GRUPPE Rehabilitations-Zentrum STADTRODA

Schutzkonzept zur Gewaltprävention

für die Einrichtungen und Dienste der Rehabilitationszentrum Stadtroda gGmbH

Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln

Stand: Dezember 2024

IM MITTELPUNKT DER MENSCH

INHALT

1 EINLEITUNG 3

2 DIE ERSCHEINUNGSFORMEN VON GEWALT 4

3 RISIKOANALYSE 5

4 PRÄVENTION 6

4.1 PERSONALMANAGEMENT 7

4.1.1 PERSONALAUSWAHL UND PERSÖNLICHE EIGNUNG 7

4.1.2 PERSONALENTWICKLUNG 7

4.2 AUFNAHMEMANAGEMENT UND SENSIBILISIERUNG DER LEISTUNGSNEHMENDEN 8

4.3 VERHALTENSKODEX 8

4.4 BESCHWERDEMANAGEMENT 10

4.5 HANDLUNGSLEITFADEN IM NOTFALL UND VERFAHRENSABLAUF BEI (SEXUALISIERTEM) GEWALTGESCHEHEN 12

4.5.1 HANDLUNGSLEITFADEN IM NOTFALL 14

4.5.2 VERFAHRENSABLAUF BEI (SEXUALISIERTEM) GEWALTGESCHEHEN 15

5 ZUSTÄNDIGKEITEN 16

6 QUALITÄTSMANAGEMENT 17

7 QUELLENVERZEICHNIS 18

8 ANLAGEN 19

1 EINLEITUNG

Im Mittelpunkt steht der Mensch

Die Rehabilitationszentrum-Stadtroda gGmbH ist eine Tochtergesellschaft der Josefs-Gesellschaft/JG Gruppe (Träger von Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, Krankenhäusern und Altenheimen). Weitere Gesellschafter sind der Landkreis Saale-Holzland und die Stadt Stadtroda. Unsere Teilhabeleistungen im Bereich Wohnen und Leben sowie Arbeit und Beschäftigung richten sich an erwachsene Menschen mit einer psychischen Erkrankung und/oder geistigen Behinderung.

Leitbild der Rehabilitationszentrum Stadtroda gGmbH

„Was willst du, dass ich dir tue?“

Unsere Einrichtungen und Dienste orientieren sich in ihrer Arbeit an ihrem Leitbild, indem unter anderem die Orientierung am Evangelium und dem christlichen Menschenbild festgeschrieben ist.

Gemäß dem Grundauftrag der Kirchen schützen wir menschliches Leben von Anfang bis zum Ende und helfen Menschen, die in Not geraten sind.

Wir achten jeden Menschen in seiner Würde und sind auf sein ganzheitliches Heil bedacht. In Krankheit, Alter und Behinderung begleiten, betreuen und pflegen wir Betroffene, bauen Brücken der Hoffnung gegen Resignation und Vereinsamung und geben erforderliche Hilfen (aus dem Leitbild des Caritasverbandes für das Bistum Erfurt e.V.).

In den einzelnen Wohngemeinschaften sowie Beschäftigungs- und Arbeitsbereichen wird in gegenseitiger Akzeptanz, Verbundenheit und Inklusion gelebt und gearbeitet, Schwächen führen nicht zu Ausgrenzung, sondern zu Assistenz und Unterstützung.

Je nach individuellem Hilfebedarf der einzelnen Leistungsnehmer:innen bieten wir unter Berücksichtigung der eigenen Fähigkeiten vorrangig Assistenz, bei Bedarf Begleitung, Förderung und Pflege an.

Lebens- und Arbeitsbereiche sind so zu gestalten, dass die Leistungsnehmer:innen Geborgenheit, Heimat und ein Zuhause erleben können.

Wir schauen hin - nicht weg!

In der Rehabilitationszentrum Stadtroda gGmbH hat Gewalt jeglicher Art keinen Platz. Jede:r soll darauf vertrauen können, dass der eigenen Person Achtung und Wertschätzung entgegengebracht wird. Grundlage hierfür sind gelingende Beziehungen und Begegnungen sowie ein würdevoller und achtsamer Umgang miteinander.

Nur gemeinsam können wir dies erreichen!

Aus diesem Grund haben wir gemäß dem Fachkonzept der JG-Gruppe, den Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung Prävention im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz für das Bistum Dresden-Meißen, den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen sowie dem § 37a SGB IX, ein Schutzkonzept erarbeitet, welches sich an alle Menschen in unserer gGmbH richtet und für **alle** gleichermaßen gilt.

Es ist uns wichtig, dass **jede:r Einzelne** sein Handeln oder seine Arbeitsweise im Hinblick auf mögliche Gewaltanteile, die (professionelle) Wahrung von Nähe und Distanz, einen respektvollen Umgang und eine respektvolle Kommunikation hin überprüft, um dazu beizutragen, möglicher Gewalt jeden Nährboden zu entziehen.

