

**Institutionelles Schutzkonzept  
der  
Caritas Pflegezentrum  
Melle-Wellingholzhausen GmbH**



## 1. Einleitung

Die Caritas-Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH ist eine Einrichtung des Diözesanen Caritasverbandes Osnabrück, deren Tätigkeitsfeld in der stationären, teilstationären und ambulanten Alten- und Krankenpflege angesiedelt ist.

Täglich sind Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtliche, Klient\*innen, Bewohner\*innen, Tagesgäste und Angehörige in unterschiedlichsten Begegnungen miteinander im Kontakt. Wir wollen den uns anvertrauten Menschen einen nachhaltig angstfreien, vertrauensvollen und sicheren Raum 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.

Die Grundlage des ISK der Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH ist das christliche Menschenbild, das geprägt ist von Wertschätzung, Respekt und Achtsamkeit. Dieses Schutzkonzept geht bewusst über den vom Recht geforderten Bereich sexualisierter Gewalt hinaus und erstreckt sich auf die Prävention jeden grenzüberschreitenden Verhaltens. Es bezieht die Perspektive der Mitarbeitenden mit ein.

## 2. Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes



## **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 uns anvertrauten Menschen zu übernehmen.
- dient dem Etablieren eines wertschätzenden und Grenzen achtenden Umgangs im Alltag.
- signalisiert nach außen und innen, dass mit dem Thema Schutz vor sexualisierter und nicht sexualisierter Gewalt 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.

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. Für die Betriebsteile der Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH wird anhand der Vorlagen des Bistums Osnabrück eine Risikoanalyse erstellt. (s. Anlage 1)

Die einzelnen Fragen wurden durch die QM-Beauftragten in Absprache mit den Leitungsverantwortlichen und der MAV bewertet und ggf. Maßnahmen entwickelt, um eventuelle Risiken zu reduzieren.

Siehe Dokument: „Benennung und Bewertung der Hauptrisiken anhand der durchgeführten Risikoanalyse in der Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH“. Hier werden die Hauptrisiken benannt in Bezug auf:

- Personalverantwortung
- Gelegenheiten
- Die räumliche Situation
- Entscheidungsstrukturen
- Den Umgang miteinander

Ebenso werden in diesem Dokument konkrete Maßnahmen zur Verringerung der möglichen Risiken benannt.

## 2.2 Baustein 1

### Einstellungs- und Klärungsgespräche

In Vorstellungsgesprächen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen und in der Einarbeitungsphase wird die Prävention von sexualisierter Gewalt in angemessenem Umfang thematisiert. Es wird dafür Sorge getragen, dass nur Personen eingestellt werden, die neben der fachlichen auch die persönliche Eignung für den grenzachtenden Umgang mit anderen Menschen, besonders in der Pflege alter, kranker oder in anderer Weise hilfsbedürftiger Personen, besitzen. Mindestens einmal jährlich werden die Bausteine des ISK im Rahmen einer Teamsitzung in den jeweiligen Fachbereichen erläutert und anhand der täglichen Praxiserfahrungen reflektiert.

### Persönliche Eignung

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 bzw. Unterschrift

- des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses
- der Selbstauskunftserklärung und
- des Verhaltenskodex

## 2.3 Baustein 2

### Erweitertes Führungszeugnis

Die Maßnahmen der Prävention dienen dazu, bereits im Vorfeld einer Anstellung oder der Übernahme eines Ehrenamtes potentielle Täter\*innen abzuschrecken und nach innen und nach außen deutlich zu signalisieren, dass in der Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH der Schutz von schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit ist.

Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere die Vorlage eines EFZ sowie das Thematisieren der Präventionsstandards im Vorfeld der Übernahme bzw. der Weiterführung der Tätigkeit.

Grundsätzlich müssen in der Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH alle Mitarbeiter\*innen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit erwachsene Schutzbefohlene betreuen, pflegen oder vergleichbaren Kontakt haben, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis bei der Einstellung und im weiteren Verlauf jeweils nach fünf Jahren (in der aktuellen Fassung) vorlegen. Dies gilt auch für Auszubildende, die nach Beendigung der Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wer dieser Verpflichtung nicht nachkommt, kann zu den entsprechenden Tätigkeiten nicht beauftragt werden.

Detailliert beschriebene Handlungsschritte zum Umgang mit EFZ finden sich im QM-Handbuch der Einrichtung.

Von der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sind Schülerpraktikant\*innen und Personen, die nur kurzzeitig, nicht regelmäßig und unter Anleitung tätig sind, ausgenommen (§6 PräVO).

