexuellen) Übergriffen, sachgerecht umgegangen wird. Das heißt, dass von Anfang an sachlich und diskret mit entsprechenden Hinweisen umzugehen ist, auch und um eine mögliche Vorverurteilung zu vermeiden.



2.7.1 Beratungs- und Beschwerdewege

Die nachfolgend aufgeführten Ansprechpartner stellen verbindliche interne wie externe Beratungs- und Beschwerdewege sicher. Diese sind den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen durch die Einstiegsgespräche bekannt.

Interne Ansprechpartner

Innerhalb des Caritasverbandes für den Landkreis Emsland fungieren die Mitglieder der Arbeitsgruppe als interne Ansprechpartner für Beratungen und Beschwerden.

Vorname, Name	Adresse	Telefon	Mail	Funktion
Marion Feldmann	Kuhstraße 42 49716 Meppen	05931/ 9842-80	mfeldmann@caritas-os.de	Geschäftsführung
Leonie Palm	Kuhstraße 42 49808 Lingen	05931/9842-19	lpalm@caritas-os.de	Sozialpädagogin WHL/MAV
Birgit Kröger	Kuhstraße 42 49716 Meppen	05931/ 9842-20	bkroeger@caritas-os.de	Beraterin ASB/ Kur Zusatzausbildung Kinderschutz
Ulla Hermes	Kuhstraße 42 49716 Meppen	05931/ 9842-83	uhermes@caritas-os.de	Verwaltungsmitarbeiterin/ MAV

Externe Ansprechpartner

Im Bistum Osnabrück gibt es unabhängige Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt oder geistlichen Missbrauch. Diese sind telefonisch und per Mail erreichbar. Unter folgendem Link finden sich die jeweils aktuellen E-Mail-Adressen und kostenlosen Rufnummern.

[Kontaktseiten für Betroffene sexualisierter Gewalt oder geistlichen Missbrauchs – Bistum Osnabrück \(bistum-osnabrueck.de\)](https://www.bistum-osnabrueck.de/kontakt/kontaktseiten/betroffene-sexualisierter-gewalt-oder-geistlichen-missbrauchs)

Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Mißbrauch im Bistum Osnabrück

Die Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch dient der Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Präventionsaktivitäten. Sie steht für alle Anregungen und Fragestellungen zum Thema Prävention zur Verfügung und begleitet auch bei Fragen zur Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten
Kontaktseiten:

[Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch – Bistum Osnabrück \(bistum-osnabrueck.de\)](https://www.bistum-osnabrueck.de/kontakt/kontaktseiten/koordinationsstelle-zur-praevention-von-sexuellem-missbrauch)

Vertrauensperson für den Caritasverband für den Landkreis Emsland

Vorname, Name	Adresse	Telefon	Mail
Christina Janssen	Pflegedienst Unterems Am Hauptkanal links 84 26871 Papenburg	04961/6640880	cjanssen@caritas-os.de

2.8 Qualitätsmanagement (Pkt. 3.5 RO-Prävention)

Der Caritasverband für den Landkreis Emsland verfügt über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach DIN ISO. Die Aspekte des ISK sind im Qualitätsmanagementsystem integriert und die Einhaltung der Fristen, sowie die Überwachung der personenbezogenen Erfordernisse (z.B. Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex) erfolgt zentral in der Personalverwaltung durch die zuständigen Mitarbeiter*innen in der Personalverwaltung. Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden im jährlichen Fortbildungsplan terminiert und in der Qualifizierungsdatenbank nachgehalten.

Regelmäßige Teamsitzungen, kollegiale Beratung, Reflexionsgespräche und Supervision gehören bereits jetzt als fester Bestandteil zur Arbeit beim Caritasverband für den Landkreis Emsland.

2.9 Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (Pkt. 3.6 RO-Prävention)

Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung für kirchliche und caritative Mitarbeiter*innen. Schwerpunkte bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohles und des Schutzes der anvertrauten Personen.

Innerhalb des Caritasverbandes für den Landkreis Emsland wird in allen Fachdiensten regelhaft Supervision angeboten. Inhalte sind hier neben einer regelhaften Fallsupervision auch Themen wie Nähe und Distanz, Kommunikation und Feedback sowie strukturelle Klärungsprozesse.

3. Arbeitsgruppe Institutionelles Schutzkonzept:

Vorname, Name	Adresse	Telefon	Mail	Funktion
Marion Feldmann	Kuhstraße 42 49716 Meppen	05931/ 9842-80	mfeldmann@caritas-os.de	Geschäftsführung
Leonie Palm	Kuhstraße 42 49808 Lingen	05931/9842-19	lpalm@caritas-os.de	Sozialpädagogin WHL/MAV
Birgit Kröger	Kuhstraße 42 49716 Meppen	05931/ 9842-20	bkroeger@caritas-os.de	Beraterin ASB/ Kur Zusatzausbildung Kinderschutz
Ulla Hermes	Kuhstraße 42 49716 Meppen	05931/ 9842-83	uhermes@caritas-os.de	Verwaltungsmitarbeiterin/ MAV

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe stehen für Beschwerden, Beratungen, Fragen und Anregungen zur Verfügung. Einmal jährlich tagt die Arbeitsgruppe und überprüft das ISK in Bezug auf die tägliche Praxis.

Anhang:

- 1. Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz, im Bistum Osnabrück in Kraft getreten am 01.01.2020**
- 2. Selbstauskunftserklärung**

3. Verhaltenskodex

4. Risikoanalyse