



# Institutionelles **SCHUTZKONZEPT** der Stiftung Mathias-Spital Rheine

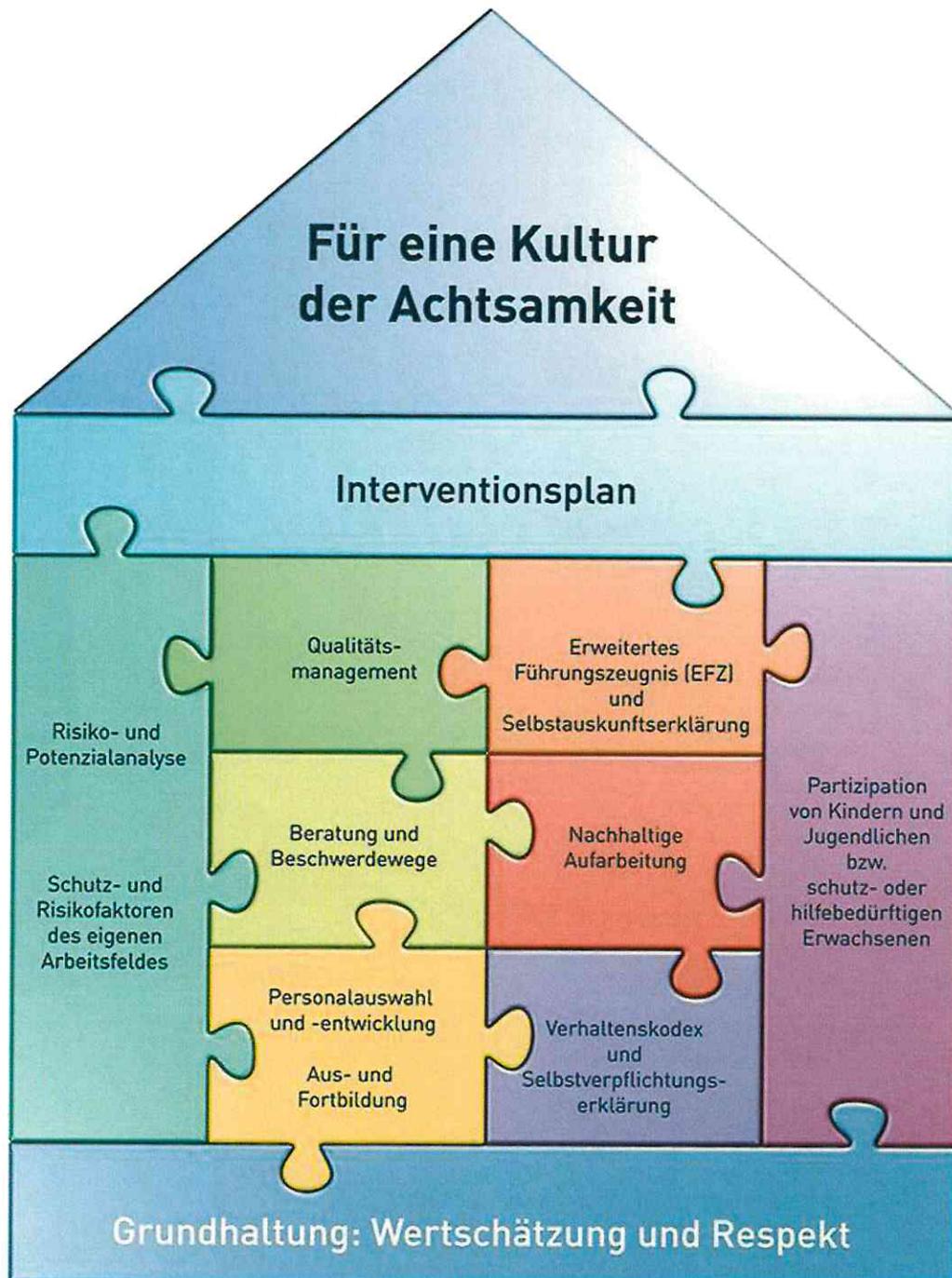
zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an  
Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen  
Erwachsenen