Unser Schutzkonzept zielt darauf ab, die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Menschen, die in den Einrichtungen und Diensten der Rehabilitations-Zentrum Stadtroda gGmbH leben oder arbeiten, zu gewährleisten und möglichen Gefährdungen wirksam zu begegnen. Es stellt einen ganzheitlichen Ansatz dar und beschreibt auf dem Fundament des christlichen Menschenbildes von Wertschätzung, Respekt und einer Kultur der Achtsamkeit die gebündelten Anstrengungen unseres Unternehmens, um körperliche, psychische, strukturelle und sexualisierte Gewalt zu verhindern. Darüber hinaus regelt es im Fall eines Falles die Zuständigkeiten, macht Hilfe- und Beschwerdewege transparent und gibt Handlungssicherheit in der Ausführung geeigneter Interventions- und weiterführender Präventionsmaßnahmen.

2 DIE ERSCHEINUNGSFORMEN VON GEWALT

Gewalt kann viele Gesichter haben. Gewalt ist oft nicht offensichtlich, sondern wird erst bei genauem Hinschauen deutlich. Im (Betreuungs-) Alltag entstehen Gewaltsituationen auch unabsichtlich und unbewusst. Daher ist es wichtig, die unterschiedlichen Formen von Gewalt und ihre Anzeichen zu kennen, um die Wahrnehmung bei allen Beteiligten zu schärfen und sinnvolle Präventionsmaßnahmen zu schaffen. Nachfolgend werden die verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt unterschieden:

Seelische oder psychische Gewalt:

Seelische Gewalt umfasst Verhaltensweisen, Worte oder Handlungen, die das emotionale Wohlbefinden, das Selbstwertgefühl, die Autonomie und/oder die Identität einer Person verletzen oder beeinträchtigen. Seelische Gewalt ist manchmal schwierig zu erkennen, weil es keine sichtbaren Verletzungen gibt. Sie kann langfristige, gravierende Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit haben.

Mögliche Erscheinungsformen sind:
· jemandem Angst machen · drohen · beleidigen · beschimpfen · einsperren · sich lustig machen · mobben · abwerten · diskriminieren · vernachlässigen · ignorieren · Willkür · …

Körperliche oder physische Gewalt:

Körperliche Gewalt umfasst alle Handlungen oder Verhaltensweisen, die darauf abzielen, einer Person Schmerzen, Verletzungen oder körperlichen Schaden zuzufügen.

Zum Beispiel tritt körperliche Gewalt in folgenden Formen auf:
· an den Haaren ziehen · schlagen · boxen · schubsen · treten · zwicken · mit einem Messer, Waffen oder mit anderen Gegenständen verletzen · mit Zigaretten verbrennen · …

Sexualisierte Gewalt:

Als sexualisierte Gewalt wird jede Form der seelischen und körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihre Androhung verstanden. Entscheidendes Kennzeichen sexualisierter Gewalt ist das Handeln gegen oder ohne den Willen des Opfers unter Anwendung von Gewalt, Drohung mit Gewalt oder unter Ausnutzung einer schutzlosen Lage. Dieses umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

Beispiele für sexualisierte Gewalt sind:
· angefasst werden, obwohl man das nicht will · zum Sex gezwungen werden, auch nicht, wenn man dafür bezahlt wird · anderen beim Sex zuschauen müssen · ärgern oder diskriminieren mit sexualisiertem Hintergrund · anzügliche Bemerkungen · verbreiten/bereitstellen von pornographischem Material an Minderjährigen · …

Strukturelle Gewalt:

Strukturelle Gewalt geht nicht von einem handelnden Subjekt aus, sondern wird durch soziale, wirtschaftliche oder politische Strukturen und Institutionen verursacht, welche Ungleichheit und Ungerechtigkeit aufrechterhalten oder verschärfen.

Beispiele für strukturelle Gewalt sind:
· Personalmangel · fehlende Fachlichkeit · fehlende Augenhöhe · Hilfen vorenthalten · Freiheit einschränken · Bevormundung · Benachteiligung wegen einer Behinderung, des Geschlechts oder der Herkunft · …

3 RISIKOANALYSE

Gewalt vorbeugen – Gefährdungspotenziale erkennen!

Verantwortliches Handeln setzt voraus, dass sich mit möglichen Risiken/Gefährdungen bewusst und aktiv auseinandergesetzt wird. Nur so ist es möglich, diese auszuschalten oder zumindest zu verringern. Es geht also nicht um Misstrauen, sondern um Vorbeugung.

Für unsere Einrichtungen und Dienste wird daher jeweils eine spezifische Risikoanalyse erstellt, um Gefährdungsmöglichkeiten und Schwachstellen, die zur Gewaltausübung führen/ausgenutzt werden könnten, zu identifizieren.

Die Risikoanalyse wird mindestens jährlich einer Überprüfung unterzogen. Empfohlen wird darüber hinaus die anlassbezogene Überprüfung nach Übergriffen, um die Präventionsmaßnahmen entsprechend des aktuellen Bedarfs anzupassen.

Wie im gesamten Prozess „Gewaltschutz“ werden auch hierbei **alle** Menschen einbezogen, unter anderem über die jeweiligen Vertretungsgremien.

Der Fragebogen „Risikoanalyse“ ist als Arbeitsinstrument in der Anlage beigefügt.