## Selbstauskunftserklärung

Die Selbstauskunftserklärung dient als zusätzlicher Eignungsnachweis für den Umgang mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Unter der Selbstauskunftserklärung ist die Versicherung zu verstehen, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII genannten Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass insoweit auch kein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist.

Die Selbstauskunftserklärung (SAE) ergänzt somit die Vorlagepflicht eines EFZ.

Das bedeutet, dass alle in der Caritas Pflegezentrum Melle Wellingholzhausen GmbH beschäftigten Mitarbeiter\*innen und ehrenamtlich Beschäftigten, die bei schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt sind, zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Selbstauskunftserklärung abzugeben haben.

Zu den Inhalten der Selbstauskunftserklärung zählen:

- Angabe zu einer strafrechtlichen Verurteilung i. S. d. § 72a SGB VIII
- Hinweise zur Einleitung eines diesbezüglichen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens
- Verpflichtung, dem Arbeitgeber bei Einleitung eines solchen staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens unverzüglich Mitteilung zu machen.

Die Selbstauskunftserklärung des jeweiligen Mitarbeitenden ist einmalig einzuholen und bei Bestandsmitarbeitern, wie bei neuen Beschäftigungsverhältnissen zwecks Nachweises in einem geschlossenen Briefumschlag zu den Personalunterlagen zu nehmen. Bei ehrenamtlich tätigen Personen, ist die Abgabe einer Selbstauskunftserklärung von der dafür verantwortlich benannten Person (PDL oder Teamleitung) einzufordern und entsprechend zu dokumentieren.

## Dritte

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen, oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, sind diese Regelungen analog anzuwenden.

Das bedeutet für den stationären Bereich der Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH, dass alle Mitarbeiter\*innen von Zeitarbeitsfirmen eine Selbstauskunftserklärung, sowie eine Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex bei Dienstantritt unterschreiben müssen.

Ebenso ist für diese Mitarbeiter\*innen zu klären, ob die entsendende Zeitarbeitsfirma das Nachhalten eines gültigen erweiterten Führungszeugnisses gewährleistet. Dieses wird für jede\*n Mitarbeiter\*in einzeln durch die\*den Prüfungsbeauftragte\*n schriftlich (Mailkontakt) erfragt und in der Personalakte dokumentiert.

## 2.4 Baustein 3

### Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Teil des Institutionellen Schutzkonzeptes und beschreibt konkret die notwendigen Standards im Umgang mit den uns anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Die darin beschriebenen Verhaltensweisen sind auf den kollegialen Umgang im Kontext kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse bei hauptamtlich und ehrenamtlich tätigen Personen zu übertragen.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen sind zu Beginn ihrer Tätigkeit verpflichtet, den Verhaltenskodex der Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH zu unterzeichnen und bei der/dem Prüfungsbeauftragten abzugeben.

### Prüfungsbeauftragte für die Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH

<b>Ambulant und teilstationär:</b>  <b>Viktoria Rempe</b> Tel.: 05422 9893168 Mail: VRempe@caritas-os.de	<b>Stationär:</b>  <b>Monika Scholz</b> Tel.: 05429 9448-0 Mail: MScholz@caritas-os.de
--	--

Die Pflegedienstleitungen und die Teamleitungen stellen sicher, dass die Inhalte des Institutionellen Schutzkonzeptes regelmäßig (mindestens einmal pro Jahr) in den Dienstbesprechungen thematisiert werden und allen Mitarbeitenden bekannt sind. In jeder Dienstbesprechung können Fälle und Situationen angesprochen werden.

Klar definierte Verhaltensregelungen tragen zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt bei und erleichtern es Betroffenen und Dritten, Grenzüberschreitungen zu benennen, sich Hilfe zu holen und somit auch sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch Einhalt zu gebieten. Der Verhaltenskodex setzt sich aus einem **allgemeinen** und einem **arbeitsfeldspezifischen** Teil zusammen.

Der **allgemeine Teil** beschreibt grundsätzliche Punkte für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit den uns anvertrauten Personen.

Der **arbeitsfeldspezifische Teil** definiert möglichst klare Regelungen, wie ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis und ein respektvoller Umgang zwischen den Mitarbeitenden/ Ehrenamtlichen und den ihnen anvertrauten Menschen in der Praxis gelebt werden.

## Verhaltenskodex

### Allgemeiner Teil:

- 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 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 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.*

### Arbeitsfeldspezifischer Teil

Ich verpflichte mich, ebenso die im arbeitsfeldspezifischen Teil beschriebenen Verhaltensregeln für die Tätigkeiten in meiner Einrichtung bzw. meinem Arbeitsbereich besonders zu beachten.

