



Schutzkonzept

Behutsam miteinander,
hellwach umeinander,
entschieden füreinander



caritas
im kreis soest

Inhalt

1 Hinführung.....	5
2 Risikoanalyse.....	7
3 Persönliche Eignung	9
4 Verhaltenskodex	11
5 Umgang mit Kritik, Ideen und Beschwerden.....	14
6 Interventionsleitfäden.....	17
7 Maßnahmen der Prävention.....	26
8 Mitarbeiterfürsorge	31
9 Qualitätsmanagement	34



1 | Hinführung

Behutsam miteinander, hellwach umeinander, entschieden füreinander

In den vergangenen Jahren ist eine erschreckend große Zahl von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt in Einrichtungen in Trägerschaft der katholischen Kirche und in der Kirche selbst bekannt geworden. Wir Mitarbeitende des Caritasverbandes für den Kreis Soest e.V. sind betroffen und erschüttert, dass gerade auch von Kirchenvertretern derartige Taten begangen worden sind.

In unserem „Institutionellen Schutzkonzept gegen (sexualisierte) Gewalt“ wollen wir zum Ausdruck bringen, wie sehr wir uns dem christlichen Menschenbild, auf dem unser Leitbild begründet ist, verpflichtet fühlen.

Jeder Mensch als ein von Gott geliebtes Geschöpf ist in seiner unantastbaren Würde und Einzigartigkeit zu achten. Die Haltung von Respekt und Wertschätzung ist die Grundlage aller unserer Begegnungen und Beziehungen.

Wir wollen, dass alle Menschen, die sich rat- und hilfesuchend an uns wenden, vor jeder Form von körperlicher und seelischer Gewalt und vor

der Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmtheit geschützt werden.

Die Deutsche Bischofskonferenz hat mit ihren Vorgaben zur „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ den Begriff einer „Kultur der Achtsamkeit“ geprägt. Dementsprechend sollen die verbindlichen Regeln und Standards unseres Schutzkonzeptes die Kompetenz und Handlungssicherheit aller Mitarbeitenden stärken.

Sie sollen bei Verdacht und/oder Beobachtung von jeglicher sexualisierter Gewalt angemessen agieren und die Betroffenen schützen können.

Mit dem Schutzkonzept erfüllen wir die Ausführungsbestimmungen der „Präventionsordnung gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen“ (PrävO) und berücksichtigen die Handlungsempfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention von sexuellem Missbrauch.

Im Rahmen der Schutzkonzeptentwicklung wurde unsere Aufmerksamkeit für verwandte Themen geschärft.

2 | Risikoanalyse

Nur wenn der Schutz der Mitarbeitenden ebenso berücksichtigt wird, lassen sich das Ziel und die konkreten Maßnahmen des Schutzkonzeptes verwirklichen. Fortbildungen zu Kommunikationsverhalten mit Schutzbefohlenen und untereinander, zu Gewalt in Pflegebeziehungen, zu Deeskalations- und Demenzkonzepten usw. sind wesentliche Stützpfeiler dafür.

Die Einrichtungen und Dienste der Caritas Soest sollen durch die Belegung und konkrete Umsetzung des Schutzkonzeptes für Schutzbefohlene und Mitarbeitende ein sicherer Ort sein.

Der Caritasverband Soest ist Träger zahlreicher Einrichtungen und Dienste. In Beratungsstellen, im Bereich „Leben und Lernen“, im Bereich „Zivilgesellschaftliches Engagement“, in ambulanten Diensten, in teilstationären Einrichtungen und einer stationären Einrichtung werden Schutzbedürftige im Sinne der PräVO erreicht.

Hier sind vor allem zu nennen:

- heilpädagogische Frühförderung
- Integrationsassistenten
- heilpädagogischer Kindergarten
- Beratungsstellen für Eltern, Jugendliche und Kinder
- offene Ganztagsgrundschulen
- Kontaktstelle
- Sozialkaufhäuser
- Migrationsberatung
- Tafeln
- Ehrenamtliche
- ambulante Pflege, Hauswirtschaftsdienste, Tagespflege, stationäre Einrichtungen
- ambulant betreutes Wohnen

Der Caritasverband Soest muss mit seinem Schutzkonzept ein weites Betätigungsfeld berücksichtigen. Die Risikoanalyse haben wir an die jeweiligen Gegebenheiten in den Bereichen der Kinder-, Jugend- und

Behindertenhilfe und der Altenhilfe angepasst. Mit der Durchführung der Risikoanalyse haben wir den ersten Schritt zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden getan. Die Verletzlichkeiten der von uns begleiteten Schutzbefohlenen sind dadurch stärker bewusst und die Risiken für Machtmissbrauch und Gewalt in manchen Arbeitsbedingungen und Abläufen sind klarer erkannt worden.

In verschiedenen Gruppen wurden Mitarbeitende mit dem Anliegen der Risikoanalyse vertraut gemacht und anhand eines vereinbarten Fragenkatalogs auf Grundlage des Mantelschutzkonzeptes der Bistümer in NRW befragt.

Wesentliche Schwerpunkte der Auswertung umfassten:

- das bestehende Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Klient(inn)en, allein schon durch die persönliche Zuwendung, auf die viele Schutzbefohlene elementar angewiesen sind.
- die nicht vermeidbaren und oft notwendigen 1:1-Situationen, auch auf engem Raum, in allen Fachbereichen,

3 | Persönliche Eignung

- die Sensibilisierung, dass scheinbar selbstverständliche Verhaltensweisen/Verrichtungen (z. B. bei der Körperpflege) von Klient(inn)en als übergriffig empfunden werden können,
- die Bedeutung von Handlungsleitfäden und eines Verhaltenskodexes vor allem als Unterstützung und Orientierung für die Sicherheit des eigenen Handelns zu erfahren.

Als Schlussfolgerung aus der Risikoanalyse hat der Vorstand festgelegt:

- bei der Personalgewinnung und -auswahl das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt verstärkt zu benennen und die Verantwortung jedes einzelnen zu betonen, die sich aus dem Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen ergibt.
- den Kreis der nachweispflichtigen Mitarbeitenden zu erweitern, die ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen haben und den Kreis der schulpflichtigen Mitarbeitenden zu bestimmen.
- einen Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden zu erarbeiten.

Bei der Anpassung von Schulungs- und Unterstützungsbedarfen wird berücksichtigt, dass auch Mitarbeitende selbst Betroffene von Grenzverletzungen, Übergriffen oder Straftaten durch Klient(inn)en und andere Mitarbeitende sein können.

Es wird ebenfalls berücksichtigt, dass es in den Diensten und Einrichtungen der Caritas auch zwischen den Klient(inn)en zu Grenzverletzungen, Übergriffen und Straftaten kommen kann.

