

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT



Caritasverband
für die Diözese
Limburg e. V.

GLIEDERUNG

1.0	Einleitung	3
2.0	Kultur der Achtsamkeit	4
3.0	Elemente des Institutionellen Schutzkonzeptes	4
3.1	Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	5
3.2	Erweitertes Führungszeugnis	5
3.3	Selbstverpflichtungserklärung	6
3.4	Verhaltenskodex	6
3.5	Beratungs- und Beschwerdewege	7
3.6	Präventionsschulungen	8
4.0	Evaluation	9
5.0	Verhaltenskodex	10
6.0	Selbstverpflichtungserklärung	12

1.0

EINLEITUNG

Der Schutz der Würde und Integrität Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener vor jeglicher Form von Gewalt – sei es sexualisierte Gewalt, strukturelle Gewalt, psychische und physische Gewalt, Gewalt über digitale oder andere Medien – in allen Diensten und Einrichtungen der katholischen Kirche und der Caritas ist für alle Mitarbeitenden des Caritasverbandes für die Diözese Limburg (DiCV Limburg) Anliegen und Aufgabe.

Daraus resultiert der Auftrag zur Prävention, getragen von der zutiefst christlichen Überzeugung vom Menschen als Ebenbild Gottes und von der unantastbaren Menschenwürde.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept konkretisiert diesen Auftrag, indem es Risikosituationen einschätzt, klare Regeln formuliert, dadurch Transparenz schafft und Vertrauen bildet und insgesamt Willkür und Fehlverhalten entgegenwirkt.

Damit setzen wir die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (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“ für den DiCV Limburg um.

Neben minderjährigen Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten in der Geschäftsstelle und in den Pflegeschulen sind auch die volljährigen Auszubildenden Zielgruppe unseres Schutzkonzeptes, da auch sie aufgrund ihrer Ausbildung in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis stehen.

Mit unserem Schutzkonzept sensibilisieren wir alle Mitarbeitenden für die Wahrnehmung von Grenzverletzungen und Übergriffen und legen klare Verfahrenswege bei Missbrauchsverdacht fest.

Das Schutzkonzept ist Bestandteil einer Kultur der Achtsamkeit, die in den Leitsätzen des DiCV Limburg zum Ausdruck kommt, immer wieder neu mit Leben gefüllt werden muss und in folgender Formulierung auf den Punkt gebracht wird:

Wir gehen in unserer Dienstgemeinschaft untereinander und mit allen Menschen, denen wir dienstlich begegnen, respektvoll und wertschätzend um. Partizipation und Glaubwürdigkeit sind hierbei für uns handlungsleitend.



Jörg Klärner
Diözesancaritasdirektor



Dr. Karl Weber
Diözesancaritasdirektor

2.0

KULTUR DER ACHTSAMKEIT

Eine Kultur der Achtsamkeit besteht aus gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln. Es geht um ein anderes Handeln: Hinsehen und nicht wegschauen, handlungsfähig sein und Zivilcourage zeigen und fördern. Eine Kultur der Achtsamkeit trägt dazu bei, dass etwas von dem Heil spürbar wird, das Gott uns verheißen hat. (Evangelii Gaudium 30-32 und 48)

Ein achtsamer Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gehört ebenso zu unserem Selbstverständnis wie der achtsame Umgang mit allen Mitarbeitenden und der Mitarbeitenden untereinander.

Die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes ist immer auch eine Entwicklungsarbeit an der gemeinsamen Haltung der Mitarbeitenden, wie sie in den Leitsätzen formuliert ist, getragen durch die Überzeugung von Mitmenschlichkeit und Nächstenliebe.

3.0

ELEMENTE DES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTES

Ein Institutionelles Schutzkonzept bringt verschiedene Maßnahmen zur Prävention in Beziehung zueinander und fügt sie zu einem Gesamtkonzept zusammen.



3.1

BEWERBUNGS- UND EINSTELLUNGSVERFAHREN

- In Bewerbungsgesprächen wird die im Institutionellen Schutzkonzept formulierte Kultur der Achtsamkeit in geeigneter Form thematisiert.
- An Vorstellungsgesprächen mit Minderjährigen nehmen seitens des Dienstgebers immer zwei Personen teil.
- Das Schutzkonzept gehört zu den Dokumenten, die neuen Mitarbeitenden ausgehändigt werden (Einstellungsmappe) und ist Bestandteil der Einarbeitung.

