Josefs-Gesellschaft

GEWALT VERHINDERN – BEI VERDACHT RICHTIG HANDELN

JG-Fachkonzept

Stand 2022

IM MITTELPUNKT DER MENSCH

Leitfaden zur Prävention gegen, Intervention bei und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt
Richtlinien zur Umsetzung der „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Mitarbeiter:innen in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“
Für die Tochtergesellschaften[1] der JG-Gruppe (Stand 11.03.2022)

[1] Dies gilt auch für das Vinzenz-Heim und Haus Rheinfrieden als unselbständige Einrichtungen der Josefs-Gesellschaft gGmbH, die im Folgenden nicht mehr explizit erwähnt werden.

IMPRESSUM:
Herausgeber: Josefs-Gesellschaft gGmbH, Gestaltung: Stefanie Schulz, www.brandElements.de, Karlsruhe
Druck: Josefs-Druckerei im Josefsheim, Bigge/Köln, März 2022

INHALT

SEITE

04 Einleitung
06 1. Begriffsdefinition
07 2. Prävention
14 3. Verhaltenskodex und (erweitertes) Führungszeugnis
16 4. Zuständigkeiten
18 5. Entgegennahme und Weiterleitung von Hinweisen
18 6. Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises und notwendige Hilfsangebote
20 7. Anforderungen an ein Gewaltschutzkonzept im Geltungsbereich des LVR
21 8. Weitere Punkte
21 9. Datenschutz

22 Anhang Notfallplan
23 Anhang Dokumentationsblatt
24 Anhang Muster Selbstauskunftserklärung

25 Anhang 1 Grundsätze aus dem Gesundheitsbereich
26 Anhang 2 Grundsätze aus dem Gesundheitsbereich

27 Quellenverzeichnis

GEWALT VERHINDERN – BEI VERDACHT RICHTIG HANDELN

EINLEITUNG

Die Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochterunternehmen nehmen die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ in Form und Inhalt als Grundlage für ihr Handeln an.

Der vorliegende Handlungsleitfaden dient als Umsetzungsrichtlinie für die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes. Er erhebt keinen Anspruch auf Endgültigkeit und wird in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren nach Inkrafttreten überprüft und ggfs. erweitert und/oder angepasst. Er gilt für die gesamte Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochterunternehmen.

Der Handlungsleitfaden versteht sich als konzernübergreifendes Rahmenkonzept zur Prävention gegen, Intervention bei und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Unabhängig von diesem Leitfaden muss in den Unternehmen der JG-Gruppe ein konkretisierendes Institutionelles Schutzkonzept (ISK) erarbeitet werden, dem eine individuelle Risikoanalyse vorausgeht. Im Bereich der Altenhilfe und Rehabilitation kann er auch als Präventionsleitfaden genutzt werden. Der Themenbereich der Prävention wurde bewusst aufgenommen und geht an dieser Stelle über die Inhalte der DCV-Leitlinien hinaus.

Im Juni 2021 wurde durch das verabschiedete Teilhabehabestärkungsgesetz im § 37 a SGB IX der Gewaltschutz und die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzeptes aufgenommen. Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben darauf hin, dass der Schutzauftrag von den Leistungserbringern umgesetzt wird. Die in einem Eckpunktepapier festgelegten Anforderungen des LVR sind in diesen Handlungsleitfaden eingeflossen und finden sich, sofern nicht allgemeingültig, unter Punkt 7.

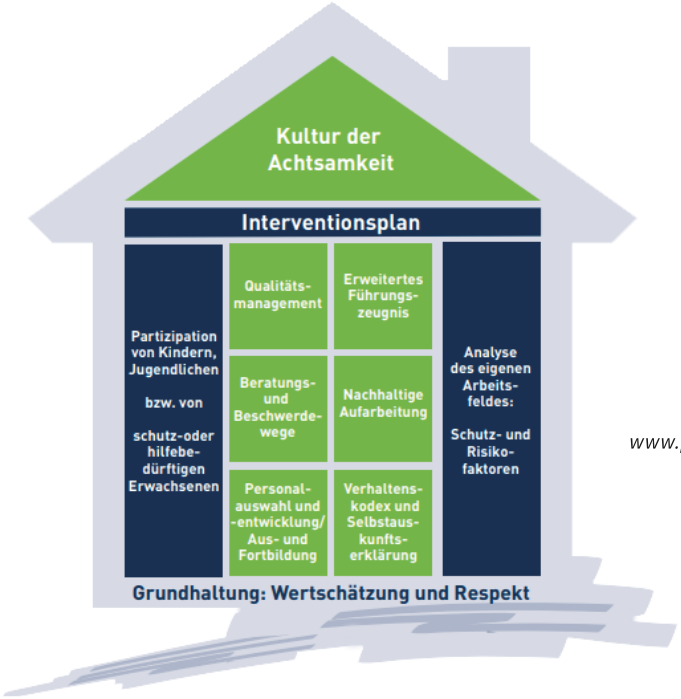
Der Handlungsleitfaden alleine ist nie geeignet, der Geschäftsführung/Einrichtungsleitung eines Unternehmens die Sicherheit zu geben, den strafrechtlich relevanten Erfordernissen genügt zu haben.

Es kommt vielmehr darauf an, im jeweiligen Unternehmen tragfähige organisatorische Abläufe und Strukturen zu schaffen, die effektiv der Begehung von (sexualisierter) Gewalt entgegenwirken, und relevante Vorgänge umgehend der Geschäftsführung zur Kenntnis zu bringen. Hierzu bedarf es einer entsprechenden Risikoanalyse in den einzelnen Unternehmen.

Der Leitfaden ist als ein wesentliches und wichtiges Mittel zu sehen, um die Unternehmensethik zu kommunizieren und das Problembewusstsein der Mitarbeiter:innen zu sensibilisieren. Sexualisierte Gewalt stellt eine spezifische Form von Gewalt dar. Im Alltag gibt es jedoch viele Formen von Gewalt in den verschiedensten Konstellationen von Täter:innen und Betroffenen. Für uns gilt es, jegliche Form von Gewalt zu verhindern. Daher wird in diesem Handlungsleitfaden auf die unterschiedlichen Formen von Gewalt eingegangen. Außerdem wird die Thematik aufgegriffen, dass sich Gewalt auch gegen Mitarbeiter:innen richten kann.

Der Handlungsleitfaden verpflichtet im besonderen Maße, den Sachverhalt präzise im Einzelfall zu erfassen und in folgenden Bereichen aktiv Schutzmaßnahmen einzuleiten:

- Personalauswahl und Personalentwicklung.
- (Erweitertes) Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung.
- Vereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt bei Dienstleistungen durch Dritte.
- Verhaltenskodex zum Nähe-Distanz-Verhältnis und zu respektvollem Umgang.
- Gezielte Angebote in Hinblick auf Aus- und Fortbildung.
- Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall.
- Vertrauenspersonen und Ansprechpartner:innen.
- Präventionsmaßnahmen.
- Überprüfung pflegerischer, medizinischer und therapeutischer Maßnahmen in Hinblick auf Gewaltpotenzial/-ausübung.
- Übernahme ins Qualitätsmanagement.
- Unser Leitfaden berücksichtigt den Leitgedanken des „Hauses der Kultur der Achtsamkeit“.



www.praevention-erzbistum-koeln.de

Die Leistungsnehmer:innen und Mitarbeiter:innen in unseren Einrichtungen sollen sich sicher sein können, dass sie in unserem Verantwortungsbereich vor jeglicher Form der Gewalt geschützt werden und sie sich auf die Achtung und Wertschätzung ihrer Person verlassen können. Grundlagen unserer Arbeit sind gelingende Beziehungen und Begegnungen sowie ein würdevoller und achtsamer Umgang untereinander.