Personalauswahl und -entwicklung

Durch verantwortungsbewusste Personalauswahl und -entwicklung will der Caritasverband Soest die bestmöglich geeigneten Kandidaten bzw. Mitarbeitenden mit den jeweils zu bewältigenden Aufgaben betrauen. Neben der fachlichen Eignung sind persönliche und charakterliche Eigenschaften zu berücksichtigen. Diese unterliegen eher einer subjektiven Bewertung und sind deutlich schwieriger bei infrage kommenden Kandidaten bzw. Mitarbeitenden einzuschätzen. Nach einer erfolgten Auswahl lassen sich später bemerkbare Defizite in Persönlichkeitsmerkmalen wesentlich komplizierter aufarbeiten und beheben. Damit kommt der Personalauswahl auch in Bezug auf den Schutz der Institution vor potenziellen Täter(inne)n besondere Bedeutung zu.

Bereits im Bewerbungs- bzw. Auswahlgespräch soll auf die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes Bezug genommen werden. Kandidaten wie Mitarbeitende müssen sich erkennbar mit Zielen und Inhalten des Schutzkonzeptes auseinandersetzen und diese akzeptieren. Die Aushändigung des Schutzkonzeptes wird fester

Bestandteil des Einstellungsprozesses sein. Den Mitarbeitenden sollen frühzeitig Verhaltensrichtlinien und -grenzen deutlich werden. Ferner müssen alle Mitarbeitenden des Caritasverbandes bereit sein, an der Implementierung und Umsetzung des Schutzkonzeptes mitzuwirken.

Für die Übernahme verantwortlicher Aufgaben, wie Vorgesetztenfunktionen, Repräsentanz (auch rein fachlich) des Verbandes nach außen, ist die Identifikation mit den Zielen des Schutzkonzeptes Voraussetzung.

Alle Mitarbeitenden in der Betreuung Schutzbefohlener haben

- mit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnis nach § 30a BZRG12, ergänzt durch eine Selbstauskunftserklärung,
- mit einer Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes,
- mit Teilnahme an einer Schulung gem. § 9 PräVO, in dem Umfang der Schulungen wird nach Arbeitsfeldern unterschieden,
- mit Teilnahme an Folgeschulungen in Abständen von jeweils fünf Jahren **ihre Eignung im Sinne § 4 PräVO zu belegen.**

4 | Verhaltenskodex

In den jeweiligen Probezeitgesprächen soll das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausdrücklich angesprochen werden.

Der Caritasverband Soest hat unter Einbeziehung der Mitarbeitenden klare Regeln für den Umgang mit Hinweisen auf Gewalt und insbesondere sexualisierter Gewalt entwickelt.

Erfahrungen zeigen, dass Machtmissbrauch, (sexualisierte) Grenzverletzungen, (sexuelle) Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt vornehmlich dort auftreten und vertuscht werden, wo entsprechendes Fehlverhalten nicht thematisiert und offen angesprochen wird. Tabuisierung und Nichtwissen führen zu Handlungsunsicherheit und bieten Raum für (sexuelle) Übergriffe.

Der Caritasverband Soest setzt dem Verschweigen von jeglichem Unrecht eine offene Kommunikationsstruktur entgegen. Für alle Mitarbeitenden, die mit schutz- oder hilfebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen Kontakt haben, sind im Verhaltenskodex verbindliche Regeln festgelegt. Die Regeln für das professionelle Handeln der Mitarbeitenden basieren grundsätzlich auf einer Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung unseren Mitmenschen gegenüber.

Mit seiner/ihrer Unterschrift erklärt sich der/die Mitarbeitende bereit, die aufgeführten Verhaltensregeln verbindlich einzuhalten:

- Als Mitarbeiter/in des Caritasverbandes Soest bin ich dazu verpflichtet, mit Klient(inn)en und ihren Angehörigen einen respektvollen und wertschätzenden Umgang zu pflegen und mein Sprechen und Handeln dahingehend immer wieder zu überprüfen. Gleiches gilt für das Miteinander zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
- Mein professioneller und bedachter Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Schutzbefohlenen und ihren Angehörigen verhindert Bevorzugungen, emotionale Abhängigkeiten und Grenzverletzungen. Ich überdenke und prüfe mein Verhalten diesbezüglich immer wieder.
- Im Kontakt mit erwachsenen Klient(inn)en soll das „Siezen“ die Regel sein. Ein „Duzen“ erfolgt nur auf Wunsch des/der Klient/Klientin. Mir als Mitarbeiter/in steht hierbei die Annahme des „Du“ frei.
- Ich verwende keine sexualisierte Sprache und Zweideutigkeiten gegenüber Kolleg(inn)en, Klient(inn)en und Angehörigen.

- Häufig sind die schutz- und hilfebedürftigen Klient(inn)en auf meine Unterstützung, die ich im Auftrag der Caritas leiste, angewiesen. Dadurch besteht in dieser Beziehung ein Machtgefälle. Ich bin mir dessen bewusst und gehe jederzeit verantwortlich damit um.
- Ich erkenne die Wünsche und Bedürfnisse des/der Klienten/Klientin an, auch wenn sie nicht mit meinen Auffassungen übereinstimmen. Bei unterschiedlichen Vorstellungen und Erwartungen werde ich mich um eine Einigung bemühen und meine Sicht- und Handlungsweise fachlich fundiert und offen darlegen.
- Der Umgang mit eventuellen Geschenken wird durch die allgemeine Dienstordnung geregelt.
- Der Umgang mit Social Media wird durch die Verpflichtungserklärung geregelt.
- Ich bin mir bewusst, dass alle Beziehungen zu den Klient(inn)en und ihren Angehörigen im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit einzuordnen sind.
- Ich bin mir bewusst, dass ich mich oftmals in der Privatsphäre und/oder Intimsphäre eines/einer Klienten/Klientin befinde. Ich respektiere diese und gehe sensibel und achtsam damit um.
- Ich nehme die individuellen (Grenz-)Empfindungen des/der Klienten/Klientin ernst und achte sie.
- Körperkontakte sind für die Dauer und mit dem Ziel einer Versorgung wie z. B. Pflege, Erste Hilfe, Trösten erlaubt. Ich kann jederzeit Rechenschaft darüber ablegen.
- Berührungen, die in der jeweiligen Situation nicht notwendig sind und körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind untersagt.
- Ich gehe keine sexuellen Beziehungen mit Klient(inn)en ein.
- Ich wähle Kleidung, die meiner Aufgabe und meinem Arbeitsplatz gerecht wird.
- Bei Verdacht auf oder Beobachtung von herabsetzendem, gewalttätigem und/oder grenzüberschreitendem (sexualisiertem) Verhalten in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes informiere ich die Teamleitung oder die Präventionsfachkraft. Gegebenenfalls greife ich zum Schutz Betroffener ein, sofern ich mich nicht selbst dadurch gefährde.