1. Wir sind respektvoll und höflich zu den Klient\*innen/Gästen/Bewohner\*innen sowie zu den Mitarbeitenden und sind uns dabei unserer Verantwortung füreinander bewusst.
2. Wir wahren eine professionelle körperliche und emotionale Distanz zu den Klient\*innen/ Gästen/Bewohner\*innen und deren Besuchern. Das gilt auch für den Umgang zwischen den Mitarbeitenden.
3. Wir erklären unseren Klient\*innen/Gäste/Bewohner\*innen im Vorfeld, welche Behandlungs- bzw. Pflegeschritte an oder mit ihnen durchgeführt werden sollen.
4. Wir achten das Schamgefühl und die sexuelle Integrität unserer Klient\*innen/Gäste/ Bewohner\*innen auch dann, wenn sie selbst nicht darauf achten bzw. aus Krankheitsgründen nicht mehr darauf achten können.
5. Wir entkleiden unsere Klient\*innen/Gäste/Bewohner\*innen so wenig wie möglich und nur soweit, wie es aus pflegerischen, diagnostischen oder therapeutischen Gründen unbedingt erforderlich ist.
6. Unsere Klient\*innen/Gäste/Bewohner\*innen werden bei pflegerischen, diagnostischen oder therapeutischen Maßnahmen im Intimbereich nach Möglichkeit durch gleichgeschlechtliches Personal betreut. Nach Möglichkeit ist eine weitere (Fach-) Person im Raum anwesend.

7. Körperkontakte haben immer dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein und setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweils anvertraute Person voraus. Der Wille des schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, z.B. die Ablehnung von Körperkontakt, ist ausnahmslos zu respektieren. Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten.
8. In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet.
9. Das Beobachten, Fotografieren oder Filmen anvertrauter Personen während des Duschens, beim An- und Auskleiden, im unbedeckten Zustand oder in anderen Situationen, in denen ein berechtigtes Interesse der betroffenen Person verletzt werden könnte, ist untersagt.
10. Wir tolerieren kein grenzverletzendes oder übergriffiges Fehlverhalten von Mitarbeitenden. Stattdessen sprechen wir dieses Fehlverhalten möglichst zeitnah an. Spätestens bei Wiederholung wird es bei der zuständigen Leitungskraft gemeldet.
11. Mitarbeitende/Ehrenamtliche dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers / Verantwortlichen möglich. Werden dem Mitarbeitenden/ Ehrenamtlichen derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies unverzüglich dem Arbeitgeber/Verantwortlichen zu melden.
12. Wenn wir Verletzungen des Kodex bemerken, beziehen wir aktiv und professionell Position dagegen.
13. Der Verhaltenskodex bezieht auch die Perspektive des Mitarbeitenden ein. Ich bin mir bewusst, dass ich selbst Anspruch auf respektvolle Behandlung und Respekt vor der Unverletzlichkeit von Seele und Körper habe.
  - Ich bin gut in Kontakt mit mir selbst und meinen Bedürfnissen nach Grenzachtung.
  - Ich weiß, wie ich zu betreuenden Personen und Angehörigen in angemessener Weise mitteilen kann, wenn meine Grenzen missachtet werden.
  - Ich weiß, an wen ich mich wenden muss, wenn zu betreuende Personen und/oder Angehörige wiederholt und/oder in schwerer Weise meine Grenzen verletzen.



## 2.5 Baustein 4

### Beratungs- und Beschwerdewege

Um schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene erfolgreich vor sexuellem Missbrauch in Institutionen zu schützen, ist es notwendig, dass Beschwerden geäußert werden können. Hierzu braucht es ein funktionierendes Beschwerdesystem. Dieses sollte sich nicht ausschließlich auf sexuellen Missbrauch fixieren, sondern integral in der Institutionskultur verankert sein, um alle Arten von Beschwerden, Problemen, Missständen oder Fehlverhalten zu erfassen. Wesentliches Merkmal eines funktionierenden Beschwerdesystems ist der Identitätsschutz des Beschwerdeführenden. Es gilt die Gewährleistung der Vertraulichkeit und der Anonymität. Weitere Merkmale eines Beschwerdesystems sind die einfache Handhabung und die leichte Zugänglichkeit.

