

Konzept Präventionsmissbrauch

Inhalt

1	Grundlagen	2
2	Risikoanalyse	3
3	Institutionelles Schutzkonzept	3
4	Verhaltenskodex	3
5	Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung	4
6	Erweitertes Führungszeugnis/Selbstauskunftserklärung	4
7	Meldung und Intervention	5
8	Qualitätsmanagement	6
9	Aus- und Fortbildung / Qualifikation	6
10	Maßnahmen zur Stärkung der Schutzpersonen	6

1 Grundlagen

Dem Caritasverband Gladbeck (im Folgenden Verband) ist das Wohl der ihm anvertrauten Menschen (im Folgenden Schutzpersonen genannt) ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in seinem Leitbild sichtbar, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der Mitarbeitenden hervorgeht. Das Leitbild bildet die Grundlage für sein professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit in seinen Diensten und Einrichtungen.

Ziel des Verbandes ist es, am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken.

Alle Mitarbeitenden tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den ihnen anvertrauten Schutzpersonen, die sie durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor sexualisierter Gewalt wahrnehmen. Für die Fachkräfte ist Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Deshalb ist es dem Verband wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes in seinen Diensten und Einrichtungen - insbesondere vor sexualisierter Gewalt - anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Sexuelle Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden durch ihnen Anvertraute, aber auch sexuelle Grenzverletzungen innerhalb der beiden Gruppen dürfen nicht ausgeklammert werden. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept fand ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen statt; alle Beteiligten wurden partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt, denn dieses Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

Dem Verband ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Das Schutzkonzept gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten und befähigt dazu, Verantwortung für die Schutzpersonen zu übernehmen.

Die Umsetzung des Schutzkonzeptes in der Praxis kann nur gelingen, wenn das Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber den Schutzpersonen –auch den Mitarbeitenden – ernst nimmt und in den Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund versteht der Verband dieses Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt als einen erkennbaren Qualitätsentwicklungsprozess in seinen Diensten und Einrichtungen, der in das Qualitätsmanagement eingebettet ist.

2 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in den Diensten/Einrichtungen zu erkennen.

Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe wurden daher mit Hilfe des Formulars Risikoanalyse Missbrauchsprävention auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft. Dabei sind im Besonderen die bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse, etc.) in den Blick genommen worden.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung dieses Schutzkonzeptes. Sie sind auch Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Diensten und Einrichtungen.

3 Institutionelles Schutzkonzept

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns Anvertrauten bestmöglich zu schützen. Dazu gehören u.a.:

- Aktives Umsetzen der eigenen Werthaltung (Leitgedanken) in den Arbeitsalltag
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achtung der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der Schutzpersonen
- Förderung der Selbstkompetenzen der Schutzpersonen
- Besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den Schutzpersonen

Die Entwicklung und die Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in den Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(-gruppen). Dazu gehören auch die Schutzpersonen, deren Angehörige, etc.

Die Bestandteile dieses Schutzkonzeptes entsprechen der Präventionsordnung des Bistums Essen (PrävO).

4 Verhaltenskodex

Der Verband möchte Menschen in ihren Lebenssituationen Räume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können, und in denen sie sich angenommen und sicher fühlen.

Die Beziehungen zu den Schutzpersonen und ihren Angehörigen soll in positiver Zuwendung, Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt und Transparenz gestaltet werden. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Distanz

und ein Grenzen achtender Umgang in den Arbeits- und Handlungsabläufen sind wichtig.

Pflege-, Betreuungs- und Beratungssituationen sind häufig von nahen persönlichen Kontakten zwischen Mitarbeitenden und Schutzpersonen geprägt. Deshalb ist eine hohe Sensibilität bei den Maßnahmen notwendig, da diese individuell als Grenzverletzung erlebt werden können.

Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle am Hilfeprozess beteiligten Personen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Den Mitarbeitenden soll bewusst sein, dass sie in ihren Rollen und in ihren Funktionen eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den Schutzpersonen notwendig.

Die Dienstanweisung Missbrauchsprävention umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung Missbrauchsprävention von den Mitarbeitenden anerkannt.

5 Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der uns Anvertrauten in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt anhand der Dienstanweisung Missbrauchsprävention während der Einarbeitungszeit sowie bei Bedarf in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterjahresgesprächen. Auf diese Weise wird verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema ist.

