

Institutionelles Schutzkonzept

für den

Caritasverband Minden e.V.

Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Minden



Inhaltsverzeichnis

- 1. Präambel**
- 2. Risikoanalyse**
- 3. Leitbild und Compliance der Einrichtung**
- 4. Persönliche Eignung/ Personalauswahl und -entwicklung**
- 5. Verhaltenskodex**
- 6. Maßnahmen der Prävention**
- 7. Beschwerdemanagement**
- 8. Interventionsleitfäden**
- 9. Mitarbeiterfürsorge**
- 10. Monitoring**
- 11. Anhang**
 - A – Selbstauskunftserklärung**
 - B – Verhaltenskodex**
 - C – Verpflichtungserklärung**
 - D – Beschwerdeformulare**

1. Präambel

Die anhaltende Diskussion um Vorfälle physischer und psychischer Gewalt in Einrichtungen der Jugendhilfe vor allem der 50er und 60er Jahre des 20. Jahrhunderts, sowie das massive Bekanntwerden von Fällen sexuellen Missbrauchs in Einrichtungen und durch Mitglieder der katholischen Kirche, erfordert von uns als in der Wohlfahrtspflege Tätige, eine eindeutige Haltung sowie eine klare Vorgehensweise zum Umgang mit Verdachtsmomenten, Aufdeckungen und Beschuldigungen und mit den Betroffenen und ihren Angehörigen, aber auch mit den Beschuldigten.

Ausgehend vom christlichen Menschenbild ist für uns jeder Mensch als individuelle Person mit einer unveräußerlichen Würde zu achten, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Alter. Daraus folgt die uneingeschränkte Anerkennung jedes Menschen als Subjekt seines Denkens, Empfindens und Handelns und als Subjekt eigener Rechte. Jeder Mensch hat das Recht, vor jeder Form körperlicher und seelischer Gewalt oder Gewaltandrohung, vor Verwahrlosung und Vernachlässigung, vor Ausnutzung oder Ausbeutung, vor der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung und des sexuellen Missbrauchs geschützt zu werden.

Die nachstehenden Empfehlungen sind verbindliche Standards in den Konzeptionen und Leistungsbeschreibungen der Einrichtungen und Dienste der Caritas, zu deren Einhaltung und Beachtung alle Mitarbeitende und Ehrenamtliche verpflichtet sind. Dafür müssen Führungskultur und pädagogische Ziele in der Einrichtung in Einklang gebracht werden.

„Das so etwas passieren könnte, hätten wir nie vermutet“, ist wohl die häufigste erste Reaktion auf Fälle von Gewalt und Missbrauch in den eigenen Reihen. So war es wohl auch, als zwischen den 1990er Jahren und der Inkraftsetzung der ersten Präventionsordnung 2011 immer mehr Fälle von sexuellen Übergriffen und Sexualstraftaten bei kirchlichen Trägern an Licht kamen, seien sie vereinsrechtlich organisiert oder Teil der verfassten katholischen Kirche.

Dabei hätten wir vorgewarnt und vorbereitet sein müssen.

Die Deutsche Bischofskonferenz hat in diesem Zusammenhang den Begriff „Kultur der Achtsamkeit“ geprägt. So, wie wir im täglichen Begleit- und Beratungsdienst durchaus einen Blick für die menschlichen Schwächen der uns anvertrauten Klient(inn)en entwickelt haben, so ist es im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt unser Auftrag nicht wegzuschauen, sondern die Zeichen zu sehen, zu deuten und für den Schutz der uns anvertrauten und der rat- und hilfesuchenden Menschen konsequent zu handeln.

Die Intensität und das Engagement, mit der in Dienstbesprechungen, Vorbereitungstreffen, Workshops und Redaktionsitzungen dieses Institutionelle Schutzkonzept diskutiert und um etliche Aspekte bereichert und schließlich verabschiedet wurde, zeigt, dass das Thema alle berührt.

2. Risikoanalyse

Der Caritasverband/SkF Minden ist Träger unterschiedlicher Einrichtungen und Dienste. In Beratungsstellen, existenzunterstützenden Angeboten und vor allem in ambulanten Diensten werden Schutzbedürftige im Sinne der PräVO erreicht:

Kinder und Jugendliche

- unmittelbar: Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Integrationsangebote, young caritas

- mittelbar: Kurberatung, Migrationsberatung, Allgemeine Sozialberatung, Kleiderladen

Pflegebedürftige

- unmittelbar: ambulante Pflege, Hauswirtschaftsdienste, DemenzbetreuerInnen
- mittelbar: Pflegeberatung, Allgemeine Sozialberatung

psychisch kranke Erwachsene

- unmittelbar: Betreuungsverein, ambulante Pflege, Wärmestube, Allgemeine Sozialberatung
- mittelbar: Menschen mit Migrationshintergrund, Kurberatung

suchtkranke Erwachsene

- unmittelbar: Betreuungsverein, ambulante Pflege, Allgemeine Sozialberatung, Wärmestube Menschen mit Migrationshintergrund
- unmittelbar: Gruppenangebote,
- mittelbar: Beratung

Der Caritasverband und der Sozialdienst katholischer Frauen hat mit seinem Schutzkonzept ein weites Betätigungsfeld zu berücksichtigen, in dem es zu vielen Überschneidungen der Einzeldienste kommt. Einerseits muss das Schutzkonzept einheitlich für alle Dienste des Verbandes erarbeitet werden, andererseits ist eine Sensibilisierung für die unterschiedlichen Risikofaktoren in den einzelnen Diensten erforderlich.

Die Risikoanalyse wurde durch die Einbeziehung und Befragung der Mitarbeitenden folgender Dienste erarbeitet:

1. Betreuungsverein
2. Ambulanter Pflegedienst
3. Ambulante flexible Erziehungshilfen
4. Beratungsdienste
5. Verwaltung

In Workshop-Runden waren alle Mitarbeitende der Bereiche eingebunden. Danach wurde eine Redaktionsgruppe gewählt:

- Beratungsdienste: Anette Tenspolde, Beatrix Dunker
- Pflege: Thomas Laubersheimer
- KJFH: Sigrid Jasper (insofern erfahrende Fachkraft und Präventionsfachkraft)
- Geschäftsführung und Verwaltung: Susanne Leimbach (Vorstand)
- externe fachliche Prozessbegleitung

Wir haben uns zu Beginn mit einem intensiven Workshop dem Thema Prävention und Institutionellem Schutzkonzept angenähert. Danach wurden in allen Arbeitsbereichen eine Risikoanalyse durchgeführt und Handlungsthesen für den Verhaltenskodex aufgestellt.

Wesentliche Schwerpunkte der Auswertung umfassten:

- Das bestehende Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Klient(inn)en, allein schon durch die persönliche Zuwendung, die viele Klient(inn)en anderweitig nicht erhalten,
- Die nicht vermeidbaren und oft notwendigen 1:1-Situationen, auch auf engem Raum, in allen Fachbereichen, bedingt durch die ambulante Diensterbringung bzw. die Besprechung vertraulicher Inhalte unter vier Augen auch in den Beratungsdiensten,
- Die Sensibilisierung dafür, dass scheinbar selbstverständliche Verhaltensweisen von Klient(inn)en auch schon als grenzverletzend oder gar übergriffig empfunden werden können,
- Das Ziel von Handlungsleitfäden (bzw. des Verhaltenskodex), die nicht als eingrenzendes Korsett, sondern als Sicherheit im Handeln für Mitarbeitende zu verstehen sind.

Ferner hat der Vorstand festgelegt,

- bei der Personalgewinnung und -auswahl das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt verstärkt zu thematisieren,
- den Kreis der nachweispflichtigen Mitarbeitenden zu erweitern, die ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen haben¹, bzw. den Kreis der schulpflichtigen Mitarbeitenden zu erweitern,
- Mitarbeitende in den Kreis von sexualisierter Gewalt Betroffener einzubeziehen und Verhaltenskodex und Schulungs- und Unterstützungsbedarfe darauf anzupassen, dass auch Mitarbeitende Opfer von Klient(inn)en und auch anderen Mitarbeitenden sein können.