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 Präventionsbeauftragte

<b>Ambulant und teilstationär:</b>  <b>Viktoria Rempe</b> Tel.: 05422 9893168 Mail: VRempe@caritas-os.de	<b>Stationär:</b>  <b>Dorothea Hildebrand</b> Tel.: 05429 9448-0 DHildebrand@caritas-os.de
--	--

### Externe Ansprechpartner bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch im Bistum Osnabrück, Präventionsbeauftragter und benannte Vertrauensperson zu Fragen im Umgang mit Vermutungs- und Verdachtsfällen von Grenzüberschreitungen und sexuellem Missbrauch:

Vorname, Name	Telefon	Mail
Christian Scholücke	0541/318381	c.scholücke@bistum-os.de
Julia Jostwerth	0541/318386	j.jostwerth@bistum-os.de
Friederike Strugholtz	0541/318385	f.strugholtz@bistum-os.de

Bischöfliche Beauftragte für Fragen der sexuellen Gewalt an Minderjährigen und sonstige anvertraute Menschen:

Vorname, Name	Telefon	Mail
Antonius Fahnenmann	0800 7354120	fahnenmann@interventionen-os.de
Olaf Düring	0800 5015684	duering@awo-os.de
Kerstin Hülbrock	0800 5015685	huelbrock@awo-os.de

## Weitere externe Ansprechpartner

<p><b>EFLE - Familien- und Erziehungsberatung</b>          Straßburger Platz 7, 49074 Osnabrück          Frau/ Herr N.N.          Telefon: 0541 42061  <a href="mailto:os-eb@efle-bistum-os.de">os-eb@efle-bistum-os.de</a></p>	<p><b>Insoweit Erfahrene Fachkraft - ISEF -</b>          Straßburger Platz 7, 49074 Osnabrück          Frau/ Herr N.N.          Telefon: 0541 42061  <a href="mailto:os-eb@efle-bistum-os.de">os-eb@efle-bistum-os.de</a>  <a href="http://www.efle-beratung.de">www.efle-beratung.de</a></p>
<p><b>Weisser Ring</b>  <b>Hilfe für Kriminalitätsoffer Osnabrück</b>          Frau/ Herr N.N.          Telefon: 0151 11740244  <a href="mailto:osnabrueck@mail.weisser-ring.de">osnabrueck@mail.weisser-ring.de</a>  <a href="http://www.osnabrueck-niedersachsen.weisser-ring.de">www.osnabrueck-niedersachsen.weisser-ring.de</a></p>	<p><u>Spiritueller Missbrauch</u>          Postfach 1380, 49003 Osnabrück  <b>Dr. Julie Kirchberg</b>          Telefon: 0800 7354127  <a href="mailto:kirchberg@intervention-os.de">kirchberg@intervention-os.de</a></p>
<p><b>Ombudsmann für Betroffene</b>          Simon Kampe          Große Domsfreiheit 14, OS          Tel.: 0541 318389  <a href="mailto:s.kampe@bistum-os.de">s.kampe@bistum-os.de</a></p>	<p><b>Ingrid Großmann</b>          Ansprechpartnerin für Betroffene spiritueller Missbrauchs im Bistum Osnabrück          Tel.: 0800 5894815  <a href="mailto:info@grossmann-coaching.de">info@grossmann-coaching.de</a></p>
<p><b>Unabhängige Beauftragte im Schutzprozess gegen sexualisierte Gewalt und geistlichen Missbrauch</b>          Sarah Röser          Große Domsfreiheit 14, OS          Tel.: 0541 318392  <a href="mailto:s.roeser@bistum-os.de">s.roeser@bistum-os.de</a></p>	
<p><b>Bundesweite Angebote für gewaltbetroffene Frauen</b>          Auf der Internetseite findet sich eine Übersicht über Angebote für gewaltbetroffene Frauen.  <b><a href="http://www.staerker-als-gewalt.de/hilfe-finden/uebersicht-angebote-frauen">www.staerker-als-gewalt.de/hilfe-finden/uebersicht-angebote-frauen</a></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“:</b> Tel.: 08000 116 016 anonym, kostenfrei und 24 Stunden an 365 Tagen erreichbar <a href="http://www.hilfetelefon.de">www.hilfetelefon.de</a></li> <li><b>„Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe“</b> <a href="http://www.frauen-gegen-gewalt.de">www.frauen-gegen-gewalt.de</a></li> </ol> <p>Auf der Website können in einer bundesweiten Adressdatenbank Angebote vor Ort, z.B. durch die Eingabe der Postleitzahl, gefunden werden.</p>	
<p><b>Homepage für Hilfeangebote entsprechend auch für Männer</b>  <a href="https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite">https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite</a></p>	

## Vorgehensweise in einem Verdachts- oder Beschwerdefall

Alle Mitarbeiter\*innen haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene und/oder die beauftragte Ansprechperson über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht, der ihnen im dienstlichen Zusammenhang zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren.