Dies können wir nur gemeinsam erreichen!

Aus diesem Grund ist es uns wichtig, dass jeder und jede Einzelne seine eigene Arbeitsweise in Hinblick auf mögliche Gewaltanteile, die professionelle Wahrung von Nähe und Distanz, einen respektvollen Umgang und eine respektvolle Kommunikation hin überprüft, um dazu beizutragen, möglicher Gewalt den Nährboden zu entziehen.

1. BEGRIFFSDEFINITION

Prävention meint organisatorische und konzeptionelle Maßnahmen, die vorbeugend, begleitend und nachsorgend ergriffen werden, um Gewalt, insbesondere in Form von sexueller Grenzüberschreitung/sexualisierter Gewalt, zu verhindern. Sie richtet sich hierbei nicht nur an die Betroffenen und die Verantwortlichen der Einrichtungen, sondern auch an die Beschuldigten bzw. Täter:innen.

Sexuelle Grenzüberschreitung/Sexualisierte Gewalt
Als sexuelle Grenzüberschreitung/sexualisierte Gewalt wird jede Form der seelischen und körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihre Androhung verstanden. Entscheidendes Kennzeichen sexueller Grenzüberschreitung/sexualisierter Gewalt ist das Handeln gegen oder ohne den Willen des Opfers unter Anwendung von Gewalt, Drohung mit Gewalt oder unter Ausnutzung einer schutzlosen Lage. Dieses umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

Das durch die Bestimmungen des deutschen Strafgesetzbuchs geschützte Rechtsgut ist die sexuelle Selbstbestimmung. Diese kann durch die Missbrauchshandlung grundsätzlich in zweierlei Weise verletzt werden:

1. Eine Handlung wird gegen oder ohne den Willen des Opfers vorgenommen.
2. Eine Handlung wird scheinbar einvernehmlich vorgenommen, wobei der/die Täter:in jedoch dieses scheinbare Einvernehmen unter Ausnutzung der fehlenden Einwilligungskompetenz des Opfers oder einer besonderen Beziehung zu seinem/ihrem Opfer herbeiführt.

Schutz- oder hilfebedürftige Personen
Schutz- oder hilfebedürftige Personen im Sinne dieses Leitfadens sind Schutzbefohlene nach § 225 Abs. 1 des StGB. Diesen Personen gegenüber tragen Mitarbeiter:innen der Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochterunternehmen eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieses Leitfadens besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Schutz- oder hilfebedürftige Personen im Sinne dieses Leitfadens sind grundsätzlich alle Menschen, die sich unseren Diensten und Einrichtungen anvertraut haben.

Mitarbeiter:innen der Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochtergesellschaften
Mitarbeiter:innen der Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochtergesellschaften im Sinne dieses Leitfadens sind insbesondere

- Dienstnehmer:innen,
- zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikant:innen und
- Leiharbeitnehmer:innen und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer:innen.

Ehrenamtliche haben einen anderen rechtlichen Status als Mitarbeiter:innen. Nichtsdestotrotz gelten sowohl dieser Leitfaden als auch die Leitlinien des DCV bezüglich des Vorgehens und der Konsequenzen entsprechend.

2. PRÄVENTION

Bei allen Präventionsmaßnahmen sind die unterschiedlichen Bedarfs- und Gefährdungslagen angemessen zu berücksichtigen. Die Maßnahmen sind zielgruppengerecht und lebensweltorientiert zu konzipieren. In allen pädagogischen Einrichtungen soll eine Sexualpädagogik vermittelt werden, die die Selbstbestimmung und den Selbstschutz stärkt.

Prävention heißt auch ein Klima zu schaffen, in dem offen über Grenzverletzungen und Gewalt und insbesondere Gewalt in ihrer sexualisierten Form gesprochen werden kann. Dies kann als Basis aller Präventionsmaßnahmen gesehen werden, denn alle Maßnahmen laufen ins Leere, wenn über das Thema Gewalt nicht gesprochen wird.

In diesem Kontext ist es wichtig, die unterschiedlichen Formen von Gewalt und ihre Anzeichen zu kennen, um sinnvolle Präventionsmaßnahmen zu schaffen. Auch sollten Strukturen dahingehend überprüft werden, ob diese es fördern, dass Mitarbeiter:innen ihre Autoritätsposition oder ein bestehendes Vertrauensverhältnis missbrauchen, um Macht in Form von Gewalt auszuüben (strukturelle Gewalt).

GEWALT VERHINDERN – BEI VERDACHT RICHTIG HANDELN

Formen von Gewalt

Gewalt kann viele Gesichter haben. Gewalt ist oft nicht offensichtlich, sondern wird erst bei genauem Hinschauen deutlich. Im Pflege-/Betreuungsalltag geschieht Gewalt auch unabsichtlich und unbewusst, daher ist es wichtig, die Wahrnehmung bei allen Beteiligten zu schärfen, um Gewalt vorzubeugen.

Formen der Gewalt können z. B. sein:

Grafik: Eigene Darstellung anhand der Informationen von https://www.pflege-gewalt.de/wissen/ gewaltformen/24.06.2020

Sich respektlos verhalten:
Ein Zimmer betreten, ohne anzuklopfen · Blickkontakt vermeiden · jemanden wie ein Kind ansprechen oder behandeln · bloßstellen, beleidigen oder abfällige Bemerkungen machen · über den Kopf hinweg sprechen · Privatsphäre missachten (z.B. offene Türen bei der Pflege, unzureichendes Abdecken des Körpers bei der Grundpflege) · mit Nichtachtung strafen · auslachen, beleidigen, respektlose Sprache · Religion und Spiritualität ignorieren · ungefragtes „Duzen“ · Augen verdrehen, Grimassen schneiden

Schmerzen zufügen:
Schlagen, kneifen oder an den Haaren ziehen · zu schnelle oder zu grobe Unterstützung · unbequeme Lagerung · mit zu heißem oder zu kaltem Wasser waschen · beim Verbandswechsel oder der Behandlungspflege unachtsam/zu grob sein · zu heißes Essen verabreichen · erzwungene Ruhigstellung, z.B. durch Fixierung/Medikament

Hilfe vorenthalten:
Bedürfnisse, Gefühle oder Schmerzen nicht ernst nehmen · lange auf Hilfe warten lassen · Bewegung verweigern, etwa Aufstehen oder Gehen · schmutzige Kleidung nicht wechseln · nicht ausreichend unterstützen, z.B. bei der Körperpflege/Bewegung · Hilfsmittel/Getränke etc. außer Reichweite stellen · fehlende Kommunikations- und Orientierungshilfe · Verweigerung von (rechtzeitigen) Toilettengängen · unzureichende Beaufsichtigung und Zuwendung · nachlässiger Schutz vor Gefahren · fehlendes Fördern von Ressourcen

Freiheit einschränken:
Anschnallen, festbinden · einschließen · ungewünscht Bettgitter oder Stecktische anwenden · ungewünschte/nicht verordnete Medikamente zur Ruhigstellung geben · Hilfsmittel wie Klingel, Brille, Prothese oder Gehstock wegnehmen · Blockierung von Ausgängen/Türen