- Falls mir Informationen zu einem gemeldeten Verdachts- oder Beobachtungsfall bekannt sind, behandle ich diese vertraulich, um den laufenden Vorgang nicht zu gefährden.
- Ich vertraue darauf, dass meine berechtigten Interessen als Mitarbeitende(r) des Caritasverbandes geschützt werden. Dies gilt für den Fall, dass ich selber von (sexualisierten) Übergriffen betroffen bin und für den Fall, wenn ich zu Unrecht verdächtigt oder beschuldigt worden bin.
- Ich bin mir bewusst, dass im Zuge der Null-Toleranz-Politik des Caritasverbandes jegliche Form von sexualisierter Gewalt im dienstlichen Umfeld arbeitsrechtliche Folgen hat und ggf. zu strafrechtlicher Verfolgung führt.

5 | Umgang mit Kritik, Ideen und Beschwerden

Im Caritasverband Soest ist es unser Anliegen, mit unseren Klient(inn)en und deren Angehörigen in einem offenen und respektvollem Austausch und Dialog zu sein, in dem alle Themen ihren Platz haben.

Gerade unser Umgang mit Meldungen und Beschwerden dient dazu, schutz- und hilfebedürftige Menschen vor Grenzverletzungen, Übergriffen, Straftaten und körperlicher und emotionaler Vernachlässigung zu schützen. Die Qualität der professionellen Arbeit soll gewährleistet werden, indem auf Fehler aufmerksam gemacht wird und dementsprechend Korrekturen stattfinden.

Geregelte Strukturen, Abläufe und Verantwortlichkeiten ermöglichen einen professionellen und zeitnahen Umgang mit jeder Meldung.

Im Verband gibt es bereits festgelegte Beratungs- und Beschwerdewege, in denen schutz- und hilfebedürftige Menschen und ihre Angehörigen, sowie ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende, ihre Rückmeldungen, Kritik- und Beschwerdegründe beschreiben und bekannt machen können.

Dabei handelt es sich um eine mündliche oder schriftliche Äußerung,

- in der Unzufriedenheit gegenüber dem Unternehmen geäußert wird;
- in der auf ein Fehlverhalten hingewiesen wird;
- die einen Hinweis gibt, dass etwas im Umgang miteinander nicht in Ordnung ist;
- dass eine Wiedergutmachung für eine erlittene Beeinträchtigung erreicht werden soll;
- dass eine Änderung des Verhaltens bewirkt werden soll.

Der transparente Umgang mit diesen Äußerungen soll dazu ermutigen, sich Rat oder Unterstützung zu holen und/oder gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Das Verfahren im Caritasverband gibt deshalb auf folgende Fragen für alle Beteiligten verständliche Antworten:

Woher weiß ich, dass ich Kritik und Beschwerden äußern kann?

Damit allen Klient(inn)en und Angehörigen deutlich ist, dass ihre Rück-

meldungen, Anregungen, Ideen und Beschwerden willkommen sind, machen die Mitarbeitenden der Caritas Soest immer wieder auf diese Möglichkeit aufmerksam.

Worüber kann ich mich beschweren?

Es gibt vielfältige Anlässe, die Auslöser für eine Beschwerde sein können, z. B.:

- Missachtung eigener persönlicher Rechte
- Ausübung oder Androhung von körperlicher oder seelischer Gewalt, sexueller Übergriffe
- Nichteinhaltung von vereinbarten Regeln im Umgang
- generelle Dinge, die mich beim Caritasverband stören

Bei wem kann ich mich beschweren?

Interne Beratungs- und Beschwerdewege:

- Mitarbeitende des Caritasverbandes, die durch ihre Position, Aufgabe Empfänger einer Beschwerde sein können:
- z. B. die Präventionsfachkraft,
 - der/die Bezugsbetreuer(in)
 - die Bereichs- und Teamleitung

Die internen Ansprechpartner vermitteln gegebenenfalls zu weiteren Anlaufstellen.

Externe allgemeine Beratungs- und Beschwerdestellen:

- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: **0800 22 55 530** (kostenfrei & anonym)
- Nummer gegen Kummer: 0800 1110550

Wie kann ich ein Geschehen melden?

Klient(inn)en/Mitarbeitende können ihr Anliegen mündlich oder schriftlich formlos, z. B. per Brief oder E-Mail vorbringen. In der Caritas-Broschüre „Ihre Meinung zählt“ gibt es dazu einen Rückmeldebogen. Dieses Formular muss aber nicht genutzt werden. Auch auf der Internetseite der Caritas gibt es einen Link dazu.

Eine mündliche Beschwerde wird von dem/der Entgegennehmenden niedergeschrieben.

Auf Wunsch wird die Identität des Beschwerdegebers vertraulich be-

handelt, insbesondere, wenn er Nachteile in seiner Betreuung befürchtet.

Die Beschwerde kann anonym erfolgen, wodurch die sachgerechte Bearbeitung und Korrektur der Ursache allerdings erschwert wird.

Was passiert mit meiner Meldung?

Ziel des internen Verfahrens im Caritasverband ist es, allen Meldungen nachzugehen und nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Interne Beanstandungen werden zeitnah weitergeleitet und bearbeitet, d.h. spätestens nach 72 Stunden erfolgt eine Rückmeldung zur vorliegenden Kritik.

Die Mitarbeitenden, die eine Beschwerde bearbeiten, müssen dies schriftlich niederlegen. In den entsprechenden Verfahrensanweisungen ist das genaue Vorgehen beschrieben und festgelegt.

Bei Bedarf wird der Vorgang zum Vorstand weitergeleitet werden (siehe auch Handlungsleitfäden).

6 | Interventionsleitfäden

Prävention wird nur wirksam, wenn klare, anwendbare Handlungsregeln für den Fall von Grenzverletzungen, vermuteter und/oder berichteter körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt festgelegt sind. Der Beobachtende oder der Adressat einer Meldung gerät mit der erhaltenen Information unter Umständen in Konflikte zwischen Zuwendung zum/ zur Betroffenen, Berufsethos und Loyalität gegenüber Kolleg(inn)en, Vorgesetzten und Träger.

