

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

für den
Caritasverband für die Stadt und den
Landkreis Osnabrück

präventi  n
im bistum osnabrück

**Caritasverband
für die Stadt und den
Landkreis Osnabrück**



1. Einleitung

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

Täglich sind Mitarbeiter*innen, Ehrenamtliche, Kunden, Klienten, Patienten und 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 (ISK) sieht als oberstes Ziel, die Kultur der Achtsamkeit in den Blick zu nehmen, zu reflektieren und ggf. neu einzuüben, um präventiv gegen sexualisierte Gewalt und grenzüberschreitendes Verhalten einzutreten. Zur Implementierung und Begleitung des ISK wurde eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Geschäftsführung, von Mitarbeitenden und unter Einbezug der Mitarbeitervertretung 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 erwachsene Schutzbefohlenen, die Dienste des Caritasverbandes in Anspruch nehmende Personen 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 vorliegende Institutionelle Schutzkonzept ist als Prozess zu verstehen, der in regelmäßigen Abständen überprüft, reflektiert und ggf. angepasst wird. Die Mitglieder der internen Arbeitsgruppe treffen sich dafür einmal jährlich (Protokolldatenbank).

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. Für die Beratungsstellen des CVs Stadt Landkreis Osnabrück wird eine Risikoanalyse erstellt.

Die Risikoanalyse wurde anhand der Handreichung zur Umsetzung eines Institutionellen Schutzkonzeptes des Bistums Osnabrück erstellt. Die einzelnen Fragen wurden durch die Arbeitsgruppe ISK bewertet und ggf. Maßnahmen entwickelt, um eventuelle Risiken zu reduzieren. Die Übersicht zu den gewonnenen Maßnahmen befinden sich in der Maßnahmendatenbank ISK.

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

In Vorstellungsgesprächen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen und in der Einarbeitungsphase wird die Prävention von sexualisierter Gewalt in angemessenem Umfang thematisiert. Alle Bausteine des ISK werden besprochen und erläutert.

Mindestens einmal jährlich werden die Bausteine des ISK im Rahmen einer Teamsitzung in den jeweiligen Fachbereichen 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.

¹ Arbeitshilfe Bistum OS – Umsetzung von einrichtungsbezogenen Institutionellen Schutzkonzepten S. 4

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen müssen über die notwendige fachliche Kompetenz und persönliche Eignung verfügen. Die Überprüfung der persönlichen Eignung erfolgt in der Regel 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 polizeiliches Führungszeugnis müssen alle Personen vorlegen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene 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 die Stadt und den Landkreis Osnabrück 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 die Stadt und den Landkreis Osnabrück (oder der/dem zuständigen Dienstvorgesetzten) wieder abzugeben. Das Original wird zur Personalakte genommen; eine Kopie des Verhaltenskodex verbleibt bei der/dem Mitarbeiter*in.