Bevormunden:
Zum Essen zwingen oder Essen anreichen, nur damit es schneller geht · über Tagesablauf, Beschäftigung, Kontakte oder Ausgaben entscheiden · Informationen vorenthalten · ungefragt Briefe öffnen · gegen den Willen Pflegemaßnahmen durchführen, z.B. Anwendung von Inkontinenzhilfsmitteln, um WC-Gänge zu vermeiden · Wünsche nicht ernst nehmen

Sexualisierte Gewalt:
Verwendung obszöner Worte · abwertendes, beleidigendes sexualisiertes Verhalten · Exhibitionismus · sexuelle Nötigung, Vergewaltigung und Missbrauch · Verbreiten/Bereitstellen von pornografischem Material an Minderjährige · unerwünschte Annäherungen · anzügliche Blicke, Bemerkungen; Verbreiten einer nicht beidseitig gewünschten sexualisierten Atmosphäre · ärgern, diskriminieren mit sexualisiertem Hintergrund · Verrichtung einer Körperpflege mit dem Ziel, sexuelle Reaktionen hervorzurufen

Finanzielle und materielle Ausbeutung:
Illegale oder ungebührliche Verwendung oder Aneignung von Ressourcen, materiellen Gütern oder finanziellen Mitteln zur persönlichen Bereicherung · das Überreden zu oder Annehmen von mehr als geringfügigen Geschenken · das Vorenthalten des eigenen Geldes

Digitale Gewalt:
Cyber-Mobbing · Shitstorm · Sexting (Kommunikation über sexuelle Themen unter Nutzung mobiler Messenger, zumeist auch unter Versendung/Anforderung von Nacktfotos) · Cyber-Stalking (Stalken einer Person im Internet) · Grooming (gezielte Anbahnung sexueller Kontakte zu Minderjährigen in Missbrauchsabsicht) · Identitätsdiebstahl im Netz

Das Kapitel Prävention bildet einen wesentlichen Baustein des Handlungsleitfadens zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt. Klare institutionelle Strukturen, Offenheit, Grenzachtung, Empowerment und eine fachgerechte Arbeitsweise stellen Qualitätsmerkmale der Josefs-Gesellschaft gGmbH und aller ihrer Tochtergesellschaften dar.

Die unter Prävention beschriebenen Maßnahmen bieten konkrete und kleinschrittige Handlungsmöglichkeiten, die jede:r Mitarbeiter:in täglich im Arbeitsalltag umsetzen kann.

a. Präventive Maßnahmen auf institutioneller Ebene – Umsetzung in den Einrichtungen

- Die Gesellschaften geben sich verbindliche Regeln, die das Recht von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen auf sexuelle Selbstbestimmung sichern.
- Die Gesellschaften geben sich verbindliche Regeln in Hinblick auf die Prävention gegen Gewalt in jeglicher Form (insbesondere körperliche, psychische, sexualisierte und strukturelle Gewalt).
- Regelmäßige Kommunikation dieser Regeln an Mitarbeiter:innen, Klient:innen, Angehörige und Bewohner:innen.
- Bei Neueinstellung: Thematisierung von Gewalt, im Vorstellungsgespräch insbesondere von dem Umgang mit sexualisierter Gewalt, Selbstauskunftserklärung einholen.
- Definition klarer Verhaltensregeln in Form eines Verhaltenskodexes für jeden Arbeitsbereich zu fachlich angemessener Distanz und respektvollem Umgang (für Mitarbeiter:innen und Bewohner:innen). Dieser ist vom Rechtsträger in geeigneter Form zu veröffentlichen und von den Mitarbeiter:innen bei Einstellung zu unterschreiben (betrifft auch ehrenamtliche Mitarbeiter:innen).
- Regelmäßige Aus- und Fortbildungen der Mitarbeiter:innen und Ehrenamtler:innen zum Thema Prävention.
- Vorhalten einer für Präventionsfragen geschulten Person, die bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes beraten/unterstützen kann.
- Überprüfung und ggfs. Anpassung des Schutzkonzeptes nach Auswertung eines Verdachts- oder Vorfalls.
- Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 BZRG4 für berufliche und nicht berufliche Mitarbeiter:innen zu Beginn der Beschäftigung und anschließend in regelmäßigen Abständen (betrifft nicht die Einrichtungen der Altenhilfe; hier nur polizeiliches Führungszeugnis notwendig).
- Regelung der Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall, mit Bekanntmachung der internen und externen Melde- und Beschwerdewege (Personen mit Kontakt zu Betroffenen oder Kontakt zu Beschuldigten bzw. Täter:innen erhalten kontinuierlich Supervision). Dies umfasst auch die Beschreibung, wie (anonymisierte) Beschwerden abgegeben werden können, wer konkret für die Bearbeitung zuständig ist und wer in die Bearbeitung einbezogen wird. Das Beschwerdeverfahren ist für alle (Leistungsbezieher:innen, Personal, Dritte wie Angehörige oder Betreuer:innen) niederschwellig zugänglich zu gestalten.

- Entwicklung spezifischer Präventionsmaßnahmen unter Herleitung einer Gefährdungs- und Risikoanalyse und unter Berücksichtigung folgender Parameter:
  a) Geschlechts- und zielgruppenspezifische Angebote/Aufklärung sowie eine Ausdifferenzierung aller genannten Präventionsmaßnahmen.
  b) Implementierung adäquater Partizipations- und Beteiligungsformen für alle Beteiligten (Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Eltern, Angehörige, Ehrenamtliche, Frauen- und Männerbeauftragte und Mitarbeiter:innen) bei der Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen, Verfahren und Angeboten. Die Erfahrungen von Betroffenen sollen dabei besonders berücksichtigt werden.
- Der Handlungsleitfaden kann als ein Präventionsinstrument fungieren (als klare Leitlinie und zur Sensibilisierung von Mitarbeiter:innen und Leitung).

Diese Maßnahmen müssen nicht in jedem Fall selbst durchgeführt werden, sondern es kann auf spezialisierte Anbieter zurückgegriffen werden. In diesem Fall muss die Teilnahme gesichert werden.

Grundsätzlich müssen die Strukturen und Prozesse zur Gewaltprävention transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein. Sie sind daher ins Qualitätsmanagement der Einrichtung einzubinden.

Die Gewaltschutzkonzepte haben die rechtliche Legitimation, den Verfahrensprozess und -umfang darzulegen, wenn Handlungen entgegen dem Willen der entsprechenden Person vollzogen werden müssen (z. B. Freiheitsenziehende Maßnahmen (FEM) oder empfundene Bevormundung durch eine gesetzliche Betreuung).

PROZESS DER BEWUSSTSEINSBILDUNG IN ORGANISATIONEN

a. Grundhaltung des achtsamen Umgangs
Gewalt und sexuelle Grenzüberschreitung/sexualisierte Gewalt sind Themen, die jede Organisation betreffen können, in der Menschen arbeiten sowie betreut, gepflegt, erzogen, behandelt oder therapiert werden. Gewaltrisiken dürfen jedoch nicht tabuisiert und Gewaltvorkommnissen muss konsequent nachgegangen werden.
Für eine entsprechende Bewusstseinsbildung in den Organisationen ist es wichtig, dass der Schutz als zentrale Aufgabe definiert wird; er sollte daher als fester Bestandteil ins Leitbild aufgenommen werden.
Achtsamkeit bedeutet aber auch, die Überlastungs- und Überforderungssituationen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.
Es ist wichtig, dass ein Konsens in Fragen der ethischen Grundhaltung vorliegt – allen Mitarbeitenden sollte ein achtsamer Umgang wichtig sein.