## Inhaltsverzeichnis

- I. Vorwort des Vorstandes
- II. Grundlagen des institutionellen Schutzkonzeptes
- III. Präventionsbeauftragter
- IV. Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes
- V. Risikoanalyse
- VI. Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung
- VII. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- VIII. Verhaltenskodex
- IX. Beschwerdewege
- X. Qualitätsmanagement
- XI. Aus- und Fortbildung
- XII. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen
- XIII. Literaturverzeichnis

Anlage 1: Verhaltenskodex

Anlage 2: Verpflichtungserklärung



## I. Vorwort des Vorstandes

Sehr geehrte haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende,

sexualisierte Gewalt an Jugendlichen und Kindern in Einrichtungen, die sich eigentlich ihrem Schutz und ihrer Förderung verschrieben haben, war in den vergangenen Jahren ein allgegenwärtiges Thema in der Medienlandschaft. Es verging kaum Zeit, ohne dass neue schockierende Berichte über Missbrauch und Erniedrigung der Schutzbefohlenen auftauchten. Besonders schockierend war dabei, dass die Kirchen oftmals Träger dieser in die Schlagzeilen geratenen Einrichtungen waren.

### Präventionsordnung

Als Folge dieser Skandale und um das Risiko zukünftiger Gefährdungen Schutzbefohlener drastisch zu senken, erließ die Deutsche Bischofskonferenz die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“. Die Stiftung Mathias-Spital Rheine ist entschlossen, am Aufbau einer lebendigen Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der Menschen in den Mittelpunkt stellt. Genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sind Elemente dieser Kultur.

Das institutionelle Schutzkonzept ist als ein Bündel von Bestimmungen und Vorschriften zu verstehen, die allesamt das Ziel haben, unterschiedliche Aspekte der Präventionsbemühungen zu regeln. Bei Vorkommnissen oder dem Verdacht sexualisierter Gewalt soll es ein einheitliches und planvolles Vorgehen zur Aufklärung ermöglichen. So werden potentielle Opfer bestmöglich geschützt und Mitarbeitende in einer solchen psychisch belastenden Situation nicht alleine gelassen.

### Kultur der Achtsamkeit

Allerdings besteht das Ziel des Schutzkonzeptes nicht bloß in einer Systematisierung des Umgangs mit sexuellen Gewaltvorwürfen, sondern es soll vielmehr dazu beitragen, dass eine Kultur des achtsamen und offenen Umgangs miteinander in den Einrichtungen der Stiftung Mathias-Spital Rheine etabliert wird. Das „Institutionelle Schutzkonzept“ soll nachhaltig Wirkung entfalten.

### Das Schutzkonzept

Vor diesem Hintergrund hat die Stiftung das Ziel, die Erarbeitung des Schutzkonzeptes auf eine möglichst breite Basis zu stellen und viele Mitarbeitende direkt oder indirekt in diesen Prozess einzubeziehen. Die Phase der Erarbeitung wurde dabei genutzt, um ein Bewusstsein zu schaffen für die Problematik und möglichst viel Zustimmung und Unterstützung zu finden. Auch die Zielgruppen der Kinder/Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Angehörige sollten - soweit möglich - gehört und einbezogen werden. Prävention begreift die umfassende Information und

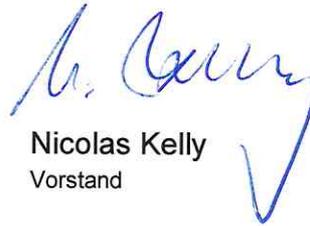
Einbeziehung aller Beteiligten als einen wichtigen Schritt zur Erreichung des gemeinsamen Ziels.

Diesen Weg gilt es beharrlich weiter zu beschreiten, um am Ende ein Ergebnis zu erzielen, dass die Arbeit innerhalb der Stiftung Mathias-Spital Rheine um einen wertvollen Aspekt bereichern kann.

Diesen Weg wollen wir gemeinsam mit Ihnen gehen!



Dietmar Imhorst  
Vorstandsvorsitzender



Nicolas Kelly  
Vorstand

## II. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage des nachstehend zitierten Teils der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung, den wir daher an den Beginn unseres Schutzkonzeptes stellen:

### **Ausführungsbestimmungen zu § 3 Präventionsordnung (PrävO) Institutionelles Schutzkonzept**

1. „Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.
2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln.
3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte Institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das Institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.
4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.
5. In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 bis 10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.“

Das erarbeitete Institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 31.12.2020 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und dem Präventionsbeauftragten der Diözese Münster zuzuleiten.