3. Leitbild der Caritas Minden e. V.

Der Caritasverband Minden verfügt seit dem 02. Dezember 2015 über ein Leitbild, das die der Arbeit aller Mitarbeitenden des Verbandes zugrundeliegenden Werte und Motive und das Selbstverständnis der klientenzentrierten Arbeit sowie des Umgangs miteinander widerspiegelt.

Grundlage unserer Arbeit ist das christliche Menschenbild. Aus diesem Bewusstsein heraus gestalten wir unsere Verbandskultur. Wir beraten, betreuen und pflegen Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Kultur und Religion.

Wir als Caritas sind ein Teil der katholischen Kirche und praktizieren in unseren Einrichtungen und Diensten christliche Nächstenliebe.

Wir begegnen Menschen offen, achtsam, respektvoll und auf Augenhöhe.

Wir nehmen die Nöte der Menschen wahr und setzen uns anwaltschaftlich für sie ein.

Wir gewährleisten Hilfe mit hoher Kompetenz und Professionalität. Wir sind innovativ, um flexibel auf die Nöte der Menschen antworten zu können.

Wir fördern die Vernetzung der Akteure (Ämter, Kirchengemeinde, Institutionen, ...) in den Sozialräumen (Stadtteil, Dorf, Wohnumfeld, ...). Wir legen Wert auf gute und partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Wir verstehen Caritas als ein konstruktives Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen.

Als Dienstgemeinschaft begegnen wir uns mit Wertschätzung und pflegen eine vertrauensvolle Kommunikation. Konflikte stehen wir offen gegenüber und suchen gemeinsam nach konstruktiven Lösungen.

Zur Erreichung unserer Ziele und zur Umsetzung unserer Wertorientierung gehen wir mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen (Personal, Finanzen, Umwelt, ...) verantwortungsbewusst und nachhaltig um.

4. Persönliche Eignung/ Personalauswahl und -entwicklung

Personalauswahl und -entwicklung sind im Caritasverband Minden und des SkF Minden daran auszurichten, die bestmöglichen geeigneten Kandidaten bzw. Mitarbeitenden mit den jeweils zu bewältigenden Aufgaben zu betrauen. Bei fachlicher Eignung ist dies in der Regel unbestritten.

Persönliche Eignungskriterien unterliegen dagegen viel häufiger einer subjektiven Bewertung und sie sind deutlich schwieriger bei in Frage kommenden Kandidaten bzw. Mitarbeitenden in der Bewertung zu berücksichtigen. Umgekehrt sind nach einer erfolgten Auswahl Defizite in Persönlichkeitsmerkmalen wesentlich schwieriger zu schließen bzw. auszugleichen. Damit kommt der Personalauswahl, auch in Bezug auf den Schutz der Institution vor potenziellen Täter(inne)n, besondere Bedeutung zu.

¹ insoweit dies unter Berücksichtigung der gesetzlichen Voraussetzungen möglich ist

Bereits im Bewerbungsgespräch ist daher auf die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes Bezug zu nehmen. Die BewerberInnen sollen wissen, dass sie bei Verdacht, und bei anderen Hinweisen auf psychische, körperliche oder sexuelle Gewalt, eine Meldepflicht haben. Ferner müssen alle Mitarbeitenden des Caritasverbandes und des SkF bereit sein, an der Verwirklichung und Umsetzung des Schutzkonzeptes mitzuwirken.

Für die Übernahme verantwortlicher Aufgaben, wie Vorgesetztenfunktionen, Repräsentanz (auch rein fachlich) des Verbandes nach außen (Ausbildungsbeauftragte etc.), ist die Aneignung der Inhalte und Bestimmungen, und die Beachtung des Schutzkonzeptes eine unverzichtbare Voraussetzung.

Alle Mitarbeitenden in der Betreuung Schutzbefohlener haben

- mit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnis nach § 30a BZRG², ergänzt durch eine Selbstauskunftserklärung³,
- mit einer Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex (vgl. Ziff. 5),
- mit Teilnahme an einer Schulung gem. § 9 PräVO (Regel für alle hauptamtlich Mitarbeitenden ist die 6-12stündige Intensivschulung) und
- mit Teilnahme an Folgeschulungen in Abständen von jeweils fünf Jahren

ihre Eignung im Sinne § 4 PräVO zu belegen.

Neue Mitarbeitende, die mit der Betreuung Schutzbefohlener befasst sind, werden im Rahmen einer intensiven Einarbeitungsphase (je nach Möglichkeit und Notwendigkeit des einzelnen Dienstes) in ihre Aufgaben begleitend eingeführt.

5. Verhaltenskodex

Der Caritasverband und der SkF haben unter Einbezug der Mitarbeitenden aus Pflege, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Beratungsdiensten und des Betreuungsvereins, klare Regeln für den Umgang mit Machtmissbrauch und Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt entwickelt.

Erfahrungen zeigen, dass sexualisierte Gewalt vornehmlich dort auftritt, wo der Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Prävention nicht thematisiert und offen angesprochen wird. Nichtwissen und Unsicherheit bieten Raum für Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe. Das gemeinsam erarbeitete Schutzkonzept erhöht die Handlungssicherheit für alle Mitarbeitenden. Der Caritasverband Minden und der SkF setzten dem Verschweigen von Unrecht in Gestalt von Machtmissbrauch, psychischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt eine offene Kommunikationskultur entgegen und legen im Verhaltenskodex⁴ verbindliche Regeln für alle mit schutz- oder hilfebedürftigen Menschen befasste Mitarbeitende fest.

Mit seiner/ihrer Unterschrift⁵ erklärt sich der/die Mitarbeitende bereit, die nachstehend aufgeführten Verhaltensregeln verbindlich einzuhalten:

1. Als Mitarbeiter/in des Caritasverbandes Minden/SkF bin ich, insbesondere in der Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Menschen, dazu verpflichtet, einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit dem Klientel zu pflegen und mein Sprechen und Handeln dahingehend immer wieder zu überprüfen.
2. In der Dialogarbeit mit Klient(inn)en soll das „Siezen“ die Regel sein. Ein „Duzen“ erfolgt nur auf Wunsch des/der Klienten/in. Mir als Mitarbeiter/in steht hierbei die Annahme des „Du“ frei.

² insoweit eine gesetzliche Grundlage für ein erweitertes Führungszeugnis gegeben ist. Hilfsweise wird die Vorlage eines Führungszeugnisses nach § 30 BZRG erwartet.