Standardisierte Interventionsleitfäden sorgen für Handlungssicherheit und dienen einerseits der Entlastung der beteiligten Personen. Andererseits sind alle an diesem Prozess beteiligten Menschen und Organe verpflichtet, sich an den beschriebenen, konkreten Handlungsschritten zu orientieren. Bei Vorfällen sexualisierter Gewalt ist somit das Vorgehen des Caritasverbandes genau definiert.

Alle Mitarbeitende, die Grenzverletzungen, Übergriffe, körperliche oder sexualisierte und psychische Gewalt vermuten oder beobachten, sind verpflichtet, dies ihrer Teamleitung zu melden. Falls es sich dabei um

den/die Tatverdächtige(n) selbst handeln sollte, muss die Meldung an den/die nächsthöheren Vorgesetzte(n) gehen.

Die angesprochenen Leitungspersonen finden in den Interventionsleitfäden eine Richtschnur für ihr weiteres Handeln.

Die nun folgenden Handlungsleitfäden unterscheiden jeweils den Verdachts- und den Berichtsfall von sexualisierter Gewalt (im Sinne der Rahmenordnung der DBK).

Im Verdachtsfall nimmt jemand Ereignisse und/oder Erzählungen wahr, die die Vermutung nahelegen, dass ein Fall von körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt vorliegt.

Im Berichtsfall erzählt jemand davon, dass/wie er/sie körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt erfahren oder beobachtet hat.

Handeln bei körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt:

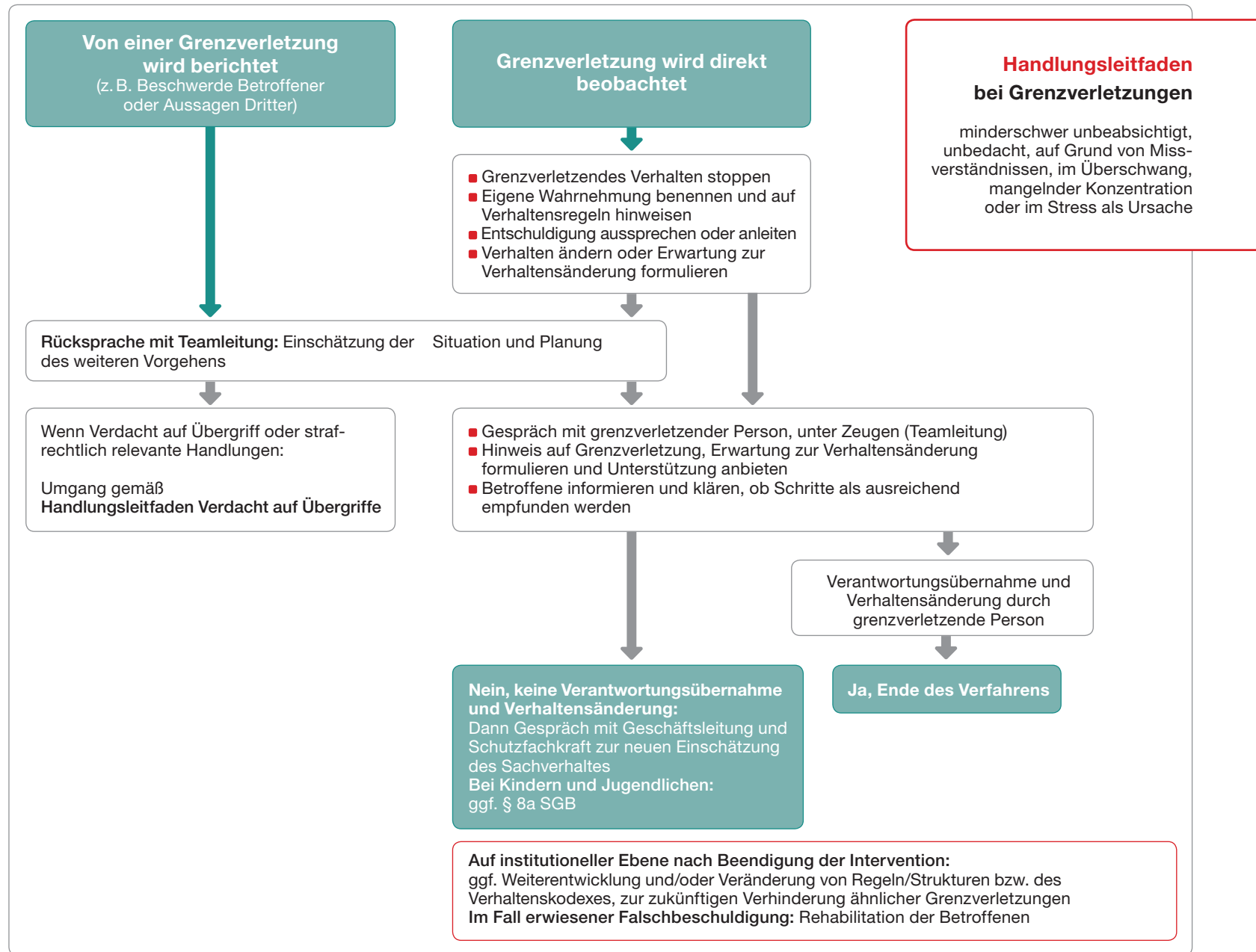
Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen

Der Begriff „Grenzverletzungen“ umschreibt ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht. Grenzverletzungen erfolgen i. d. R. unbedacht, auf Grund von Missverständnissen, im Überschwang und/oder auf Grund mangelnder Konzentration oder im Stress.

Gerade in einem bewussten, achtsamen und entschiedenen Umgang mit Grenzverletzungen wird eine grundsätzliche Kultur der Achtsamkeit und ein bedachter Umgang mit Fehlern lebendig.

Folgende Grenzverletzungen können beispielsweise auftreten:

- fehlende körperliche Distanz, jemandem zu nahe kommen
- respektloser Umgangston
- Verlassen der professionellen Rolle in Gesprächen
- Stigmatisierung oder Diskriminierung



