

Institutioneller Gewaltschutz
des
Caritasverbandes
Moers- Xanten e. V.

Inhalt

Präambel	2
Grundlagen und inhaltliche Ausrichtung	3
Definition, Ursachen und Folgen	4
Zielsetzung	6
Elemente des Gewaltschutzkonzeptes	6
Risikoanalyse	6
Leitbild	7
Verhaltenskodex	8
Verfahrensanweisungen und personelle Zuständigkeiten	9
Beschwerdeverfahren	9
Präventionsstrategien	10
Fort-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	11
Interventionsstrategie	11
Anhang	13
Anhang der Formulare	13

Präambel

Mit dem vorliegenden Rahmenkonzept können die Anforderungen zum Gewaltschutz nach § 37a SGB IX für den Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) erfüllt werden.

Das Konzept enthält einen Orientierungsrahmen für die Mitarbeitenden des Fachbereiches Gesundheit und Soziales des Caritasverbandes Moers- Xanten e.V..

Neben dem Gewaltschutzkonzept werden die Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch sowie die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener im verbandseigenen Schutzkonzept berücksichtigt. Das Institutionelle Schutzkonzept gegen sexuelle Gewalt, gilt als Grundlage für das Gewaltschutzkonzept. Aufbau und Bausteine sind jeweils gleich, die Inhalte werden jedoch entsprechend ausgerichtet

Damit die Gewaltprävention sich als Teil des täglichen Handelns manifestiert, ist eine entschiedene Haltung aller Mitarbeitenden des Fachbereiches Gesundheit und Soziales notwendig. Die Leitungen sind verantwortlich für die Umsetzung auf der gesamten Ebene

und die Einbeziehung aller beteiligten Personen. Die Gewaltprävention wird somit ein selbstverständlicher Teil des täglichen Handelns.

Das vorliegende Konzept gilt für den Schutz von Minderjährigen als auch von erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen und weiteren anvertrauten Personen.

Grundlagen und inhaltliche Ausrichtung

Mit der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes zeigt der Caritasverband Moers- Xanten e.V. seine Einstellung in Bezug auf die besondere Bedeutung von Selbstverständnissen, indem verlässliche und transparente Rahmendbedingungen für die Erfüllung integrativer Anforderungen geschaffen wurden.

Die inhaltliche Ausrichtung des Konzeptes fokussiert sich auf die Definition des Gewaltbegriffs: ¹

„Von Gewalt wird dann gesprochen, wenn

- einem Menschen
- im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen
- gegen dessen Willen, im Sinne eines reflektierten Einverständnisses,
- ein Verhalten oder Tun aufgezwungen wird
- bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung
- unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst bzw. ungewollt.“

Für die Arbeitsfelder des Fachdienstes, ergebe sich folgende Erscheinungsformen von Gewalt:

- unmittelbare und mittelbare Gewalt
- durch Unterlassung und Vernachlässigung
- auf physischer, sexualisierter, emotionaler, verbaler, psychischer, geistiger Ebene
- gesetzlich legitimierte Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge

¹ Quelle: Rahmenordnung zur Prävention von und Intervention bei Gewalt, Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V., 2014

Gewalt kann dabei ausgeübt werden als:

- individuelles Fehlverhalten des Einzelnen, systematisch oder als spontanes
- Konfliktverhalten
- institutionalisierte Gewalt als alltäglicher Zustand (z.B. systematische Bestrafung,
- Ruhigstellung, Mangelernährung...)

Definition, Ursachen und Folgen

Ganz allgemein bezeichnet Gewalt den absichtlichen Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen und/oder seelischen Zwang gegen die eigene oder gegenüber einer anderen Person. Sie hat das Ziel, andere einzuschüchtern, zu beherrschen, zu verletzen oder zu töten.²

Gewalt tritt häufig als nicht geplante oder im Vorfeld überlegte Handlung auf. Es kommt zu einer Eskalation, auf Grund unterschiedlicher Ausnahmesituationen, weil die betroffene Person sich zum Beispiel nicht angemessen behandelt fühlt oder keinen anderen Ausweg sieht. In dieser Notsituation will die gewalttätige Person sich abreagieren indem sie andere verletzt oder demütigt.

Insgesamt betrachtet sind die Gründe für die Entstehung von Gewalt und Aggressionen sehr komplex. Gesundheitliche Beeinträchtigungen, Behinderungen oder die soziale Situation der betreuten Personen können dazu beitragen. Psychische Erkrankungen und Beeinträchtigungen im emotionalen Erleben und in der kognitiven Verarbeitung können Aggressionshandlungen fördern. Betreute und kranke Menschen befinden sich in körperlichen, psychischen oder sozialen Not- und Bedürfnislagen. Hier kommen viele Faktoren zusammen: körperliche Schmerzen, Ängste angesichts der eigenen Hilfsbedürftigkeit sowie Einschränkungen der Selbstbestimmung durch institutionelle Rahmenbedingungen und die organisatorischen Abläufe³

Gewalt kann in den unterschiedlichsten Formen auftreten und ist nicht immer strafbar.

² In Anlehnung an die WHO-Definition von Gewalt nach: WHO-Regionalbüro für Europa (2003). Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Zusammenfassung, Kopenhagen.

³ Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte, Handlungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (DGUV Information 207-025)

So ist zu unterscheiden zwischen:

- körperlicher Gewalt (z.B. Schlagen, Schubsen, Fixieren,) strafrechtlich relevante Form: § 223 StGB⁴
- psychische Gewalt (z.B. Beschimpfen, Beschämen, Ignorieren, Bevormunden) Strafrechtlich relevante Formen psychischer Gewalt sind z.B. Beleidigung (§ 185 StGB), üble Nachrede (§ 186 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB) sowie Nachstellung (§ 238 StGB), Nötigung (§ 240 StGB) oder Bedrohung (§ 241 StGB).
- sexualisierte Gewalt (z.B. sexuelle Belästigung, aufgezwungene sexuelle Handlungen) Strafrechtlich relevante Formen von sexueller Gewalt sind z.B. sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB), von Kindern (§ 176 StGB), von Jugendlichen (§ 182 StGB), sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung (§ 177 StGB), Exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB), Verbreitung pornographischer Inhalte (§ 184 StGB) oder sexuelle Belästigung (§ 184i StGB).
- strukturelle Gewalt (z.B. mangelnde fachliche Ressourcen, unregelte Abläufe fehlende Qualitätsüberprüfungen)

Viele Gewaltformen verlaufen fließend und können sowohl aktiv, (z.B. körperliche Misshandlung, Beleidigung, Belästigung) als auch passiv ausgeübt (Vernachlässigung) ausgeübt werden.

Gewalt kann von allen Personen ausgeübt werden, die am Betreuungsprozess beteiligt sind. Opfer von Gewaltvorkommnissen können ebenso sämtliche Personen sein, die in den Betreuungsprozess integriert sind.

Opfer von Gewaltvorkommnissen, besonders, wenn sie kognitiv eingeschränkt sind, nehmen diese Situation oftmals nicht als Gewalt wahr. Auch ausübende Personen, sind sich nicht immer ihrer Grenzverletzung und der damit verbundenen Tat bewusst. Deshalb ist es umso wichtiger, frühzeitig alle am Prozess teilhabenden Personen zu sensibilisieren und ihnen die Möglichkeit geben handlungssicher zu sein um zielgerichtet eingreifen zu können.

Die Folgen aggressiver und gewalttätiger Ereignisse sowohl für Mitarbeitende als auch für Klienten können schwere körperliche und psychische Folgen haben, die immer auch

⁴ Für weitere Definitionen von körperlicher Gewalt siehe Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit (§§ 223 - 231 StGB).

Konsequenzen für die Arbeitsbeziehung bzw. Das Vertrauensverhältnis nach sich ziehen.

Zielsetzung

Dem Gewaltschutzkonzept liegt die Sichtweise zu Grunde, dass ein achtsamer Umgang der Beteiligten untereinander sowohl für die anvertrauten Menschen als auch für die tätigen Personen im Fachdienst eine Grundlage für eine hohe Lebens- und Arbeitsqualität darstellt.

Zudem bilden klare Zuständigkeiten, eine konstruktive Fehlerkultur und eindeutige Verfahrensregeln weitere Voraussetzungen hierfür und unterstützen den gewaltfreien Umgang der anvertrauten Menschen als auch den Mitarbeitenden miteinander. Das Gewaltschutzkonzept soll als gelebte Kultur verstanden werden und setzt nicht erst im Unglücksfall ein.

Elemente des Gewaltschutzkonzeptes

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse beantwortet die Frage, welche Gegebenheiten in der alltäglichen Arbeit oder in den Organisationsstrukturen die Ausübung oder das Erfahren von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen.

Daneben wird auch nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren.

Die Risikoanalyse beschreibt folgende Aspekte:

- Zielgruppe und besondere Gefahrenmomente in der Arbeit
- Orte in der Einrichtung mit besonderen Risiken
- Risikozeiten
- Spezifische Merkmale und Tätigkeiten des Arbeitsfeldes, die ein besonderes Risikopotenzial bergen
- Strukturen und Regelungen in der Organisation (Fehlerkultur, Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten, Zuständigkeiten und Verfahren)
- Wissen zum Thema Gewalt auf allen Ebenen
- Leitbild

Leitbild

Das Leitbild stellt eine Selbstverpflichtung und einen verbindlichen Wegweiser dar und beschreibt die Grundsätze der Arbeit. Dies gilt sowohl für Rat- und Hilfesuchende, Kooperationspartner und auch Mitarbeitende. Das Miteinander ist von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt. Das Leitbild drückt die Haltung des Verbandes hinsichtlich einer Kultur des Miteinanders und der Achtsamkeit aus.

- *Wir nehmen Menschen an wie sie sind.*
- *Unser Anliegen ist das Wohlergehen der Menschen in materieller, körperlicher, geistiger und seelischer Hinsicht.*
- *Wir stärken die Eigeninitiative der Menschen, fördern ihre Selbstständigkeit und achten ihre Würde.*
- *Wir entwickeln neue Strategien und Projekte der Hilfe, orientieren uns am Gemeinwohl und arbeiten wirtschaftlich.*
- *Wir orientieren uns an den Bedürfnissen vor Ort und bieten Arbeitsplätze sowie Möglichkeiten des freiwilligen sozialen Mitwirkens.*
- *Wir sind Teil der Kirche; unsere vorrangige Option gilt den Armen und Schwachen.*

Personalentwicklung / Führungszeugnis und Selbstauskunft⁵

Zur Sicherstellung, ausschließlich geeignete Mitarbeitende einzustellen, wird darauf geachtet, nicht nur die fachlichen Kompetenzen, sondern auch die persönliche Eignung zu überprüfen.

