

Institutionelles Schutz- konzept (ISK)

für den
Caritasverband für die
Diözese Osnabrück e. V.

DiCV-Geschäftsstelle

**Caritasverband
für die Diözese
Osnabrück e. V.**



präventi  n
im bistum osnabrück

1. Einleitung

Der Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V. ist der katholische Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege im Bistum Osnabrück, der sich mit seinen regionalen Gliederungen und Tochtergesellschaften dem gesamten Spektrum sozialer und caritativer Aufgaben in Staat, Kirche und Gesellschaft widmet. 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.

Fokussierung auf die uns anvertrauten Schutzbefohlenen und Kunden (oft unerkannt und traumatisiert)

Aus der AG Prävention des DiCV wird vorgeschlagen, dass für alle Arbeitsbereiche jeweils eine Risikoanalyse erstellt wird. Grund hierfür ist die Unterschiedlichkeit der Arbeitsbereiche und damit verbunden die unterschiedlichen Zielgruppen.

Die Risikoanalysen werden 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 ausgehändigt.

¹ Arbeitshilfe Bistum OS – Umsetzung von einrichtungsbezogenen Institutionellen Schutzkonzepten S. 4
ISKDiCV/31.01.2022 /Vers.1_4 /DiCVSR/20190613_ISKDiCV1_4/Seite 3 von 9

Mindestens einmal jährlich 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 persönlichen Eignung und einer auf Wertschätzung und Respekt basierender Grundhaltung erfolgt durch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, einer [Selbstauskunft](#)[Straffreiheitserklärung](#), 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 die Diözese Osnabrück e. V. erbringen, z.B. Logopäden, (Physio-)Therapeuten, und sonstige Personen, auch wenn die Leistungen außerhalb der jeweiligen Einrichtung erbracht werden.

² vgl. Pkt. 3.1 Rahmenordnung Prävention

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 Diözese Osnabrück e. V. (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. Die für einen Arbeitsbereich 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.

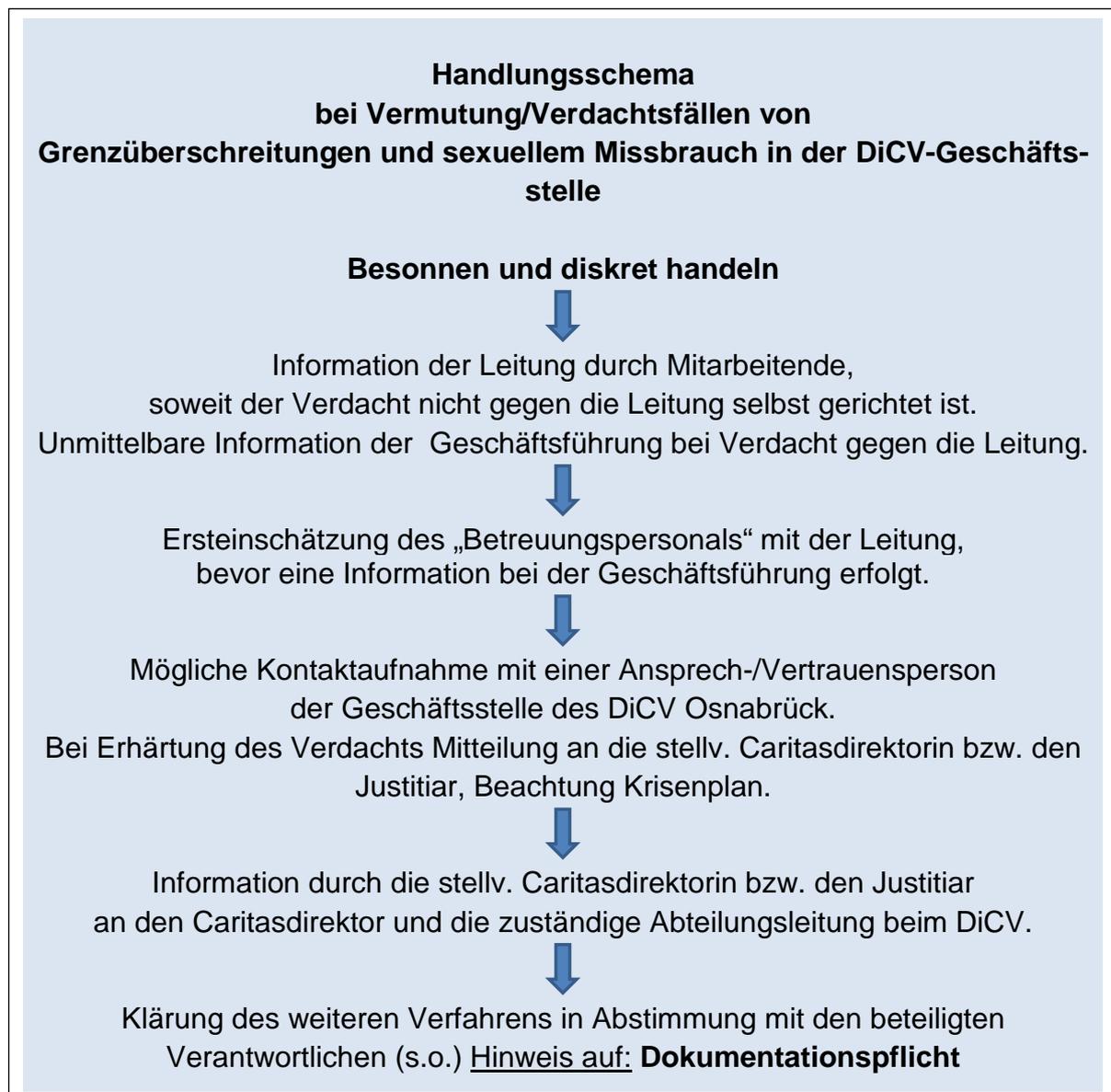
Ausgangspunkt für den Verhaltenskodex ist der vom Bistum Osnabrück vorgegebene Verhaltenskodex, Allgemeiner -Teil I -. Unser Ziel ist, sowohl die uns anvertrauten Menschen zu schützen, als auch einen respektvollen Umgang der Mitarbeiter*innen untereinander zu gewährleisten. Der Verhaltenskodex enthält 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 angemessene 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 die Diözese Osnabrück e. V. fungieren die Mitglieder der Arbeitsgruppe als interne Ansprechpartner für Beratungen und Beschwerden.