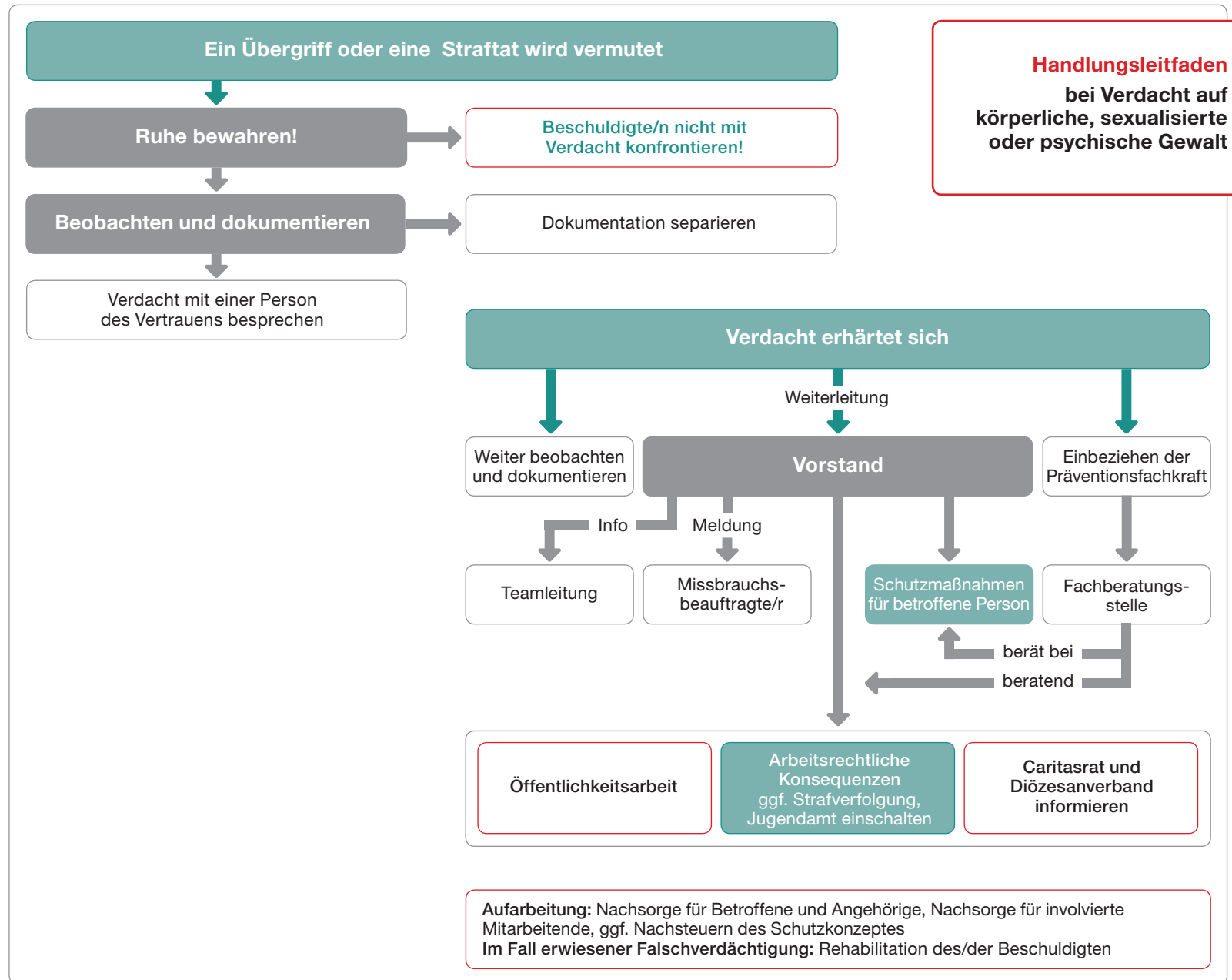
Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen
minderschwer unbeabsichtigt, unbedacht, auf Grund von Missverständnissen, im Überschwang, mangelnder Konzentration oder im Stress als Ursache

Handlungsleitfaden für den Verdachtsfall von körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt

Selten gibt es von Anfang an eindeutige Nachweise von körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt. Das Handeln in Situationen, in denen Gewalt vermutet wird, ist belastend und anstrengend. Die Intensität der verdächtigen Signale reicht von Gerüchten über vage Vermutungen bis zu begründeten Verdachtsmomenten.

Der nebenstehende Leitfaden bietet die Richtschnur für ein systematisches und ergebnisoffenes Vorgehen für diesen Fall.

Die Präventionsfachkraft begleitet und unterstützt die jeweilige Teamleitung dabei.



Handlungsleitfaden bei Verdacht auf körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt

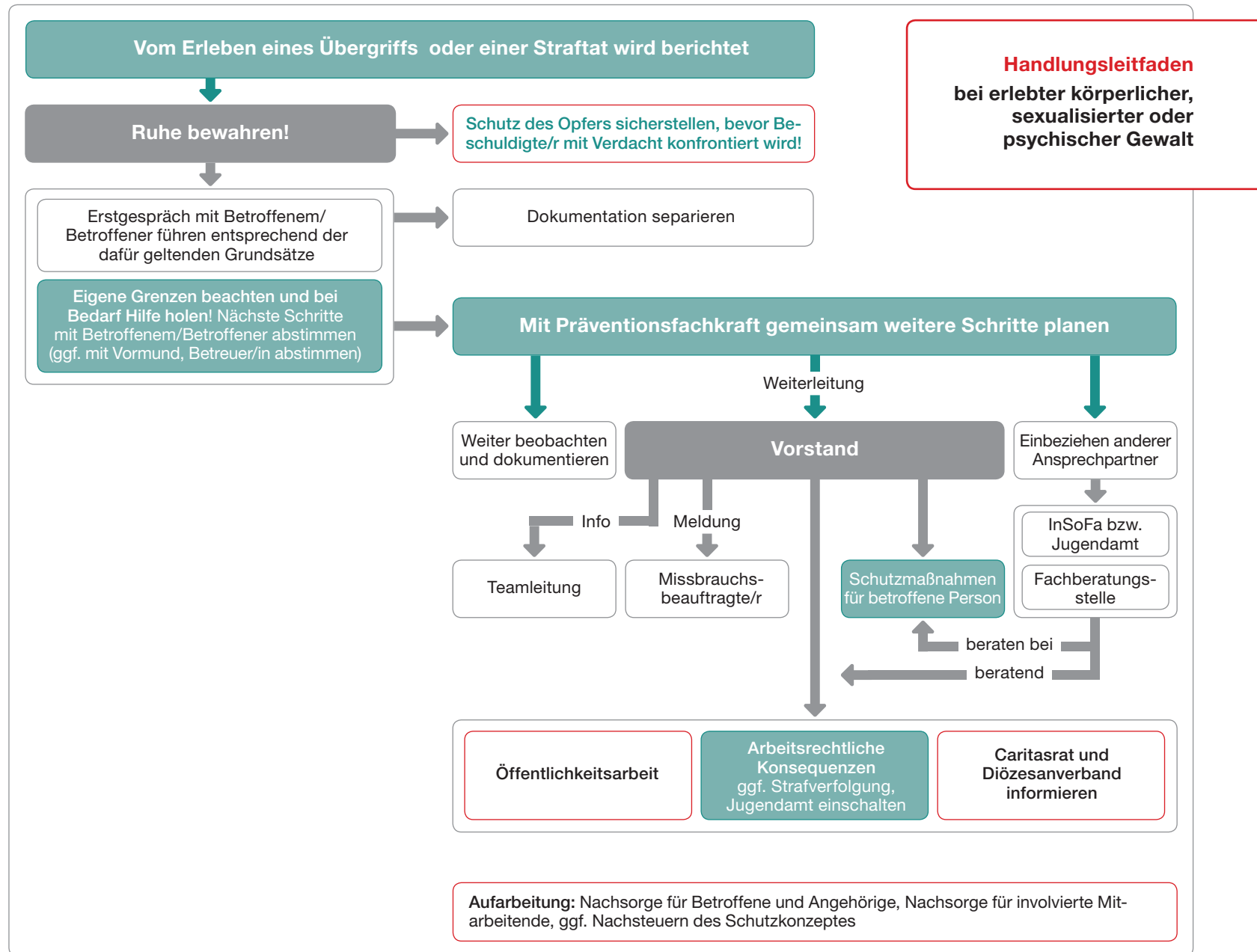
Handlungsleitfaden für den Berichtsfall

Insbesondere für Betroffene von sexualisierter Gewalt ist es meist sehr schwierig, sich hilfeschend an andere Menschen zu wenden.

Deshalb ist es für den Empfänger der Meldung wichtig, sich bei einem solchen Gespräch an folgende Grundsätze zu halten:

- Gut zuhören und dem/der Betroffenen Glauben schenken, ernst nehmen
- Ruhe bewahren
- Gespräch, Fakten, Situation dokumentieren
- keine „Warum“-Fragen (sie lösen leicht Schuldgefühle aus)
- keine unerfüllbaren Versprechen geben
- Hilfsangebote machen
- nächste Schritte mit dem/der Betroffenen abstimmen

Das weitere Vorgehen ist dem folgenden Handlungsleitfaden zu entnehmen.



Diese Interventionsleitfäden sind grundlegende Handlungsstandards. Sie finden auch Anwendung, wenn Tat- oder Beobachtungshergänge von den in ihnen beschriebenen Situationen abweichen.

In jedem Fall hat die Präventionsfachkraft die zentrale koordinierende Aufgabe.

In jedem Fall liegt die Verantwortung für den Gesamtprozess beim Vorstand.

Dokumentation

Entstehende Fallakten (Protokolle, schriftliche Meldungen etc.) sind grundsätzlich separat von Personal- und Klientenunterlagen bzw. unabhängig von einer bestehenden elektronischen Klientendokumentation aufzubewahren, um Unbefugten, insbesondere Tatverdächtigen, keinen Zugang zu erlauben. Die Nebenakten unterliegen wie alle anderen den Datenschutzregelungen.

Rehabilitation

Ein Fehlverdacht oder eine Falschbeschuldigung in Bezug auf psychische,

körperliche und insbesondere sexualisierte Gewalt kann sehr gravierende Auswirkungen für den zu Unrecht verdächtigten Mitarbeitenden und die weitere Zusammenarbeit haben.

Darum ist ein wichtiger Bestandteil einer guten Intervention, die Rehabilitation von einem zu Unrecht betroffenen Mitarbeitenden ebenso nachdrücklich zu betreiben. Ziel ist dabei vorrangig die Wiederherstellung der Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden, damit eine gute Zusammenarbeit möglich ist.

Die Rehabilitation liegt in der Verantwortung des Vorstands unter Einbeziehung der Präventionsfachkraft.

Folgende Punkte werden dabei berücksichtigt:

- Der Prozess wird mit der gleichen Korrektheit wie eine Verdachtsabklärung verfolgt.
- Gerade mit zwischenmenschlichen Reaktionen von allen Beteiligten muss sensibel umgegangen werden. Alle Handlungsschritte und Ergebnisse werden dokumentiert. Ein unbegründeter Verdacht wird ausgeräumt.

- Die Dokumentation wird so lange fortgeführt, bis der Verdacht entkräftet ist.
- Sollte eine Klärung nicht gelingen, ist dieses schriftlich zu begründen. Das weitere Vorgehen ist einzelfallabhängig.
- Alle weiteren Schritte werden mit dem/der zu Unrecht Beschuldigten abgestimmt.
- Auf Wunsch des/der Mitarbeitenden und bei Bedarf kann es auch zu einem Positionswechsel oder einer einvernehmlichen Aufkündigung des Arbeitsvertragsverhältnisses kommen.
- Außerdem informiert der Vorstand sämtliche Stellen, die in den Vorfall involviert waren bzw. informiert wurden, über die Fehlerhaftigkeit des Verdachts.
- Ggf. werden mit dem/der Betroffenen Schritte abgestimmt, wie die Öffentlichkeit darüber informiert wird.
- Unterstützende Maßnahmen wie externe Beratung/Teamsupervision können von zu Unrecht Beschuldigten und involvierten Teams nach Bedarf genutzt werden, damit alle Mitarbeitenden wieder konstruktiv miteinander arbeiten können.

Auch in den Fällen, bei denen Klient(inn)en oder Angehörige zu Unrecht beschuldigt werden, sind die Auswirkungen sehr belastend und beschädigen u. U. das Vertrauen in die Caritas und ihre Mitarbeitenden.

Es ist für die Caritas selbstverständlich, in diesen Fällen ebenfalls geeignete Schritte zur Rehabilitation mit den betroffenen Klient(inn)en und/oder ihren Angehörigen abzustimmen und dementsprechend vorzugehen.

7 | Maßnahmen der Prävention

Das Selbstverständnis (im Sinne unseres Leitbildes) aller beim Caritasverband Soest arbeitenden/ehrenamtlich tätigen Menschen kann am besten durch den respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander deutlich werden. Dies gilt für alle professionellen, kollegialen und privaten Beziehungen, in denen wir auf unterschiedliche Art miteinander und füreinander tätig sind. Natürlich ist die Verwirklichung dieser Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit ein fortwährender Prozess, der der Unterstützung und Reflexion bedarf. Das Schutzkonzept bietet dabei Orientierung v. a. für den Schutz der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen.

Über die im Selbstverständnis und Verhalten des jeweiligen Mitarbeitenden hinaus begründeten Prinzipien wird Prävention im Caritasverband Soest auch durch strukturelle und organisatorische Maßnahmen gestützt.

Präventionsfachkraft

Die Präventionsfachkraft wirkt an allen Prozessen mit, die Prävention und den Umgang mit Verdachtsfällen betreffen. In ihrer Rolle versteht sie sich

gleichermaßen als Initiatorin, als Unterstützerin und als Netzwerkerin.