Im Einstellungsverfahren werden Maßnahmen jeglicher Gewaltpräventionen angesprochen. Die Information über die Gewaltschutzkonzepte und deren Bedeutung für den Verband, sind fester Bestandteil eines jeden Einstellungsgespräches.

Um zu verhindern, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die Fürsorgepflicht, die sexuelle Selbstbestimmung oder wegen der Misshandlung von Schutzbefohlenen verurteilt wurden, müssen alle tätigen Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu diesen Zielgruppen haben, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

⁵ Siehe Anhang, Muster zur Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

Grundlage hierfür sind die Bestimmungen des § 30a BZRG (Bundeszentralregistergesetz). Im Einzelfall wird geklärt, für welche Tätigkeitsbereiche die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.

Darüber hinaus versichert die/ der zukünftige Mitarbeitende oder Ehrenamtliche, anhand der Selbstauskunft, dass er oder sie nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit der sexuellen Selbstbestimmung oder Gewalt verurteilt oder ein Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Des Weiteren verpflichtet sich die / der Mitarbeitende oder Ehrenamtliche, im Falle eines eröffneten Strafverfahrens, den Dienstgeber umgehend zu informieren.

Das Gewaltschutzkonzept ist Teil der Einarbeitung und fester Bestandteil in Teamgesprächen sowie in Aus-, Fort- und Weiterbildungen auf Mitarbeitererebene.

Zu den, sich ergänzenden Maßnahmen gehören auch das regelmäßige Mitarbeitergespräch, dass frühzeitig Über-/ Belastungsanzeichen bei dem betroffenen Mitarbeitenden erkennbar machen. Das Unterstützungsangebot kann zum Beispiel eine Jobrotation sein, um dem belasteten Mitarbeitenden eine körperliche und psychische Entlastung anbieten zu können.

Verhaltenskodex⁶

Im Caritasverband Moers- Xanten wird ein Verhaltenskodex genutzt, damit sich haupt- und ehrenamtliche Beschäftigte gegenüber Gewaltereignissen positionieren können.

Zum anderen setzt der Caritasverband Moers- Xanten, mit dem Verhaltenskodex ein klares Zeichen gegen potentielle Täter und Täterinnen und verdeutlicht die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber dem Thema.

Ein Verhaltenskodex enthält auch eine Verpflichtung für alle, Verstöße mitzuteilen, damit es nicht von Freundschaft und Loyalität abhängt, ob Fehlverhalten bemerkt und gemeldet wird.

Der Verband verpflichtet sich im Verhaltenskodex zu Maßnahmen und Verfahren, die seine Verantwortung am Gelingen eines gewaltfreien Miteinanders verdeutlichen. Alle neuen wie auch bereits tätigen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen müssen einen Verhaltenskodex unterzeichnen.

⁶ Siehe Anhang, Muster Verhaltenskodex

Verfahrensanweisungen und personelle Zuständigkeiten

Die Verfahrensanweisungen und Regelungen zum fachgerechten Handeln, dienen dazu den Mitarbeitenden Orientierung und Handlungssicherheit zu geben.

Der Handlungsleitfaden zum „Vorgehen bei Gewalt von Mitarbeitenden an anvertrauten Personen“⁷ bildete den Ablauf ab, der im Falle eines Gewaltübergriﬀs eingehalten werden muss.

Der Ablauf zur Bearbeitung eines Vorfalles muss der Situation angemessen bearbeitet werden. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet jegliche Art von Gewalt zu melden. Dabei ist es unerheblich, um welche Art der Gewalt es sich dabei handelt und ob die Intention vom Klienten oder vom Mitarbeitenden ausgeht.

Die Mitarbeitenden wenden sich zuerst an die Fachdienstleitung, die wiederum die Fachbereichsleitung über den Vorfall informiert.

Bei gravierenden Gewaltübergriﬀen ist immer der Vorstand einzubeziehen.

Die Weiterentwicklung und Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes liegt in der Verantwortung der jeweiligen Fachdienstleitung und wird von der Fachbereichsleitung überwacht. Im Rahmen der Qualitätssicherung, wird die Aktualität des Konzeptes regelmäßig überwacht.

Beschwerdeverfahren⁸

In den Diensten und Einrichtungen des Verbandes gibt es bereits Regelungen zum Beschwerdemanagement, die sich aus den fachlichen und rechtlichen Vorgaben für das jeweilige Arbeitsgebiet ergeben. Diese sind in Konzeptionen, Leistungs- und Qualitätsbeschreibungen, Informationsblättern, Flyern o.ä. festgehalten.

Uns ist es wichtig, dass nach innen als auch nach außen transparent ist, an wen sich der Schutzbefohlene mit einer Beschwerde wenden kann.

Des Weiteren kennen alle Mitarbeitenden die Verfahrenswege im Umgang mit dem Beschwerdemanagement.

Für den Fachbereich Gesundheit und Soziales sind Beschwerdewege individuell auf die jeweilige Dienststelle bezogen, transparent kommuniziert und hinterlegt.

⁷ Siehe Anhang, Handlungsleitfaden für Mitarbeitende

⁸ Siehe Anhang, Beschwerdeprotokoll

Natürlich ist auch immer eine mündliche Beschwerde möglich, sie hat den gleichen Stellenwert wie eine schriftlich formulierte Beschwerde.

Prinzipiell wird jede Beschwerde zeitnah, innerhalb von maximal 7 Tagen, bearbeitet und fließt in den Verbesserungsprozess ein.

