

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

für das Mutterhaus der Clemensschwestern

1. Einführung

Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) dient dem Schutz der Schwestern und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexualisierter Gewalt im Mutterhaus der Clemensschwestern. Es fördert den achtsamen Umgang miteinander. Mittelpunkt des Konzeptes ist der Verhaltenskodex, der dem achtsamen Umgang miteinander zugrunde liegt.

Das ISK umfasst folgende Bereiche:

- Personaleinstellung
- Fortbildung / Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Intervention
- Qualitätssicherung

2. Personaleinstellung

Das ISK dient dem Schutz aller Schwestern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu seiner Umsetzung ist es wichtig, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um das ISK wissen, es kennen und es in ihren Bereichen umsetzen.

Um den Schutz der Schwestern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt bereits im Vorstellungsgespräch. Der Verhaltenskodex wird während der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter thematisiert.

Des Weiteren werden der Verwaltungsleitung vor dem ersten Arbeitstag folgende Unterlagen vorgelegt:

- erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (zur Einsicht)
- Selbstauskunft (für die Personalakte)
- ggf. Zustimmung zum Verhaltenskodex

Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis muss alle fünf Jahre neu vorgelegt werden. Die Kosten sind zur Einstellung vom Dienstnehmer und bei Erneuerung vom Dienstgeber zu tragen.

3. Fortbildungen und Schulungen

Entsprechend den Vorgaben des Mantelschutzkonzeptes der NRW-Bistümer gibt es drei Fortbildungsstufen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine Zusatzqualifikation für Führungskräfte. Diese entsprechen dem Kontaktumfang bzw. der Intensität des Kontakts von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den zu betreuenden Schwestern. Ziel der Fortbildung ist eine erhöhte Aufmerksamkeit und Achtsamkeit gegenüber den Schutzbefohlenen und untereinander.

Die Fortbildungsstufen sind wie folgt aufgeteilt:

1. Basis:
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sporadischem Kontakt zu den Schwestern
2. Basis Plus:
Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit regelmäßigem pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt zu den Schwestern
3. Intensiv:
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der direkten Pflege und in Leitungspositionen

In der Präventionsschulung werden die Themen

- Basiswissen und Recht
- Reflexion und Sensibilisierung
- Prävention und Intervention
- Verantwortung und Aufgabe von Führungskräften

betrachtet.

Die Schulungen werden durch qualifizierte Schulungsreferentinnen und -referenten durchgeführt. Kontakte hierfür können über die Caritas Münster hergestellt werden.

Anhand von Risikoanalysen in den verschiedenen Bereichen der Pflege, Hauswirtschaft, Technik und Verwaltung wurde folgender Fortbildungsbedarf für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgestellt:

Schulungsstufe/-umfang	Zielgruppe
Basis (4 Unterrichtsstunden á 45 Minuten)	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Verwaltung, Technik, Hauswirtschaft (außerhalb des Pflegebereichs)
Basis Plus (6 Unterrichtsstunden á 45 Minuten)	Hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegebereich
Intensiv (12 Unterrichtsstunden á 45 Minuten)	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege
Intensiv und Leitung	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Leitungspositionen (und ggf. Mutterhausoberin und Präventionsbeauftragte)



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Bereich der Basisschulungen fallen und vor Inkrafttreten des Präventionskonzeptes bereits eine Präventionsschulung absolviert haben, haben keinen aktuellen Schulungsbedarf.

Mit der Einführung des Präventionskonzeptes erfolgt eine Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Pflege und Leitung. Hierzu ist es sinnvoll, die Schulung durch eine Referentin / einen Referenten der Caritas im Mutterhaus durchführen zu lassen.

Es gibt die Möglichkeit über die Deutsche Ordensobernkonzferenz in Bonn (DOK) eigene Schulungsreferentinnen / -referenten zu qualifizieren. Dieses Angebot ist vor allem für die Präventionsfachkräfte relevant.¹

4. Verhaltenskodex

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich auf die Einhaltung des Verhaltenskodexes im Umgang mit den Schwestern und den Kolleginnen und Kollegen.