4 PRÄVENTION

Vor Gewalt schützen - Aufklären und stärken

Achtsamkeit bedeutet, schwache Signale wahrnehmen,
ohne aus jedem Wind ein Feuer zu machen (Wolfgang Schröer)

Prävention meint organisatorische und konzeptionelle Maßnahmen, die vorbeugend, begleitend und nachsorgend ergriffen werden, um Gewalt, insbesondere in Form sexueller Grenzüberschreitung/sexualisierter Gewalt zu verhindern. Der Blick richtet sich dabei auf die Leistungsnehmer:innen, die Mitarbeitenden und die Organisation. Zentrales Ziel ist es, ein Klima zu schaffen, in dem offen über Grenzverletzungen und Gewalt gesprochen werden kann. Dies wird als Basis aller Präventionsmaßnahmen betrachtet. Denn alle Maßnahmen laufen ins Leere, wenn über das Thema Gewalt nicht gesprochen wird.

Ziel soll es weiterhin sein, alle Beteiligten in ihrer Selbstbestimmung zu stärken und durch Bildungsangebote Kompetenzen zu entwickeln, um Gewalt frühzeitig zu erkennen sowie Handlungssicherheit im Umgang mit Gefährdungsmomenten zu erlangen. Einen besonderen Stellenwert hat dabei die Aufklärung über Rechte und Pflichten – insbesondere den Verhaltenskodex – sowie Unterstützungs- und Beschwerdewege und Verfahrensabläufe im Fall der Fälle. Auch sollen Strukturen dahingehend überprüft werden, ob diese es fördern, dass Mitarbeitende ihre Autoritätsposition oder ein bestehendes Vertrauensverhältnis missbrauchen, um Macht in Form von Gewalt auszuüben (strukturelle Gewalt).

Perspektivisch sind folgende Präventionsmaßnahmen angedacht:

- Fortschreibung des Verhaltenskodex unter Einbeziehung aller Beteiligten
- Erstellung eines sexualpädagogischen Konzepts
- Ausbau des Fortbildungsprogramms zu Gewaltschutzthemen für Mitarbeitende und Leistungsnehmer:innen
- Aufbau eines medienpädagogischen Fortbildungsangebots für Mitarbeitende und Leistungsnehmer:innen
- Fortbildungsangebote bezügliche Gewaltfreier Kommunikation

- Ausbau der Netzwerkarbeit

Alle nachfolgend aufgeführten Präventionsmaßnahmen wurden zur Erreichung der Ziele bereits installiert und stehen in einem wirkungsvollen Gesamtzusammenhang. Sie werden in den nächsten Abschnitten genauer beleuchtet.

4.1 PERSONALMANAGEMENT

Was du willst, dass ich dir tue?

Unsere Einrichtungen und Dienste richten sich in ihrer Arbeit nach ihrem Leitbild, in dem unter anderem die Orientierung am Evangelium und dem christlichen Menschenbild festgeschrieben ist. So gehen wir auch grundsätzlich davon aus, dass jeder Mensch anderen Menschen mit Wertschätzung und Respekt gegenübertritt.

Dennoch ist uns bewusst, dass es auch Menschen gibt, die anderen Menschen mit Absicht Schaden zufügen und sich soziale Arbeitsfelder und Gruppen aussuchen, um dort Willkür, Gewalt und Missbrauch auszuüben.

Dem treten wir klar gegenüber!

4.1.1 PERSONALAUSWAHL UND PERSÖNLICHE EIGNUNG

Bereits in unseren Stellenausschreibungen wird darauf verwiesen, dass wir auf Grundlage unseres Gewaltschutzkonzeptes arbeiten. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitender legen wir großen Wert auf die Feststellung der persönlichen Eignung. Die Überprüfung dieser erfolgt im Bewerbungsgespräch und im Rahmen einer Hospitation. Dabei wird das Thema Gewaltprävention, und insbesondere der Verhaltenskodex, offen und direkt angesprochen. Zur Feststellung der persönlichen Eignung ist nach §124 SGB IX und basierend auf den Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung Prävention im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz für das Bistum Dresden-Meißen zudem geregelt, dass Mitarbeitende bei Neueinstellung sowie alle 5 Jahre ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Weiter muss eine Schutzerklärung darüber abgegeben werden, dass aktuell nicht gegen sie:ihn ermittelt wird (Straftaten, die für die angedachte Tätigkeit relevant sind). Die Schutzerklärung ist auch dann zu erteilen, wenn ein Ermittlungsverfahren gegen bereits eingestellte Mitarbeitende eröffnet wird.

4.1.2 PERSONALENTWICKLUNG

Im Personalentwicklungsprozess legen wir großen Wert auf eine strukturierte Einarbeitung. Neue Mitarbeitende werden während der Einarbeitungszeit von einer:m Praxismentor:in begleitet und erhalten einen Einarbeitungsplan. Vor allem der Verhaltenskodex, ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis sowie Gewaltprävention sind fortlaufend wiederkehrende Themen, insbesondere während der Einarbeitungszeit.