² vgl. Pkt. 3.1 Rahmenordnung Prävention

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 –

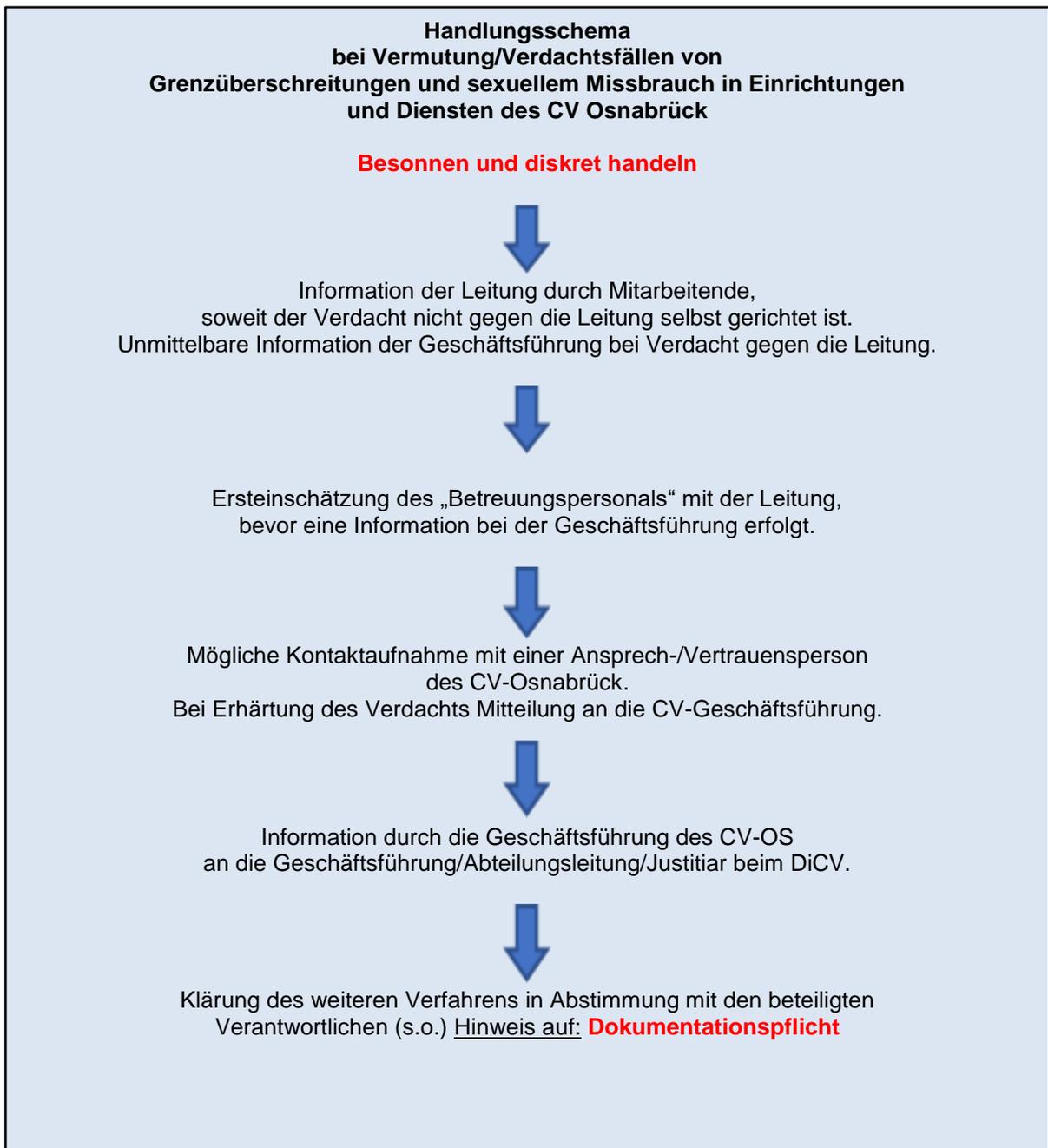
Alle Verantwortungsträger/Mitarbeiter*innen haben sich so zu verhalten, dass die ihnen anvertrauten Personen weder in ihrer persönlichen und sexuellen Integrität geschädigt, noch gefährdet oder belästigt werden. Als Grundlage dafür sehen wir unseren Verhaltenskodex an. Verantwortlichen haben die zur 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 und Vertrauen gegenüber den in meiner Obhut gegebenen Personen geprägt.*
- 2. Ich schütze 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 von anderen respektiere ich. Dies bezieht sich insbesondere auch auf die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen.*
- 4. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung.*
- 5. Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Mein Leitungshandeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.*
- 6. Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen 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 die Stadt und den Landkreis Osnabrück fungieren die Mitglieder der Arbeitsgruppe als interne Ansprechpartner für Beratungen und Beschwerden.

Vorname, Name	Adresse	Telefon	Mail	Funktion
Monika Schnellhammer	Johannisstr.91 49074 Osnabrück	0541/ 341 400	moschnellhammer@caritas-os.de	Geschäftsführerin
Renate Koddenberg	Bürgermeister- Kreke-Straße 3 49593 Bersenbrück	05439 /942312	krkoddenberg@caritas-os.de	Mitarbeiterin
Mika Springwald	Johannisstr.91 49074 Osnabrück	0541/ 341 429	mspringwald@caritas-os.de	Mitarbeiter, Außenstellen
Gabriele Bührs	Johannisstr.91 49074 Osnabrück	0541/ 341 403	gbuehrs@caritas-os.de	Fachbereichsleitung Existenzsichernde Dienste
Sandra Pagnoux	Kohlbrink 4 49324 Melle	05422/ 962595 -31	spagnoux@caritas-os.de	MAV Vertreterin

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

[Prävention und Missbrauch – Bistum Osnabrück \(bistum-osnabrueck.de\)](https://www.bistum-osnabrueck.de/Prävention-und-Missbrauch)

Vertrauensperson für den Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Osnabrück

Vorname, Name	Telefon
Hermann Mecklenfeld	0160 3895435

2.8 Qualitätsmanagement (Pkt. 3.5 RO-Prävention)

Der Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Osnabrück verfügt über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem. 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 des Regionalverbandes. 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 die Stadt und den Landkreis Osnabrück.

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 die Stadt und den Landkreis Osnabrück 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:

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**