3.2

ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

Der DiCV Limburg trägt Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Betreuung von Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Für die Beschäftigten der Geschäftsstelle kommen wir auf dieses Instrument zur Prävention nur bei ausgewählten Mitarbeitenden zurück, die direkte Betreuungsaufgaben erfüllen. Bei den übrigen Beschäftigten ist die Intensität des Kontakts zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen hilfebedürftigen Schutzbefohlenen gering. Im Übrigen gilt:

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflegeschulen sind verpflichtet, bei ihrer Einstellung und im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.
- Nach Einsicht in das Führungszeugnis durch die Personalleitung erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dokument zurück. Es wird nur die Vorlage dokumentiert.
- Die Kosten für die Folgebeantragungen des erweiterten Führungszeugnisses erstattet der DiCV Limburg. Ein Anspruch auf Kostenerstattung besteht nicht, wenn das Zeugnis im Rahmen einer Einstellung erstmalig vorgelegt wird.

3.3

SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Eine Selbstverpflichtungserklärung hat zum Ziel, mögliche staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren rechtzeitig in den Personaleinsatz einbeziehen zu können.

Alle Mitarbeitenden des DiCV Limburg sind verpflichtet, bei ihrer Einstellung eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen (> 6.0 Selbstverpflichtungserklärung). Diese muss die Erklärung umfassen, dass die betreffende Person nicht wegen eines Straftatbestandes nach den Vorschriften des Dreizehnten Abschnitts (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden ist und insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist eine Verpflichtung aufzuerlegen, bei Einleitung eines Vermittlungsverfahrens dem DiCV Limburg hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Mitarbeitende, die bereits im DiCV Limburg tätig sind, unterschreiben die Selbstverpflichtungserklärung im Rahmen der Präventionsschulungen.

3.4

VERHALTENSKODEX

Ein Verhaltenskodex hat sich als ein wirksames Instrument zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Gewalt bewährt. Die Verhaltensregeln ermöglichen, problematische Verhaltensweisen zu erkennen und frühzeitig anzusprechen.

Die Geschäftsstelle des DiCV Limburg und die Pflegeschulen verfügen über einen gemeinsamen Verhaltenskodex (> 5.0 Verhaltenskodex).

Im Verhaltenskodex legen wir verbindliche Regeln fest, die in unserem Verband den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz sowie ein achtsames Miteinander zum Ziel haben.

Der Verhaltenskodex wird neuen Mitarbeitenden im Einstellungsverfahren erläutert. Mitarbeitende, die bereits im DiCV Limburg tätig sind, lernen den Verhaltenskodex in den Präventionsschulungen kennen.