### III. Präventionsbeauftragter

Wir haben für die Stiftung Mathias-Spital Rheine **Herrn Carsten Wellbrock** mit der Wahrnehmung der im Folgenden genannten Aufgaben beauftragt. Herr Wellbrock ist zu erreichen unter der Telefonnummer 0 54 52 - 5 57 15 oder per E-Mail unter [c.wellbrock@mathias-stiftung.de](mailto:c.wellbrock@mathias-stiftung.de).

Unser Präventionsbeauftragter

- ist Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützt die Stiftung bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen der Stiftung;
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Präventionsmaßnahmen für Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene und trägt Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Münster und
- gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.

### IV. Leitgedanken zur Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen ist der Stiftung Mathias-Spital Rheine immer ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem Leitgedanken sichtbar, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der Mitarbeitenden hervorgeht. Unsere Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar christliche, gemeinnützige und mildtätige Zwecke zur Förderung und Durchführung von Tätigkeiten der Caritas, der Alten- und der Gesundheitspflege.

Der Mensch, ob Patient, Bewohner, Mitarbeiter, Besucher oder Außenstehender steht, von einem christlichen Menschenbild aus gesehen, im Vordergrund unseres Denkens, Planens und Handelns.

Die Leitgedanken der Stiftung bilden die Grundlage für professionelles Selbstverständnis und für die konzeptionelle Arbeit in unseren Diensten und Einrichtungen. Als Träger von Diensten und Einrichtungen im Bereich Altenhilfe und Krankenhaus ist es unser Ziel, am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wahrnehmen.

Für unsere Mitarbeiter ist Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns. Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trügerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen. Uns ist bewusst, dass sexuelle Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden durch Bewohnerinnen/Bewohner und Patienten sowie Angehörige, aber auch sexuelle Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfand. Zu dem Zwecke der partizipativen Erarbeitung des Schutzkonzeptes haben wir innerhalb unserer Stiftung einen Arbeitskreis gegründet, die sich aus Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Einrichtungen und Diensten zusammensetzten, und denen repräsentativ für die gesamte Stiftung die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes anvertraut worden ist. In regelmäßigen Arbeitskreistreffen wurden dort die einzelnen Bausteine diskutiert und Entwürfe erarbeitet.

Dem Arbeitskreis Prävention gehörten an:

- Vorstand
- Pflegedirektorin der Stiftung
- Kfm. Direktor Seniorenhilfe und Geschäftsführer der Mathias-Pflege GmbH
- Personaldirektor und Prokurist der Mathias-Service-Gesellschaft mbH
- Leiter Zentralbereich Qualitätsmanagement, Risikomanagement, Organisationsentwicklung

Des Weiteren haben wir bei einzelnen Bausteinen auch über den Arbeitskreis hinausgehend möglichst viele Mitarbeitende einbezogen, um unser Institutionelles Schutzkonzept auf eine breite Basis zu stellen und die Aufmerksamkeit innerhalb der gesamten Stiftung auf die Prävention zu lenken. Nicht nur die Mitarbeiter sondern auch Patientenfürsprecher, Sprecher Bewohnerbeirat sowie Angehörige wurden angehört

und soweit es uns möglich war in den Prozess der Erstellung des Schutzkonzeptes einbezogen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Das Institutionelle Schutzkonzept gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten in unseren Diensten und Einrichtungen und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu übernehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber den anvertrauten Menschen – aber auch den Beschäftigten – ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt als einen erkennbaren Qualitätsentwicklungsprozess in unseren Diensten und Einrichtungen, der in das Qualitätsmanagement eingebettet ist.

Zur Absicherung unserer Bestrebungen wird in allen Einrichtungen der Stiftung Mathias-Spital Rheine ein integriertes Managementsystem umgesetzt und gelebt, das in Anlehnung an die internationale Norm DIN EN ISO 9001 sowohl Qualitätsforderungen als auch Aspekte der Sicherheit berücksichtigt.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes nach der Präventionsordnung für unsere Dienste und Einrichtungen sind:

1. Risikoanalyse
2. Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung
3. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
4. Verhaltenskodex
5. Beschwerdewege/Intervention
6. Qualitätsmanagement
7. Aus- und Fortbildung/Qualifikation
8. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

## V. Risikoanalyse

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben.