³ vgl. Anlage A

⁴ vgl. Anlage B

⁵ vgl. Anlage C

3. Ich vermeide sexualisierte Sprache und Zweideutigkeiten gegenüber Kolleg(inn)en, Klient(inn)en und Angehörigen.
4. Ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis sorgt dafür, dass Bevorzugungen und emotionale Abhängigkeiten vermieden werden. Ich überprüfe mich dahingehend immer wieder, mit dem Ziel ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis einzuhalten.
5. Ich bin mir meiner Verantwortung im Umgang mit meiner professionellen Macht und Überlegenheit gegenüber den Klienten bewusst und nutze dieses Machtgefälle nicht aus.
6. Ich erkenne die Wünsche und Bedürfnisse der Klienten an, auch wenn sie meinen Normen und Werten nicht entsprechen. Auch dann, wenn ich sie nicht erfüllen und berücksichtigen kann, weil sie meinem Dienstauftrag nicht entsprechen oder ,meine Möglichkeiten überfordern.. Wenn ich Wünsche oder Bedürfnisse der Klienten übergehe, kann ich meine Handlungsweise fachlich fundiert begründen und offen darlegen. In jedem Fall bin ich verpflichtet, den Klienten die Gründe meines Handelns zu erläutern.
7. Zu speziellen Anlässen (Weihnachten, Geburtstage) sind kleine Geschenke erlaubt. Geschenke sind offenzulegen und ggf. zu dokumentieren. Wiederholte persönliche Geschenke sind nicht erlaubt, da sie zu Abhängigkeiten und Bevorzugungen führen.
8. Bei der Entwicklung von privaten, freundschaftlichen Kontakten, Interessenskonflikten oder bei einer besonderen Betroffenheit, findet ein Beraterwechsel statt. Das wird gegenüber den Klienten begründet..
9. Ich gehe niemals eine sexuelle Beziehung mit Klient(inn)en oder den Angehörigen ein.
10. Ich bin mir bewusst, dass ich oftmals in der Privatsphäre⁶ und/oder Intimsphäre⁷ der Klienten arbeite. Ich achte das Recht auf Privat- und Intimsphäre, gehe sensibel und achtsam damit um und nutze diese Situation nicht aus. Mir bekannt gewordene private Angelegenheiten behalte ich für mich. Ausnahme: Meine Schweigepflicht über private und persönliche Angelegenheiten der Klienten muss ich bei gravierenden Anhaltspunkten für Kindeswohlgefährdung zurückstellen, wenn es aus Gewaltschutzgründen geboten ist, meiner Meldepflicht nachzukommen.
11. Ich nehme die individuellen (Grenz-)Empfindungen des/der Klienten/in ernst, achte sie und vermeide es, sie abfällig zu kommentieren.
12. Notwendige körperliche Berührungen, auch im Intimbereich, sind nur für die Dauer und zum Zwecke einer Versorgung wie z.B. zur Pflege oder für die Erste Hilfe legitim. Ich erkläre, begründe und verabrede mit dem Klientel, und ggf. auch den Angehörigen, diese notwendigen Berührungen. Vorsichtige Berührungen zum Trösten, oder beruhigen sind erlaubt. Wenn Berührungen zu Irritationen führen oder sich als nicht gewünscht erweisen, entschuldige ich mich. Wenn ich versehentlich auf diese Weise Grenzen verletzt habe, informiere ich darüber meine Teamleitung.
13. Nicht notwendige und nicht legitime Berührungen und körperliche Annäherung gegen den erklärten Willen der Klienten,, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind verboten und können Personalmaßnahmen - und im Fall von Straftaten -

⁶ Privatsphäre = persönlicher Bereich (z.B. Wohnung), in dem der Mensch sich frei und ungezwungen verhalten kann, ohne dass er befürchten muss, dass jemand anderes ihn beobachten oder abhören kann.

⁷ Intimsphäre = innere Gedanken- und Gefühlswelt sowie der Sexualbereich - beispielsweise Tagebuchaufzeichnungen, eigene DVDs, Zeitschriften und Bücher

eine Strafanzeige zur Folge haben.

14. Ich wähle meine Kleidung so, dass sie arbeitsplatzgerecht, aufgabenorientiert und angemessen.
15. Bei herabsetzendem, gewalttätigem und übergriffigem sexualisierten Verhalten in der Einrichtung des Caritasverbandes und des SkF, sei es durch Mitarbeitende, oder unter dem Klientel, wende ich mich an Vorgesetzte oder an die Präventionskraft. Für den Fall, dass ich unmittelbar Zeuge werde, greife ich zum Schutz Betroffener, ein, sofern ich mich dadurch nicht selbst gefährde und mich dazu in der Lage fühle. Gegebenenfalls hole ich Hilfe, Im Fall von gravierenden Straftaten, rufe ich die Polizei.
16. Ich darf darauf vertrauen, dass meine berechtigten Interessen als Mitarbeitende(r) des Caritasverbandes/SkF geschützt werden. Dies gilt sowohl für sexualisierte Übergriffe mir selbst gegenüber als auch für eine Rehabilitation, wenn ich unbegründet eines Übergriffs verdächtigt worden bin.
17. Ich bin mir bewusst, dass im Zuge der Null-Toleranz-Politik des Caritasverbandes/SkF jegliche Form von sexualisierter Gewalt im dienstlichen Umfeld arbeitsrechtliche Folgen hat und ggf. zu strafrechtlicher Verfolgung führt.

6. Maßnahmen der Prävention

6.1. Präventionsfachkraft

Die Präventionsfachkraft wirkt an allen Prozessen mit, die die Prävention und den Umgang mit Verdachtsfällen, Beschuldigungen und Rehabilitation betreffen. In ihrer Rolle versteht sie sich gleichermaßen als Initiatorin, als Unterstützerin und als Netzwerkerin.

Der Caritasverband Minden/SkF trägt Sorge dafür, dass die geschulte Präventionsfachkraft im erforderlichen Rahmen an Austauschtreffen und kollegialer Beratung des Präventionsbeauftragten des Erzbistums Paderborn teilnimmt.

In Erweiterung der Anforderungen nach § 12 PräVO⁸ 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 Klient(inn)en;
- 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.);

⁸ vgl. Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung – PräVO) vom 11. April 2014 (Ausführungsbest. PräVO) in der Fassung vom 23. Juni 2016

- 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.

Die Präventionsfachkraft unterstützt den Vorstand und ist ihm unterstellt.

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

Der Missbrauchsbeauftragte des Erzbistums wird durch den Vorstand eingeschaltet, wenn es sich um Fälle sexualisierter Gewalt durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeitende im kirchlichen Dienst handelt (also auch alle Mitarbeitenden des Caritasverbandes/SkF).

6.2. Maßnahmen zur Stärkung der Klient(inn)en

Sexualisierte Gewalt findet einen Nährboden in Umgebungen, in denen persönliche Abgrenzungen und/oder Tabuisierung des Themas Sexualität üblich sind (Vermeidung von „Geheimnissen“).

Schutzmaßnahmen wirken also entgegen durch Vernetzung und Ansprechbarkeit bzw. durch Offenheit und ggf. sexualpädagogische Angebote.

a) Erweiterung des Ansprechkreises durch Vernetzung/ Treffpunkte/ Austauschorte/ Vertretung

Auch im Rahmen ambulanter Individualbetreuung müssen Mitarbeitende die Voraussetzungen schaffen, dass betreute Personen einen Kontakt- und Ansprechkreis haben, der über das Klienten-Betreuer-Verhältnis hinausreicht. Im Rahmen von Eingliederungshilfemaßnahmen ist dies bereits gesetzlich und in Vereinbarungen und Konzepten vorgegeben. In den anderen Handlungsfeldern sind die Mitarbeitenden, insbesondere Leitungskräfte, angehalten, Plattformen und Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen. Im Einzelfall wird dies nicht immer gelingen, z. B. wenn Klient(inn)en bettlägerig sind oder aufgrund mentaler Beeinträchtigungen in der Kontaktpflege schwer gehemmt sind. Besonders für diese Klient(inn)en sind Betreuende und deren Leitungskräfte gehalten, alternative Betreuungspersonen in das System einzuführen, z. B. durch Vertretung oder Doppelbetreuung.

b) Ermutigung zur Meinungsäußerung

Klient(inn)en werden stets unterstützt und motiviert ihre Wünsche und Fragen zu formulieren sowie Lob und Kritik zu äußern. Dazu sind alle Abteilungen gehalten, die Kritikfähigkeit der Klient(inn)en sicherzustellen:

durch

- Information über die Leistungen der Caritas und des SkF in Minden,
- Information über ihre Rechte und Beschwerdemöglichkeiten,

Hilfreich kann es auch sein, im Zuge der Betreuung Klient(inn)en bei der Beschwerde gegenüber Dritten zu unterstützen.

c) Umgang mit Sexualität

Alle Mitarbeitenden sind dazu angehalten, unter Wahrung der individuellen eigenen Grenzen, offen für Fragestellungen der Klient(inn)en bzgl. ihrer eigenen Sexualität zu sein und ggf. Hinweise auf Beratungs- und Hilfemöglichkeiten zu geben.

Bei Unsicherheiten kann der/die Mitarbeitende die Präventionsfachkraft hinzuziehen.