Dies wird z. B. auch durch den Verhaltenskodex ausgedrückt.

Es ist wichtig, schon den Formen von Gewalt gemeinsam und offen entgegenzutreten, die auf den ersten Blick nicht offensichtlich als Gewalt definiert werden, z. B. ein respektloser Umgang untereinander.

Regelmäßige Fortbildung und Partizipation der Beteiligten bei der Erstellung und Umsetzung von Regelungen und Konzepten sowie eine offene, wertschätzende Kommunikation zum Thema Gewalt tragen dazu bei, ein Klima der Offenheit zu schaffen, in dem sich weder Leistungsnehmer:innen noch Mitarbeiter:innen scheuen müssen, über Gewalt zu reden.

Hierzu gehört es auch, die Dokumente und Rechte der Schutzbefohlenen zu kennen und zu akzeptieren, wie z. B. die UN-Behindertenrechtskonvention oder die Charta der Rechte von alten und hilfebedürftigen Menschen.

b. Kultur von Offenheit und Vertrauen
Träger und Geschäftsführer:innen sowie leitende Mitarbeiter:innen haben dafür zu sorgen, dass ein Klima der Offenheit besteht und die Mitarbeiter:innen sicher sein können, dass sie Fragen zum Thema Gewalt und sexuelle Grenzüberschreitungen freimütig aussprechen und als Gesprächsthema anmelden können.
Zu einem Klima der Offenheit gehören auch eine konstruktive Fehlerkultur und die Sichtweise, dass Beschwerden als Möglichkeit gewertet werden, sich weiterzuentwickeln. Ebenso sorgen die Mitarbeiter:innen dafür, dass für die Leistungsnehmer:innen ein Klima der Offenheit besteht, und zeigen ihnen die Bereitschaft, auf ihre Gefühle, Wahrnehmungen, Themen und Belange zu hören und einzugehen. Der Grundstein hierfür wird im eigenen Team gelegt. Nur wenn die Mitarbeiter:innen auch untereinander achtsam und respektvoll miteinander umgehen, wird ein Umfeld entstehen, in dem für Offenheit und Vertrauen Platz ist.

c. Kultur der Grenzachtung
Eine Kultur der Grenzachtung beinhaltet sowohl eine fachlich angemessene Distanz der Mitarbeiter:innen im Kontakt mit den Leistungsnehmer:innen als auch Regeln zum respektvollen Umgang, die für alle gelten.

Dazu gehört es,
- das Recht auf Selbstbestimmung zu achten,
- individuelle Grenzen zu respektieren,
- Personen mit Namen anzusprechen (keine Kosenamen verwenden),
- vor Betreten von Bewohnerzimmern zu klopfen und auf Antwort zu warten,
- sich nicht mit Leistungsnehmer:innen einzuschließen,
- verbale Aggressivität oder Entwertungen zu vermeiden,
- Körperkontakt nur bei fachlicher Indikation aufzunehmen,
- bei Pflegetätigkeiten das Einverständnis der Leistungsnehmer:innen zu Art und Umfang der Pflege einzuholen,
- grenzverletzende oder gewalttätige Umgangsweisen zwischen Leistungsnehmer:innen nicht zu tolerieren,
- die Leistungsnehmer:innen nicht mit nach Hause zu nehmen und
- die Regelungen des Jugendschutzgesetzes zu beachten.

Einen Sonderfall stellt eine gemeinsame Freizeitaktivität von Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen dar. Hier ist immer vor der Aktivität die Genehmigung des/der Dienstvorgesetzten einzuholen.

d. Empowerment
Grundsätze des Empowerment-Konzeptes, das in den Tochtergesellschaften der Josefs-Gesellschaft gGmbH aktiv gelebt wird, beinhalten in Bezug auf die Prävention gegen sexuelle Übergriffe für die einzelnen Leistungsnehmer:innen:

Deine Gefühle sind wichtig.
Über deinen Körper bestimmst du alleine.
Du hast das Recht, Nein zu sagen.

Auf Ebene der Tochtergesellschaften wird die Selbstbestimmung durch folgende Regeln zur Partizipation unterstützt:
- Selbstbestimmungsgremien wie Heimbeiräte, Bewohnervertretung,
- ein ausgearbeitetes und gelebtes Beschwerdemanagement,
- die Funktion des Ombudsmannes und
- die regelmäßige Kommunikation über die Selbstbestimmungsrechte mit Mitarbeiter:innen und Leistungsnehmer:innen.

e. Fachgerechter Umgang mit Sexualität
Prävention und aktiver Schutz aller Leistungsnehmer:innen muss konzeptionell verankert werden. Die Schutzbefohlenen sollen, unabhängig von ihrer Kommunikationsfähigkeit, so gefördert und gestärkt werden, dass sie körperliche Übergriffe und Grenzverletzungen erkennen und als Unrecht thematisieren können.

Fragen der Sexualität sind kein Tabuthema und werden offen in Teams angesprochen. Im Bereich der Alten- und Behindertenhilfe werden die Leistungsnehmer:innen in der Verwirklichung einer alters- bzw. entwicklungsgerechten Sexualität unterstützt. Dabei finden die Grundsätze der katholischen Kirche als weltanschauliche Leitlinie unserer Gesellschaften Berücksichtigung.

GEWALT VERHINDERN – BEI VERDACHT RICHTIG HANDELN

3. VERHALTENSKODEX UND (ERWEITERTES) FÜHRUNGSZEUGNIS

Für die jeweiligen Arbeitsbereiche ist partizipativ ein Verhaltenskodex zu erstellen, der veröffentlicht wird und damit verbindlich ist. Soll der Verhaltenskodex arbeitsrechtliche Verbindlichkeit erhalten, muss der Rechtsträger ihn als Dienstanweisung erlassen. Die Regelungen der MAVO sind dabei zu beachten. Der Verhaltenskodex ersetzt die bisherige Selbstverpflichtungserklärung.

Der Verhaltenskodex soll allen Mitarbeiter:innen und ehrenamtlich Tätigen zur Orientierung dienen, wie sie sich adäquat zu verhalten haben.

Er soll helfen, Grenzverletzungen, (sexuelle) Übergriffe und Missbrauch zu verhindern, zum Wohlergehen der uns anvertrauten Menschen. Es ist wichtig, mit ihnen achtsam umzugehen und ihnen zuzuhören, wenn sie sich anvertrauen wollen.

Der Verhaltenskodex soll verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen umfassen (Auflistung ist nicht abschließend und kann in den Einrichtungen ergänzt werden):
- Sprache und Wortwahl bei Gesprächen,
- adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz,
- Angemessenheit von Körperkontakten,
- Beachtung der Intimsphäre,
- Zulässigkeit von Geschenken,
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken sowie
- Disziplinierungsmaßnahmen.

Alle Mitarbeiter:innen und ehrenamtlich Tätigen erhalten eine Ausfertigung des Verhaltenskodexes, den sie durch ihre Unterschrift anzuerkennen haben. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass der unterzeichnete Verhaltenskodex unter Beachtung der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen abgelegt bzw. die Unterzeichnung von ehrenamtlich Tätigen dokumentiert wird.

Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen. Der Verhaltenskodex ersetzt die bisherige Selbstverpflichtungserklärung und ist Bestandteil des institutionellen Schutzkonzeptes.