3.5

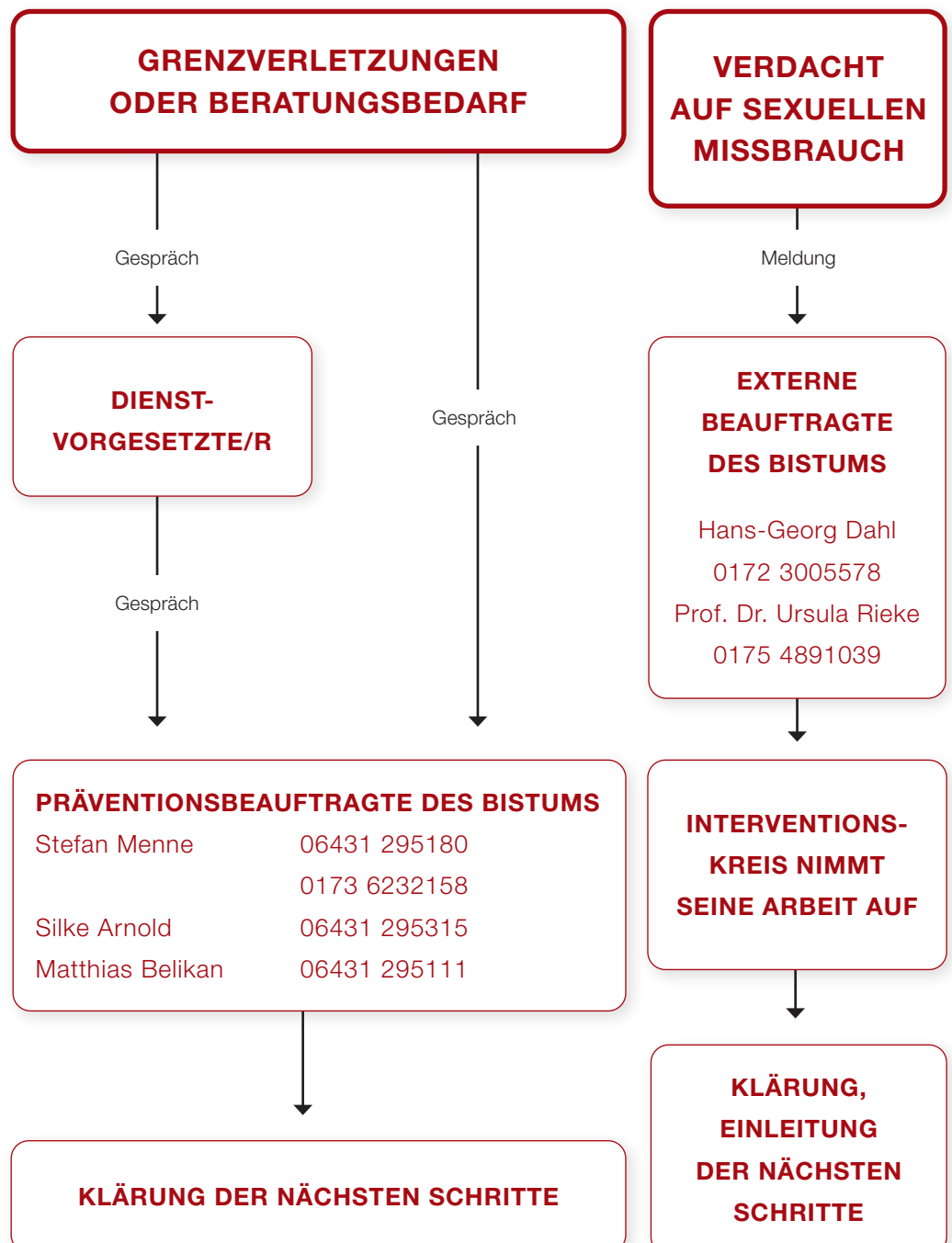
BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Ein funktionierendes Beratungs- und Beschwerdemanagement stellt sicher, dass grenzüberschreitendes Verhalten und Missbrauchsverdacht in einem geschützten Rahmen frühzeitig benannt, besprochen und im Falle von Missbrauchsverdacht auch gemeldet werden. Es macht Beschwerdewege transparent und ermöglicht einen niedrigschwelligen Zugang.

Was ist zu tun bei Verdachtsfällen sexuellen Missbrauchs bzw. bei Grenzverletzungen?

1. Bistum Limburg

Ansprechpersonen beim Bistum Limburg sind die externen Beauftragten oder die Präventionsbeauftragten.



2. Unabhängige Beratungsstellen

Betroffene, Angehörige und Kontaktpersonen können sich alternativ zum kirchlichen Beschwerdeweg an unabhängige Beratungsstellen wenden.

Wildwasser Wiesbaden: Fachberatungsstelle für Mädchen und Frauen
<https://wildwasser-wiesbaden.de>

Gegen unseren Willen: Beratungs- und Präventionsstelle
zu sexueller Gewalt im Landkreis Limburg-Weilburg
<https://www.gegen-unseren-willen.de>

3. Behörden

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch kann auch direkt Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft oder Polizei erstattet werden. Die Zuständigkeit der Behörde richtet sich nach dem Tatort.

Polizeidienststellen: <https://polizei.hessen.de>
<https://polizei.rlp.de>

Staatsanwaltschaften: <https://justiz.hessen.de/>
<https://justiz.rlp.de>

3.6

PRÄVENTIONSSCHULUNGEN

In den Präventionsschulungen werden das Institutionelle Schutzkonzept und die Beschwerdewege vorgestellt. Die hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden werden in regelmäßigen Abständen für das Thema sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung sowie die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte der Schulungen.

4.0

EVALUATION

Das Institutionelle Schutzkonzept wird nach jedem Vorfall, spätestens jedoch alle vier Jahre von einer paritätisch besetzten Arbeitsgruppe auf Aktualität und Passgenauigkeit geprüft. Zudem ermöglichen die Evaluation der Präventionsschulungen, die Anwendung von Verfahrensabläufen und regelmäßige Reflexionsgespräche mit den internen und externen Ansprechpersonen eine systematische Qualitätsüberprüfung und ggf. Anpassung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Limburg, 16.05.2021

gez. Jörg Klärner
Diözesancaritasdirektor

Die vorliegende Fassung vom 1.04.2022 berücksichtigt Ergänzungen aus den Präventionsschulungen, die im Januar und Februar 2022 durchgeführt wurden.

