

Als kirchlicher Rechtsträger in der Erwachsenenhilfe sind uns erwachsene Menschen mit Schutz- oder Hilfebedürftigkeit anvertraut. Diesen Menschen gegenüber tragen wir eine Verantwortung für das körperliche, geistige und seelische Wohl. Wir nehmen diesen Auftrag ernst und wollen allen uns anvertrauten Menschen und Mitarbeitern einen Schutz vor sexualisierter Gewalt geben. Wir möchten Menschen Möglichkeiten bieten sich ganzheitlich zu entfalten, sich angenommen und sicher fühlen.

Dazu haben wir Regeln zum Verhalten zu Bewohnern/Mitarbeitern erarbeitet.

- Dieser **Verhaltenskodex** ist von allen Mitarbeitern gelesen und unterzeichnet und wird bei jeder Neueinstellung mit abgegeben.
- Weiterhin müssen alle Mitarbeiter entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen **ein erweitertes Führungszeugnis** vorlegen. In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 der Präventionsordnung genannten Straftat verurteilt sind.
- Dazu kommt **die Selbstauskunftserklärung**: In dieser versichert der Mitarbeiter, dass sie/er nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet er sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Neben der Leitung, des Vorgesetzten oder der Mitarbeitervertretung im Haus ist es in unserer Einrichtung möglich **Präventionsfachkräfte** bei Beschwerden oder auch bei Beratung im Rahmen von Prävention zu kontaktieren.

Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

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

Anhang:

A: Selbstauskunftserklärung

B: Verpflichtungserklärung Verhaltenskodex

Leitgedanken

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen /Bewohner im St. Franziskus-Stift war und ist für uns immer ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem Leitbild sichtbar, aus dem das christliche Menschenbild als Grundhaltung für alle Mitarbeiter hervorgeht. Dieses Leitbild ist Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis bei der Arbeit mit unseren Bewohnern.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, wir wollen, dass es ihnen gut geht und sie sich sicher fühlen können. Genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichung von Veränderungen zu ihrem Schutz wollen wir in unserem Haus leben. Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil unseres Handelns.

Uns ist bewusst, dass Grenzverletzungen durch Mitarbeiter, durch Angehörige/Betreuer und /oder durch Bewohner nicht verschwiegen werden dürfen.

Für unser institutionelles Schutzkonzept legen wir Wert darauf, dass alle Beteiligten einbezogen werden, es soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu einem respektvollen Umgang mit- und untereinander zu gelangen.

Uns ist es wichtig, dass mit diesem Schutzkonzept der Austausch über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Es gibt allen Beteiligten Orientierung und Sicherheit und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz unserer Bewohner zu übernehmen.

Die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes gelingt, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung getragen wird. Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und machen sie durch dieses Schutzkonzept sichtbar.

Somit verstehen wir unser institutionelles Schutzkonzept, das in unser Qualitätsmanagement eingebettet ist, als einen wichtigen Bestandteil der Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist eine Möglichkeit, um Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen in unserem Haus zu erkennen. Sie ist Grundlage für die Entwicklung des Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen. Strukturen und Abläufe werden überprüft, um Schwachstellen in der täglichen Arbeit aufzudecken.

Möglich sind:

- Organisationsablauf und Entscheidungsstrukturen
- Kommunikationsstrukturen, Zuständigkeiten und Führungsstruktur
- Strukturelle oder ablaufbedingte Grenzverletzungen
- Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten , Grenzverletzungen
- Betreuungsverhältnis/Bezugsbetreuung
- Usw.

Persönliche Eignung / Personalauswahl und –entwicklung

Um den Schutz unserer Bewohner in unserem Haus zu gewährleisten, ist das Thema „Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt“ Inhalt in Vorstellungsgesprächen, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen.

Gespräche mit den Mitarbeitern über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlichen, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema bei uns ist.

Wichtige Inhalte:

- Wertschätzende Grundhaltung
- Respektvoller Umgang
- Angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den uns anvertrauten Menschen, deren Angehörigen /Betreuern und sonstigen externen Personen
- Individuelle Unterforderungssituationen oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenzsituationen und Gefahrensituationen
- Fortbildungsbedarf

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unserem Haus werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeiter gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben.

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

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

Verhaltenskodex

Das St. Franziskus-Stift möchte unseren Bewohnern einen Lebensraum bieten, in denen sie sich angenommen und sicher fühlen können. Die Verantwortung für diese Sicherheit obliegt den Führungskräften, haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern, die in einem wertschätzenden und respektvollen Umgang einander und den uns anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, unsere Bewohner vor sexualisierten Übergriffen zu schützen. Eine Haltung wird angenommen, die gekennzeichnet ist vom wachsamen Hinsehen, von transparentem und einfühlsamem Handeln. Klare Regeln bzgl. eines respektvollen Umgangs sind notwendig.