6.3. Maßnahmen zur Stärkung der Handlungssicherheit der Mitarbeitenden

Mitarbeitende können Ansprechpartner von Personen sein, die sexualisierte Gewalt oder andere Übergriffe erleiden bzw. erlitten haben. Ihre Aufnahme- und ihre Sprachfähigkeit werden beeinflusst durch Bewusstmachung und Enttabuisierung. Dazu erhalten alle Mitarbeitenden, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, eine geeignete Schulung und nach Bedarf (als Ergebnis einer Analyse i. S. d. Qualitätsmanagements) Fortbildungen.

Verpflichtet sind für alle Mitarbeitenden die Präventionsschulungen, in denen Ihnen

- Basiswissen über Ausmaß und Folgen der verschiedenen Gewaltformen psychische, körperliche und sexualisierte Gewalt,
- über Täterstrategien,
- über den Umgang mit Vermutung, Verdacht und Beschwerden über Gewalt und Machtmissbrauch,
- und über die Kultur der Achtsamkeit und Fehlerfreundlichkeit vermittelt werden,
- Zudem werden sie mit dem Schutzkonzept der Caritas Minden und dem Verhaltenskodex vertraut gemacht, den sie am Ende der Präventionsschulung unterschreiben sollen.

Alle fünf Jahre ist die Teilnahme aller Mitarbeitenden eine Auffrischungsschulung vorgesehen, die mit Klienten in Kontakt kommen.

Für neu eingestellte Mitarbeitende wird die Teilnahme an der Präventionsschulung organisiert, bei der ihnen das Schutzkonzept erläutert wird, sie mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht werden, den sie am Ende der Präventionsschulung unterzeichnen sollen.

7. Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement des Caritasverbandes/SkF Minden dient vor allem dazu, schutz- und hilfebedürftige Menschen vor Grenzverletzungen, Übergriffen, Straftaten und anderem unprofessionellem Handeln zu schützen und die Qualität der professionellen Arbeit zu verbessern, indem auf Fehlverhalten aufmerksam gemacht wird.

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

Im Verband gibt es Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten, für schutz- und hilfebedürftige Menschen und deren Sozialpartner, sowie ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende, damit Unrecht, Machtmissbrauch und Gewalttaten bekannt werden und Hilfe geleistet werden kann.

Mit dem Ziel der Vereinfachung der Beschwerdewege für Betroffene und der Beschwerdebearbeitung für die dafür verantwortlichen Mitarbeitenden, wird intern bewusst auf eine thematische Trennung in verschiedene Beschwerdeanlässe, also auch eine Separierung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt, verzichtet.

Bei einer Beschwerde handelt es sich um eine mündliche oder schriftliche Äußerung, in der

- Unzufriedenheit gegenüber dem Unternehmen geäußert wird;
- auf ein Fehlverhalten hingewiesen wird;
- Wiedergutmachung für eine erlittene Beeinträchtigung erreicht werden
- und eine Änderung des Verhaltens bewirkt werden soll.

Damit die Klient(inn)en die Möglichkeit haben, sich zu beschweren, wenn etwas im Umgang miteinander nicht in Ordnung ist oder sie das Gefühl haben, dass etwas für sie nicht stimmt, gibt es klare und transparente Beschwerdewege.

Diese sollen dazu ermutigen, sich Rat oder Unterstützung zu holen oder gemeinsam mit anderen nach Lösungen zu suchen.

Das Beschwerdeverfahren im Caritasverband/SkF gibt deshalb auf folgende Fragen für alle Beteiligten verständliche Antworten:

7.1. Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?

Damit allen Klienten und Angehörigen ersichtlich ist, dass sie sich beschweren können, geben der Caritasverband und der SkF Minden jederzeit Auskunft darüber, an wen sich der Beschwerdeführer wenden kann (Vorgesetzte, Bereichsleitung, Vorstand)

7.2. Worüber kann ich mich beschweren?

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

- Ausübung oder Androhung von körperlicher Gewalt, sexueller Übergriffe oder seelischer Gewalt,
- Missachtung anderer persönlicher Rechte,
- Nichteinhaltung von vereinbarten Zusagen, durch Mitarbeitende der Caritas/SkF Minden,

7.3. Bei wem kann ich mich beschweren?

- bei der Präventionsfachkraft bei Beschwerden über Ausübung oder Androhung von körperlicher Gewalt, sexueller Übergriffe oder seelischer Gewalt,
- die Bereichs- und Teamleitungen der Caritas Minden,
- oder dem Vorstand des Caritasverbandes Minden/Geschäftsführerin des SkF
- Sofern ich dort keine Gehör finde oder kein Vertrauen habe, auch bei der für mich zuständigen Behörde, dem
 - Sozialpsychiatrischen Dienst des Kreises Minden-Lübbecke oder dem
 - Jugendamt (bei betreuten Kindern und Jugendlichen) des Kreises oder der Stadt Minden
 - Integrationsbüro
 - Integrationsrat
 - Kommunales Integrationszentrum
 - Antidiskriminierungsstellen
 - Zuständige Amtsgerichte.
- Zudem sind kann ich die Unterstützung von Beratungsstellen in Anspruch nehmen.
 - für Frauen:
 - Frauenberatungsstelle Minden
 - Wildwasser
 - für Männer:
 - mannigfaltig

7.4. Wie kann ich mich beschweren?

Die Beschwerde kann mündlich oder schriftlich formlos, z.B. per Brief oder E-Mail, erfolgen. Das verteilte Formular ist als Hilfestellung gedacht, muss aber nicht verwendet werden. Eine mündliche Beschwerde wird von dem/der Entgegennehmenden niedergeschrieben.

Auf Wunsch wird die Identität des Beschwerdeführers gegenüber den belasteten Mitarbeitenden vertraulich behandelt, insbesondere, wenn Beschwerdeführer Nachteile in seiner Betreuung befürchtet. Die Beschwerde kann auch anonym erfolgen. Soweit möglich, wird auch anonymen Beschwerden nachgegangen.

7.5. Was passiert mit meiner Beschwerde?

Ziel des internen Beschwerdemanagements im Caritasverband/SkF Minden ist es, dass allen Beschwerden nachgegangen und nach gemeinsamen Lösungen gesucht wird. Interne Beschwerden werden zeitnah weitergeleitet und bearbeitet, d.h. spätestens nach 72 Stunden erfolgt eine Rückmeldung zur vorliegenden Beschwerde. Verbindlich für denjenigen Mitarbeitenden, der die Beschwerde bearbeitet, ist die schriftliche Fixierung der Beschwerde und deren Bearbeitungsverlauf im Formular „Beschwerdebearbeitungsbogen“ und „Beschwerdebearbeitungsprotokoll“. Hier werden Beschwerdeinhalte-, Wege und -lösungen erfasst, sowie die zeitliche Bearbeitung und Information an den Beschwerdegeber.

Sobald eine Straftat vermutet wird und/oder sobald andere Träger, Behörden etc. involviert sind bzw. informiert werden müssen, muss die Beschwerde zum Vorstand weitergeleitet werden.

Alle Beschwerden werden quartalsweise vom Vorstand ausgewertet. Dazu kann der Vorstand nach Bedarf eine Arbeitsgruppe zusammenstellen.

8. Interventionsleitfaden

Unser Interventionsleitfaden dient der Entlastung der Mitarbeitenden, aber auch der Verpflichtung aller an diesem Prozess Beteiligten. Er beschreibt konkrete Handlungsschritte, die für Handlungssicherheit der Mitarbeitenden und der Leitung sorgen. Er legt genau fest, wie der Caritasverband /SkF vorgehen, wenn es zu Vorfällen von Gewalt in der unterschiedlichen Ausprägung kommt.

Maßgeblich ist die Berücksichtigung der Garantenpflicht.