Die Unternehmen sind auf Grundlage des Bundeskinderschutzgesetzes (BKiSchG) und der Präventionsordnung verpflichtet, bei der Einstellung und im Anschluss in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) von allen haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen zu lassen. Dies gilt aufgrund der bestehenden Gesetzeslage zurzeit für Personen, die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden. Die Verpflichtung

zur Vorlage gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang und ist auf Honorarkräfte, Praktikant:innen etc. zu übertragen.

Ein erweitertes Führungszeugnis wird nach § 30 a Abs. 1 BZRG erteilt, wenn dies in gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist oder wenn das Führungszeugnis für die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72 a des 8. Buchs Sozialgesetzbuch, eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder eine Tätigkeit benötigt wird, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen. Von einem regulären Führungszeugnis unterscheidet sich das erweiterte Führungszeugnis hinsichtlich seines Inhalts. Gemäß § 32 Abs. 2 BZRG werden in den dort aufgeführten Fällen im Register eingetragene Entscheidungen nicht in ein Führungszeugnis aufgenommen.

Zur Antragstellung benötigt der/die Antragsteller:in eine schriftliche Aufforderung des/der Arbeitgebenden, in dieser bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG für die Erteilung eines solchen Führungszeugnisses vorliegen. Der Antrag muss bei der zuständigen Meldebehörde gestellt werden. Der/Die Antragsteller:in muss persönlich unter Vorlage des Personalausweises oder des Reisepasses den Antrag stellen und bekommt das Führungszeugnis auch selbst ausgehändigt.

Die durch die Beantragung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind vom jeweiligen Rechtsträger zu erstatten. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Form zu belegen. Ein Anspruch auf Kostenerstattung besteht nicht, wenn das Zeugnis im Rahmen einer Einstellungsbewerbung erstmals vorzulegen ist.

Alle Mitarbeiter:innen und Ehrenamtliche sind zur Abgabe einer Selbstauskunftserklärung (siehe beigefügte Mustervorlage) verpflichtet. Hiervon ausgenommen sind lediglich Praktikant:innen mit einer Praktikumszeit von weniger als drei Wochen. Die schriftliche Bestätigung der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und der unterschriebene Verhaltenskodex sind in den Personalabteilungen zu archivieren. Die Personalabteilungen haben dafür Sorge zu tragen, dass die Führungszeugnisse zu den entsprechenden Daten (5-Jahres-Rhytmus) vorgelegt werden.

Die Personalabteilungen prüfen das erweiterte Führungszeugnis in Hinblick auf eine Eintragung wegen einer Straftat oder einer rechtskräftigen Verurteilung nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 180 a, 181 a, 182 bis 184 g, 184 i, 184 j, 184 k, 201 a Abs. 3, den §§ 225, 232 bis 233 a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches.

Im Falle des Eintrags einer entsprechenden Straftat oder Verurteilung informiert die Personalabteilung unmittelbar die Geschäftsführung. Andernfalls erfolgt keine Mitteilung an den/die Vorgesetzte:n oder sonstige Dritte, insbesondere auch dann nicht, wenn das erweiterte Führungszeugnis Eintragungen über andere Straftaten als die o. g. enthält. Bei Rechtsunsicherheit steht die Personalabteilung der Josefs-Gesellschaft gGmbH für Rückfragen zur Verfügung.

4. ZUSTÄNDIGKEITEN

Die Gesamtverantwortung liegt bei dem Leitungsorgan des Unternehmens, das dieses nach außen gerichtlich und außergerichtlich vertritt und nach innen mit der Führung der Geschäfte betraut ist – im Kontext der Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochtergesellschaften die bestellte Geschäftsführung oder Einrichtungsleitung.

Das Unternehmen hat die Organisationsverantwortung für den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt sowie für den Umgang mit bekanntgewordenen Fällen.

Es ist dafür verantwortlich, dass das Vorgehen und die Maßnahmen zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt im Institutionellen Schutzkonzept festgelegt und in den Diensten und Einrichtungen entsprechend veröffentlicht und umgesetzt werden. Eine Arbeitshilfe und Hinweise zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) finden sich auf der Seite des Deutschen Caritasverbandes. Die diözesanen Caritasverbände in NRW haben zum konkreten Umgang mit (sexualisierter) Gewalt eine Übersicht und Verfahrensanweisung zur Verfügung gestellt, welche genutzt werden kann. Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) sollen, bei der Erstellung ihres Schutzkonzeptes zusätzlich das Eckpunktepapier des LVR zum Gewaltschutz berücksichtigen. Das ISK beschreibt insbesondere die einzelnen Interventionsschritte, Verantwortlichkeiten und Wege zur Bearbeitung des Verdachts. Im Falle einer Straftat gemäß der Definition der Leitlinien des DCV sind unverzüglich die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten.
Jede Einrichtung der Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochterunternehmen sorgt für den Einsatz von Präventionsfachkräften, deren Aufgabe die sexualpädagogische Präventionsarbeit einschließt. Die Geschäftsführung der Einrichtung benennt entsprechende Personen. Die Einrichtungen Haus Rheinfrieden, Conrad-von-Wendt-Haus gGmbH, Kardinal-von-Galen-Haus gGmbH, Berufsförderungswerk Hamm GmbH, Haus Golten gGmbH, Haus Elisabeth Caritas Dillenburg gGmbH, Maria Hilf Burg Setterich GmbH, Seniorenzentrum Düren und Berufsförderungswerk Bad Wildbad gGmbH stellen je eine Fachkraft. Die Einrichtungen Benediktushof gGmbH, Heinrich-Haus gGmbH, Josefsheim gGmbH und Sankt Vincenzstift gGmbH stellen je drei Fachkräfte. Alle anderen Einrichtungen im Bereich Rehabilitation und Altenhilfe benennen je zwei Fachkräfte.
Die Einrichtungen im Gesundheitswesen Katholische Nord-Kreis Kliniken Linnich und Jülich GmbH, St. Joseph-Krankenhaus gGmbH, Eduardus-Krankenhaus gGmbH und Elisabeth Klinik gGmbH benennen je mindestens eine Präventionsfachkraft, das St. Augustinus-Krankenhaus gGmbH incl. Hospiz mindestens zwei und das St. Marien-Hospital gGmbH mit angegliederter Kinder- und Jugendhilfe mindestens drei Präventionsfachkräfte. Das Katholische Forum für Erwachsenen- und Familienbildung benennt mindestens eine Präventionsfachkraft.

Die Präventionsfachkraft übernimmt folgende Aufgaben:

- Ansprechpartner:in für Mitarbeiter:innen sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt.
- Unterstützung der Geschäftsführung bei der Erstellung und Umsetzung von Präventionskonzepten und Handlungsleitlinien.
- Beratung bei Planung, Organisation und Durchführung von Angeboten und Maßnahmen für Leistungsnehmer:innen unter Berücksichtigung der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt.
- Kenntnisbesitz über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen, Weitergabe von Informationen über externe Beratungs- und Beschwerdestellen an die Mitarbeiter:innen sowie an ehrenamtlich Tätige.
- Benennung von Fort- und Weiterbildungsbedarf.
- Interne Beratungs- und Beschwerdestelle zur Sicherstellung von Handlungssicherheit im Umgang mit Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt.
- Entgegennahme von Verdachtsmeldungen im Sinne einer Lotsenfunktion und ihre zeitnahe Weiterleitung.