Siehe Anlage: Verhaltenskodex

5. Beschwerdewege und Intervention

5.1 Beschwerdewege

Kommt es zu Unsicherheiten im richtigen Verhalten gegenüber einer Schwester, ist wie folgt vorzugehen:

1. Die Situation sowie daraus sich ergebende Fragen sind zu dokumentieren.
2. Die Präventionsbeauftragte, Sr. Silvia Gossens, wird über den Sachverhalt informiert.
3. Ein Arbeitskreis unter der Leitung der Präventionsbeauftragten wird – situationsbezogen – gebildet und tritt zusammen. Zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Arbeitskreises zählen die Abteilungsleitung und eine Vertretung der Schwestern (Mutterhausoberin). Die anzeigende Mitarbeiterin / der anzeigende Mitarbeiter wird angehört. Die Schwestern des Generalrates (Ordensleitung) sowie die Verwaltungsleitung werden informiert.
4. Das Ergebnis des Arbeitskreises wird im entsprechenden Team zusammen mit der Präventionsbeauftragten besprochen. Ggf. erfolgen allgemeine Verhaltenshinweise oder eine Erweiterung des Verhaltenskodexes. Der Generalrat wird informiert.
5. Sollte während der Arbeit des Kreises der Verdacht von sexuellem Missbrauch oder sexualisierter Gewalt auftreten, wird der Fall sofort an die externe Missbrauchsbeauf-

¹ Fortbildung zur Schulungsreferentin in Vallendar am 07.03.-08.03.22 und 04.05.22-05.05.22, Kosten ca. 900 €



tragte bzw. den externen Missbrauchsbeauftragten abgegeben. Die Präventionsbeauftragte informiert die Ordensleitung und die Verwaltungsleitung.

Interventionsbeauftragte der Ordensgemeinschaft sind:

Frau Siglind Willms, Wasserweg 149, 48149 Münster, Tel: 0251 82913

Herr Werner Heckmann, **Daten folgen, Tel 02574 938340 (vermutlich)**

5.2 Intervention

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellen eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Als Clemensschwestern ist es uns wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist geregelt und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Schwestern bekannt.

Bei der Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt ist wie folgt vorzugehen:

1. Sofort- und Schutzmaßnahmen werden eingeleitet (Trennung des Opfers und der verdächtigen Person etc.).
2. Die Präventionsfachkraft wird informiert.
3. Alle relevanten Fakten werden zusammengetragen und bewertet.
4. Die externe Interventionsbeauftragte, Frau Willms, oder der externe Interventionsbeauftragte, Herr Heckmann, wird durch die Präventionsfachkraft informiert. Sie koordiniert und leitet das weitere Vorgehen. Die Ordensleitung und die Verwaltungsleitung werden informiert.
5. Nach Klärung des Verdachtsfalls werden ggf. Bereiche des Präventionskonzepts angepasst.

Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an die Präventionsfachkraft oder entsprechende Stellen zu melden.

6. Einführung des ISK

Das Schutzkonzept kann in folgenden Schritten eingeführt werden:

1. Vorstellung und Bekanntmachung

1. Den Bereichsleitungen wird das Schutzkonzept vorgestellt.
2. In den einzelnen Teilbereichen wird das Schutzkonzept in den Teamsitzungen vorgestellt.
→ Sr. Silvia Gossens wird als Ansprechpartnerin vorgestellt.



2. Anforderung von Führungszeugnissen und Selbstauskunft

1. Führungszeugnis und Selbstauskunft werden mit einer Frist von ca. vier Wochen angefordert.
2. Erstattung von Kosten für Führungszeugnissen erfolgt bei Vorlage der Quittung.
Kosten z. Zt.: 13,00 € / Führungszeugnis

3. Fortbildung

1. Sr. Silvia Gossens oder eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter wird zur Fortbildung zur Schulungsreferentin / zum Schulungsreferenten entsandt, um spätere Fortbildungen zu übernehmen.
2. Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Pflegestation werden im Bereich erneut geschult.
Die Schulung erfolgt über eine externe Referentin / einen externen Referenten der Caritas (Anfrage über Frau Fiege).

7. Qualitätssicherung

Zur Sicherung der Qualität des Präventionskonzepts wird dieses ein Jahr nach der Einführung auf den Stand seiner Umsetzung hin überprüft. Des Weiteren erfolgt eine Prüfung der Abläufe nach einem aufgetretenen Fall. Die Prüfung wird durch die Präventionsbeauftragte der Gemeinschaft, Sr. Silvia Gossens, begleitet. Ggf. werden Abläufe korrigiert und angepasst.