Grundsätzlich sind Mitarbeitende mit Leitungsfunktion verantwortlich für die Bearbeitung von Hinweisen, Beschwerden und Fragen in ihrem Fachbereich. Sollte es ein Hinweis auf eine Art der Gewalt geben, ist in jedem Fall der Vorstand des Verbandes zu informieren.

Präventionsstrategien ⁹

Kommunikation:

Eine offene Kommunikation trägt dazu bei, Gewalthandlungen vorzubeugen oder ihr Auftreten zu verringern. Deshalb können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Klienten jederzeit Probleme ohne Furcht von Konsequenzen ansprechen.

Es wird eine offene Kommunikation durch regelmäßige Gesprächsangebote gefördert. Innerhalb der Teamsitzungen werden verbindliche Absprachen getroffen, die den Umgang mit Gewalt und Aggressionen beinhaltet.

Durch Sprache und Wortwahl kann ein Mensch zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Insofern wird darauf geachtet, dass die Kommunikation wertschätzend und wohlwollend erfolgt. Sprachliche Entgleisungen werden unverzüglich unterbrochen und nicht akzeptiert.

Handlungsanweisungen für den Umgang mit Gewalt werden sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Klienten zur Verfügung gestellt.

In einfacher Sprache, werden die Klienten des Fachbereichs über die Arten unterschiedlicher Gewaltereignisse sowie über ihre Rechte und die Beschwerdemöglichkeiten aufgeklärt. Dies erfolgt auf eine transparente Art und Weise, um Jedem zu verdeutlichen, dass dem Verband die Würde und Unversehrtheit aller Beschäftigten und Klientinnen und Klienten wichtig ist.

⁹ <https://www.bgw-online.de/resource/blob/14706/e4c6d339fc8604f57a65e49b21c1b33a/bgw08-00-070-praevention-von-gewalt-und-aggression-data.pdf>

Fort-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Die Mitarbeitenden sowie Ehrenamtliche werden je nach Intensität und Kontakt und Führungsverantwortung geschult. Das in Fortbildungen vermittelte Wissen verhilft zu mehr Handlungssicherheit und der Austausch in der Gruppe eröffnet die Möglichkeit, eigene Einstellungen zum Thema Gewalt zu reflektieren.

Zu den Inhalten von verpflichtenden Fortbildungen gehören:

- Konzeptschulung zu den Elementen des Gewaltschutzes
- Formen der Gewalt
- Ursachen und Verlaufsformen von Gewalt
- Eigene und emotionale Kompetenzen
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Deeskalationsstrategien
- Verfahrenswege und Zuständigkeiten im Caritasverband
- Spezifika des Arbeitsfeldes

Leitungskräfte werden darüber hinaus zu den Schwerpunkten:

- Führungsverhalten
- Vorkehrungen zur Erschwerung einer Straftat

weitergebildet.

Grundsätzlich ist der Caritasverband Moers-Xanten e.V. eigenständig dafür verantwortlich, dass und von wem Fortbildungen durchgeführt werden. Jedoch werden die Mitarbeitenden regelhaft durch geschulte Personen unterwiesen.

Aktive Vernetzung mit externen Beratungs- und Unterstützungsstellen

- Polizeibehörde
- Frauenberatungsstelle <http://www.frauen-gegen-gewalt.de/>
- Weisser Ring
- Lebenshilfe <http://www.lebenshilfe.de/gewalt>

Interventionsstrategie

Sollte ein Mitarbeitender des Caritasverbandes gegen die Regeln des Verhaltenskodex verstoßen, zieht die folgende Maßnahmen nach sich:

- Kollegiales Gespräch
- Mitarbeitergespräch
- Abmahnung
- Kündigung

Hat eine gewaltsame Handlung in einem Arbeitsbereich des Fachdienstes stattgefunden, beziehungsweise wurde ein Verdacht geäußert, ist dies für alle Beteiligten belastend. Das komplette Team kann unter diesem Zustand traumatisiert werden, wenn nicht zielgerichtet und strategisch der Verdacht oder der Vorfall aufgearbeitet wird.

Tritt trotz aller Präventionsmaßnahmen eine Form der Gewalt auf, sind die weiteren Handlungsschritte sowie die dazugehörigen Dokumente im Flussdiagramm¹⁰ aus dem Anhang anzuwenden.

Im Einzelnen sieht der Handlungsplan folgende Schritte vor:

- Gefährdungslage einschätzen (Situationsprotokoll)
- Unverzügliche Sicherstellung des Schutzes und Hilfestellung für die betroffene Person
- Bei sprachlichen Barrieren wird ein Dolmetscher hinzugezogen
- Medizinische oder psychologische Hilfestellung zur Verfügung stellen. (Möglichkeit, Verletzungen attestieren zu lassen)
- Information an Ansprechpersonen innerhalb des Fachdienstes und Angehörige der betroffenen Person
- Information und Aufklärung über die Möglichkeit der Anzeigenerstattung bei der Polizei zum Zweck der Strafverfolgung und der Gefahrenabwehr.
- Möglichkeiten zur Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes
- Dokumentation der Gewaltsituation. (Vorlage zur Dokumentation eines Verdachts/Nachweis von Gewalt)
- Aufarbeitung der Situation für die Betroffenen Personen
- Berufliche Konsequenzen für den gewalttätigen Mitarbeiter

Die Handlungsbausteine sind immer abhängig davon, welches Ausmaß eine Gewaltsituation hat.