Schulungen und Arbeitsgruppe Prävention
Alle Mitarbeiter:innen, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, werden vor Ort bei Einstellung zu Fragen der (sexualisierten) Gewalt geschult. Dies erfolgt im Umfang differenziert nach jeweiliger Tätigkeit. Alle anderen Mitarbeiter:innen sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt hinzuweisen. Schulungsvorgaben, z. B. aufgrund anderer bindender Vorgaben, wie die des WTG sind zu berücksichtigen.

Die von den Einrichtungen benannten Präventionsfachkräfte der Bereiche Rehabilitation und Altenhilfe nehmen einmal jährlich an der Arbeitsgruppe Prävention teil. Diese dient der Sicherstellung eines fachlichen Austauschs über Kernthemen der inhaltlichen Arbeit, der Identifikation von Best Practice und Überprüfung von Übertragbarkeit und der Abstimmung von Fortbildungsbedarf und Inhalten. In der Arbeitsgruppe wird der notwendige Fortbildungsbedarf zu einzelnen Themen oder Schwerpunkten der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt besprochen, woraufhin spezifische Schulungen durch die JG-Gruppe für die Präventionsfachkräfte geplant werden. Diese finden mindestens alle zwei Jahre statt. Die Planung übernimmt die Ansprechpartnerin für Prävention aus dem Bereich Altenhilfe und Rehabilitation der Josefs-Gesellschaft gGmbH.

Zu den gleichen Inhalten nehmen auch die von den Einrichtungen benannten Präventionsfachkräfte für den Bereich Gesundheitswesen einmal jährlich an der Arbeitsgruppe Prävention Gesundheitswesen teil. Die Präventionsfachkräfte Gesundheitswesen nehmen ebenfalls alle zwei Jahre an spezifischen Fortbildungen/Schulungen zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt teil. Die Planung der Fortbildungen übernimmt die Ansprechpartnerin für Prävention aus dem Bereich Gesundheitswesen.

Die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeiter:innen sowie der ehrenamtlich Tätigen; eine entsprechende Veranstaltung ist mindestens einmal jährlich in den Einrichtungen durchzuführen. Die Fortbildungen sollten auch Wissen zum professionellen Umgang mit Menschen, die besonders herausforderndes Verhalten aufweisen, vermitteln und entsprechend Strategien (u. a. Deeskalationsstrategien) für ein angemessenes Verhalten transportieren. Auch die in leitender Verantwortung Tätigen sind in Fragen der Prävention gegen (sexualisierter) Gewalt zu schulen. Grundsätzlich sind alle Schulungen zu dokumentieren. Darüber hinaus müssen alle Unternehmen die externen Ansprechpersonen der jeweiligen Diözesan-Caritasverbände gegenüber allen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie ihren gesetzlichen Vertreter:innen, Mitarbeiter:innen und Ehrenamtlichen bekanntmachen. Es soll parallel auch mindestens eine nichtkirchliche Fachberatungsstelle benannt werden.

5. ENTGEGENNAHME UND WEITERLEITUNG VON HINWEISEN

Insbesondere die internen Ansprechpersonen, die externen Ansprechpersonen oder die vom Leitungsorgan benannte Person nehmen Hinweise auf sexualisierte Gewalt entgegen. Im Kontext dieses Handlungsleitfadens sind dies vor allem die benannten Präventionsfachkräfte. Allen Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen werden. Darüber hinaus besitzen die Leitlinien des DCV in der jeweils aktuellsten Fassung Gültigkeit.

6. VORGEHEN NACH KENNTNISNAHME EINES HINWEISES UND NOTWENDIGE HILFSANGEBOTE

Nach Kenntnisnahme eines Hinweises erfolgt gemäß dem Institutionellen Schutzkonzept des Unternehmens eine Bewertung der Plausibilität, von Anfang an zwingend unter Einbeziehung von Beratung durch eine externe Ansprechperson oder eine unabhängige Fachberatungsstelle.

Dabei sind im weiteren Vorgehen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten, die besondere Schutzbedürftigkeit Minderjähriger und die Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens zu berücksichtigen.

Der betroffenen Person, ihren Angehörigen, ihren ihr Nahestehenden und ihren Hinterbliebenen sind Hilfen anzubieten und/oder zu vermitteln. Diese orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall.

(Sexualisierte) Gewalt von Mitarbeiter:innen an Leistungsnehmer:innen/Bewohner:innen
Bei ersten Anzeichen für eine Gefährdung von Betreuten bzw. konkreten Anhaltspunkten, die einen Verdacht begründen, ist unverzüglich der/die Dienstvorgesetzte des/der Mitarbeitenden, der/die den Verdacht hat, zu verständigen. Diese:r hat umgehend die zuständige Gruppenleitung, die Geschäftsführung und diese wiederum den Träger zu informieren. Der/Die verdächtigte Mitarbeiter:in ist durch den/die Dienstvorgesetzte:n oder die Leitung zu befragen. Dies ist zu protokollieren.
Der/Die Beschuldigte ist darauf hinzuweisen, dass er/sie eine Person seines/ihres Vertrauens hinzuziehen kann – auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin. Bis zur Widerlegung gilt die Unschuldsvermutung. Der/Die Dienstvorgesetzte trägt die Tatsachen zusammen und entscheidet über eventuell notwendige Schritte. Mögliche weitere Schritte gegenüber dem/der verdächtigten Mitarbeiter:in durch die Geschäftsführung: Freistellung von der Dienstpflicht; sofortige Zuweisung des/der verdächtigten Mitarbeitende zu einer anderen Tätigkeit ohne Kontakt zum/zur Betroffenen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Anzeige bei der Staatsanwaltschaft.

(Sexualisierte) Gewalt von Leistungsnehmer:innen/Bewohner:innen an Leistungsnehmer:innen/Bewohner:innen
Werden der/die (vermutliche) Täter:in und der/die Betroffene von (sexualisierter) Gewalt gleichzeitig in einer Einrichtung betreut, muss sofort der zuverlässige Schutz des/der Betroffenen vor dem/der Täter:in gewährleistet werden.
Die Maßnahmen zur Aufarbeitung und die Therapie aufgrund von (sexualisierter) Gewalt bei dem/der Betroffenen und dem/der Täter:in sind danach unverzüglich einzuleiten.

(Sexualisierte) Gewalt an Mitarbeiter:innen durch in Einrichtungen Betreute
Auch Mitarbeiter:innen können von (sexualisierter) Gewalt durch Leistungsnehmer:innen oder Bewohner:innen betroffen sein. Bei einem entsprechenden Verdacht oder wenn ein:e Mitarbeiter:in sich diesbezüglich gegenüber Kolleg:innen/direkten Vorgesetzten äußert, ist sofort der/die Dienstvorgesetzte zu verständigen. Die Geschäftsführung/Einrichtungsleitung entscheidet über die Einleitung weiterer Schritte. Es sind konkrete Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Übergriffe zu veranlassen. Die Unternehmen beschreiben und kommunizieren für solche Fälle entsprechende Verfahrenswege.

(Sexualisierte) Gewalt in der Familie
Beim Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt an Schutzbefohlen in der Familie ist sofort der/die Dienstvorgesetzte zu verständigen. Die zuständige Aufsichtsbehörde ist im Zweifel durch die Geschäftsführung/Einrichtungsleitung zu informieren. Es ist unverzüglich der Aufenthalt des/der Schutzbefohlenen so festzulegen, dass weitere Gewalt nicht möglich ist.
Für den Bereich des Gesundheitswesens ist das Vorgehen bei Verdacht auf/Feststellung von Gewalt in der Familie im Institutionellen Schutzkonzept und in den Handlungsanweisungen der Kinderschutzambulanz des St. Marien-Hospitals, Düren, vorgegeben.

(Sexualisierte) Gewalt an Außenstehenden durch Leistungsnehmer:innen
Es ist sofort der/die Dienstvorgesetzte zu verständigen. Die zuständige Aufsichtsbehörde ist im Zweifel durch die Geschäftsführung/Einrichtungsleitung zu informieren. Die Geschäftsführung/Einrichtungsleitung entscheidet über die Einleitung weiterer Schritte. Es sind konkrete Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Übergriffe zu veranlassen.

Darüber hinaus besitzen die Leitlinien des DCV in der jeweils aktuellsten Fassung Gültigkeit.

GEWALT VERHINDERN – BEI VERDACHT RICHTIG HANDELN

7. ANFORDERUNGEN AN EIN GEWALTSCHUTZKONZEPT IM GELTUNGSBEREICH DES LVR

Der LVR hat Anforderungen an die Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX in einem Eckpunktepapier formuliert. Diese sind für alle Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich des LVR bindend und sind bei der Erstellung des ISK zu berücksichtigen. Über diesen Handlungsleitfaden hinaus sind insbesondere folgende Punkte im ISK zu berücksichtigen:

- Eine explizite Begründung, warum das Gewaltschutzkonzept bestimmte Gewaltformen ggfs. nicht umfasst.
- Eine kritische und regelmäßige Überprüfung von leistungserbringerbezogenen Dokumenten (u. a. Regelwerken, Handlungsanweisungen) auf ein gewaltbegünstigendes Potenzial – insbesondere von struktureller Gewalt – unter Darstellung der genauen Umsetzung dieser Überprüfung.
- Beschreibung, ob Vertrauenspersonen (Frauen- und Männerbeauftragte) vorgehalten werden (ggfs. begründen, warum keine Vertrauenspersonen vorgehalten werden); die Rolle von Vertrauenspersonen und ihre Zuständigkeit mit Blick auf den Gewaltschutz soll klar beschrieben werden; dabei ist eine geschlechtsgleiche Perspektive in der Beschreibung zu berücksichtigen.
- Die Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes muss in einem partizipativen Prozess unter Einbezug des Personals und der Leistungsberechtigten erfolgen. Dabei ist dieser Prozess auch in einer für die Leistungsberechtigten verständlichen Form zu gestalten (bspw. unter Nutzung von Leichter Sprache). Vertrauenspersonen sind bei der Erarbeitung mit einzubeziehen. Auch können spezialisierte Fachberatungsstellen in die Erarbeitung eingebunden werden.
- Darstellung, wie sich der Leistungserbringer – im Sinne eines vorbeugenden und nachhaltigen Gewaltschutzes – mit externen Beratungs-, Schutz- und Hilfsangeboten vernetzt. Dabei geht es auch um die Darstellung der Zusammenarbeit mit Blick auf das leistungserbringerbezogene Fortbildungsangebot zum Gewaltschutz und die weitere Beschreibung von inhaltlichen Überschneidungen. Auch ist der genaue Austauschprozess zum Thema Gewaltschutz mit den Aufsichtsbehörden zu beschreiben.

8. WEITERE PUNKTE

Sofern ein öffentliches Interesse besteht, erfolgt eine direkte Absprache der Geschäftsführung der Unternehmen mit der Geschäftsführung der Josefs-Gesellschaft gGmbH. In der Regel wird eine Person benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist. Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, bei Anfragen auf diese Person zu verweisen.

Jedwede Information der Öffentlichkeit erfolgt unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten. Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe in Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt sind zu dokumentieren und zur Optimierung von Prävention und Intervention zu bewerten. Der Forderung nach Klarheit und Wahrheit bei der Aufklärung der Fälle ist zu entsprechen.

Die Josefs-Gesellschaft gGmbH und ihre Tochtergesellschaften verpflichten sich, sich aktiv in der Aufarbeitung der Vergangenheit der Dienste und Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren.

Darüber hinaus besitzen die Leitlinien des DCV in der jeweils aktuellsten Fassung Gültigkeit.

9. DATENSCHUTZ

Soweit die Leitlinien des DCV und dieser Handlungsleitfaden auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten.

Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO).

Darüber hinaus besitzen die Leitlinien des DCV in der jeweils aktuellsten Fassung Gültigkeit.

NOTFALLPLAN

bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Was muss ich tun, wenn ich (sexualisierte) Gewalt vermute?

Mitarbeiter:innen:

1. Ruhe bewahren, keine vorschnellen, unüberlegten Handlungen! Einen Verdacht immer ernst nehmen, keinesfalls „abwimmeln“, Neutralität wahren.

2. Den/Die direkte:n Vorgesetzte:n informieren.

3. Dem/Der Betroffenen eine ständige Kontaktmöglichkeit bzw. eine:n ständige:n Ansprechpartner:in anbieten. Dieser/Diese sichert dem/der Betroffenen eine Rückmeldung innerhalb von 24 Stunden zu.

4. Sorgfältige Beobachtung und Dokumentation anlegen. Doku-Vorlage benutzen! Wichtig: objektive Beobachtung, keine Interpretation oder persönliche Bewertung! Dokumentation nicht intern oder extern veröffentlichen, sondern dem/der Vorgesetzten zukommen lassen.

5. Keine Verdachtsäußerungen gegenüber potenziellen Täter:innen, Eltern gesetzlichem/gesetzlicher Betreuer:in oder anderen Hilfesystemen.

Erstinformierte:r Vorgesetzte:r:

1. Auf dem Dienstweg zeitnahe Information an Vorgesetzte:n.

2. Ggfs. sofortige Unterbrechung des Kontaktes zwischen dem/der Verdächtigten und dem mutmaßlichen Opfer organisieren.

3. Konkrete Planung der weiterführenden Hilfe und absoluter Schutz des/der Betroffenen vor weiteren Belastungen (unter Berücksichtigung der Grundsätze zum Opferschutz sollen die Strafverfolgungsbehörden baldmöglichst beteiligt werden).

4. Sicherung der Fakten auf geeignete Art und Weise, z. B. durch Hinzuziehen einer internen oder externen Fachkraft, bspw. Videodokumentation mit Einwilligung der betroffenen Person.

5. Gesetzliche und juristische Informationspflichten beachten: Wer muss noch (durch wen) informiert werden? Zum Beispiel Jugendamt, Heimaufsicht, Sorgeberechtigte, gesetzliche Betreuer:innen, Träger.

6. Nachsorge für alle Betroffenen (Betroffene, Angehörige, Mitbewohner:innen, Mitarbeiter:innen, Täter:innen) koordinieren.

DOKUMENTATIONSBLATT

bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Alles Beobachtete möglichst detailliert mit Angabe von Datum, Uhrzeit, Name des Beobachters oder der Beobachterin und möglichen anderen beteiligten Personen dokumentieren.

Name des/der (mutmaßlichen) Betroffenen

Wer meldet den Verdachtsfall?
(Name des/der Betroffenen, Angehörigen, Mitarbeiters/Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter:innen)

Datum (der Beobachtung)

1. Direkte Beobachtung eines „Vorfalles“:

Was haben Sie gesehen? Was wurde berichtet? Wo und wann? Welche Personen waren beteiligt?

2. Auffälligkeiten im Verhalten:

Zum Beispiel: Ist die betroffene Person besonders still, angepasst, zurückgezogen oder „überdreht“? Ist ein verändertes, schamhaftes Verhalten in der Pflegesituation zu beobachten? Besonders wichtig sind deutliche Abweichungen vom sonst üblichen Verhalten!

3. Körperliche Auffälligkeiten:

Zum Beispiel: Entdecken Sie blaue Flecken, Schürfwunden, andere Verletzungen (besonders im Intimbereich), starke Müdigkeit, erhöhtes oder sehr niedriges Durst-/Hungergefühl, Auffälligkeiten in den Bewegungen (Hinweis auf Schmerzen)? Ist ein Arzt oder eine Ärztin hinzugezogen worden?

4. Erzählungen der Person:

Werden Ängste oder Sorgen geäußert? Wird über Konflikte oder Probleme berichtet? Wird über ein „Geheimnis“ o. Ä. gesprochen?

Bearbeitet und unterschrieben durch (Unterschrift)

Weitergeleitet an Vorgesetzte:n am (Datum)

SELBSTAUSKUNFTSERKLÄRUNG

Gemäß dem Leitfaden „Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln“

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände im 13. Abschnitt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

Ort, Datum

Unterschrift

GRUNDSÄTZE AUS DEM GESUNDHEITSBEREICH

bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt 1/2

Ruhe bewahren

Bei einem Verdacht sind die nächsten Schritte ohne Verzögerung und mit Bedacht zu planen. Auch wenn die Situation emotional belastend sein kann, ist ein besonnenes Vorgehen wichtig. Durch überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen vermieden werden.

Wenn sich eine Person Ihnen anvertraut: zuhören, Glauben schenken und ermutigen, sich mitzuteilen. Das Erzählte vertraulich behandeln, aber dem/der Betroffene:n erklären, dass Sie sich Unterstützung holen müssen. Dem/Der Betroffenen zusichern, ihn/sie über das weitere Vorgehen zu informieren.

Fachliche Hilfe einholen

Es ist wichtig, mit einem Verdacht oder einem unguten Gefühl nicht alleine zu bleiben, sondern in dieser Situation für die eigene Entlastung zu sorgen und das weitere Vorgehen zu planen. Als Ansprechpartner:innen kommen dafür die Präventionsfachkraft, Leitungspersonen oder Fachberatungsstellen in Frage. Gemeinsam sollte abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind.

Prüfen

Als Erstes ist gemeinsam mit der Präventionsfachkraft zu prüfen und einzuschätzen, ob es einen sofortigen Handlungsbedarf gibt, etwa wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann. Dem Betroffenenschutz ist höchste Priorität einzuräumen.

Informieren

Je nach Sachlage sind Leitungspersonen, weitere Fachkräfte, Beratungsstellen, bei betroffenen minderjährigen Schutzbefohlenen die Kinderschutzambulanz am SMH und ggf. das Jugendamt zu informieren. Bei Übergriffen durch Priester, Ordensleute oder andere kirchliche Mitarbeitende sind die Ansprechpersonen für diese Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs zu informieren (Ansprechpersonen für Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs im Bistum Aachen, Hotline: 0173 9659436). Grundsätzlich müssen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt werden.

Dokumentieren

Der gesamte Prozess ist zwingend in allen Schritten sorgfältig zu dokumentieren. Das hilft bei späterer externer Beratung und zur späteren abschließenden Reflexion. Außerdem können Sie sich dann auch später noch an die Einzelheiten erinnern, was in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein kann.

GRUNDSÄTZE AUS DEM GESUNDHEITSBEREICH

bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt 2/2

Achtung

In einer Situation, in der Sie mit einem Verdacht auf sexuelle Gewalt konfrontiert sind, sind Sprachlosigkeit und das Gefühl, hilflos zu sein, normal und kein Zeichen von Versagen.

Reflexion

Es ist wichtig, den gesamten Prozess und die getroffenen Entscheidungen abschließend gemeinsam mit der Präventionsfachkraft zu reflektieren. Hierbei ist auch der Handlungsleitfaden auf seine Umsetzbarkeit hin zu evaluieren.
Auch das persönliche Befinden und die Situation in dem betroffenen Team sind hier in den Blick zu nehmen. Sinnvoll kann es sein, dazu externe Hilfe in Anspruch zu nehmen, wie z. B. Supervision.

Ggfs. Rehabilitation

Bei eventuellen Falschbeschuldigungen ist eine aktive Rehabilitation Grundbedingung. Alle am Prozess Beteiligten bzw. alle, denen die Vorwürfe bekannt waren, sind durch die Leitungsebene umgehend und schriftlich zu informieren, dass die geäußerten Verdachtsmomente gegen bestimmte Personen vollkommen ausgeräumt sind. Sollten die Vorwürfe öffentlich geworden sein, ist die Öffentlichkeit im angemessenen Rahmen über die Rehabilitation zu informieren.
Diesen Personen und auch dem betroffenen Team sind durch die Leitungsebene Unterstützungsangebote (z. B. externe Supervision) zur Aufarbeitung zu unterbreiten.

In dem Institutionellen Schutzkonzept der Einrichtungen des Gesundheitswesens sind Hilfestellungen/Verhaltensregeln zu möglichen Ereignissen im Zusammenhang mit (sexualisierter) Gewalt enthalten.

QUELLENVERZEICHNIS

- Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 18. Nov. 2019 (in Kraft seit 1. Jan. 2020).
- Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Mitarbeiter:innen im kirchlichen Dienst vom 18. Nov. 2019 (in Kraft seit 1. Jan. 2020).
- Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Mitarbeiter:innen in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen (Febr. 2021).
- https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/praevention-downloads/Leitfaden_ISK_Evaluation_2021-12-20.pdf.
- https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/praevention-downloads/schriftenreihe-schutzkonzept/Heft-5_Auflage-2_V.pdf.
- https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/praevention-downloads/schriftenreihe-schutzkonzept/Heft-4_V.pdf.
- https://www.pflegegewalt.de/wissen/gewaltformen/24. Juni 2020.
- https://logolingen.de/information/infos-fuer-erwachsene/was-ist-gewalt-und-vernachlaessigung.html.
- Schutzkonzept zur Prävention und Intervention bei Gewalt des Antoniushauses der JG-Gruppe (Stand Nov. 2019).
- http://www.praevention-bistum-aachen.de.
- https://www.buzer.de, § 37 a SGB IX (Stand 23. Nov. 2021).
- Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe des LVR (Stand Aug. 2021).
- Vorlage Nr. 15/300 (lvr.de) (Aug. 2021).

Josefs-Gesellschaft

JOSEFS-GESELLSCHAFT IN KÜRZE

Die Josefs-Gesellschaft gGmbH (JG-Gruppe) ist eines der großen katholischen Sozialunternehmen Deutschlands mit über 10.000 Mitarbeitenden und 39 Beteiligungsgesellschaften bundesweit. In unserer Trägerschaft befinden sich Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, Krankenhäuser und Seniorenzentren. Im Vordergrund steht die Arbeit mit und für Menschen. Wir sind darauf bedacht, die nötige Hilfe, Begleitung und Assistenz zu bieten, um ein möglichst selbstbestimmtes, gesundes und aktives Leben zu ermöglichen.

Josefs-Gesellschaft gGmbH
Custodisstraße 19–21
50679 Köln
www.jg-gruppe.de