Im Zuge der Erarbeitung des institutionellen Schutzkonzeptes wurden Präventionsfachkräfte benannt, geschult und durch den Vorstand beauftragt. Die Beauftragung ist öffentlich, und die Kontaktdaten finden sich u.a. auf der Homepage des Caritasverbandes. Mitarbeitenden und Klient(inn)en werden darüber immer wieder in Schulungen und Rundbriefen informiert.

Der Caritasverband Soest trägt Sorge dafür, dass die geschulten Präventionsfachkräfte im erforderlichen Rahmen an Austauschtreffen und kollegialer Beratung des Präventionsbeauftragten des Erzbistums Paderborn teilnehmen.

In Erweiterung der Anforderungen nach § 12 PräVO24 übernimmt die Präventionsfachkraft folgende Aufgaben:

- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren;
- führt die Dokumentation bei Vorfällen sexualisierter Gewalt;

- stellt Fachliteratur und Materialien für Mitarbeitende und Klient(inn)en zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt und zum Thema Sexualität zur Verfügung;
- fungiert als Ansprechpartnerin für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt, z. B. in Form einer kollegialen Beratung;
- fungiert als Ansprechpartnerin für Schutzbefohlene und ihre Angehörigen und für Mitarbeitende;
- unterstützt den Verband bei Erstellung, Umsetzung und Evaluation des institutionellen Schutzkonzeptes;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Verbandes und seiner Einrichtungen und Dienste (MAV, Dienstbesprechungen etc.);
- berät und koordiniert die Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsangeboten für Klient(inn)en und Mitarbeitende und führt diese ggf. auch selbst durch;
- berät und unterstützt bei der Entwicklung und Durchführung sexualpädagogischer Angebote;
- trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Klient(inn)en qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;

- benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf der Mitarbeitenden;
- ist Ansprechpartnerin der Fachverbände für die Präventionsarbeit im Verbandsgebiet;
- ist Kontaktperson vor Ort für den Präventionsbeauftragten der Erzdiözese.

In ihrer Eigenschaft berichtet die Präventionsfachkraft unmittelbar dem Vorstand.

Alle haupt- und ehrenamtlich im Caritasverband Tätigen haben die Aufgabe, die Präventionsfachkraft bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an den Vorgesetzten zu melden. Der Vorgesetzte meldet an die Präventionsfachkraft. Sie behält hierbei die Fäden in der Hand, koordiniert und organisiert die weitere Vorgehensweise.

Die Meldekette bei Verdachts- und Vorfällen sexualisierter Gewalt im Caritasverband Soest ergibt sich aus den Interventionsleitfäden.

Die Präventionsfachkräfte des Caritasverbandes Soest vertreten sich bei Abwesenheit gegenseitig.

Der Missbrauchsbeauftragte des Erzbistums wird durch den Vorstand der Caritas Soest eingeschaltet, wenn es sich um Fälle sexualisierter Gewalt durch Kleriker, Ordensangehörige und Mitarbeitende des Caritasverbandes Soest handelt.

Prävention durch angemessenes Verhalten im Kontakt mit Klient(inn)en

Die Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Menschen findet immer im Spannungsfeld von Selbstbestimmtheit und Fürsorge statt. Es gehört zu den Herausforderungen dieser beruflichen Tätigkeit, dass einerseits die individuellen Grenzempfindungen der Klient(inn)en sensibel wahrgenommen und respektiert werden und andererseits der dienstliche Auftrag – an die Anforderungen der jeweiligen Situation angepasst – verantwortungsvoll erfüllt wird.

Im Rahmen der ambulanten Leistungserbringung begegnen sich Mitarbeitende und Klient(inn)en meist in den Räumen des/der Klienten/Klientin.

Zur Vermeidung problematischer bzw. missverständlicher Situationen ist der aktive Beitrag der Mitarbeitenden gefragt:

- bei Bedarf Abstand gewinnen, (Tisch und Stuhl statt Sofa, Spaziergang oder Café statt Wohnung etc.)
- bei kritischen Situationen eventuell Kollegin/-en oder Angehörige(n) hinzuziehen

Diese Maßnahmen unterliegen der fachlich versierten Einschätzung der Mitarbeitenden, die sensibel und achtsam mit der Situation umgehen, damit sich die Klient(inn)en stets als respektierte und geschätzte Persönlichkeit im Kontext von Hilfe und Beratung erfahren.

Maßnahmen zur Stärkung der Schutzbefohlenen

Sexualisierte Gewalt findet einen Nährboden unter Bedingungen, in denen persönliche Abgrenzungen ungewohnt und evtl. schwierig ist (z. B. Pflege) und/oder das Thema Sexualität tabuisiert wird. Schutzmaßnahmen, die dem entgegenwirken, sind Teilhabe der Schutzbefohlenen und ihrer Angehörigen, Offenheit für sensible Themen und ggf. sexualpädagogische Angebote.

Teilhabe der Schutzbefohlenen und ihrer Angehörigen wird gefördert durch:

- klare, verständliche Informationen über berechnete Leistungsansprüche und Leistungen der Caritas;
- Beteiligung der Schutzbefohlenen und ihrer Angehörigen;
- Informationen über ihre Rechte, Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpartner;
- Ermutigung zur Meinungsäußerung, z. B. durch Unterstützung bei der Formulierung von Fragen, Wünschen, Lob und Kritik;
- regelmäßige Befragung zur Zufriedenheit;
- bei Bedarf Unterstützung bei der Beschwerde gegenüber Dritten.

Wenn Schutzbefohlene bettlägerig und/oder durch mentale Beeinträchtigung eingeschränkt sind, ist es Aufgabe der Mitarbeitenden, die besondere Verletzlichkeit dieser Schutzbefohlenen zu berücksichtigen. Die Mitarbeitenden sorgen dafür, dass Rechte und Würde der Betroffenen achtsam gewahrt werden.

Maßnahmen zur Stärkung aller Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden brauchen Sicherheit im täglichen Umgang mit den ihnen anvertrauten Menschen. Orientierunggebende Regeln und Anweisungen (siehe Verhaltenskodex) und angemessene Wissensvermittlung erleichtern die konkrete Umsetzung einer wertschätzenden Haltung und die Förderung einer Kultur der Achtsamkeit im beruflichen Alltag.

Notwendig sind:

- Geeignete Präventionsschulungen, die Basiswissen über Ausmaß und Folgen von physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt vermitteln, die über Täterstrategien informieren, die Beschwerdewege und den Umgang mit Verdacht und Beobachtungen bekannt machen.
- Geeignete Schulungen zu speziellen Themen im jeweiligen Arbeitsfeld wie z. B. Deeskalation, Kommunikation, Sexualität (im Alter), ...
- Gesprächsplattformen für kollegialen, fachlichen Austausch.
- Ferner werden in Teambesprechungen und Fallsupervisionen Fragen von Übergriffen und Sexualität ausdrücklich zugelassen.