Das Präventionskonzept ist in einem regelmäßigen Abstand von ca. zwei bis drei Jahren auf seine Wirkung und Funktion hin zu überprüfen.

8. Ansprechpartner Bistum Münster

Aktuell stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung:

Die Juristin Bernadette Böcker-Kock und der Pädagoge Bardo Schaffner sowie die Dipl. Sozialarbeiterin Hildegard Frieling-Heipel.

Alle sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie geben nur die Informationen weiter, von denen die betroffenen Menschen dies auch wollen.

Die Ansprechpersonen sind wie folgt zu erreichen:

- Bernadette Böcker-Kock: 0151-63404738
- Hildegard Frieling-Heipel: 0173-1643969
- Bardo Schaffner: 0151-43816695



Anlage:

- **Selbstauskunft**
- **Zustimmung zum Verhaltenskodex**
- **Verhaltenskodex**
- **Anforderung Führungszeugnis**
- **Formular zur Beschwerde und Intervention**



Verpflichtungserklärung

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden

Name, Vorname

Anschrift

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung: Ich habe den Verhaltenskodex der oben angegebenen Einrichtung erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift



Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit, Rechtsträger

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt ¹⁾ rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

¹⁾ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB.

Verhaltenskodex im Mutterhaus der Clemensschwestern

Der vorliegende Verhaltenskodex dient dem achtsamen Umgang miteinander. Er fördert den Respekt und die Achtsamkeit sowohl zwischen den Schwestern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die folgenden Aspekte liegen dem achtsamen Umgang miteinander zugrunde:

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen und pflegerischen Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können.

Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d.h. der Wille der anderen (Schutz-) Person ist ausnahmslos zu respektieren.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Verbale Interaktion soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen an die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt zu sein.

Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

Die verbale Wertschätzung und persönlichen Distanzwünsche der Schwestern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten gewahrt sein. Es ist zu erfragen, wie der oder die Einzelne angesprochen werden möchte. Im Zweifelsfall sollte ein achtsames Siezen einem Duzen vorgezogen werden.

In der allgemeinen Kommunikation und in der Formulierung von Texten sind die Clemensschwestern als Gemeinschaft von Ordensfrauen darauf bedacht, eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. So werden – analog zum liturgischen Brauch „Schwestern und Brüder“ – die Begriffe sowohl in der femininen als auch in der maskulinen Weise wahrgenommen (Bsp.: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und hilfsweise Begriffe geschlechtsneutral formuliert (Bsp.: Mitwirkende).

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, dass es zu wahren gilt. Daher werden die Zimmer der Schwestern nicht ohne deren Wissen und Zustimmung betreten. Pflegerische Tätigkeiten werden grundsätzlich bei geschlossenen Türen ausgeführt. Des Weiteren sind alle Räumlichkeiten, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Schwestern aufhalten, jederzeit von außen zugänglich.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können eine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung nicht ersetzen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Schwestern oder Mitarbeitenden zu teil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unerlässlich.

Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.

Schwestern dürfen in unbekleidetem Zustand (Umziehen, Duschen...) weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden. Die Grundsätze zur Achtung der Intimsphäre sind zu beachten.

Respektvoller und achtsamer Umgang miteinander

Maßnahmen zur Pflege und Aufrechterhaltung eines respektvollen und achtsamen Umgangs miteinander müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden.



Anforderung: erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Sehr geehrter Herr / Sehr geehrte Frau ,

hiermit bestätigen wir, dass für die Tätigkeit in unseren Einrichtungen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Die Voraussetzungen des § 30 a BZRG liegen vor, da Sie mit schutzbedürftigen Personen arbeiten.

Mit freundlichen Grüßen

Verwaltung

Beschwerde und Intervention

Adressat: Präventionsbeauftragte Sr. Silvia Gossens oder Interventionsbeauftragte/r N.N.		
Vor- und Nachname des Anzeigenden:		
Anzeigegrund:	Beschwerde	Intervention
Um welche Personen geht es?		
Ort und Zeitraum der Beobachtung:		
Was wurde Beobachtet: Bitte beschreiben Sie die zu klärende Situation und Ihre Beobachtung		
Unterschrift der / des Anzeigenden:		