Eine wichtige Säule war für uns die Beteiligung des Bewohnerbeirates bzw. Patientenfürsprechers. Sie mussten von den schützenden Strukturen, die es zu entwickeln galt wissen, und waren aufgefordert, sich bei der Entwicklung einzubringen.

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale in unserer Institution/unserer Einrichtung/ unseren Diensten zu erkennen.

Bei der Erstellung einer Risikoanalyse haben wir uns an den Fragekatalogen aus der „Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept“ bzw. aus der Broschüre „Augen auf – hinsehen & schützen: Orientierungshilfe zur Entwicklung von Institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus“ des Bistums Münster orientiert.

Wir haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft. Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes. Es ist Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen.

Dabei sind im Besonderen die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse: Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse, etc. in den Blick genommen worden. Folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen wurden evaluiert:

- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über sexualisierte Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben.
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch „informelle Strukturen“) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- Kommunikationsstrukturen, Zuständigkeiten und Führungsstruktur (u.a. Macht und Machtmissbrauch).
- Strukturell- oder ablaufbedingte Grenzverletzungen (Pflugesituationen, Untersuchungen etc.).

- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen („Fehlerkultur“) in der alltäglichen Arbeit.
- Enges Betreuungsverhältnis und Bezugsbetreuung.
- Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Wohn- und Transportsituationen, Regelungen für Nachtdienste, Feiertage und Ferienzeiten mit personeller Unterbesetzung wurden in die Analyse einbezogen.
- Der Themenkomplex Umgang mit Sexualität (Sexualberatung, sexuelle Selbstbestimmung, ggf. Sexualpädagogik etc.) und das Interventionskonzept fanden Berücksichtigung.
- Das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit des Interventionskonzeptes sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen der Einrichtung wurden überprüft.

Im Folgenden wird ein bedeutendes Ergebnis unserer Risikoanalyse dargestellt, welches besonders wichtig ist und den größten Einfluss auf die einzelnen Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes hatte.

### **Alter und Pflege**

Der Personenkreis der schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen ist innerhalb unserer Stiftung besonders in stationären Pflegeeinrichtungen, in der Geriatrie und in der ambulanten Pflege anzutreffen. Viele dieser Personen sind entweder aufgrund körperlicher oder psychischer (etwa demenzieller Veränderungen) Beeinträchtigungen verstärkt dem Risiko ausgesetzt, dass sie durch ihre Abhängigkeit in Situationen des Machtmissbrauchs geraten; aber auch andere Problematiken, etwa Einsamkeit oder ein erhöhtes Bedürfnis nach Zuneigung, können dieses Risiko verstärken.

Ein besonderes Risiko sexualisierter Gewalt wird in Pflegesituationen gesehen. Grenzverletzungen durch die Pflege- und Betreuungskräfte können auftreten, wenn die vorhandenen Pflegestandards missachtet werden. Wichtig ist deshalb die Beachtung verbindlicher Pflegestandards, zudem werden bereits individuelle Abfragen über Pflegewünsche in der Stiftung durchgeführt.

Auch Pflege- und Betreuungspersonal läuft Gefahr, Opfer sexualisierter Gewalt zu werden. Ein Handlungsleitfaden für Mitarbeitende, die in grenzverletzende Situationen geraten, ist deshalb gewünscht worden. Der Verlust professioneller Distanz ist ein Risikofaktor für Gewalt. Vor allem durch ein falsches Verhalten von Nähe und Distanz kann die Professionalität verloren gehen. Hierfür soll es Regelungen im Verhaltenskodex geben, um die Pflege- und Betreuungskräfte in ihrem professionellen Auftreten zu unterstützen.

Es gibt bislang keine Leitlinien für den Umgang mit Sexualität. Das fehlende Problembewusstsein und die fehlende Sprachfähigkeit werden als ein Risiko angesehen. Insbesondere, da dieses Thema mit einem hohen Maß an Scham belegt ist, droht die Gefahr, dass Probleme oder Vorfälle nicht angesprochen werden. Mitarbeitende wissen zudem oft gar nicht, was sexualisierte Gewalt oder sexuelle Grenzverletzungen überhaupt sind. Hier ist es wichtig, dass eine umfassende Information stattfindet.