- Für den Fall, dass der Tatort Einrichtungen der Caritas/SkF sind oder waren, bzw. Mitarbeitende zu Recht beschuldigt oder verdächtigt werden, liegt die Garantenpflicht, also für den Schutz der Betroffenen Sorge zu tragen, primär bei der Caritas/SkF.
- Für den Fall, dass der Tatort nicht eine Einrichtung der Caritas/SkF war oder ist, bzw. Angehörige oder Dritte beschuldigt oder verdächtigt werden, liegt die Garantenpflicht zwar nicht bei der Caritas/SkF, aber die Caritas/SkF sind dafür verantwortlich, dass den Personen und Institutionen, die für den Schutz Verantwortung tragen, von der Caritas/SkF über Hinweise auf Gewaltwiderfahrnisse der Klienten oder ihrer Angehörigen in Kenntnis gesetzt werden, um tätig werden zu können. Bei betroffenen Kindern und Jugendlichen, liegt die Garantenpflicht beim zuständigen Jugendamt. Dieses muss bei gravierenden Anhaltspunkten für Kindeswohlgefährdung unverzüglich von der Caritas/SkF informiert werden.

Die Überprüfung bei Verdachtsfällen, die Klärung von Beschwerden über Machtmissbrauch und Gewalt und die Hilfe bei nachweislichen Grenzverletzungen, Übergriffen oder Straftaten setzt voraus, dass diese der Präventionsfachkraft, bzw. der Leitung der Caritas/SkF Mindernden bekannt werden. Darum besteht für alle Mitarbeitenden eine Meldepflicht, wenn ein Verdacht aufkommt, es Beschwerden über Machtmissbrauch und Gewalt gibt, oder Mitarbeitende Zeugen von psychischer, sexueller oder körperlicher Gewalt gegenüber Klienten werden. Auch dann, wenn sie durch Hören und Sagen von Dritten darüber etwas erfahren.

Meldepflichtig sind Hinweise auf Vernachlässigung, psychische, körperliche oder sexuelle Gewalt, sei es, dass

- Mitarbeitende verdächtigt oder beschuldigt werden,
- Klienten andere Klienten gegenüber gewalttätig sind,
- Klienten unter den Gewalt Angehöriger leiden,
- oder Klienten in anderen Institutionen oder im öffentlichen Raum Opfer von Gewalt geworden sind.

Mitarbeitende geraten bei Verdacht, Beobachtungen oder entsprechenden Beschwerden unter Umständen in Konflikte zwischen Zuwendung zum Klientel auf der einen Seite und Loyalität gegenüber Verdächtigten oder Beschuldigten.

Die Meldepflicht soll die Präventionsfachkraft und Leitung der Caritas Minden/SkF in die Lage versetzen, einen Sachverhalt aufzuklären und gegebenenfalls notwendige Schutzmaßnahmen zu treffen. Hinweise auf Gewalt nicht zu melden, ist ein Pflichtversäumnis und kann, u. U. auch den Straftatbestand der unterlassenen Hilfeleistung erfüllen.

Die Meldepflicht kommt keiner Vorverurteilung des Verdächtigten oder Beschuldigten gleich. Für die notwendige Fürsorgepflicht gegenüber tatverdächtigen Mitarbeitenden vor eventuell unberechtigte

Vorverurteilungen ist die Leitung der Caritas Minden/SkF verantwortlich. Für den Fall, dass Verdächtigungen oder Beschuldigungen sich als ungerechtfertigt erweisen, kümmert sich die Caritas Minden/SkF für die Rehabilitation der zu Unrecht Beschuldigten. Ganz gleich, ob es dabei um Mitarbeitende, um Klienten, um ihre Angehörigen oder um Dritte geht.

Wenn Mitarbeitende sich nicht sicher sind, ob Verdachtsmomente oder einschlägige Beschwerden meldepflichtig sind, sollten sie Beratung durch die Präventionsfachkräfte der Caritas nutzen, um zu einer Entscheidung zu kommen. Sie können bei Unsicherheit auch externen Fachstellen für eine anonymisierte Fallberatung in Anspruch nehmen.

In jedem Fall haben die Präventionsfachkräfte die zentrale koordinierende Aufgabe bei der Bearbeitung von Meldefällen und einschlägiger Beschwerden. Die Verantwortung für den Gesamtprozess und die Entscheidung über die Einschaltung von Behörden, insbesondere über Strafanzeigen, liegen beim Vorstand der Caritas Minden bzw. der Geschäftsführung des SkF.

8.1 Entscheidungsprozesse bei Meldungen über Gewalt

Selten ist es von Anfang an unstrittig, dass Klienten tatsächlich von Gewalt betroffen sind. Zumeist steht zuerst ein mehr oder weniger begründeter Verdacht im Raum.

Die Intensität der Verdachtsmomente kann sehr unterschiedlich sein. Die Kategorien überspannen Gerüchte, vage Vermutungen, bis hin zu begründeten Verdachtsmomenten. Ist das der Fall, ist ein systematisches und ergebnisoffenes Verdachtsmanagement nötig. Das übernimmt die Präventionsfachkraft in Absprache mit der Leitung der Caritas/SkF und i., d. R. unter Einbeziehung der Meldeperson.

Diese nehmen eine vorläufige Einordnung der Meldung vor und versuchen systematisch die Hintergründe der Meldung aufzuhellen. Alle Handlungsschritte, Ergebnisse und Entscheidungen werden dokumentiert, auch wenn sie zu keinem klareren Ergebnis führen.

Keinesfalls werden Verdächtige oder Beschuldigte über den gegen sie gerichteten Verdacht, bzw. über die Beschuldigten informiert, ohne dass die Betroffenen geschützt vorher und informiert werden. Das könnte zu recht beschuldigte Täter mobilisieren, um ihre Opfer unter Druck zu setzen, das Umfeld für sich einzunehmen und ihnen die Möglichkeit zu geben, den staatlichen Strafanspruch zu vereiteln.

Verdachtsmanagement

1. Kategorie Gerücht:

Die Ursache von Gerüchten ist völlig unklar. Vielleicht liegen ihnen Andeutungen Dritter zu Grunde oder unbestimmte Bauchgefühle derer, die mit einem Klienten zu tun haben. Bis auf das Gerücht und unbestimmten Gefühlen gibt es keinerlei konkrete Hinweise auf Gewalt. Die Präventionsverantwortliche bemüht sich, die Hintergründe des Gerüchts aufzuhellen.

2. Kategorie vage Vermutung:

Dazu gehören diffuse Symptome, Verhaltensauffälligkeiten, wie zum Beispiel Distanzlosigkeit, irritierendes, massiv gewaltgeneigtes oder sexualisiertes Verhalten, oder weitere Beobachtungen oder Aussagen eines Klienten oder Dritter, die auch als Hinweise auf Gewalterfahrungen gedeutet werden könnten.

Wenn diese Auffälligkeiten beobachtbar sind und berichtet werden, wird die Präventionsbeauftragte versuchen, Informationen zu erlangen, die eine Verifizierung erlauben. Vom Ergebnis sind die weiteren Schritte abhängig. Wenn die Versuche der Klärung ergebnislos verlaufen und weitere Bemühungen eingestellt werden, ist dieses zu begründen und zu dokumentieren.

3. Kategorie begründeter Verdacht:

Verhaltensbezogene, körperliche oder psychische Auffälligkeiten, die aller Erfahrung nach die Wahrscheinlichkeit hoch erscheinen lassen, der Klient könnte ein Opfer von Gewalt geworden sein. Bei Unsicherheit wird eine externe Fachberatung in Anspruch genommen, um ggf. weitere

Schritte zur Abklärung zu treffen oder bereits vorsorglich sinnvolle Schutzmaßnahmen einzuleiten. Für den Fall, dass keine abschließende Schritte möglich sind, die erlauben, den begründeten Verdacht soweit zu erhärten, dass Handlungsschritte möglich sind, ist dieses zu begründen und zu dokumentieren.

4. Kategorie tatsachenbezogene Hinweise auf Gewalt:

Wenn Klienten sich über Gewaltwiderfahrnisse plausibel erscheinend berichten und Beschuldigte nennen, werden nachprüfbar wirksame Schutzmaßnahmen getroffen und ggf. der Informationspflicht nachgekommen. Welche Schutzmaßnahmen und Informationspflichten angemessen sind, hängt vom Einzelfall ab. In diesem Fall wird immer eine externe Fachberatung in Anspruch genommen. Gegebenenfalls wird die Leitung der Caritas Minden auch eine Entscheidung über eine Strafanzeige treffen. Der Meldebogen und alle Erkenntnisse und Handlungsschritte sind zu dokumentieren.