Limburg, 01.04.2022

gez. Jörg Klärner
Diözesancaritasdirektor

gez. Dr. Karl Weber
Diözesancaritasdirektor

5.0

VERHALTENSKODEX

Der vorliegende Verhaltenskodex ist ein Element des Institutionellen Schutzkonzepts, das den Schutz der Würde und der Integrität Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener zum Anliegen und zur Aufgabe aller Mitarbeitenden des DiCV Limburg erklärt. In unserem Verband sind dies die minderjährigen Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten in der Geschäftsstelle und in den Pflegeschulen sowie die volljährigen Auszubildenden, die aufgrund ihrer Ausbildungssituation in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis stehen.

Unser Verhaltenskodex geht aber noch einen Schritt weiter: Er setzt Standards für das Verhalten aller Mitarbeitenden des DiCV Limburg. Seine Berücksichtigung füllt die Kultur der Achtsamkeit, wie sie im folgenden Leitsatz zum Ausdruck kommt, mit Leben: Wir gehen in unserer Dienstgemeinschaft untereinander und mit allen Menschen, denen wir dienstlich begegnen, respektvoll und wertschätzend um. Partizipation und Glaubwürdigkeit sind hierbei für uns handlungsleitend.

Darum verpflichten sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DiCV Limburg, folgende Regelungen und Verhaltensstandards zu beachten:

- Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass weder den Jugendlichen und volljährigen Auszubildenden noch meinen Kolleginnen und Kollegen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt angetan wird.
- Meine Arbeit ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich bin mir meiner Verantwortung gegenüber den Jugendlichen und erwachsenen Auszubildenden bewusst und handle nachvollziehbar und reflektiert.
- Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Privatsphäre und die persönlichen Bedürfnisse jedes Einzelnen.
- Ich achte die Rechte und die Würde aller Menschen, denen ich dienstlich begegne.
- Meine Arbeit unterliegt stets professionellen Absichten. Ich bin jederzeit in der Lage und bereit, mein Handeln gegenüber meinen Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen offenzulegen.
- Ich höre zu, wenn mir jemand verständlich machen möchte, dass ihm oder anderen Gewalt angetan wird.
- In der mündlichen und schriftlichen Kommunikation achte ich stets auf eine von Wertschätzung geprägte und angemessene Sprache und Wortwahl. Ich benutze keine sexualisierte Sprache und vermeide entsprechende Anspielungen. Ebenso vermeide ich den Jugendlichen und erwachsenen Auszubildenden gegenüber Kosenamen.

-
- Dies umfasst auch den Umgang mit neuen Medien und die Interaktion und Kommunikation über Handys und in sozialen Netzwerken. Anfragen über Messengerdienste von einzelnen Jugendlichen und erwachsenen Auszubildenden zu exklusiven Kontaktaufnahmen lehne ich ab.
 - Ich bin bereit, an Schulungen und Fortbildungen zur Prävention von persönlichen Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt teilzunehmen.
 - Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und anzusprechen. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme.
 - Ich kenne und berücksichtige den Beschwerdeweg und die Kontaktdaten der missbrauchsbeauftragten Ansprechpersonen.
 - Ich bin mir bewusst, dass jede Form von Gewalt grundsätzlich disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen haben kann.

6.0

Caritasverband
für die Diözese
Limburg e. V.

SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Vorname

Name

Geburtsdatum

Die Selbstverpflichtungserklärung hat zum Ziel, rechtzeitig staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren in den Personaleinsatz einbeziehen zu können. Sie ist Bestandteil des Institutionellen Schutzkonzepts (ISK) des DiCV Limburg. Das ISK einschließlich der für den Verdachtsfall zuständigen Ansprechpersonen sowie der Verhaltenskodex des DiCV Limburg sind mir bekannt.

Ich versichere, dass ich nicht wegen eines Straftatbestandes nach den Vorschriften des Dreizehnten Abschnitts (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden bin und insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder der Personalleitung unverzüglich mitzuteilen.

Ort und Datum

Unterschrift