¹⁰ Siehe Anhang, Flussdiagramm, Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt

Anhang¹¹

1. Bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht auf sexuellen Missbrauch und allen weiteren gewaltbezogenen Verdachtsfällen ist die Strafverfolgungsbehörde grundsätzlich zu informieren, soweit dies der Schweigepflicht von Berufsheimnisträgern im konkreten Einzelfall nicht widerspricht. Entgegenstehende Interessen der Dienste oder Einrichtungen oder der verdächtigten Mitarbeiter(innen) sind unbeachtlich. Das mutmaßliche Opfer und seine Personensorgeberechtigten sind vor der Information der Strafverfolgungsbehörden in Kenntnis zu setzen.
2. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des mutmaßlichen Opfers (bzw. dessen Betreuungspersonen) entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.
3. Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer (ggf. Personensorgeberechtigten) zu unterzeichnen ist.
4. Das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Personensorgeberechtigten) wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.
5. Das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Personensorgeberechtigten) wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt.
6. Der Caritasverband Moers- Xanten als Träger der Einrichtungen und Diensten, ist für die Sicherung des Wohls der Schutz- und Hilfebedürftigen, die Einbeziehung Angehörigen und Betreuer sowie für die Einleitung aller weiteren arbeits-, straf- bzw. zivilrechtlich relevanten Schritte sowie für die Erfüllung aller Pflichten gegenüber staatlichen Stellen.
7. Bei erwiesenen bzw. hinreichend überprüften Fällen von sexuellem Missbrauch Minderjähriger oder erwachsener Schutz- und Hilfebedürftiger durch tätige Personen des Caritas-Trägers informiert die oberste Leitung die beauftragte Person der Diözese Münster . Übermittelt werden die fallbezogenen Sachverhalte einschließlich der eingeleiteten Schritte sowie das Ergebnis der Prüfung von Verdachtsfällen. Die Einbeziehung der Beauftragten der Erzdiözese erfolgt mittels anonymisierter Daten der mutmaßlichen Opfer und Täter/-innen.

Anhang der Formulare

1. Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung für den Dienstgeber und tätige Personen im Fachdienst Gesundheit und Soziales, des Caritasverbandes Moers- Xanten
2. Muster Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung
3. Formular Situationsprotokoll
4. Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt
5. Vorlage zur Dokumentation eines Verdachts/Nachweis von Gewalt
6. Muster Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
7. Vorlage zur Dokumentation der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
8. Muster zur Beschwerdeerhebung und -bearbeitung

¹¹ In Anlehnung an das Rahmenkonzept und Manual des Caritasverbandes Bamberg

**Verhaltenskodex mit Selbstverpflichtungserklärung
für den Dienstgeber und tätige Personen¹² im Fachdienst Gesundheit und Soziales,
des Caritasverbandes Moers- Xanten**

(Nachname)

(Vorname)

(Geburtsdatum)

Tätig in

(Name, des Dienstes)

Der Caritasverband Moers- Xanten e.V. ist Träger von Einrichtungen und Diensten, in denen Menschen betreut, gepflegt, beraten, vermittelt und ausgebildet werden. Jeder der dem Caritasverband Moers- Xanten e.V. anvertrauten Menschen ist eine Persönlichkeit, die im Prozess persönlicher Entwicklungen und Erfahrungen nicht nur Nehmender, sondern auch Gebender ist. Nähe und Beziehung sind im Grundverständnis der Arbeit mit Menschen unverzichtbar. Die Einrichtungen, Dienste, Schulen und die Zentrale des Caritasverbandes Moers- Xanten e.V. sollen geschützte Orte sein, in denen sich die ihm anvertrauten Menschen angenommen und sicher fühlen. Die Verantwortung für deren Schutz liegt beim Dienstgeber und allen tätigen Personen. Sie sind zu einem reflektierten Umgang mit den ihnen anvertrauten Menschen und zur zeitnahen und angemessenen Reaktion auf Grenzverletzungen, übergriffigem Verhalten und sexuellem Missbrauch in allen Facetten verpflichtet. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

Verpflichtung des Dienstgebers

1. Der Dienstgeber verpflichtet sich, strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die Grenzüberschreitung, Misshandlung und (sexualisierte) Gewalt möglichst verhindern und bei Verdacht oder im Gewaltfall einen adäquaten Umgang damit gewährleisten.
2. Der Dienstgeber regelt in einer Rahmenordnung/einem institutionellen Gewalt-Schutzkonzept die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch und das Vorgehen bei Verdacht oder in Fällen von Gewalt. Die Regelungen haben Gültigkeit für alle Einrichtungen und Dienste des Caritasverbandes Moers- Xanten e.V.
3. Der Dienstgeber benennt für mittelbar und unmittelbar Betroffene von Gewalt eine außerhalb der Hierarchie des Caritasverbandes Moers- Xanten e.V. stehende, fachlich fundierte Person als externen Gewaltbeauftragten und gewährleistet seine Einbeziehung bei Verdacht oder in Fällen von Gewalt.
4. Der Dienstgeber stellt durch geeignete Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher, dass diese die Rahmenordnung zur Prävention von und Intervention bei Gewalt kennen und umsetzen können.

¹² Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Beschäftigten einschließlich der Leitungen, nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige,

Freiwillige, Praktikanten, Auszubildende, im FSJ/BFD Tätige sowie Werksauftragsnehmer und Leiharbeiter gemeint

Verpflichtung der tätigen Person

Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften stehende zu tun, dass niemand den mir/uns anvertrauten Menschen sowie den tätigen Personen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut. Ich selbst übe keine Gewalt aus.