Die Kategorisierung der Verdachtsqualität und die Entscheidung über die Schritte zur weiteren Abklärung, ist Sache der geschulten Fachkraft, die ggf. externe Unterstützung in Anspruch nimmt. Diese entscheidet auch, ob die Kategorisierung belastbar ist, oder ob eine andere Einstufung notwendig ist. Bei den Kategorien 1 und zwei informiert sie die Leitung der Caritas/SkF über die Ergebnisse der Abklärungsbemühungen. Bei den Kategorien 3 und 4 wird die Leitung der Caritas/SkF umgehend eingeschaltet.

Im Gegensatz zur körperlichen Gewalt, wo u. U. noch äußere Spuren der Gewalteinwirkung sichtbar sind, ist es bei psychischer Gewalt und sexuellem Missbrauch sehr schwierig, definitive Aussagen zu machen und Beweise zu finden. So kann es auch nach Strafanzeigen immer dazu kommen, dass Verfahren eingestellt werden oder dass Beschuldigte mangels eindeutiger Beweise frei gesprochen werden, selbst dann, wenn die Caritas/SkF Minden zu der Auffassung kam, dass tatsachenbegründete Hinweise auf Gewalt vorgelegen haben. In den Fällen, in denen Beschuldigte unter Verdacht waren, bleibt es der Leitung der Caritas/SkF Minden unbenommen, unabhängig vom Ausgang eines Gerichtsverfahrens, aus Gründen der Gewaltprävention eine Personalmaßnahme vorzunehmen. Im Fall, dass Klienten beschuldigt werden, gegenüber anderen Klienten massive Gewalt ausgeübt oder angedroht zu haben, wird die Leitung der Caritas/SkF Minden sich im Zweifel zu Gunsten des Schutzes gefährdeter Klienten entscheiden.

In Fällen, in denen Mitarbeitende unter Verdacht waren der nicht verifiziert werden konnten, sind keine dienstrechtlichen Maßnahmen möglich. Es bleibt der Leitung der Caritas Minden aber vorbehalten, dem unverändert bestehenden Verdacht Vorrang zu geben und mit dem Beschuldigten Absprachen über die zukünftige Ausgestaltung der Arbeit zu sprechen, oder auf Grund des fehlenden Vertrauens einen Auflösungsvertrag zu erwirken.

8.2 Dokumentation

Entstehende Fallakten (Protokolle, schriftliche Meldungen etc.) sind grundsätzlich separat von Personal- und Klientenunterlagen aufzubewahren, um Unbefugten, insbesondere Tatverdächtigen, keinen Zugang zu erlauben. Datenschutzrechtlich erfordert eine solche Nebenakte einen Regelungsbedarf, der mit einer Datenschutzzinformation abgedeckt wird, die Bestandteil dieser Präventionsordnung ist

8.3 Rehabilitation

Für den Fall, dass sich erweist, dass Klienten oder Mitarbeitende zu Unrecht verdächtigt oder beschuldigt wurden, wird die Leitung der Caritas/SkF Minden alles tun, um in der Einrichtung und der Mitarbeiterschaft das Vertrauen in betroffene Personen wieder herzustellen und mögliche weitere Folgen so gut wie möglich zu mildern.

- Im Fall erwiesener Falschbeschuldigung von Mitarbeitenden hat die Wiederherstellung ihrer persönlichen Integrität, der Vertrauensbasis des Arbeitsvertragsverhältnisses und ihre volle Arbeitsfähigkeit oberste Priorität.

In jedem Fall muss die MAV einbezogen werden

- Im Falle der Falschbeschuldigung von Schutzbefohlenen ist die Wiederherstellung ihrer persönlichen Integrität das Ziel. Gegebenenfalls werden Angehörige bzw. Vormünder und Leistungsträger einbezogen. Die Durchführung der Rehabilitation wird mit der gleichen Sorgfalt durchgeführt, wie die Klärung des Verdachts bzw. Überprüfung einer vorgebrachten Beschuldigung.

Dazu gehört:

1. Die Leitung sucht das Gespräch mit falsch beschuldigten Personen und spricht ihm/ihr ausdrücklich ihr Vertrauen aus und spricht mit ihm/ihr ggf. weiter Schritte ab, um die negativen Folgen zu mildern.
2. Die Leitung benachrichtigt alle in der Sache informierten und befassten Stellen über die Entkräftung der Vorwürfe und begründet ihre Entscheidung über die Rehabilitation. Dazu gehören insbesondere involvierte und informierte Mitarbeiter/-innen der Einrichtung.
3. Die Leitung leistet für den Fall, dass in Angelegenheit Medien berichtet haben, in Abstimmung mit der zu Unrecht beschuldigten Person, geeignete Möglichkeiten der Rehabilitation.
4. Die Leitung bietet zu Unrecht beschuldigten Personen bei Bedarf die Möglichkeiten der Aufarbeitung und Finanzierung von Supervision und Therapie.
5. Die Leitung stellt zu Unrecht Beschuldigten wird frei, ob er/sie an seinem/ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterhin tätig sein möchte oder ob eine neue Einsatzmöglichkeit gesucht werden muss.
6. Alle Erkenntnisse, Entscheidungen, Begründungen und Handlungsschritte der Rehabilitation sind zu dokumentieren. Diese Dokumente sind den zu Unrecht beschuldigte Personen zugänglich, sofern keine Rechte Dritter verletzt werden. Sie kann entscheiden, ob die Dokumente nach Abschluss der Rehabilitation vernichtet oder aufbewahrt werden sollen.
7. Für den Fall, dass die Missbrauchsbeauftragte des Bistums involviert ist, ist sie über die Rehabilitation und ihre Begründung zu informieren.

Sofern involvierte Mitarbeitende oder beteiligte Dritte bei Mitteilung über die Rehabilitation und ihre Gründe keine Gesichtspunkte vorbringen, die aus Sicht der Leitung die erneute Überprüfung der Entscheidung notwendig machen, wird von den Informierten erwartet, die Entscheidung ohne Wenn und Aber zu respektieren. Wenn Mitarbeitende im Dienstkontext danach dennoch die Entscheidung aktiv in Zweifel zieht, wird dessen Verhalten als Störung des Betriebsfriedens bewertet. In dem Fall werden die zu Unrecht beschuldigte Person auf ihren Wunsch hin dabei unterstützt, rechtliche Schritte einleiten zu können, die der Wiederherstellung der Integrität, bzw. der Abwehr negativer Folgen dienen.

9. Mitarbeiterfürsorge

Auch Mitarbeitende können selbst Betroffene von verbaler oder körperlicher Grenzverletzungen, von Mobbing, Stalking, und körperliche oder sexuellen Übergriffen oder Straftaten werden.. Für die Leitung der Caritas Minden ist es selbstverständlich, gemeinsam mit der MAV, in diesem Fall den Mitarbeitenden den Rücken den zu stärken, wenn sie selber Gewaltbetroffene sind. Sei es, dass sie durch Klienten, den Angehörigen von Klienten, oder von Mitarbeitenden beeinträchtigt wurden oder werden.

Im Caritasverband wird zusätzlich zum Pflichtumfang der Schulungen nach § 9 PräV O eine freiwillige Fortbildung zum Umgang mit sexualisierten und gewaltsamen Übergriffen implementiert. Die Mitarbeitenden werden auf Wunsch zur Schulungsteilnahme freigestellt. Dabei soll der Schwerpunkt auf der Stärkung des Selbstbewusstseins, der Deeskalation und von Vermeidungsstrategien und der Information über ihre Rechte liegen. Auf Wunsch kann eine Vermittlung für angemessene Selbstverteidigungsmaßnahmen erfolgen.

Bei den notwendigen Entscheidungen der Personalverantwortlichen ist zudem das Gleichstellungsgesetz zu beachten.