Eine regelmäßige einrichtungsbezogene Reflexion (Steuerungsgruppe Altenhilfe – 4mal im Jahr) des Beschwerdemanagements wurde als wichtig erachtet, um zukünftig zu vermeiden, dass Beschwerden negative Sanktionen befürchten müssen. Diese Angst muss das Beschwerdeführer ihnen nehmen, sodass Beschwerden und Fehler offen in der Stiftung angesprochen werden können. Anonyme Beschwerden können auch über eine CIRS-Meldung gemacht werden.

Zur Auseinandersetzung mit dem Thema der sexualisierten Gewalt wünschen sich die Mitarbeitenden mehr Zeit hierfür in Einrichtungsleitersitzungen. Auch Supervision wird als sinnvoll erachtet, um die Sprachfähigkeit und das Bewusstsein zu fördern, da in dessen Fehlen, wie bereits beschrieben, ein Risikofaktor gesehen wird.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung konkreter Präventionsmaßnahmen in der Stiftung Mathias-Spital Rheine. Sie zeigen uns, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen sexualisierte Gewalt erforderlich sind, die wir dann bei der Erstellung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes berücksichtigen konnten.

Neben konkreten Maßnahmen sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Bewohnerinnen und Bewohner, sowie die Patientinnen und Patienten etc. bestmöglich zu schützen.

Dazu gehören u.a.:

- aktives Umsetzen der eigenen Werthaltung (Leitbild) in die Arbeit,
- sensibel sein für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt,
- achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten/ behandelten Personen,
- Selbstkompetenzen (der Umgang mit sich selbst) der betreuten/ behandelten Personen fördern,
- besonnenes aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art,
- reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den betreuten/ behandelten Personen.

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in den Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und -gruppen. Dazu gehören auch die uns anvertrauten Bewohnerinnen und Bewohner, sowie die Patientinnen und Patienten und deren Angehörige.

## VI. Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung

Um den Schutz der anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen.

Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden (u. a. im Mitarbeiterjahresgespräch) über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung,
- respektvoller Umgang,
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber Minderjährigen und den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen,
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen,
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen,
- handeln in Grenz- und Gefahrensituationen,
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang,
- Fortbildungsbedarf zum Thema.

## VII. Erweitertes Führungszeugnis (§ 5 PräVO) und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, um innerhalb unserer Stiftung mit Minderjährigen arbeiten zu dürfen. Für den Arbeitsbereich mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, insbesondere im Pflegebereich, gibt es zum Zeitpunkt der Erstellung des Schutzkonzepts noch keine ausreichende gesetzliche Grundlage, um erweiterte Führungszeugnisse zu verlangen, so dass wir diese erst einfordern können, wenn zukünftig eine klare gesetzliche Regelung existiert. Dennoch fordern wir alle Mitarbeitenden, die regelmäßig Kontakt zu Minderjährigen oder schutzbefohlenen Erwachsenen haben, gem. § 2 Abs. 7 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben.

In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

## VIII. Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)

In unseren Diensten und Einrichtungen möchten wir Menschen in ihren Lebenssituationen Räume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können und in denen sie sich angenommen und sicher fühlen. Die Beziehungen zu den Bewohnerinnen und Bewohnern/Klientinnen und Klienten/Patientinnen und Patienten, Angehörigen etc. gestalten wir transparent in positiver Zuwendung.

Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt und Transparenz sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Distanz und einem Grenzen achtenden Umgang in den Arbeits- und Handlungsabläufen sind uns wichtig.

Pflegesituationen sind häufig von nahen persönlichen Kontakten zwischen Pflegebedürftigem und Pflegepersonen geprägt. Deshalb ist eine hohe Sensibilität bei pflegenden, diagnostischen, therapeutischen und medizinischen Maßnahmen notwendig, da diese individuell als Grenzverletzung erlebt werden können.

Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Kontaktpersonen der Bewohnerinnen und Bewohner/der Patientinnen und Patienten ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Wir machen unseren Mitarbeitenden immer wieder bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen notwendig. Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Dieser ist im Anhang 1 zu finden und umfasst die Bereiche:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Sprache, Wortwahl und Gestik
- Hinweise auf disziplinarischen Folgen

Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung (siehe Anlage 2) von den Mitarbeitenden anerkannt.