6 Erweitertes Führungszeugnis/Selbstauskunftserklärung

Es werden keine Personen beschäftigt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Hauptamtlich und ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Darüber hinaus geben alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung einmalig eine Selbstauskunftserklärung ab.

In der Selbstauskunftserklärung versichert der/die Mitarbeitende, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im 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 sie/er sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

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

7 Meldung und Intervention

Die Schutzpersonen sollen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und über die möglichen Meldewege in Kenntnis sein.

Die Rechte der Schutzpersonen sollen geachtet und gefördert, Grenzverletzungen sollen wahrgenommen und geahndet werden.

Interne und externe Beratungs-, Melde- und Verfahrenswege für Schutzpersonen, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden sollen verständlich beschrieben und bekannt gemacht sein.

Das Meldeverfahren hat dabei vor allem zum Ziel, die Schutzpersonen vor unprofessionellem Handeln zu schützen und die Qualität des professionellen Handelns zu verbessern. Der Verband betrachtet Meldungen als Chance, auf institutionell oder personell bedingte Fehler aufmerksam zu werden und diese bearbeiten zu können.

Meldungen sind sowohl persönlich als auch anonym möglich. Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist in der Prozessbeschreibung Missbrauchsprävention geregelt.

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Jeder Vermutung und jeder Meldung soll mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen werden.

Dabei wird auch dem Anspruch des Verbandes Rechnung getragen, dass er in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase seiner Fürsorgepflicht sowohl im Hinblick auf die Schutzpersonen als auch im Hinblick auf die Mitarbeitenden nachkommen muss.

Dazu gehören:

- Beachten der Zuständigkeiten
- Zusammentragen und Bewerten aller relevanten Fakten
- Sofort- und Schutzmaßnahmen
- Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle
- Arbeitsrechtliche Aspekte
- Betreuung des Opfers
- Beratung der Beteiligten
- Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
- Meldung des Interventionsfalles gemäß der diözesanen Regelung
- Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung bezüglich der Erstattung einer Strafanzeige, Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Dokumentation
- Datenschutz

Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese entsprechend der Prozessbeschreibung Missbrauchsprävention zu melden.

Zur Unterstützung der Mitarbeitenden und Verantwortlichen bei Mitteilung bzw. Vermutung von sexualisierter Gewalt kooperiert der Verband mit Beratungsstellen. Diese sind in der Übersicht Ansprechpersonen aufgeführt.

Für die Ausformulierung des Melde- und Interventionsverfahrens sind die Vorgaben der Verfahrensordnung des Bistums Essen (BVerfO Missbrauch) sowie die Empfehlungen des DCV zu berücksichtigen.

8 Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit ist dieses Schutzkonzept Bestandteil des Qualitätsmanagement-Systems des Verbandes.

Auf diese Weise wird sichergestellt, dass eine regelmäßige Überprüfung und ggf. eine Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Schutzkonzeptes stattfindet.

Das Konzept wird mindestens alle fünf Jahre oder nach einer Krisenintervention evaluiert und ggf. angepasst. Dabei sind fachliche Entwicklungen im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen.

9 Aus- und Fortbildung / Qualifikation

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sollen zum Thema sexualisierte Gewalt für ihr Arbeitsfeld sensibilisiert sein, über ein entsprechendes Basiswissen verfügen und Handlungssicherheit haben.

Das Thema Prävention einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen gegen sexualisierte Gewalt ist deshalb Bestandteil des Einarbeitungsverfahrens.

Bereits hier wird auch die verpflichtende Teilnahme an den Präventions Schulungen thematisiert, geprüft, welche Mitarbeitenden in welchem Umfang geschult werden müssen, und deren Schulung veranlasst.

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz muss Bestandteil in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein.

Deshalb werden themenbezogene Fortbildungen durchgeführt.

10 Maßnahmen zur Stärkung der Schutzpersonen

Es ist Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der Schutzpersonen zu unterstützen.

Die Dienste und Einrichtungen entwickeln hierzu Ideen und Konzepte, die die Besonderheiten des jeweiligen anvertrauten Personenkreises berücksichtigen. Dabei kann es sich zum Beispiel um Info-Materialien oder Kursangebote handeln.