1. Ich akzeptiere die Einzigartigkeit eines jeden mir anvertrauten Menschen ¹³ und respektiere und fördere seine Identität, Individualität und seine Kompetenzen. Ich unterstützte die mir anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und für ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
2. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst. Mein Handeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze Abhängigkeiten nicht aus ¹⁴.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Menschen und meine eigenen Grenzen. Ich setze mich aktiv und auf allen Ebenen für eine Kultur der Grenzachtung ein. Dies befolge ich auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy, Internet und sozialen Netzwerken.
4. Ich nehme jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahr. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Im Falle des Verdachts eines abwertenden, gewalttätigen oder sexuell übergriffigen Verhaltens setze ich mich für die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz des Betroffenen ein.
5. Einen Verdacht oder eine erfolgte Gewalthandlung teile ich unverzüglich der/dem unmittelbaren Vorgesetzten mit und ziehe Unterstützung und Hilfe hinzu. Der Schutz der betreuten Menschen steht dabei an erster Stelle.
6. Ich kenne die Rahmenordnung und die darin beschriebenen Verfahrenswege, Dokumente und die entsprechenden internen und externen Ansprechpartner für meine Einrichtung, meinen Dienst, meine Schule oder die Zentrale. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme, und werde sie in Anspruch nehmen. Die entsprechenden Dokumente habe ich erhalten, gelesen und verstanden.

Ort, Datum

Unterschrift Dienstgeber

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter

¹³ Mit dem Begriff „anvertrauten Menschen“ sind alle Personen gemeint, die in Einrichtungen, Diensten, Schulen sowie in der Zentrale des Caritasverband Moers- Xanten e.V. betreut, gepflegt, beraten, vermittelt und ausgebildet werden.

¹⁴ Ausgenommen davon sind ausschließlich rechtlich legitimierte Interventionen im Rahmen von Schutzmaßnahmen

Muster Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung

Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für tätige Personen¹⁵ zur persönlichen Eignung in Einrichtungen, Diensten, des Caritasverbandes Moers- Xanten, in denen Personen betreut, gepflegt, beraten, vermittelt und ausgebildet werden.

Name, Vorname

Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht gerichtlich bestraft ¹⁶ bin wegen der Vollendung oder des Versuchs folgender Straftaten:

- ☐ Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB);
- ☐ Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184j StGB);
- ☐ Vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 217 StGB);
- ☐ Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
- ☐ Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
- ☐ Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger, Kinderhandel, Zwangsheirat (§§ 234 bis 237 StGB);
- ☐ Nachstellung (§ 238 StGB);
- ☐ Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz, für die eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr angedroht ist. (§§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG);
- ☐ Vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 226a, 227, 231 StGB), Raubdelikte (§§ 249 bis 255 StGB), Aussetzung (§ 221 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB) auf sexueller Ebene zum Nachteil einer/s Minderjährigen;
- ☐ Strafbarer Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten.

Hiermit erkläre ich, dass ich wegen folgender oben genannter Straftat/-en gerichtlich bestraft bin:

¹⁵ Mit der Bezeichnung „tätige Personen“ sind die Beschäftigten einschließlich der Leitungen, nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätige, Freiwillige, Praktikanten, Auszubildende, im FSJ/BFD Tätige sowie Werksauftragsnehmer und Leiharbeiter gemeint.

¹⁶ Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) sind

Straftatbestand:

Datum der Verurteilung / des Erlasses des Strafbefehls:

Weiter erkläre ich, dass

☐ ich **keine Kenntnis davon habe**, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftaten ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.

☐ wegen des Verdachts der Begehung folgender der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein **Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben** ist:

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat/-en werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

Ich werde auf Verlangen des Arbeitgebers gegen Kostenerstattung meine persönliche Eignung im Sinne des § 72a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG – sofern erforderlich – in regelmäßigen Abständen nachweisen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel schwerwiegende arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

Ort, Datum

Unterschrift

Formular Situationsprotokoll

Von der tätigen Person auszufüllen, die eine erfolgte Gewaltanwendung wahrgenommen hat oder eine Gewaltanwendung vermutet (Verdacht).

Name der betroffenen Person, Geb. Datum, (Betreute, tätige Person) bzw. Kenndaten, _____

Protokoll begonnen/ Datum _____ Protokoll beendet/ Datum _____

Datum/ Uhrzeit	Name MA/ Fachkraft	Neutrale Situationsbeschreibung	Eigene Reaktion/ Intervention Eigen Gefühle	Unterschrift