Wir fordern von allen Mitarbeitern, eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex zu unterschreiben.

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

Alle unsere Mitarbeiter verpflichten sich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex:

- In meiner Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen achte ich ihre Würde und respektiere ihr Recht auf ihre eigene Identität und Selbstbestimmung.
- Ich gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere ihre Intimsphäre und ihre persönlichen Grenzen.
- Mir ist meine besondere Verantwortung gegenüber unseren Bewohnern bewusst. Ich handle nachvollziehbar, Beziehungen gestalte ich transparent und ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
- Ich toleriere kein diskriminierendes, gewalttätiges und/oder grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Wenn ich Grenzverletzungen wahrnehme, verpflichte ich mich, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber unseren Bewohnern (und auch Mitarbeitern) disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Folgen hat.

Auf Basis dieser Grundhaltung werden folgende Verhaltensregeln in unserem Haus festgelegt:

- **Gestaltung von Nähe und Distanz**

In unserer Arbeit geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss der jeweiligen Arbeit entsprechen und stimmig sein.

Die persönliche Anrede sollte stets angemessen sein und mit dem Bewohner vereinbart werden.

Besonders intensive/freundschaftliche Beziehungen und Unternehmungen (z.B. private Einladungen o.ä.) zwischen Bewohner und Mitarbeiter sind zu unterlassen.

Grenzen beiderseits müssen ernst genommen und geachtet werden. Nach Möglichkeit werden Grenzen nicht überschritten, sollte dies doch vorgekommen sein, müssen diese thematisiert werden.

- **Angemessenheit von Körperkontakt**

In der Arbeit mit unseren Bewohnern lässt sich Körperkontakt nicht immer vermeiden. Hier sind besondere Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten.

Körperkontakt muss immer angemessen sein, bei z.B. pflegerischen Verrichtungen wird der Bewohner informiert.

Unerwünschte Berührungen und körperlich unangemessene Annäherungen beiderseits sind verboten.

Einwilligungen von Bewohnern in jegliche Form von Gewalt, Nötigung oder Drohung dürfen nicht beachtet werden.

- **Sprache und Wortwahl**

Durch Sprache und bestimmte Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Verbale Interaktionen sollen dem Auftrag / der Situation und den Bedürfnissen des Einzelnen angepasst sein.

Die Kommunikation mit dem Bewohner ist von Wertschätzung geprägt und in der Verständlichkeit und der individuellen Situation angepasst (z.B. vereinfachte Sprache, Anpassung der Lautstärke usw.)

Kosenamen, Zynismus, Verniedlichungen, Beleidigungen müssen vermieden werden.

(wenn Kosenamen ausdrücklich vom Bewohner gewünscht werden, ist die Benennung erlaubt, dies muss entsprechend schriftlich vermerkt/bekannt sein.)

- **Selbstbestimmung /Beachtung der Intimsphäre**

Jeder Bewohner hat das Recht, ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu führen und über eigene Bedürfnisse und Wünsche zu entscheiden.

Vor Betreten eines Bewohnerzimmers wird angeklopft und auf Antwort gewartet.

Die Berücksichtigung der Wünsche des Bewohners in intimen/privaten Situationen werden berücksichtigt *(Hier zu beachten die mögliche Gefahr von Eigengefährdungen und/oder Fremdgefährdungen).*

Jeder Bewohner hat ein Recht auf Privat-und Intimsphäre

Grenzen im Rahmen der Selbstbestimmung können ggf. dann aufgezeigt werden, wenn durch die psychische Erkrankung/gefährdende Verhaltensweisen unserer Bewohner eine Eigengefährdung und/oder Fremdgefährdung vorliegt und individuelle Maßnahmen aus medizinischer, therapeutischer oder pädagogischer Sicht notwendig sind, um den Bewohner bzw. sein Umfeld zu schützen.

- **Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken**

Fotos und Bilder von Bewohnern dürfen nur mit deren ausdrücklicher Genehmigung weitergegeben oder veröffentlicht werden.

Bewohner dürfen in unbedecktem Zustand weder fotografiert, gefilmt oder beobachtet werden.

(ggf. Ausnahme bei Wunddokumentation- auch hier ist eine Zustimmung des Bewohners erforderlich)

Eine Weitergabe von Telefonnummern und Adressen ist nicht erlaubt und bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Bewohners.

Beschwerdewege

Nur gemeinsam können wir zum Schutz von unseren Bewohnern beitragen. Wichtig ist dabei auch die Beteiligung der uns anvertrauten Menschen. Sie sollten ihre Rechte kennen, können eigene Ideen einbringen, aber auch Beschwerden können jederzeit geäußert werden.

Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements wurde ein Beschwerdemanagement etabliert. Es hat das Ziel, auf Fehler zu reagieren, Chancen zu nutzen und neue Auffälligkeiten in Zukunft zu vermeiden.

Fehler bzw. Konflikte sollen offen angesprochen werden.

Bewohner, Mitarbeiter, Angehörige, Betreuer und sonstige externe Personen haben die Möglichkeit, sich persönlich mündlich / in einem direkten Gespräch, telefonisch, schriftlich, per Mail oder auch anonym zu äußern. Jede Beschwerde wird ernst genommen und bearbeitet, um eine Lösung zu finden.

Intervention

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung dar. Als Einrichtung ist es uns wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird. Beobachtungen werden jederzeit ernst genommen und hinterfragt.

Das Vorgehen bei einer Vermutung ist wie folgt geregelt:

- Beachten der Zuständigkeiten
- Zusammentragen und Bewerten aller relevanten Fakten
- Ggf. sofortige Schutzmaßnahmen ergreifen (Trennung von Opfer und verdächtiger Person o.ä.)
- Arbeitsrechtliche Aspekte (beschuldigte Person von der Arbeit freistellen, MAV einbeziehen o.ä.)
- Betreuung des Opfers
- Gemeinsam mit Leitung, Präventionsbeauftragten und den Betroffenen wird der Vorfall geklärt und das weitere Vorgehen und ggf. mögliche Maßnahmen und Konsequenzen besprochen (ggf. Fachberatungsstellen einbeziehen)
- Bei Verdacht auf eine Straftat: Prüfung und Klärung bzgl. Erstattung einer Strafanzeige, Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Alle Gespräche werden protokolliert /dokumentiert und von den Beteiligten unterschrieben. Der Datenschutz wird eingehalten
- Betroffene, Bewohner und Mitarbeiter erhalten Unterstützung durch Gespräche, externe Beratungsstellen, ggf. Supervision o.ä.
Welche Hilfe/Unterstützung in der jeweiligen Situation benötigt wird, wird individuell mit den Betroffenen und der Leitung besprochen

Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung unserer Präventionsarbeit wurde unser institutionelles Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement implementiert.

Regelmäßig findet im Rahmen von QM eine Überprüfung dieses Konzeptes statt.

Spätestens nach 5 Jahren wird unser Schutzkonzept evaluiert ggf. optimiert und angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen und neue Erkenntnisse berücksichtigt.

Aus-und Fortbildung/Qualifikation

In unserem Haus sind alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt geschult und sensibilisiert worden; sie verfügen über entsprechendes Basiswissen und haben durch die Schulung Handlungssicherheit erhalten.

Das Thema wird bereits im Rahmen der Einarbeitung erörtert.

Es wird zudem zu Beginn des Dienstverhältnisses ermittelt, ob und in welchem Umfang noch weitere Schulungen der Mitarbeiter erforderlich sind, dieses wird im Fortbildungsplan mitaufgenommen.

Es werden themenbezogene Fortbildungen angeboten, darin geht es um vertiefende Wissensvermittlung, Aufbau einer persönlichen Haltung/Einstellung, Sensibilisierung zum Thema und Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz.

Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen

Ausgehend von unserem Leitbild ist es unsere Aufgabe, unsere Bewohner ganzheitlich zu betrachten und mit all ihren Stärken und Schwächen so zu akzeptieren, wie er ist.

Auf ihrem Weg zur Selbständigkeit /Selbststärkung werden sie von uns gefördert und unterstützt.

Im Vordergrund steht das Ziel, den Bewohnern Zufriedenheit, Hoffnung und Sicherheit zu vermitteln.

Wir haben immer ein offenes Ohr für alle Anliegen unserer Bewohner und nehmen diese ernst.

Anhang A:

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Tätigkeit, Rechtsträger: _____

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 ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Anhang B:

Verpflichtungserklärung im St. Franziskus-Stift, Steinfeld

Name, Vorname: _____

Arbeitsbereich: _____

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit: _____

Erklärung:

Ich habe den Verhaltenskodex unserer Einrichtung erhalten.

Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Der Mitarbeiter darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen. Werden dem Mitarbeiter Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 5 AT AVR Besondere Dienstpflichten (4)

§ 14 Heimgesetz (5)

Der Leitung, den Beschäftigten oder sonstigen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern des Heims ist es untersagt, sich von oder zugunsten von Bewohnerinnen und Bewohnern neben der vom Träger erbrachten Vergütung Geld- oder geldwerte Leistungen für die Erfüllung der Pflichten aus dem Heimvertrag versprechen oder gewähren zu lassen. Dies gilt nicht, soweit es sich um geringwertige Aufmerksamkeiten handelt.