Vorname, Name	Adresse	Telefon	Mail	Funktion
Ansgar Bensmann	Knappsbrink 58 49080 Osnabrück	0541/ 34978-251	abensmann@caritas-os.de	Abteilungsleitung Soziale Dienste
Werner Negwer	Knappsbrink 58 49080 Osnabrück	0541/ 34978-201	wnegwer@caritas-os.de	Justitiar
Harald Langner	Knappsbrink 58 49080 Osnabrück	0541/ 34978-203	hlangner@caritas-os.de	Personalleiter
N.N., MAV	Knappsbrink 58 49080 Osnabrück	0541/ 34978-...	nn@caritas-os.de	MAV-Mitglied

Externe Ansprechpartner

Bischöfliche Beauftragte für **Fragen der sexuellen Gewalt** an Minderjährigen und sonstigen Schutzbeholden durch Geistliche und andere kirchliche Mitarbeiter*innen im Bistum Osnabrück

Vorname, Name	Adresse	Telefon	Mail
Antonius Fahnmann Landgerichtspräsident a.D.	Postfach 1380, 49003 Osnabrück	0800- 7354120	fahnmann@intervention-os.de
Olaf Düring, Dipl.-Psychologe, Leiter AWO-Beratungsstelle	Postfach 1380, 49003 Osnabrück	0800- 5015684	duering@awo-os.de
Kerstin Hülbrock, Diplom-Sozialpädagogin AWO-Beratungsstelle	Postfach 1380, 49003 Osnabrück	0800- 5015685	huelbrock@awo-os.de

Bischöfliche Beauftragte für **Betroffene spirituellen Missbrauchs** an Minderjährigen und sonstigen Schutzbeholdenen durch Geistliche und andere kirchliche Mitarbeiter*innen im Bistum Osnabrück

Vorname, Name	Adresse	Telefon	Mail
Dr. theol. Julie Kirchberg	Postfach 1380 49003 Osnabrück	0800-7354127	kirchberg@intervention-os.de
Dipl. Theologe	Postfach 1380,	0800-7354128	pietruschka@intervention-os.de

Ludger Pietruschka	49003 Osnabrück		
--------------------	-----------------	--	--

Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück

Vorname, Name	Adresse	Telefon	Mail
Christian Scholüke	Bischöfliches Generalvikariat Domhof 2 49074 Osnabrück	0541/318-381	c.scholueke@bistum-os.de
Julia Jostwerth	Bischöfliches Generalvikariat Domhof 2 49074 Osnabrück	0541/318-386	j.jostwerth@bistum-os.de
Friederike Strugholtz.	Bischöfliches Generalvikariat Domhof 2 49074 Osnabrück	0541/318-3805	f.strugholtz@bistum-os.de

*bei Erstellung des Konzeptes war die dritte Stelle vakant.

2.8 Qualitätsmanagement (Pkt. 3.5 RO-Prävention)

Der Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V. 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 die Diözese Osnabrück e. V..

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 Diözese Osnabrück e. V. 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:

Im Rahmen der Erarbeitung des ISK wurden folgende Schulungsthemen für die Mitarbeiter*innen ermittelt:

- Nähe und Distanz im Blick auf die verschiedenen Aufgabenfelder
- Überprüfung der persönlichen Haltung anhand des Verhaltenskodex -Teil I-und
Teil II

3. Arbeitsgruppe Institutionelles Schutzkonzept:

Vorname, Name	Adresse	Telefon	Mail	Funktion
Ansgar Bensmann	Knappsbrink 58 49080 Osnabrück	0541/ 34978-251	abensmann@caritas-os.de	Vorstand, Abteilungsleitung Soziale Dienste
Werner Negwer	Knappsbrink 58 49080 Osnabrück	0541/ 34978-201	wnegwer@caritas-os.de	Justitiar
Harald Langner	Knappsbrink 58 49080 Osnabrück	0541/ 34978-203	hlangner@caritas-os.de	Personalleiter
N.N., MAV	Knappsbrink 58 49080 Osnabrück	0541/ 34978-...	nn@caritas-os.de	MAV-Mitglied

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. Maßnahmenplan
2. Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz, im Bistum Osnabrück in Kraft getreten am 01.01.2020
3. Leitlinien des DCV für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen vom 16.03.2021
4. ISK-Broschüre „Prävention im Bistum Osnabrück“
5. Selbstauskunftserklärung
6. Verhaltenskodex
7. Vorlage Risikoanalyse