## IX. Beschwerdeweg/Intervention (§ 7 Prävo)

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauten Menschen beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der schutz- und hilfebedürftigen Menschen in unseren Einrichtungen. Sie müssen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. In einem solchen Miteinander werden die Rechte von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in sogenannter leichter Sprache.

Unser Beschwerdemanagement hat dabei vor allem das Ziel, die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor unprofessionellem Handeln zu schützen und die Qualität des professionellen Handelns zu verbessern. Wir sehen in diesem Beschwerdeverfahren die Chance, auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese bearbeiten zu können.

Wichtige Ansprechpartner bei Beschwerden ist der zuständige Präventionsbeauftragte unserer Stiftung bzw. die Mitarbeitenden aus dem Zentralbereich Qualitäts- und Risikomanagement. Meldungen sind sowohl persönlich als auch anonym möglich!

<b>Stiftung Mathias-Spital Rheine</b> <b>Carsten Wellbrock</b> <b>Bahnhofstraße 19</b> <b>49497 Mettingen</b> <b>Tel.: 0 54 52 - 5 57 15</b>	<b>Stiftung Mathias-Spital Rheine</b> <b>Zentralbereich QM/RM/OE</b> <b>Frankenburgstraße 31</b> <b>48431 Rheine</b> <b>Tel.: 0 59 71 – 42 10 48</b>
--	--

**Externe Beschwerdestelle in unserer Region sind:**

- **Hotline für Opfer sexuellen Missbrauchs: Tel.: 08 00 - 2 25 55 30**
- **Bischöfliche Beauftragte zur Prävention sexualisierter Gewalt**  
Beate Meintrup, Horsteburg 11, 48143 Münster, Tel.: 02 51 - 49 51 70 11
- Für den **Bereich „Alter und Pflege“:**  
Kreis Steinfurt, Amt für Soziales, Gesundheit und Pflege, Aufsicht nach dem Wohn- und Teilhabegesetz (WTG), Tecklenburger Str. 10, 48565 Steinfurt

*Die zuständigen Ansprechpartner sind den Einrichtungsleitungen bekannt.*

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

Dabei ist uns bewusst, dass wir in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase unserer Fürsorgepflicht als Träger sowohl im Hinblick auf die Schutzbefohlenen, als auch im Hinblick auf die Mitarbeitenden nachkommen müssen.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist geregelt und den Mitarbeitenden, den Bewohnerinnen und Bewohnern/den und Patientinnen und Patienten etc. sowie deren Angehörigen bekannt.

Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an den Präventionsbeauftragten oder den Leiter Zentralbereich Qualitätsmanagement zu melden.

## X. Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement (QM) integriert. Regelmäßig überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf.

Wir verpflichten uns dazu, spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten oder nach einer Krisenintervention (kurzfristige Einflussnahme von außen, wenn sich eine Situation für ein Individuum oder ein soziales System akut bedrohlich zuspitzt) unser Schutzkonzept zu evaluieren und ggf. anzupassen. Dies geschieht im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses unseres Qualitätsmanagements. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention gegen sexualisierte Gewalt berücksichtigt.

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die uns anvertrauten Personen, sich über diesen Weg zu beschweren? Andernfalls wird an dieser Stelle dringender Handlungsbedarf bestehen.
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, sodass einige der Verhaltensregeln unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die so im Jahr 2020 noch nicht vorlagen?

Unser Präventionsbeauftragter und der Leiter Zentralbereich Qualitätsmanagement werden die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit im Blick behalten und vorantreiben.

## XI. Aus- und Fortbildung (§ 9 PräVO)

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld für die Themen Prävention und sexualisierte Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit.

Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenzen sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltages in Präsenzs Schulungen und/oder in einer Mischung aus Online- und Präsenzs Schulungsangeboten (eLearning). Dabei nehmen wir die Empfehlungen von Caritas und Bistum zum Schulungsumfang und der Zuordnung der Mitarbeitenden auf.

Dies gilt ebenso für neu einzustellende Mitarbeitende, bei denen bereits vor die Einstellung die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen anzusprechen ist. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines Jahres nach Einstellung geschult.

Die Prävention sexualisierter Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verhaltensanweisungen. Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungsinhalten richten.