Für jeden Einzelfall ist es Aufgabe der Personalverantwortlichen, Betroffene zu schützen und Fehlverhalten angemessen zu sanktionieren, und darüber den Vorstand und die MAV zu informieren. Mögliche Maßnahmen sind:

durch die Teamleitung:

- a) mündliche Belehrung/Ermahnung
- b) formelles Dienstgespräch

durch den Vorstand bzw. seine Vertretung:

- c) schriftliche Belehrung/Ermahnung
- d) schriftliche Abmahnung
- e) Versetzung/ Änderung des Aufgabenfeldes
- f) Kündigung
- g) Erstattung einer Strafanzeige

Von der Sanktionierungsmaßnahme sind die betroffenen Mitarbeitenden zu informieren.

10. Monitoring

Das Schutzkonzept wird vorläufig, mit Beschluss des Vorstandes des Caritasverbands Minden/Geschäftsführerin des SkF, in Kraft gesetzt, allen Mitarbeitenden kurz erläutert und zugänglich gemacht. Nach 5 Jahren wird unter Beteiligung der Teamleitungen, der MAV und der Präventionsverantwortlichen der Vorstand/ die Geschäftsführerin die Praktikabilität des Schutzkonzeptes überprüfen und ggf. nachsteuern. Für den Fall, dass sich im Fall gravierender Fälle von Übergriffen und Gewalttaten zeigen sollte, dass das Schutzkonzept Mängel aufweist, wird es umgehend in Verantwortung des Vorstandes optimiert.



Selbstauskunftserklärung

Nachname, Vorname

Geburtsdatum

Einrichtung

Tätigkeit

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

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

Ort, Datum

Unterschrift MitarbeiterIn

Verhaltenskodex



1. Als Mitarbeiter/in des Caritasverbandes Minden/SkF bin ich, insbesondere in der Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Menschen, dazu verpflichtet, einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit dem Klientel zu pflegen und mein Sprechen und Handeln dahingehend immer wieder zu überprüfen.
2. In der Dialogarbeit mit Klient(inn)en soll das „Siezen“ die Regel sein. Ein „Duzen“ erfolgt nur auf Wunsch des/der Klienten/in. Mir als Mitarbeiter/in steht hierbei die Annahme des „Du“ frei.
3. Ich vermeide sexualisierte Sprache und Zweideutigkeiten gegenüber Kolleg(inn)en, Klient(inn)en und Angehörigen.
4. Ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis sorgt dafür, dass Bevorzugungen und emotionale Abhängigkeiten vermieden werden. Ich überprüfe mich dahingehend immer wieder, mit dem Ziel ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis einzuhalten.
5. Ich bin mir meiner Verantwortung im Umgang mit meiner professionellen Macht und Überlegenheit gegenüber den Klienten bewusst und nutze dieses Machtgefälle nicht aus.
6. Ich erkenne die Wünsche und Bedürfnisse der Klienten an, auch wenn sie meinen Normen und Werten nicht entsprechen. Auch dann, wenn ich sie nicht erfüllen und berücksichtigen kann, weil sie meinem Dienstauftrag nicht entsprechen oder „meine Möglichkeiten überfordern.. Wenn ich Wünsche oder Bedürfnisse der Klienten übergehe, kann ich meine Handlungsweise fachlich fundiert begründen und offen darlegen. In jedem Fall bin ich verpflichtet, den Klienten die Gründe meines Handelns zu erläutern.
7. Zu speziellen Anlässen (Weihnachten, Geburtstage) sind kleine Geschenke erlaubt. Geschenke sind offenzulegen und ggf. zu dokumentieren. Wiederholte persönliche Geschenke sind nicht erlaubt, da sie zu Abhängigkeiten und Bevorzugungen führen.
8. Bei der Entwicklung von privaten, freundschaftlichen Kontakten, Interessenskonflikten oder bei einer besonderen Betroffenheit, findet ein Beraterwechsel statt. Das wird gegenüber den Klienten begründet.
9. Ich gehe niemals eine sexuelle Beziehung mit Klient(inn)en oder den Angehörigen ein.
10. Ich bin mir bewusst, dass ich oftmals in der Privatsphäre⁹ und/oder Intimsphäre¹⁰ der Klienten arbeite. Ich achte das Recht auf Privat- und Intimsphäre, gehe sensibel und achtsam damit um und nutze diese Situation nicht aus. Mir bekannt gewordene private Angelegenheiten behalte ich für mich. Ausnahme: Meine Schweigepflicht über private und persönliche Angelegenheiten der Klienten muss ich bei gravierenden Anhaltspunkten für Kindeswohlgefährdung zurückstellen, wenn es aus Gewaltschutzgründen geboten ist, meiner Meldepflicht nachzukommen.
11. Ich nehme die individuellen (Grenz-)Empfindungen des/der Klienten/in ernst, achte sie und vermeide

⁹ Privatsphäre = persönlicher Bereich (z.B. Wohnung), in dem der Mensch sich frei und ungezwungen verhalten kann, ohne dass er befürchten muss, dass jemand anderes ihn beobachten oder abhören kann.

¹⁰ Intimsphäre = innere Gedanken- und Gefühlswelt sowie der Sexualbereich - beispielsweise Tagebuchaufzeichnungen, eigene DVDs, Zeitschriften und Bücher

es, sie abfällig zu kommentieren.

12. Notwendige körperliche Berührungen, auch im Intimbereich, sind nur für die Dauer und zum Zwecke einer Versorgung wie z.B. zur Pflege oder für die Erste Hilfe legitim. Ich erkläre, begründe und verabrede mit dem Klientel, und ggf. auch den Angehörigen, diese notwendigen Berührungen. Vorsichtige Berührungen zum Trösten, oder beruhigen sind erlaubt. Wenn Berührungen zu Irritationen führen oder sich als nicht gewünscht erweisen, entschuldige ich mich. Wenn ich versehentlich auf diese Weise Grenzen verletzt habe, informiere ich darüber meine Teamleitung.
13. Nicht notwendige und nicht legitime Berührungen und körperliche Annäherung gegen den erklärten Willen der Klienten,, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind verboten und können Personalmaßnahmen - und im Fall von Straftaten - eine Strafanzeige zur Folge haben..
14. Ich wähle meine Kleidung so, dass sie arbeitsplatzgerecht, aufgabenorientiert und angemessen.
15. Bei herabsetzendem, gewalttätigem und übergriffigem sexualisiertem Verhalten in der Einrichtung des Caritasverbandes und des SkF, sei es durch Mitarbeitende, oder unter dem Klientel, wende ich mich an Vorgesetzte oder an die Präventionskraft. Für den Fall, dass ich unmittelbar Zeuge werde, greife ich zum Schutz Betroffener, ein, sofern ich mich dadurch nicht selbst gefährde und mich dazu in der Lage fühle. Gegebenenfalls hole ich Hilfe, Im Fall von gravierenden Straftaten, rufe ich die Polizei.
16. Ich darf darauf vertrauen, dass meine berechtigten Interessen als Mitarbeitende(r) des Caritasverbandes/SkF geschützt werden. Dies gilt sowohl für sexualisierte Übergriffe mir selbst gegenüber als auch für eine Rehabilitation, wenn ich unbegründet eines Übergriffs verdächtigt worden bin.
17. Ich bin mir bewusst, dass im Zuge der Null-Toleranz-Politik des Caritasverbandes/SkF jegliche Form von sexualisierter Gewalt im dienstlichen Umfeld arbeitsrechtliche Folgen hat und ggf. zu strafrechtlicher Verfolgung führt.