- Darüber hinaus werden regelmäßig anonyme Befragungen der Mitarbeitenden zur Zufriedenheit und zum Aufdecken eventueller persönlicher Herausforderungen durchgeführt.

Mitarbeitende können selbst Objekte sexualisierter Sprache und Gewalt werden.

Es ist für uns als Verband grundlegend wichtig, unsere Mitarbeitenden vor Gewalt und Missbrauch zu schützen. Wir wollen den Mitarbeitenden den Rücken im Umgang mit drohenden oder erfahrenen Übergriffen stärken. Deshalb sind im Kapitel „Mitarbeiterfürsorge“ weitere Maßnahmen und Verhaltensregeln eigens aufgeführt.

8 | Mitarbeiterfürsorge

Die Präventionsordnung dient zuerst dem Schutz von Klient(inn)en.

Bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes und besonders bei der Durchführung der Risikoanalyse wurde allerdings deutlich, dass Mitarbeitende (v. a. im Altenhilfebereich) sich selbst immer wieder als Betroffene von verbalen und körperlichen Grenzverletzungen und/oder Übergriffen erleben. Arbeiten bei der Caritas beinhaltet ein hohes Maß an persönlicher Nähe zu anderen Menschen, sowohl emotional als auch körperlich (z. B. Pflege, körperliche Hilfestellung, Gesten des Trostes). Der tägliche Umgang mit anderen Menschen schafft nicht nur Gelegenheiten beiderseitig bestärkenden Zuwendens, sondern auch Gelegenheiten zum Überschreiten von Grenzen („sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“).

Damit alle Mitarbeitenden sich engagiert für den Schutz der ihnen anvertrauten Menschen einsetzen, brauchen sie die Sicherheit, auch selbst geschützt und gestärkt zu werden.

Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt von Klient(inn)en gegen Mitarbeitende

Es kommt vor, dass Klient(inn)en oder Menschen in deren Umfeld die persönlichen Grenzen der Mitarbeitenden überschreiten und es zu Fällen von verbaler, körperlicher und/oder sexualisierter Gewalt kommt. Mitarbeitende haben unter Umständen den Eindruck, in sozialen Berufen höhere Toleranzschwellen akzeptieren zu müssen.

Der Caritasverband Soest versteht es dagegen als wesentliche Aufgabe, Mitarbeitende im Umgang mit derartigen Vorkommnissen zu stärken. Dazu gehören:

Präventionsmaßnahmen

- Dienstanweisungen, die Schutzmaßnahmen beinhalten
- Ausstattung (z. B. Taschenlampen)
- Fortbildungen zum situationsangemessenen Umgang, Vermeidungs- und Deeskalationsstrategien

Maßnahmen im Erlebnisfall

- Raum schaffen zur Erlebnisbewältigung (ggf. unterstützt durch Dritte, z. B. Beratungsstellen)
- Schutzmaßnahmen, z. B. Anpassung von Dienst- und Einsatzplänen
- Sanktionierung der Einzeltat: (entsprechend der kognitiven Verfassung des Klien(inn)en oder Angehörigen):
 - mündliche/schriftliche Ermahnung bei Ankündigung weiterer Konsequenzen
 - Mitteilung an Bezugspersonen (Angehörige, rechtliche Betreuung, Haus- u. Fachärzte, etc.)
 - Kündigung des Betreuungsverhältnisses, i. d. R. fristlos
 - Erstattung einer Strafanzeige

Für Prävention und Intervention gelten grundsätzlich die Regeln des Schutzkonzeptes, einschließlich der Informations- und Beschwerdewege.

Bei allen Vorfällen ist der Vorstand hinzuzuziehen.

Sexualisierte Gewalt unter Mitarbeitenden

Der Caritasverband positioniert sich klar im Sinne der „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ gegen jegliche Grenzverletzungen zwischen Mitarbeitenden.

Anzüglichkeiten, Zweideutigkeiten, ungewollte Berührungen untereinander werden nicht akzeptiert, insbesondere nicht zwischen Mitarbeitenden in Abhängigkeitsverhältnissen (z. B. Auszubildende und praxisbegleitende Fachkräfte oder Vorgesetzte und Mitarbeitende).

Auch zur Vermeidung von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt zwischen Mitarbeitenden greifen die Mechanismen des Schutzkonzeptes. Dies gilt besonders für Ansprechpartner und Beschwerdewege. Für jeden Einzelfall ist es Aufgabe der Personalverantwortlichen, Fehlverhalten angemessen zu sanktionieren

durch jede Führungskraft (bei gleichzeitiger Information an den Vorstand):

- mündliche Belehrung/Ermahnung
- formelles Dienstgespräch durch den Vorstand bzw. seine Vertretung
- schriftliche Belehrung/Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung/Änderung des Aufgabenfeldes
- Kündigung
- Erstattung einer Strafanzeige

Von der Sanktionsmaßnahme ist der/die betroffene Mitarbeitende im Anschluss zu informieren.

Die Rechtsvorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind zu beachten.

Im Fall von körperlichen Verletzungen und bei deutlichen psychischen Folgen gelten zudem versicherungsrechtliche Vorschriften. Ggf. wird auch das Strafrecht zu beachten sein.

9 | Qualitätsmanagement

Im Rahmen des Qualitätsmanagements des Caritasverbands Soest wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst:

- alle fünf Jahre
- bei einem Fall sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung.

Dies erfolgt nach den Kriterien:

- Fachlichkeit
- Konkretisierungsbedarf
- Aktualisierung des Rechtsrahmens
- Praxisorientierung

Um die Qualität der Arbeit im Caritasverband zu sichern, gibt es die Möglichkeit des Angebots von Coaching und Supervision. Diese Beratungsformen tragen neben regelmäßigen Teamgesprächen dazu bei, dass die Sprachfähigkeit über dieses Thema sich unter den Mitarbeitenden weiter entwickelt. Außerdem sorgen sie für einen passenden Rahmen, in dem Reflexion und Austausch stattfinden können. Hierbei werden ggf. neue Sichtweisen erarbeitet und Transparenz geschaffen.



**Caritasverband
für den Kreis Soest e.V.**

Osthofenstraße 35 a
59494 Soest
Telefon: 02921 3590-0
info@caritas-soest.de

Informieren Sie sich über unsere
weiteren Dienste und Angebote auf
www.caritas-soest.de



caritas
im kreis soest