Die Schulungen werden vom Präventionsbeauftragten in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen in der Fortbildung und im Personalwesen organisiert.

Es ist Aufgabe der Personalabteilung nachzuhalten und zu dokumentieren, welcher Mitarbeitende wann geschult wurde und wann die Vertiefungsschulungen fällig sind. Die Präventionsschulungen werden in den Regelkreislauf für Schulungen und Fortbildungen eingearbeitet.

## XII. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen (§ 10 PräVO)

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich und uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen zu fördern. Dazu gehört auch, dass wir die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unseren Einrichtungen gelten.

Deshalb erhalten alle Betreuten bei der Aufnahme in die jeweilige Einrichtung eine Information über den Verhaltenskodex und über die Beschwerdewege. Darüber hinaus werden diese Informationen auch frei zugänglich für alle betreuten Menschen und deren Angehörigen in unseren Einrichtungen ausgelegt.

Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen, indem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet die uns anvertrauten Menschen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung.

In unseren Altenheimen haben die Bewohnerinnen und Bewohner durch den „Bewohnerbeirat“ ein eigenes Gremium, das ihre Interessen vertritt und ihnen Gehör verschaffen kann.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig (mind. einmal im Jahr) Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte thematisieren mit den ihnen anvertrauten Menschen Themen, die der Prävention dienen und werten Alltagssituationen diesbezüglich aus.

### XIII. Literaturverzeichnis

**Bischöfliches Generalvikariat Münster (2016):** Institutionelles Schutzkonzept für offene Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen im Bistum Münster. Arbeitshilfe

**Deutsche Bischofskonferenz (2013):** Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Münster (Präventionsordnung)

**Erzbischöfliches Generalvikariat Paderborn mit den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln und Münster (2019):** „Augen auf: hinsehen und schützen“ (Broschüre)

**Grüner et al. (2016):** Mantelschutzkonzept. Orientierungshilfe zur Entwicklung von Institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus

**Zentrum für Qualität in der Pflege (2017):** ZQP-Report: Gewaltprävention in der Pflege.

## Anlage 1 - Verhaltenskodex

### Verhaltenskodex für die Stiftung Mathias-Spital Rheine

Die Stiftung Mathias-Spital Rheine betrachtet es als christliche und soziale Verpflichtung, jeden einzelnen Menschen in seiner Einmaligkeit und Würde zu achten. Der Verhaltenskodex ist eine der präventiven Maßnahmen vor sexualisierter Gewalt gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Mit diesem soll bewirkt werden, dass in den Einrichtungen der Stiftung ein achtsamer Umgang miteinander gepflegt wird.

Die kritische Reflexion des eigenen Verhaltens und der Mut, Dinge offen anzusprechen, gehören ebenfalls zu diesem achtsamen Umgang.

- In der Zusammenarbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu wahren.
- Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen könnten.
- Die Intimsphäre und die individuellen Grenzempfindungen der uns anvertrauten Menschen sind ausnahmslos zu respektieren.
- Einzelgespräche mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Menschen finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese sind jederzeit zugänglich.
- In intensivem Kontakt zu den uns anvertrauten Menschen werden keine privaten Daten ausgetauscht und keine Anfreundungen in sozialen Netzwerken vorgenommen.
- Durch Sprache, Wortwahl und Gestik können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Daher wird auf eine achtsame, wertschätzende und sachliche Sprache geachtet.
- Bei intensivem Kontakt zu schutz- oder hilfebedürftigen Menschen wird ein achtsames Siezen dem Duzen vorgezogen.
- Die Beratungsmöglichkeiten, Beschwerdewege und der Handlungsleitfaden, die im Institutionellen Schutzkonzept der Stiftung Mathias-Spital Rheine beschrieben werden, sind bekannt und werden eingehalten.

Jegliche Form von sexualisierter Gewalt kann disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben.

## Anlage 2 - Verpflichtungserklärung

### Verpflichtungserklärung

gemäß § 6 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Münster

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

## Impressum



**Stiftung Mathias-Spital Rheine**  
Stiftung privaten Rechts  
Frankenburgstr. 31  
48431 Rheine

Tel.: 05971 42-0  
Fax: 05971 42-2009

E-Mail: [info@mathias-spital.de](mailto:info@mathias-spital.de)