Beteiligte Personen an der Beurteilung: _____

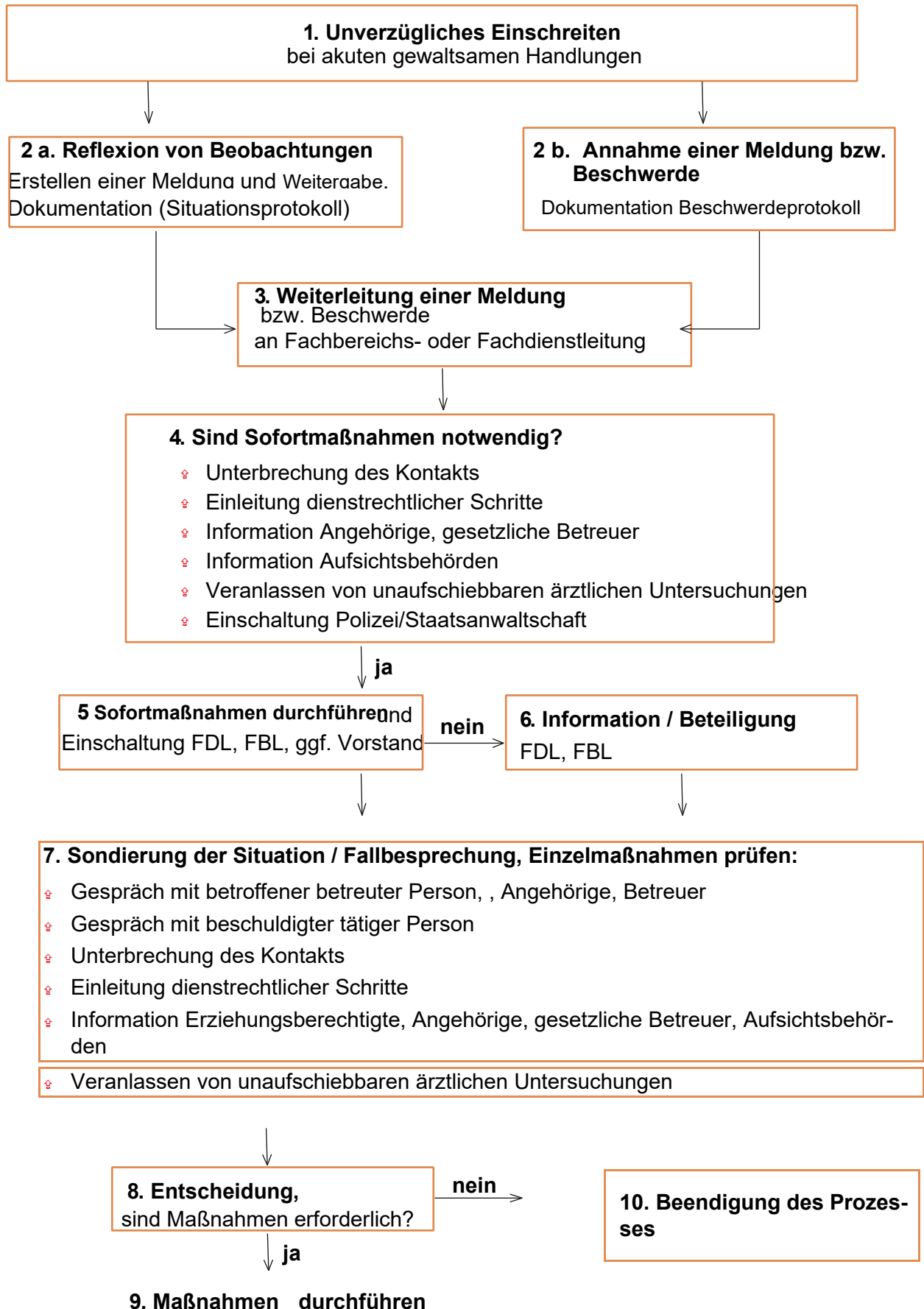
Fazit der Beobachtung(en) und Einleitung weiterer Handlungsschritte:

Übergabe an zuständige Verantwortliche/ Fachdienstleitung/ Fachbereichsleitung/ Vorstand

Ort, Datum

Unterschrift

Handungsleitfaden zum Vorgehen bei Gewalt



Vorlage zur Dokumentation eines Verdachts/ Nachweis von Gewalt

Verdacht auf oder erwiesene Gewalt Dokumentation des einrichtungsinternen Vorgehens durch die Leitung

Die Dokumentation ist sicher aufzubewahren.

Allgemeine Angaben		
Fachdienst:	Fachdienstleitung:	Datum:
Meldung / Beschwerde von:	Annehmender Mitarbeiter:	Datum:
Persönliche Daten des betroffenen Betreuten / Klienten (Name, Alter, rechtliche Betreuung etc.)		
Name der verdächtigten Person, deren Funktion in der Einrichtung, und ihre Beziehung zum Betreuten:		
Weiterleitung der Meldung / Beschwerde an die Fachdienstleitung durch: Datum / Uhrzeit:		
Beobachtungen und Hinweise (Situationsportrait oder Beschwerde als Anlage zum Protokoll) Was, wann, wo, Beteiligte, Verhalten der Beteiligten ...		
Weitere Informationen Wann, von wem, an wen ...?		
Fachdienstleitung / Vertretung eingeschaltet Datum / Uhrzeit:		

Überprüfung Sofortmaßnahmen
Kontaktunterbrechung Ist eine Kontaktunterbrechung erforderlich? Wenn ja, folgende Maßnahmen: Datum / Uhrzeit:

Einschaltung externer Gewaltbeauftragter: Datum / Uhrzeit:
Einleitung dienstrechtlicher Schritte: Datum / Uhrzeit:
Information an die Eltern, Personensorgeberechtigten bzw. gesetzlichen Betreuer, Angehörige Datum / Uhrzeit: Information an: Information durch:
Information Aufsichtsbehörden Datum / Uhrzeit:
Ist eine beweissichernde ärztliche Untersuchung erforderlich? Untersuchung erfolgt am: Name, Adresse und Telefonnummer des Arztes: begleitet durch:
Ist die Einschaltung der Polizei / Staatsanwaltschaft erforderlich? Aktenzeichen
Information / Beteiligung Träger Datum / Uhrzeit: Wer?
Prüfung Einschaltung Direktor/Ordensobere/Krisenstab Einschaltung erfolgt: nein ja Datum / Uhrzeit:

Sondierung der Situation
Einschaltung externer Gewaltbeauftragter: Datum / Uhrzeit

Einschaltung externer Gewaltbeauftragter: Datum / Uhrzeit
Fallbesprechung Datum / Uhrzeit: Teilnehmer: Ergebnisse/Absprachen:
Gespräch mit meldender Person Datum / Uhrzeit: Teilnehmer:
Ergebnisse/Absprachen:
Gespräch mit betroffener betreuter Person, ggf. Personensorgeberechtigten bzw. gesetzlichen Betreuern, Angehörigen Datum / Uhrzeit: Teilnehmer: Ergebnisse: Absprachen:
Gespräch mit beschuldigter Person Termin / Uhrzeit: Teilnehmer: Ergebnisse:
Maßnahmen nach Sondierung
Kontaktunterbrechung Wenn ja, folgende Maßnahmen: Datum / Uhrzeit:
Einleitung dienstrechtlicher Schritte: Datum / Uhrzeit:
Information an die Eltern, Personensorgeberechtigten bzw. gesetzlichen Betreuer, Angehörige Datum / Uhrzeit: Information an: Information durch:

Information Aufsichtsbehörden Datum / Uhrzeit:
Ist eine beweissichernde ärztliche Untersuchung erforderlich? Untersuchung erfolgt am: Name, Adresse und Telefonnummer des Arztes: begleitet durch:
Ist die Einschaltung der Polizei / Staatsanwaltschaft erforderlich? Aktenzeichen
Information / Beteiligung Träger Datum / Uhrzeit: Wer?
Prüfung, Einschaltung des Vorstandes/ Krisenstabs Einschaltung erfolgt: Nein ☐ Ja ☐ Datum/ Uhrzeit: _____
Beendigung des Prozesses Umsetzung der Maßnahmen Datum: _____

Ort, Datum _____ Fachdienst _____

Muster Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

An das Einwohnermeldeamt

> Ort<

Aufforderung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Der >Name der Organisation< bestätigt, dass für die (zukünftige) Tätigkeit von Frau/Herr >Name des Antragstellers/der Antragstellerin<, geboren am >Datum< in >Name der Einrichtung/Dienststelle< die Voraussetzungen für die Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen:

☐ Die Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses ist für die Betreuung von erwachsenen leistungsberechtigten Menschen z.B. mit Behinderung und Pflegebedürftigen in § 75 Abs. 2 Satz 4 SGB XII unter Bezugnahme auf den § 30a Abs. 1 BZRG vorgesehen.

Oder

Das erweiterte Führungszeugnis wird benötigt für

☐ die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a SGB VIII

☐ eine sonstige berufliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger

☐ eine sonstige ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger

☐ eine Tätigkeit, die in einer der zuvor genannten Punkte vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

Frau/Herr >Name des Antragstellers/der Antragstellerin< ist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen.

Bestätigung bei ehrenamtlicher Tätigkeit zur Ausnahme von der Gebührenpflicht:

Die Tätigkeit von Frau/Herr >Name des Antragstellers/der Antragstellerin< entspricht einer ehrenamtlichen Tätigkeit, für die kein Anspruch auf eine Vergütung besteht.

☐ die Tätigkeit wird für eine gemeinnützige Einrichtung ausgeübt

☐ die Tätigkeit wird im Rahmen eines der in § 32 Abs. 4 Nr. 2 Buchstabe d EStG genannten Dienste ausgeübt, nämlich als >z.B. Freiwilliges Soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst im

Sinne des Bundesfreiwilligendienstgesetzes, Freiwilligendienst aller Generationen<

Datum, Ort

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis, wenn dieses nicht zur Personalakte genommen wird

Grund der Prüfung (nach § 30a Abs. 1 BZRG): _____

(Geburtsdatum) (Geburtsort)
hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Datum der Ausstellung: _____

Oben genannte Person ist wegen einer Straftat/Straftaten nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184j, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB oder zusätzlich nach 184i, 201a Absatz 3 (zusätzliche Straftaten im Bereich der Jugendhilfe) rechtskräftig verurteilt.

Tag der erneuten Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (spätestens nach 5 Jahren):

(Unterschrift)

25

Muster zum Beschwerdeverfahren

Beschwerdeannahme

Fachdienst/ Einrichtung:

Beschwerdeführer , bitte ankreuzen

Intern

- ☐ Pflegebedürftige/r
- ☐ Klient
- ☐ Mitarbeiter/ in

Extern

- ☐ Hausarzt
- ☐ Angehöriger
- ☐ Krankenkasse
- ☐ Behörde
- ☐ Lieferant
- ☐ _____

Name:

Vorname:

Anschrift

Telefon/ Handy

Mailadresse:

Beschwerdebearbeitung

Beschwerdegrund

Beschwerde entgegengenommen durch:
(Name der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters und Leistungsbereich)

Konnte die Beschwerde durch eine
Sofortmaßnahme gelöst werden?

Ja ☐

Nein ☐, weil:

Wenn „Ja“, wie konnte das Problem behoben werden?
(Stichpunkte)

Datum, Unterschrift

Bearbeitungsverlauf

Name der verantwortlichen Mitarbeiterin, des verantwortlichen Mitarbeiters	
Wenn „ Nein “, erhält der Beschwerdeführer eine Rückmeldung, spätestens nach 7 Tagen	Datum:
Wie konnte das Problem gelöst werden? (Stichpunkte)	
Problem konnte nicht gelöst werden (kurze Begründung)	
Datum des Beschwerdeabschlusses:	

Unterschrift

Beschwerdeauswertung	
Weitergabe zur Auswertung/ Statistik An:	
Datum:	Unterschrift