Ein professioneller Umgang mit Verdachtsmomenten ist umso wichtiger, wenn diese sich nicht bestätigen. Deshalb gilt zunächst: Ruhe bewahren! Der erste Schritt zu einer Rehabilitierung eines Beschuldigten in einem solchen Fall besteht darin, zu Anfang sachlich und diskret mit Hinweisen umzugehen und eine Vorverurteilung zu vermeiden. Dafür sind geklärte und in der Institution/Einrichtung bekannt gemachte Beratungs- und Beschwerdewege, einschließlich einer lückenlosen Dokumentation, erforderlich. Entsprechende Verfahrensanweisungen finden sich im QM-Handbuch der Einrichtung.

## 2.6 Baustein 5

### Qualitätsmanagement

Die Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH verfügt über ein implementiertes 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 polizeilichen Führungszeugnisses) erfolgt entsprechend der Vorgaben aus dem vorliegenden ISK. Regelmäßige Teamsitzungen und kollegiale Beratung, gehören regelhaft zur Arbeit in der Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH.

## 2.7 Baustein 6

### Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt sind integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung für kirchliche Mitarbeiter\*innen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit erwachsene Schutzbefohlene betreuen, pflegen oder vergleichbaren Kontakt haben.

Schwerpunkte bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohles und des Schutzes der anvertrauten Personen sowie Vorkehrungen zur Verhinderung von Straftaten.

## 3. Meldung an die Berufsgenossenschaft

Grundsätzlich gilt: Wenn in Mitgliedseinrichtungen der BGW tätige Personen (hauptberuflich oder ehrenamtlich) im Arbeitskontext Opfer von sexualisierter Gewalt werden und dadurch in eine gesundheitliche Schädigung erleiden, kann es sich um einen Arbeitsunfall im Sinne des § 8 SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung handeln.

Die verletzte Person kann Anspruch auf Rehabilitation und Entschädigung aus der gesetzlichen Unfallversicherung haben. Wie auch bei anderen Arbeitsunfällen muss der/die Arbeitgeberin den Vorfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzeigen, wenn er eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen auslöst.

Weitere Informationen und Hilfestellungen zu Prävention und Umgang mit sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt finden sich unter <https://bgw-online.de/gewalt>.

### Ansprechpartner\*innen:

Frau Marianne Schmidle  
E-Mail: [marianne.schmidle@caritas.de](mailto:marianne.schmidle@caritas.de)

Herr Dr. Christopher Bangert  
E-Mail: [christopher.bangert@caritas.de](mailto:christopher.bangert@caritas.de)

### **Mitgeltende Dokumente:**

- Institutionelles Schutzkonzept, Präventionsordnung des Bistums Osnabrück
- Rahmenordnung – „Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“.
- Risikoanalyse und Maßnahmenplan
- Qualitätsmanagement-Handbuch der Einrichtung
- Beschwerdemanagementsystem der jeweiligen Betriebsteile
- Einarbeitungskonzept der jeweiligen Betriebsteile

### **Mitgeltende Formulare:**

- Anl. 2: Antrag EFZ Mitarbeitende
- Anl. 3: Selbstauskunftserklärung
- Anl. 4: Verpflichtung zum Verhaltenskodex
- Anl. 5: Flyer zum ISK
- Anl. 6: Formular Meldung an die BGW
- Anl. 7: Meldung an die BGW in einfacher Sprache

### **Verantwortliche Personen:**

- Herr Markus Bick (Geschäftsführer)
- Frau Andrea Birke (Heimleitung)
- Herr Dirk Tietz (Pflegedienstleitung)
- Frau Hanna Speckblanke (QM-Beauftragte stationär)
- Frau Sylvia Klamer (QM-Beauftragte ambulant)
- Frau Annette Grundmann (MAV-Vorsitzende)
- Frau Viktoria Rempe (Prüfungs- und Schutzbeauftragte ambulant und Tagespflege)
- Frau Dorothea Hildebrand (Schutzbeauftragte stationär)
- Frau Monika Scholz (Prüfungsbeauftragte stationär)

#### Quellen:

1. Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz v. 18.12.2019
2. Broschüre: Arbeitshilfe komplett „Prävention im Bistum Osnabrück“ v. 03.03.2022
3. [www.bgw.de/gewalt](http://www.bgw.de/gewalt)