Verpflichtungserklärung

gemäß §6 Abs.3 der Ordnung zu Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz-und hilfebedürftigen Erwachsenen im Erzbistum Paderborn

Nachname Vorname

Geburtsdatum

Anschrift

Tätigkeit

Ich habe den Verhaltenskodex des Caritasverbandes Minden e.V./Sozialdienstes katholischer Frauen e.V. Minden erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift MitarbeiterIn

Formblatt 1 (die Formblätter gelten als Protokoll und werden in Kopie jeweils weitergeleitet)

Maßnahmen bei Beschwerden wegen sexuellen Missbrauchs und sexueller Übergriffe durch berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen, Honorarmitarbeiter/-innen und Praktikanten/-innen

1. Annahme der Beschwerde

Wenn der Vorwurf des sexuellen Missbrauchs erhoben wird, wird durch den/die nächste/n Vorgesetzte/n und eine/n Beisitzer/in, möglichst eine geschulte Fachkraft, als erstes ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer / der Beschwerdeführerin geführt und protokolliert und von beiden Seiten unterschrieben. Für dieses Gespräch und alle weiteren erhält der Beschwerdeführer / die Beschwerdeführerin das Angebot, eine Vertrauensperson hinzuzuziehen. Der Verband bietet eine eigene geschulte Fachkraft als Vertrauensperson an oder hilft dabei, eine Vertrauensperson außerhalb des Verbandes zu finden.

Die Einrichtungs-/Abteilungsleitung sorgt dafür, dass der/die Beschuldigte nicht mehr mit dem/der Betroffenen zusammen trifft und prüft weitere Schritte zum Kinderschutz gemäß § 8a SGB VIII.

Abteilung:.....

Ratsuchende/r.....

Beschuldigte/-r:.....

Datum der Beschwerde:.....

Inhalt der Beschwerde:

.....
.....
.....

Vereinbarte

Schutzmaßnahmen.....

.....
.....
.....

Unterschrift Vorgesetzte/r.....

Das unterzeichnete Protokoll des Gesprächs mit dem/der Beschwerdeführer/-in liegt bei.

Vereinbarte Vertrauensperson:

Name, Anschrift:.....

2. Information an die Geschäftsführung

Der/die Vorgesetzte informiert unverzüglich die Geschäftsführung.

Datum, Unterschrift Vorgesetzte/-r.....

3. Gespräch der Geschäftsführung mit dem/der Betroffenen

Die Geschäftsführung führt bei Bedarf selbst ein Gespräch mit der/m Betroffenen, vermeidet aber unnötige Gespräche, um eine gerichtliche Beweisführung nicht zu behindern.

Datum:.....

Fazit:

.....

.....

Unterschrift Geschäftsführung:.....

4. Gespräch der Geschäftsführung mit dem/der Beschuldigten

Die Geschäftsführung führt das Gespräch mit dem /der Beschuldigten.

Falls sich der Verdacht nicht ausräumen lässt, wird der/die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt.

Datum:.....

Fazit:

.....

.....

Unterschrift Geschäftsführung:

5. Information an die/den bischöfliche/n Beauftragte/n

Die Geschäftsführung informiert die/den bischöfliche/n Beauftragte/n und bespricht mit ihr/ihm das weitere Vorgehen.

Datum, Unterschrift Geschäftsführung.....

6. Mitteilung über die Ergebnisse der Gespräche mit dem/der bischöflichen Beauftragten

An den/die Beschwerdeführer/-in am.....

An die/den Beschuldigte/n am.....

7. Information des Jugendamtes, bzw. der Aufsicht führenden Behörde

Information an die Behörde am/durch.....

Keine Information an die Behörde, weil.....

8. Strafanzeige

Entsprechend den Empfehlungen des deutschen Caritasverbandes und der Bischofskonferenz strebt die Geschäftsführung die Strafanzeige an. Falls die Geschäftsführung sich gegen eine Anzeige entscheidet, legt sie diese Entscheidung einer Fachberatung außerhalb des Verbandes zu Prüfung vor

Anzeige erstattet am/durch:

Wenn nicht, weil

.....

Entscheidung geprüft am / durch.....

Formblatt 2 (die Formblätter gelten als Protokoll und werden in Kopie jeweils weitergeleitet)

Vorgehen bei Beobachtung sexueller Übergriffe durch Mitarbeiter/innen

1. Die ersten Schritte bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Wenn Mitarbeiter/-innen bei Kolleg/-innen ein Verhalten beobachten, das ihnen unangemessen erscheint, sprechen sie den/die betreffende Kollegen/-in direkt an. Wenn sie den Verdacht auf sexuellen Missbrauch haben, informieren sie den/die nächste Vorgesetzte/-n. Diese/r verantwortet das weitere Vorgehen. In Absprache mit der geschulten Fachkraft plant er/sie die weiteren Schritte zur Verdachtsklärung und zum Schutz der Betroffenen.

Es steht jedem Mitarbeiter/ jeder Mitarbeiterin frei, sich zuerst selbst mit der geschulten Fachkraft des Verbandes in Verbindung zu setzen, um sich zu beraten.

Geschulte Fachkraft:

Mitarbeiter/in:

Beschuldigte/r:

Inhalt der Beobachtung:.....

.....

.....

.....

.....

.....

Datum:.....

Unterschrift Vorgesetzte/r:

2. Der/die Vorgesetzte informiert die Geschäftsführung und diese die/den bischöfliche/n Beauftragte/n.

Kontakt zu bischöflichen Beauftragten:

Dr. Franz Kalde, Domplatz 3, 33098 Paderborn, Tel.:05251 125-1344

E-Mail: missbrauchsbeauftragter@erzbistum-paderborn.de

Information an die Geschäftsführung am:

Unterschrift Vorgesetzte/-r

Information an die bischöfliche Beauftragte am:.....

Unterschrift Geschäftsführung.....

3. Die Geschäftsführung koordiniert die Verdachtsklärung und die Hilfe für das Opfer.

Vereinbarte Schutzmaßnahmen und Hilfen:

.....
.....

Verdacht erhärtet, weil.....

Verdacht nicht erhärtet, weil.....

4. Die Geschäftsführung spricht mit dem/der Beschuldigten und bietet auch ihm/ihr Unterstützung und Hilfe an.

Gespräch mit Beschuldigter/m am:.....

Inhalt des Gesprächs:.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Anwesende:
.....

Fazit:
.....

5. Entscheidung über die Information des Jugendamtes, bzw. der Aufsichtsbehörde

Behörde informiert am/durch.....

Behörde nicht informiert, weil.....

6. Entscheidung über eine Strafanzeige

Anzeige erstattet am/durch.....
Keine Strafanzeige, weil
.....
Entscheidung geprüft am/durch

3. Die Vorgesetzten sorgen für den unmittelbaren Schutz der betroffenen Kinder.
Zusätzlich wird intern das Kinderschutzverfahren nach §8a SGB eingeleitet.

4. Sie informieren die Eltern der beteiligten Kinder oder Jugendlichen.
Zu diesen Gesprächen können sie erneut die geschulte Fachkraft hinzuziehen.

Information an die Eltern 1 am:
Information an die Eltern 2 am:
Information an die Eltern 3 am:
Information an die Eltern 4 am:

5. Entscheidung über die Schutz- und Hilfemaßnahmen

Mit den beteiligten Eltern und der geschulten Fachkraft werden die notwendigen Schutz- und Hilfemaßnahmen abgestimmt. Gemeinsam wird geklärt, ob das Jugendamt informiert wird und durch wen.

Schutz- und Hilfemaßnahmen:

.....
.....
.....
.....

Information des Jugendamtes am/durch

Keine Information des Jugendamtes, weil

.....

6. Entscheidung über eine Strafanzeige bei beschuldigten Jugendlichen

Strafanzeige erstattet am/durch.....

Keine Strafanzeige erstattet, weil.....

.....

Entscheidung geprüft am/durch.....

Unterschriften:

Leitung:.....

Eltern Kind 1:

Eltern Kind 2:

Eltern Kind 3:

Eltern Kind 4:



Beschwerdebearbeitungsbogen

Beschwerdeannahme durch _____

Datum _____ Uhrzeit _____

Kunde

Name, Vorname _____

Anschrift _____

Telefon _____

Beschwerdeinhalt

Erstbeschwerde Folgebeschwerde

Kurze Beschreibung des Beschwerdeinhalts:

Wurden Sofortmaßnahmen eingeleitet? Ja Nein

Welche: _____

Datum	Mitwirkende	Freigabe am:

