

Schutzkonzept

zur Früherkennung und

Prävention von Gewalt.

Wir begleiten das Leben



Inhalt

1.	Einleitung.....	2
2.	Schutz der Klient/innen und Mitarbeiter/innen	2
2.1	Schutzbefohlene Gruppen	2
2.2	Formen der Gewalt	3
2.3	Verhaltenskodex	4
2.4	Gewalt früh erkennen.....	5
2.4.1	Hilfsangebote für Klient/innen.....	5
2.4.2	Maßnahmen in unseren Einrichtungen	6
2.4.3	Schutzmaßnahmen für Minderjährige.....	7
2.5	Hilfsangebote bei Gewalterfahrung.....	8
2.6	Übersicht zum Vorgehen bei Verdacht und Vorfällen von Gewalt einschließlich sexualisierter Gewalt gegenüber Klient/innen und Minderjährigen.....	8
3.	Verlinkungen zu Mitgeltenden Regelungen	10
4.	Adressen und Ansprechpartner	10

1. Einleitung

Mit diesem Schutzkonzept zur Früherkennung und Prävention von Gewalt möchten wir in unseren Einrichtungen zu einer **Kultur der Achtsamkeit** gegenüber Gewalt, in seinen unterschiedlichsten Ausprägungen, beitragen. Unser Ziel ist es, auf Augenhöhe mit unseren Klient/innen zu agieren und zu kommunizieren und gewaltfreies Handeln sicherzustellen. Die körperliche und seelische Unversehrtheit der Menschen, die sich uns anvertrauen, steht im Mittelpunkt.

Dabei beschäftigen wir uns auch mit verschiedenen Fragen und versuchen Antwort zu geben. Ist Gewalt etwas, was einzelne oder mehrere Personen ausüben? Oder werden auch ungünstige Rahmenbedingungen als Gewalt bezeichnet? Geht es bei Gewalt um nachweisbare körperliche Verletzungen oder werden seelische Verletzungen einbezogen? Ist jede Grenzüberschreitung mit Gewalt gleichzusetzen?

Unseren Einrichtungen in christlicher Trägerschaft wird besonderes Vertrauen entgegengebracht. In unserer Begegnung mit rat- und hilfeschuchenden Menschen dürfen Schutz, Geborgenheit und Sicherheit erwartet werden.

Aufgrund persönlicher Krisen, persönlichen Fehlverhaltens, aber auch aufgrund der Rahmenbedingungen, die den Druck auf Arbeit erhöhen kann es zu Aggression und Gewalt - zu menschlichem Versagen kommen.

Das Konzept soll eine Handreichung für alle Mitarbeiter*innen sein und die Möglichkeit bieten, sich zu sensibilisieren und aktiv werden zu können, wenn Gewalt im täglichen Miteinander eine erlebbare Ausdrucksform eingenommen hat.

Wir wollen mit diesem Konzept ein Instrument schaffen, dass für die Mitarbeiter/innen eine Hilfestellung gibt, wie bei Anzeichen von Aggression und Gewalt zu verfahren ist sowie sie damit stärken und die Verantwortung für das Schaffen von Abhilfe erhöhen.

Wer eine Gewalthandlung beobachtet hat oder annimmt, dass eine solche ausgeführt wurde, ist verpflichtet, den Vorgesetzten/die Vorgesetzte darüber zu informieren. Gemeinsam mit Unterstützung des Trägers wird das weitere Vorgehen besprochen. Ziel ist der Schutz der Pflegebedürftigen und ein fairer Umgang mit dem/der betreffenden Mitarbeiter/in.

Für den Bereich der sexualisierten Gewalt gilt, dass es neben der Meldung bei der Leitung alternativ auch möglich ist, sich direkt an eine der beauftragten externen Ansprechpersonen zu wenden (Siehe dazu Punkt 2.6). Ziel ist die externe unabhängige fachliche Einbindung, auch falls sich eine Beschuldigung gegen den/die Vorgesetzte richtet.

Im Folgenden werden wir unser Konzept erläutern. Es geht hierin um alle Mitarbeiter/innen, aber insbesondere um unsere Klient/innen und um minderjährige Mitarbeiter/innen.

2. Schutz der Klient/innen und Mitarbeiter/innen

2.1 Schutzbefohlene Gruppen

Zur Gruppe, die besonderen Schutz bedürfen gehören alle, die von uns pflegerisch betreut und versorgt werden, da ihre Möglichkeiten, sich selbst zu schützen, eingeschränkt sind. Das gilt für alle unsere Klient/innen: Bewohner/innen in unseren vollstationären Pflegeeinrichtungen, für Gäste der Kurzzeit- und Tagespflege sowie alle, die Zuhause oder in einer ambulant betreuten Wohngemeinschaft von uns versorgt werden.

In unseren Einrichtungen sind auch Minderjährige beschäftigt. Laut Strafgesetzbuch gelten Personen unter 18 Jahren, die im Rahmen eines Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet sind, als Schutzbefohlene. Unsere Fürsorgepflicht ist diesen

Schutzkonzept	Version	Freigegeben von	Seite
	(17.05.24)	GF	2 von 12

jungen Menschen gegenüber besonders hoch und so richten wir dieses Schutzkonzept auch auf sie aus.

Die Betonung in diesem Konzept liegt auf den besonderen Schutz der o.g. Schutzbefohlenen (Klient/innen und minderjährige Mitarbeiter/innen), das schließt aber nicht aus, dass wir allen Mitarbeiter/innen gegenüber unserer Fürsorgepflicht nachkommen und sie im Bedarfsfall unsere Hilfe erhalten.

2.2 Formen der Gewalt

Gewalt ist ein vielschichtiges Phänomen.

Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gewalt wie folgt: „Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.“ (Deprivation: Zustand der Entbehrung, des Entzuges, des Verlustes oder der Isolation von etwas Vertrautem sowie das Gefühl einer Benachteiligung).

Im Folgenden beschreiben wir, welche Formen von Gewalt wir hauptsächlich in den Blick nehmen werden. Es besteht zudem die Möglichkeit der Gewalt zwischen den verschiedenen Personen z.B. zwischen dem pflegebedürftigen Menschen und Mitarbeiter/innen oder zwischen Mitarbeiter/innen untereinander oder auch im Kontext Vorgesetzte/r und Mitarbeiter/in.

"Fürsorglicher" Zwang

Jeder Mensch hat ein Recht auf Selbstbestimmung. Manchmal lehnen Pflegebedürftige Zuwendung und Unterstützungsangebote ab. Das kann z. B. Nahrung, Körperpflege oder eine gemeinsame Aktivität sein. Diese Ablehnung gilt es zu respektieren. Jeglicher Zwang ist strikt abzulehnen und wäre Gewalt. Fürsorge kann es nur ohne Gewalt geben.

Körperliche, seelische, psychische Gewalt

Jede Handlung, die einen Menschen zielgerichtet körperlich, psychisch oder seelisch angreift, ist eine Ausübung von Gewalt. Dazu gehören Schlagen, Freiheitsberaubung, unzureichende medizinische Versorgung, Nahrungs- Flüssigkeitsentzug, aber auch Beleidigung, Beschimpfung, Anschreien, Erniedrigung, Drohung, bewusstes Nichtagieren bzw. Ignorieren usw.

Sexualisierte Gewalt

Als sexualisierte Gewalt gelten sexuelle Handlungen gegen den Willen der Betroffenen und die absichtsvolle oder billigend in Kauf genommene Verletzung der Intimsphäre. Fast immer handelt es sich bei sexualisierter Gewalt um die Ausnutzung eines Machtgefälles, von Überlegenheit oder Abhängigkeit mit sexuellen Mitteln. Das Spektrum ist groß und reicht von Aufdrängen sexueller Abbildungen und Gespräche, über ungewollte Berührungen bis hin zu Zwang zu sexuellen Handlungen und Geschlechtsverkehr. Jede sexuelle Handlung von Fachkräften mit Schutzbefohlenen unter Ausnutzung von Abhängigkeit, Krankheit, Behinderung oder eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses stellt grundsätzlich eine Straftat dar, auch bei (vermeintlicher) Einwilligung der oder des Schutzbefohlenen.

Strukturelle Gewalt:

Strukturelle Gewalt entsteht indirekt durch die Bedingungen, die durch Gesetze oder Institutionen vorgegeben sind. Dazu gehören z.B., dass der Tagesablauf durch starre Regeln festgelegt wird, geringe festgelegte Zeitbudgets für einzelne Pflegehandlungen oder zu geringe Personalausstattung.

Schutzkonzept	Version	Freigegeben von	Seite
	(17.05.24)	GF	3 von 12

2.3 Verhaltenskodex

Jedes Leben, auch das schwer kranke und gebrechliche, ist von Gott gegeben und uneingeschränkt schützenswert. Mit unseren Handlungen tragen wir zum Schutz, der Würde unserer Klient/innen bei.

Unseren minderjährigen Mitarbeiter/innen und den Auszubildenden wollen wir einen sicheren Lern- und Arbeitsort bieten, in dem Ihre Entwicklung gefördert und die Würde und Integrität geachtet wird.

Unseren Mitarbeiter/innen wollen wir wertschätzen, sie in allen Lebensphasen unterstützen und einen sicheren Arbeitsort bieten.

Von diesen Grundwerten ausgehend wollen wir Gewalt vorbeugen bzw. Gewalt frühestmöglich unterbinden. Unser Handeln richten wir an folgenden Grundregeln aus:

Verhaltenskodex allgemein

1. Wir sind achtsam im Miteinander, z.B. bei der Wahl der Worte, aber auch bei der Wahl der Kleidung.
2. Wer im Kontakt mit anderen bei sich selbst Aggressivität spürt, verlässt die Drucksituation und holt Unterstützung. Wer sieht, dass Kolleg/innen aggressiv reagieren, geht auf sie zu und bietet Hilfe an.
3. Wer eine Gewalthandlung beobachtet hat oder annimmt, dass eine solche ausgeführt wurde, informiert darüber den Vorgesetzten/die Vorgesetzte. Diese berät mit HL/ZL bzw. der Bereichsleitung LuP und BL PE das weitere Vorgehen. Ziel ist der Schutz der Mitarbeiter/innen und ein fairer Umgang mit der beschuldigten Person.

Verhaltenskodex in Bezug auf die Klient/innen

1. Wir verstehen uns als Assistent/Assistentin der Pflegebedürftigen und fragen sie, was wir für sie tun können. Menschen einbeziehen ist unser seelsorgliches Leitmotiv, siehe Seelsorgekonzept.
2. Alle von uns betreuten Menschen werden mit Sie und dem Familiennamen angesprochen. Sollte sich jemand aus gesundheitlichen Gründen nicht auf den Familiennamen angesprochen fühlen, wird im Team im Rahmen einer Fallbesprechung über eine geeignete Form der Ansprache beraten. Das Ergebnis und die Begründung werden dokumentiert und in die Pflegeplanung aufgenommen.
3. Wir schützen bei allen Handlungen die Intim- und Privatsphäre der uns Anvertrauten. Die konkreten Handlungsanleitungen sind in den Pflegerichtlinien und im Pflegekonzept festgelegt. Wir berücksichtigen den Wunsch, durch eine Pflegekraft des gleichen Geschlechts gepflegt zu werden.
4. Wir fördern die Selbstbestimmung. Ablehnungen der Pflegebedürftigen werden grundsätzlich respektiert. Wenn ein einfühlsames Zureden nichts ändert, wird im Team nach Lösungen gesucht, die die Integrität der pflegebedürftigen Person wahrt.

Verhaltenskodex in Bezug auf (minderjährige) Mitarbeiter/innen

1. Wir schützen unsere minderjährigen Mitarbeiter/innen vor psychischen Überforderungen. Z. B. begleiten wir sie bei Kontakt zu Sterbenden und der Körperpflege, bis sie eine emotionale Sicherheit angeben.

Schutzkonzept	Version	Freigegeben von	Seite
	(17.05.24)	GF	4 von 12

2. Versorgungen von Pflegebedürftigen bzw. deren Angehörigen, die zu verbalen oder tätlichen Angriffen neigen: Minderjährige und Auszubildende werden hier immer begleitet. Auf keinen Fall wird Minderjährigen bzw. Auszubildenden die Versorgung von pflegebedürftigen Menschen zugewiesen, die sich sexuell anzüglich verhalten.
3. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter/innen in besonderer Weise, Erfahrungen der psychischen Überforderung, der Herabsetzung oder des Angriffs ihren Vorgesetzten mitzuteilen. Sie werden - auf Wunsch - an den zu treffenden Maßnahmen beteiligt.

Umgang mit Übertretungen der Regeln

Im Alltag kann es zu einer Übertretung des Verhaltenskodex aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit heraus kommen. Zur Klärung und ggf. Aufarbeitung bedarf es der Transparenz. Verantwortlich dafür ist zunächst die Person, die eine Regel übertreten hat. Aber auch jede Person, die eine Übertretung des Verhaltenskodex bei jemand anderem wahrnimmt, ist verpflichtet zu handeln. Mitarbeitende machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von anderen Mitarbeitenden gegenüber dem/ der Vorgesetzten transparent.

2.4 Gewalt früh erkennen

Auch wenn in unseren Einrichtungen ein fürsorglicher und respektvoller Umgang ein Grundsatz ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass jemand Aggression und Gewalt ausübt. Ausgeschlossen werden kann ebenfalls nicht, dass jemand eingestellt wurde, der Macht über andere ausüben will. Je früher Vorfälle erkannt werden, umso schneller können wir Abhilfe schaffen.

Deshalb haben wir uns unter anderem zum Ziel gesetzt, eine Kultur der Achtsamkeit zu schaffen, auf Augenhöhe zu kommunizieren und gewaltfreies Handeln sicher zu stellen.

2.4.1 Hilfsangebote für Klient/innen

Über Gewalterlebnisse zu berichten, ist meist mit großer Scham behaftet, erst recht, wenn sexualisierte Gewalt erlebt wurde. Hinzu kommt die Sorge, dass das Erzählte für unmöglich gehalten wird oder sogar negative Folgen haben könnte. Wir möchten unsere Klient/innen darin stärken, ihre eigenen Gefühle wahrzunehmen, auf sie zu achten und ihnen zu trauen. Im Umgang mit Menschen ist das Vertrauen in die eigenen Gefühle ein grundlegender Selbstschutz.

Wir möchten es Betroffenen so einfach wie möglich machen, sich bei uns zu beschweren. Wir weisen in unseren Pflegeverträgen auf die Möglichkeit hin und haben Informationen ausgelegt bzw. verteilt. Dort erfahren Klient/innen zentrale und dezentrale Ansprechpartner/innen und es liegt ein Formular für eine schriftliche Beschwerde aus. Zudem informieren wir unsere Klient/innen bei Erst- bzw. Aufnahmegesprächen über unser Beschwerdemanagement.

Pflegebedürftige, die über Gewalt berichten, sollen sich ernst genommen und sicher fühlen. Es wird ihnen das Gespräch durch Zuwendung, Dank für das Ansprechen, und der Zusicherung, dass das Problem mit ihr/ihm zusammen angegangen wird, so leicht wie möglich gemacht. Nach einer Beschwerde erhalten unsere Klient/innen innerhalb von sieben Tagen eine verbindliche Rückmeldung zum Ergebnis ihrer Beschwerde

Schutzkonzept	Version	Freigegeben von	Seite
	(17.05.24)	GF	5 von 12

Alles was unsere Mitarbeiter/innen sagen oder tun, dürfen Pflegebedürftige weitererzählen, es gibt darüber keine Geheimhaltung.

Für vertrauliche Gespräche stehen Seelsorger/innen der Einrichtung sowie der umliegenden Kirchengemeinden zur Verfügung. Ansprechpartner/innen und Erreichbarkeit sind in dem Begrüßungsbrief der Seelsorger/innen aufgeführt, den alle Mitarbeiter/innen am ersten Arbeitstag ausgehändigt bekommen.

Die CAH plant derzeit, das geschulte Mitarbeiter/innen als Präventionsbeauftragte eingesetzt werden.

2.4.2 Maßnahmen in unseren Einrichtungen

Zentral für die Früherkennung von Gewalt haben wir die folgenden Bereiche erkannt und für jeden Bereich Maßnahmen entwickelt.

Gemeinsame Schutzklärung

Die Schutzklärung mit dem Verweis auf unseren Verhaltenskodex wird von jedem neuen Mitarbeiter/ jeder neuen Mitarbeiterin unterzeichnet. Eine Dienstanweisung mit dem Verhaltenskodex wird von jedem Mitarbeiter/ jeder Mitarbeiterin unterzeichnet. Zum Verfahren bei einem Verdacht werden alle MA geschult. Es wird dabei darauf hingewiesen, dass eine Missachtung der Regeln von den Führungskräften ernst genommen wird. Je nach Schwere werden arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Belehrung, Ermahnung, Fortbildungsverpflichtung, Abmahnung bis hin zur Kündigung in Erwägung gezogen

Einstellung/ Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen

Neue MA, sowie MA der SSG, externe Dienstleister und Leasingkräfte werden entsprechend im Rahmen der Einstellung/ Einarbeitung auf unser Konzept, unsere Werte und bestehende Verfahren hingewiesen.

Führungszeugnis

Neue MA, die als Praxisanleiter/innen Kontakt mit minderjährigen Auszubildenden haben, haben die Verpflichtung bei der Einstellung, zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Dieses darf nicht älter als 6 Monate sein. Eine Wiedervorlage erfolgt im Abstand von 5 Jahren. Führungskräfte müssen entsprechend der vertragsrechtlichen Vorgaben mit den Kassen ein Führungszeugnis vorlegen.

Fortbildung aller Mitarbeiter/innen

Wir erachten es für notwendig, dass die Führungskräfte Gewalt auch in ihrer Einrichtung für möglich halten und auf Anzeichen von Gewalt achten. Deshalb finden regelmäßige Fortbildungen statt (einmal jährlich).

Schulungen finden auf Grundlage des Curriculums des Erzbischöflichen Ordinariats zum Thema Prävention von sexualisierte Gewalt statt.

Selbstbestimmte Sexualität der Klient/innen in unseren Einrichtungen

Unsere Klient/innen haben ein Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Sie kennen Ihre Bedürfnisse und Wünsche am besten. Wir gehen respektvoll mit der Thematik um, sensibilisieren unsere MA im Rahmen von Fortbildungen und geben den Klient/innen bei Bedarf Unterstützung (z.B. Rückzugsmöglichkeiten/ Privatsphäre schaffen, Beratung von Angehörigen, Absprachen im Rahmen von Fallbesprechungen).

Schutzkonzept	Version	Freigegeben von	Seite
	(17.05.24)	GF	6 von 12

CARIM (Caritas anonyme Risikomeldung)

CARIM wurde entwickelt, um Mitarbeiter/innen die Möglichkeit zu geben, über Gewaltvorfälle - auf Wunsch anonym - zu informieren. Es geht dabei um Vorfälle, über die sie in der Einrichtung nicht sprechen konnten. Eine erste Sichtung der Mitteilungen erfolgt durch Pflege in Not und dem zentralen Qualitätsmanagement der Caritas Altenhilfe. Sie unterstützen die Einrichtungen bei der Aufarbeitung.

Medikamentensicherheit – im vollstationären Bereich

In Pflegeeinrichtungen werden sehr hohe Mengen an Medikamenten aufbewahrt. Angesichts dieser Vielzahl ist ein Überblick, ob zu viele oder zu wenige Medikamente vorhanden sind, oder gar eine Packung fehlt, nicht möglich. Große Sorge in der Öffentlichkeit gilt einem übermäßigen Einsatz ruhigstellender Medikamente.

Untersuchungen ergaben, dass bei vielen Krankentötungen Medikamente verwandt worden waren, deren Fehlbestände nicht aufgefallen waren. (siehe Literaturhinweise Prof. Beine)

Aus diesem Grund haben wir eine spezielle Form der laufenden, externen Kontrolle des Medikamentenbestandes durch die Lieferapotheken eingerichtet. Erfasst werden alle Medikamente, auch flüssige und die nur bei Bedarf gegeben werden. Die Apotheken informieren uns im Falle von Unregelmäßigkeiten, so dass eine Überprüfung erfolgen kann.

Systematische Beobachtung der Todesfälle – im vollstationären Bereich

Angesichts der relativ hohen Anzahl sterbender Menschen in einer Seniorenpflegeeinrichtung wäre eine Gewalthandlung mit möglicher Todesfolge sehr schwer zu erkennen. Damit eine Früherkennung möglich ist, werden bei uns alle Todesfälle mit Angabe des Todeszeitpunktes, erwarteter/unerwarteter Tod und die Symptome, die eine ärztliche Intervention notwendig machten, aufgenommen. Die Datenbank wird regelmäßig auf Auffälligkeiten ausgewertet.

Qualitätsmanagement

Unser Schutzkonzept wird nach Erstellung durch den Präventionsbeauftragten des erzbischöflichen Ordinariats fachlich geprüft und nach Freigabe durch die Caritas-Altenhilfe gGmbH auf deren Homepage veröffentlicht. Das Konzept wird nach einem Gewaltvorfall überprüft und bei Bedarf angepasst, spätestens aber alle 5 Jahren.

2.4.3 Schutzmaßnahmen für Minderjährige

Begleitung minderjähriger MA

Wir respektieren die Grenzen minderjähriger Mitarbeiter/innen.

In der Zeit der Einarbeitung führen wir Minderjährige in kleinen Schritten an psychisch belastende Pflegesituationen heran. Pflegen, in denen sie Angriffen ausgesetzt sein könnten, werden sie immer zu zweit ausführen.

Beratungs- und Beschwerdewege

Wir möchten Minderjährige darin stärken, ihre eigenen Gefühle wahrzunehmen, auf sie zu achten und ihnen zu trauen. Im Umgang mit Menschen ist das Vertrauen in die eigenen Gefühle ein grundlegender Selbstschutz.

Deshalb ermutigen wir unsere minderjährigen Mitarbeiter/innen in besonderer Weise, Erfahrungen der psychischen Überforderung, der Herabsetzung oder des Angriffs ihren Vorgesetzten mitzuteilen. Jederzeit kann auch die Mitarbeitervertretung einbezogen werden.

Schutzkonzept	Version	Freigegeben von	Seite
	(17.05.24)	GF	7 von 12

2.5 Hilfsangebote bei Gewalterfahrung

Hilfsangebote für Pflegebedürftige, die Gewalt erfahren haben

Hilfsangebote sollen den Betroffenen die Möglichkeit des Gesprächs geben und ihnen helfen Vertrauen und Sicherheit in die Einrichtung wieder zu erlangen. Einige Vorschläge:

- Gespräch anbieten mit Seelsorger/innen der Einrichtung oder der Gemeinde
- Gespräch mit Vertrauenspersonen der Einrichtung
- bei Bedarf Wechsel der Bezugspflegemitarbeiter/in
- Vermittlung von Beratungsstellen, z. B. Pflege in Not, Opferberatungsstellen

Hilfsangebote für alle Mitarbeiter/innen, die Gewalt erfahren haben

Mitarbeiter/innen können sich an Ihre Leitung wenden. Es besteht auch die Möglichkeit, sich über CARIM zu melden oder die Seelsorger/innen anzusprechen.

Die BGW bietet probatorische Sitzungen an. Ansprechpartner/innen gibt es auch im Erzbischöflichen Ordinariat.

Bei Bedarf kann in Absprache die Dienstzeit oder der –ort geändert werden.

In der CAH haben wir eine Prozessbeschreibung zum Thema traumatische Ereignisse [Link](#)

Hilfsangebote für Mitarbeiter/innen, die Aggression ausgeübt haben

Mitarbeiter/innen, die aufgrund einer persönlichen Ausnahmesituation von uns betreute Menschen aggressiv behandelt haben, erhalten Angebote zur Vermeidung dieser Situationen und Rückkehr zu einem respektvollen und fürsorglichen Umgang. Einige Beispiele:

- Reflexionsgespräche bei Pflege in Not
- Gespräch mit der Leitung, um die aggressionsauslösende Situation zu erkennen und zu vermeiden, z. B. Veränderung von Einsatzzeit /-ort, Verabredung, in solchen Momenten Hilfe zu holen

Hilfsangebot für Führungskräfte, die einen Vorfall bearbeiten

Leitungen erhalten Unterstützung bei der Bearbeitung des Vorfalls.

- Begleitung und Beratung durch die Bereichsleitung LuP und Bereich QM
- Vermittlung von externen Beratungsstellen
- in Planung ist ein Referat zum Thema Seelsorge, Ehrenamt, Ombud, deren Inhalt auch das Thema Prävention umfasst

2.6 Übersicht zum Vorgehen bei Verdacht und Vorfällen von Gewalt einschließlich sexualisierter Gewalt gegenüber Klient/innen und Minderjährigen

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, unverzüglich mindestens eine der genannten internen oder externen Ansprechpersonen über einen Verdacht von Gewalt zu informieren.

Beauftragte Ansprechpersonen der CAH:

Einrichtungsleitung, Bereichsleitung Leben und Pflege (LuP), Bereich QM

Bei einem Verdacht von sexualisierter Gewalt ist statt der Meldung bei den Ansprechpersonen der CAH alternativ auch möglich, sich direkt an die beauftragte externe Ansprechpersonen des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V. zu wenden

Daniel Ahrens

Unabhängiger Missbrauchsbeauftragter

0176 21703555

ahrens.daniel@mail.de

Schutzkonzept	Version	Freigegeben von	Seite
	(17.05.24)	GF	8 von 12

Grundsätzlich gilt es Ruhe zu bewahren / keine überstürzten Handlungen / keine Alleingänge.
Die im Folgenden genannten Maßnahmen sind auf den Einzelfall bezogen auszuwählen.

	Handlung		
	Einrichtung/Träger	Opferbezogen	Täterbezogen
1. Vager Verdacht	<ul style="list-style-type: none"> – Information einer beauftragten Ansprechperson – weitere Informationen sammeln immer im Bedacht, die betroffenen Personen zu schützen 		
2. Glaubhafter oder erwiesener Verdacht	<ul style="list-style-type: none"> – Information einer beauftragten Ansprechperson – diese informiert die Geschäftsführung – Weiteres Vorgehen wird mit der Einrichtungsleitung und Bereichsleitung LuP sowie Bereich Qualitätsmanagement abgesprochen, z. B. – <u>Strafanzeige</u> * – Einbeziehung Pflege in Not/ weitere externe Stellen beim CV oder EBO – In vollstationären Pflegeeinrichtungen: Information der Heimaufsicht, 	<ul style="list-style-type: none"> – Kontakt zu Verdächtigem beenden – Nicht alleine lassen – Nicht mit Fragen bedrängen – zuständige Pflegekraft bzw. Versorgung ändern – Gespräche, Seelsorge anbieten – Vermittlung von Pflege in Not, weitere externe Stellen beim CV oder EBO, Opferschutzverband psychologische Begleitung – Abklären, wer alles betroffen ist/sein kann 	<ul style="list-style-type: none"> – keine Vorverurteilung – MA über Vorwurf in Kenntnis setzen ohne Namen zu nennen; Gelegenheit zu Stellungnahme geben; hinweisen, dass ein Recht auf Rehabilitation besteht, falls Verdacht sich als unbegründet herausstellt – aus Dienstplan herausnehmen, ggfs. Freistellung (Absprache Einrichtungsleitung/ Bereichsleitung LuP sowie Bereich QM) – ggfs. arbeitsrechtliche Schritte – Klient als Täter: weitere Tat verhindern; ggfs. Verlegung oder Vertragskündigung
3. Verdacht war unberechtigt	<ul style="list-style-type: none"> – vollständige Rehabilitation durch Information aller beteiligten Personen und Organisationen 		

*
lt. EBO

- Ausnahme nur bei ausdrücklich anderem Willen der betroffenen Person. Dazu müssen die Gründe im Beisein einer externen Fachberatungsstelle unterzeichnet werden
- Keine Ausnahme, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder andere Betroffene Interesse an einer Strafverfolgung haben

3. Verlinkungen zu Mitgeltenden Regelungen

Einarbeitungskonzept

CSS: [orgavision](#)

TAP: [orgavision](#)

VOP: [orgavision](#)

Einstellungsverfahren: [orgavision](#)

Beschwerdemanagement: [orgavision](#)

Verfahren Traumatisches Erlebnis: [orgavision](#)

Prozessbeschreibung Umgang mit Geldgeschenken, Unternehmenszuwendungen und Spenden und weiterführende Dokumente, wie Dienstanweisung 2021_10 Annahme von Geschenken und Vorteilen CAH: [orgavision](#)

4. Adressen und Ansprechpartner

Hilfe und Beratung für erwachsene Betroffene von (sexualisierter) Gewalt

Link zur Seite des EBO

[Erzbistum Berlin: Beratungsangebote](#)

Telefonische Hilfe

- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: 0800 22 55 530
- Telefonseelsorge: 0800 1110-111 oder -222
- Muslimisches Seelsorgetelefon: 030 / 44 350 98 21
- Opfertelefon des Weissen Rings: 116 006
- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: 08000 116 016
- BIG-Hotline (Berlin) bei häuslicher/sexueller Gewalt gegen Frauen: 030 / 611 03 00
- Frauenkrisentelefon Berlin: 030 / 615 42 43 • Opferhilfe Berlin: 030 / 395 28 67 • Opferhilfe Brandenburg:

Opferberatung Potsdam Tel. 0331 / 280 27 25
Opferberatung Brandenburg/Havel Tel. 03381 / 22 48 55
Opferberatung Cottbus Tel. 0355 / 729 60 52
Opferberatung Senftenberg Tel. 03573 / 14 03 34
Opferberatung Frankfurt/Oder Tel. 0335 / 665 92 67
Opferberatung Neuruppin Tel. 03391 / 51 23 00

Schutzkonzept	Version	Freigegeben von	Seite
	(17.05.24)	GF	10 von 12

Beratung und Hilfe für Frauen

Unter dem nachfolgenden Link des Bundesverbandes Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe Frauen gegen Gewalt e.V. (bff) können mit Hilfe eines Filters die Beratungsangebote je nach Gewaltform, Bundesland, Stadt, Barrierefreiheit und leichte Sprache abgerufen werden: <http://www.frauen-gegen-gewalt.de/hilfe-vor-ort.html>

Anlaufstelle gegen Gewalt an Frauen in der Kirche - Die Anlaufstelle für Frauen, die als Erwachsene in kirchlichen Räumen einschließlich der Orden Missbrauch und/oder Gewalt erfahren haben ist unter <http://www.gegenGewalt-anFrauen-inKirche.de> erreichbar.

LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen
Persönliche Beratung und telefonische Hotline, Tel. 030 / 216 88 88, www.lara-berlin.de

Wildwasser Frauenberatung, Tel. 030 / 693 91 92, www.wildwasser-berlin.de

Gewaltlos.de e.V., Internetberatung für Frauen, die von Gewalt betroffen sind,
info@gewaltlos.de, www.gewaltlos.de

Gewaltschutzambulanzen

Manche Krankenhäuser/Kliniken bieten die rechtssichere Dokumentation bzw. die Spurensicherung nach sexualisierter Gewalt nur an, wenn sie nach Anzeigenerstattung von der Polizei beauftragt wird. In diesem Fall erstattet die Polizei die Kosten. Immer mehr Krankenhäuser/Kliniken bieten aber auch die Anonyme Spurensicherung an, wenn die Patient*innen keine Anzeige erstattet hat. In vielen Städten entstehen Gewaltschutzambulanzen. Manche bieten auch Beratung/Konsil an.

Adressen nach Bundesländern und Regionen: www.frauenrechte.de/unsere-arbeit/themen/haeusliche-und-sexualisierte-gewalt/unterstuetzung-fuer-betroffene/anonyme-spurensicherung Gewaltschutzambulanz - Rechtsmedizinische Untersuchungsstelle für Berlin an der Charité - Universitätsmedizin Berlin - Gewaltschutzambulanz www.gewaltschutzambulanz.charite.de

Medizinische Soforthilfe und vertrauliche Spurensicherung sind an diesen Standorten in Brandenburg möglich (PDF-Datei):
www.frauenrechte.de/images/downloads/hgewalt/brandenburg-vergewaltigung-anonyme-spurensicherung.pdf

Beratung und Hilfe für Männer

Tauwetter e.V., Beratung für Männer, die in der Kindheit und Jugend sexuellen Missbrauch erlebt haben oder aktuell von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Tel. 030 / 693 80 07, www.tauwetter.de; Tauwetter e.V. veröffentlicht auch bundesweite Anlauf- und Beratungsstellen www.tauwetter.de/de/anlaufstelle/adressen.html

MUT – Hilfe für Männer*, die sexualisierte Gewalt erlebt haben, Tel. 030 / 236 33 978, anfrage@mut-traumahilfe.de, www.mut-traumahilfe.de

Schutzkonzept	Version	Freigegeben von	Seite
	(17.05.24)	GF	11 von 12

Mutstelle Berlin

Ombudsstelle zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt an Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. Beratungsangebote auch in leichter Sprache. Angebote für Frauen, Männer, Angehörige. Tel. 030 / 82 99 98 171 www.lebenshilfe-berlin.de/de/beratung/ombudsstelle-sexualisierte-gewalt

Hilfe für Täter*innen

Innerhalb folgender Liste werden bundesweit Institutionen aufgeführt, die mit erwachsenen Täter*innen arbeiten (PDF-Datei): https://www.dgfpi.de/files/ueber-uns/hilfefinden/Einrichtungslisten/2019-05-28_Liste_von_Einrichtungen_die_mit_erwachsenen_Sexualstraftaetern_arbeiten.pdf

Schutzkonzept	Version	Freigegeben von	Seite
	(17.05.24)	GF	12 von 12