Die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen in der Rehabilitations-Zentrum Stadtroda gGmbH. Mindestens einmal jährlich werden entsprechende Veranstaltungen verpflichtend für alle Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen durchgeführt. Darin eingebunden sind auch die Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gemäß der Präventionsordnung für das Bistum Dresden-Meißen für die Mitarbeitenden, Leitungspersonen sowie die Geschäftsführung und Ehrenamtliche.
Weiterhin sprechen Vorgesetzte und Mitarbeitende im Rahmen der Jahresgespräche über Kompetenzen, Verhalten und Unklarheiten sowie den Umgang mit Grenz- und Gefahrensituationen. So sich ein Fortbildungsbedarf (zum Beispiel hinsichtlich Gewaltprävention) aufzeigt, wird eine Schulungsmöglichkeit angeboten.

Darüber hinaus besteht regelmäßig die Möglichkeit zur Supervision.

4.2 AUFNAHMEMANAGEMENT UND SENSIBILISIERUNG DER LEISTUNGSNEHMENDEN

Vor der Aufnahme neuer Leistungsnehmer:innen wird geprüft, ob und wie dem individuellen Hilfebedarf entsprochen werden kann (zum Beispiel bei besonders herausfordernden oder gewalttätigen Verhaltensweisen). Von den Interessent:innen werden zudem Ermittlungsverfahren beziehungsweise entsprechende Verurteilungen erfragt.

Darüber hinaus erhalten Leistungsnehmer:innen Angebote zur Aufklärung und Präventionsschulungen:

- im Aufnahmeprozess
- auf Wunsch/ bei Bedarf
- im Rahmen des Teilhabeprozesses

4.3 VERHALTENSKODEX

Achtung und Wertschätzung – unsere Verhaltensgrundsätze

Alle Menschen in unserer gGmbH sollen von Beginn an wissen, was sie von uns erwarten können, was uns wichtig ist und wofür wir stehen. Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist daher von Anfang an für **alle** verbindlich und wird von den Verantwortlichen bereits in allen Bewerbungs- und Aufnahmegesprächen thematisiert. Der Verhaltenskodex steht auch in Leichter Sprache zur Verfügung (siehe Anlage); die Formulierungen wurden gemeinsam mit Leistungsnehmer:innen erarbeitet. Alle Mitarbeitenden und Leistungsnehmer:innen erhalten den Verhaltenskodex zu ihrer Kenntnis. Mit Unterzeichnung unserer Verhaltensgrundsätze werden diese anerkannt und darüber hinaus der Wille und das Bemühen zugesichert, den Verhaltenskodex im (Betreuungs-) Alltag umzusetzen. Die Unterzeichnung ist eine verbindliche Voraussetzung, um in der Rehabilitations-Zentrum Stadtroda gGmbH tätig zu sein oder als Leistungsnehmer:in betreut zu werden.

Die Verhaltensgrundsätze sollen als Handlungsleitlinien in der täglichen Arbeit dienen und so die Zusammenarbeit qualitativ verbessern. Sie bieten Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen.

Sie gelten zusätzlich zu den bestehenden Leitlinien der Einrichtungen und Dienste, Hausordnungen inbegriffen. Unberührt bleiben dabei alle arbeitsvertraglichen Verpflichtungen sowie Verpflichtungen aus Leistungsnehmer:innenverträgen. Der Verhaltenskodex stellt kein statisches Konstrukt dar. Er wird kontinuierlich mit Mitarbeitenden und Leistungsnehmer:innen weiterentwickelt.

VERHALTENSKODEX – FOLGENDE GRUNDSÄTZE SIND FÜR ALLE VERBINDLICH:

Das ist uns wichtig:

- Wir begegnen uns mit Wertschätzung und gegenseitigem Respekt.
- Vertrauen und Ehrlichkeit untereinander bilden die Basis unserer Zusammenarbeit.
- Wir pflegen einen gewaltfreien Umgang miteinander.
- Auf Gewalt reagieren wir nicht mit Gegengewalt.
- Diskriminierung und Ausgrenzung jeglicher Art haben bei uns keinen Platz.
- Mitarbeitende und Leistungsnehmer:innen sprechen sich mit „Sie“ und Nachnamen an. Individuelle Regelungen hinsichtlich der Ansprache von Leistungsnehmer:innen sind nur nach Absprache und auf Wunsch von diesen möglich.
- Wir wahren eine (professionelle) Distanz, das heißt, private Kontakte zwischen Leistungsnehmer:innen und Mitarbeitenden sind grundsätzlich nicht gestattet (Facebook, WhatsApp, keine Herausgabe privater Nummern, keine privaten Besuche etc.).
- Wir achten die Privatsphäre unserer Leistungsnehmer:innen. Wir gehen nicht allein in deren private Räume, klopfen vor Betreten des Zimmers an und warten auf Einlass. Gegebenenfalls werden Absprachen im Einzelfall mit den Leistungsnehmer:innen und/oder der Fachbereichsleitung getroffen.
- Von Leistungsnehmer:innen initiierte Körperkontakte oder verbale Vertraulichkeiten gegenüber dem Personal werden fachlich angemessen zurückgewiesen.
- Wir, die Mitarbeitenden, bemühen uns täglich um einen fachlichen Austausch über unsere Leistungsnehmer:innen.
- Wir bearbeiten Konflikte auf sachlicher Ebene und unterstützen uns gegenseitig bei der Lösungsfindung.
- Kritik wird konstruktiv geübt und in erster Linie als Denkanstoß verstanden.
- Wir achten die Stärken und Schwächen einer:s jeden.
- Wir bemühen uns, durch unser alltägliches Handeln zu einem gesunden Arbeits- und Wohnklima beizutragen.
- Wir weisen uns gegenseitig sachlich auf Fehlverhalten hin, ohne dabei die:den anderen persönlich anzugreifen.
- Wir wertschätzen die Arbeit des anderen.
- Wir achten auf unsere eigenen Grenzen und holen uns bei Bedarf Unterstützung.
- Wir sprechen an, wenn uns Sachverhalte problematisch erscheinen. Alle Beobachtungen und Hinweise werden ernst genommen.
- Gewaltopfer werden im Sinne einer guten Nachsorge begleitet. Niemand wird allein gelassen.
- Wir sind alle um eine kontinuierliche Weiterentwicklung bemüht. Deshalb nutzen wir die Bildungs- und Entwicklungsangebote.

Das wollen wir nicht:

- Kein Mensch wird beschimpft, angeschrien, bedroht, geschlagen, sexuell oder emotional missbraucht.
- Wir äußern keine sexuellen oder persönlichen Anzüglichkeiten.
- Körperkontakt zu den Leistungsnehmer:innen ist generell nicht gewünscht. Ausnahme sind individuelle Regelungen entsprechend der emotionalen Situation z.B. Trauer, Pflege… etc.). Dabei ist es wichtig im Vorfeld den Wunsch der Leistungsnehmer:innen zu erfragen und auch zu akzeptieren.
- Sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Leistungsnehmer:innen sind verboten.
- Fachlicher Austausch zwischen Mitarbeitenden und dienstliche Absprachen erfolgen nicht mit oder vor Leistungsnehmer:innen.
- Niemand darf einen Nachteil erhalten, wenn er auf Probleme hinweist.

Was im (Betreuungs-) Alltag manchmal schwierig ist:

Mit unseren Leistungen sind wir für Menschen mit unterschiedlichem Assistenzbedarf da. Wir unterstützen und begleiten sie in den einzelnen Lebensbereichen. Der Wille, Wunsch und das Wahlrecht der Leistungsnehmer:innen leiten dabei unser Handeln. Wir achten deren Selbstbestimmung, doch aus Schutz und Fürsorge ist es zum Teil auch nötig, Grenzen und Rahmen zur Orientierung zu setzen. Dies darf jedoch nur im Zusammenhang mit den vereinbarten Zielen der Leistungsnehmer:innen erfolgen beziehungsweise um ihnen einen Weg zu mehr Eigenständigkeit und Eigenverantwortung zu bereiten. Die Maßnahmen/Regelungen werden mit den betreffenden Leistungsnehmer:innen im Rahmen der Teilhabeplanung individuell vereinbart und regelmäßig auf ihre Notwendigkeit hin überprüft.

Beispiele für Grenzsetzungen und Rahmen sind zum Beispiel: Vermeidung von Vermüllung und Verwahrlosung, Abstinenzgebot, Einteilung von Geld (im Rahmen einer getroffenen Vereinbarung), (konstruktive) Aufforderung zu Aktivitäten, Schutz anderer Personen …

Konsequenzen bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodex

Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex kann arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Konsequenzen beziehungsweise die Beendigung der Leistungserbringung nach sich ziehen.

4.4 BESCHWERDEMANAGEMENT

Uns liegt sehr an einer kontinuierlichen Verbesserung und Weiterentwicklung der Qualität unserer Arbeit, deswegen sehen wir eine Beschwerde als Chance.

Wir ermuntern dazu, offen die Meinung zu äußern, Mängel und Unzufriedenheiten anzusprechen sowie Anregungen weiterzugeben. Hinweisgeber:innen auf Gewalt entstehen wegen der erteilten Hinweise keine Nachteile.

Der Umgang mit Beschwerden ist in der Rehabilitations-Zentrum Stadtroda gGmbH grundsätzlich geregelt und Teil des Qualitätsmanagementsystems. Die Beschwerdewege stehen **allen** offen.

Melde-, Unterstützungs- und Beschwerdewege

Ansprechpersonen bei Fragen zum angemessenen Verhalten laut des Verhaltenskodex sowie zu konkreten Situationen/Vorfällen sind:

vor Ort in den Einrichtungen und Diensten:

für Leistungsnehmer:innen

- Vertrauenspersonen (wie Bezugsbetreuer:in oder Gruppenleiter:in)
- die zuständige Leitungsperson

oder

- die Präventionsfachkräfte/das Präventionsteam

für Mitarbeitende

- die zuständige Leitungsperson
- die Mitarbeitendenvertretung (MAV)

oder

- die Präventionsfachkräfte/das Präventionsteam

externe Ansprechpersonen/Beratungsstellen:

Präventionsbeauftragte beim Caritasverband für das Bistum Dresden-Meißen e. V.

Susanne Reichert Magdeburger Str. 33 01067 Dresden Tel.: 0351/ 4983768 E-Mail: reichert@caritas-dicvdresden.de	Erstansprechperson für Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende in Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes für das Bistum Dresden-Meißen e. V., seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen

Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Bistum Dresden-Meißen
Außenstelle Gera

Kleisstraße 7 07545 Gera Telefon: 0365/ 26056	In beziehungsbelasteten oder unklaren Situationen im Rahmen Ihres Engagements, darüber hinaus bei Grenzverletzungen, Gefährdungen, vermuteten Übergriffen oder Missbrauch

Weißer Ring

über Internet: www.weisser-ring.de Opfer-Telefon: 116 006	Emotionale Unterstützung für Opfer von Kriminalität und Gewalt

Polizei

Telefon: 110	Bei unmittelbarer, akuter Gefährdung

Thüringer Landesverwaltungsamt

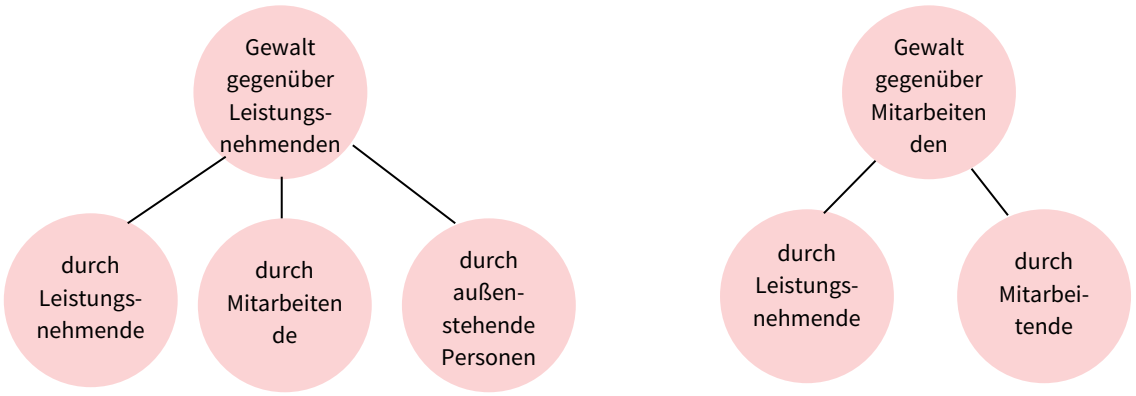
Referat 330 / Heimaufsicht

Puschkinplatz 7 07545 Gera Telefon: 0361/ 57334-4381	Zuständig für die Einhaltung der Standards der Einrichtungen und Dienste nach dem Wohn- und Teilhabegesetz

4.5 HANDLUNGSLEITFADEN IM NOTFALL UND VERFAHRENSABLAUF BEI (SEXUALISIERTEM) GEWALTGESCHEHEN

Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln

Gewalt hat viele verschiedene Gesichter (Abschnitt 2 Die Erscheinungsformen von Gewalt). Sie tritt sowohl gegenüber Leistungsnehmer:innen als auch Mitarbeitenden auf. Die verschiedenen Konstellationen der Beteiligten werden in der folgenden Abbildung deutlich:



In der Rehabilitations-Zentrum Stadtroda gGmbH wird das Thema Gewaltschutz ernst genommen. Wir verpflichten uns, durch Präventionsmaßnahmen gegen alle Gewaltformen in allen dargestellten Konstellationen der Beteiligung vorzubeugen. Hinweisgeber:innen auf Gewalt entstehen wegen der erteilten Hinweise keine Nachteile. Erhalten wir Kenntnis von einem (sexualisiertem) Gewaltgeschehen oder einem Verdacht auf ein (sexualisiertes) Gewaltgeschehen, werden standardisierte Verfahrensabläufe mit geeigneten Interventionsmaßnahmen eingeleitet.

Grundsätzlich gilt:

Der Opferschutz hat oberste Priorität: Das Gewaltschutzkonzept soll sicherstellen, dass alle Menschen, die Opfer von Gewalt werden, effektive Unterstützung und Hilfe erhalten, sowohl während eines Vorfalls als auch im Nachgang.

Daneben hat auch der Schutz der eigenen Person einen sehr hohen Stellenwert: Bei Erleben von Gewalt ist jede:r angewiesen – soweit möglich – die Situation umgehend zu verlassen und Hilfe zu holen.

Allen Verdachtsfällen und Hinweisen wird zeitnah, bei Gefahr im Verzug unverzüglich nachgegangen. Alle Beobachtungen und Hinweise auf Gewalt sind zwingend zu dokumentieren. Die Dokumentation erhält die Leitung zur Kenntnis. So können auch etwaige Muster erkannt werden (insbesondere bei sexualisierter Gewalt). Es ist außer gegenüber der Leitung und der Unterstützenden im Akutfall absolutes Stillschweigen über das Geschehen zu bewahren. Über die Weitergabe notwendiger Informationen entscheidet die Leitung mit den Präventionsfachkräften. So ist sichergestellt, dass Täter:innen nicht gewarnt, Opfer nicht weiter gefährdet und etwaige Ermittlungsverfahren nicht erschwert werden. Die Rehabilitation zu Unrecht Beschuldigter ist leichter möglich.

Auch das (eigene) Fehlverhalten von Mitarbeitenden, z. B. bei Überreaktion, ist gegenüber der Leitung meldepflichtig. Geht das Gewaltgeschehen von einer Leitungskraft aus oder bestehen Hemmnisse, die Leitung über ein Gewaltgeschehen zu informieren, stehen alternativ das Präventionsteam oder die externen Beschwerde- und Beratungsstellen als Anlaufstellen zur Verfügung.

Erfahren Mitarbeitende Gewalt, ist die Verletzung (auch seelischer Art) unbedingt ins Verbandsbuch einzutragen, damit später ggf. Nachsorgeangebote über die Berufsgenossenschaft installiert werden können.

Aufarbeitung und Nachsorge

Die Basis einer verantwortungsvollen Präventionsarbeit bildet die ehrliche kritische Auseinandersetzung mit Geschehenem. Die Leitungskräfte sorgen in Abstimmung mit dem Präventionsteam dafür, dass im (Betreuungs-) Alltag angemessene Räume für die Reflexion von erlebter Gewalt geschaffen werden und ermutigen, sofern dies dem Wunsch der Betroffenen entspricht, zur gemeinsamen Aufarbeitung. Grundsätzlich arbeiten wir dabei mit höchstmöglicher Transparenz und informieren – unter Einhaltung des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen – die Teams und Leistungsnehmenden zum Stand der Aufarbeitung und ggf. der rechtlichen Schritte.

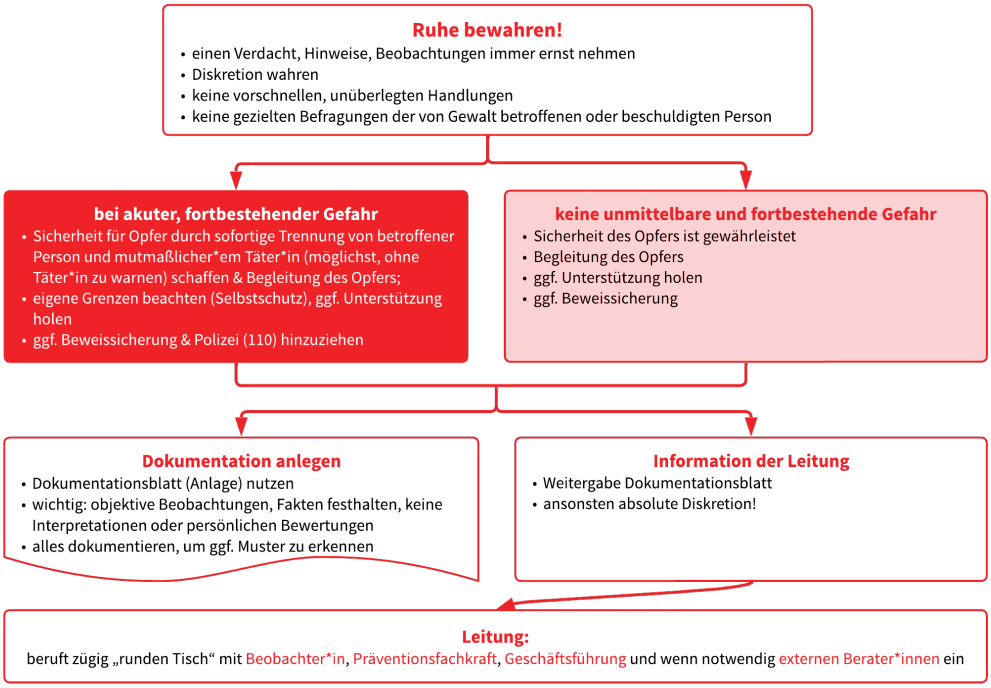
Nachsorgeangebote für von Gewalt Betroffene, wie Begleitung, Supervisions- und Beratungsangebote – auch durch Externe – werden vorgehalten und individuell durch die Präventionsfachkräfte vermittelt.

Rehabilitation

Wenn sich ein Verdacht gegen eine:n Beschuldigte:n nicht erhärtet und trotz aller Diskretion bekannt geworden ist, werden umgehend Gespräche mit allen Beteiligten geführt, um die zu Unrecht beschuldigte Person zu entlasten und zu rehabilitieren. Weitere Maßnahmen wie beispielsweise Supervisions- oder Beratungs- und Schulungsangebote zur Verarbeitung des Erlebten werden zwischen den Betroffenen, den Präventionsfachkräften und den verantwortlichen Leitungskräften abgestimmt.

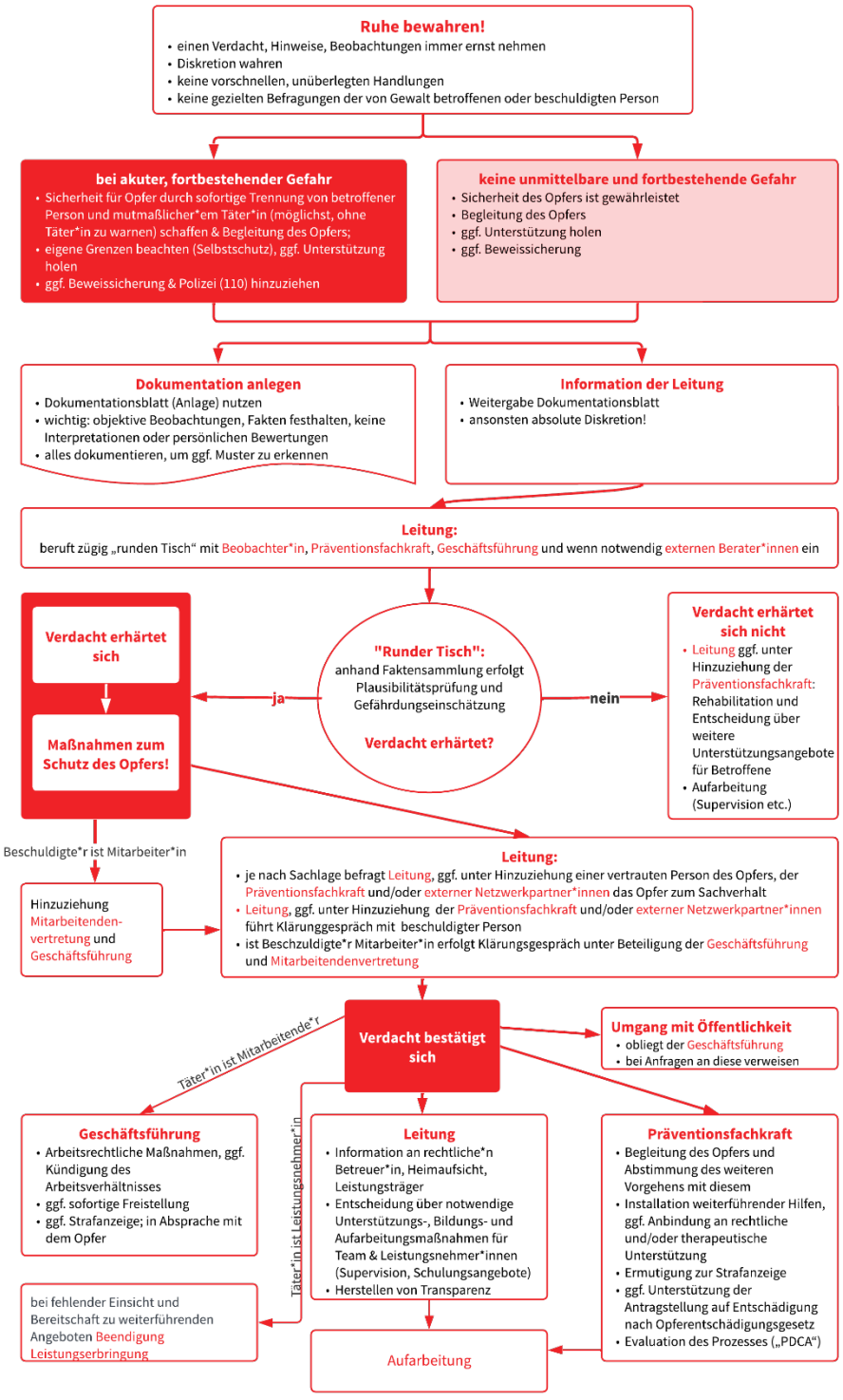
4.5.1 HANDLUNGSLEITFADEN IM NOTFALL

Im Notfall ist eine schnelle Entscheidung nötig, wo eine zeitnahe Meldung an die Leitung genügt oder ein rasches Eingreifen zum Schutz des Opfers erforderlich ist. Der folgende Handlungsleitfaden unterstützt alle Mitarbeitenden dabei, diese Entscheidung sicher zu treffen und die entsprechenden Schritte einzuleiten.



4.5.2 VERFAHRENSABLAUF BEI (SEXUALISIERTEM) GEWALTGESCHEHEN

Die Standardisierung des Verfahrensablaufs bei (sexualisiertem) Gewaltgeschehen schafft Sicherheit im Alltag und größtmögliche Transparenz bezüglich der Interventionsmaßnahmen für alle Beteiligten. In seiner Komplexität wird das Verfahren nachfolgend dargestellt.



5 ZUSTÄNDIGKEITEN

Gesamtverantwortung

Die Gesamtverantwortung für den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt liegt bei der Geschäftsführung. Sie ist dafür verantwortlich, dass das Vorgehen und die Maßnahmen zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt in einem Schutzkonzept festgelegt und in den Einrichtungen und Diensten entsprechend veröffentlicht und umgesetzt werden.

Die Verantwortung zur Umsetzung vor Ort in den Einrichtungen und Diensten liegt auf Leitungsebene.

Öffentliche Kommunikation

Für die öffentliche Kommunikation, sofern ein öffentliches Interesse besteht, ist bezüglich Themen des Gewaltschutzes ausschließlich die Geschäftsführung bzw. von dieser Beauftragte zuständig. Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, bei Anfragen an die Geschäftsführung zu verweisen. Jedwede Information der Öffentlichkeit erfolgt unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten. Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe in Zusammenhang mit (sexualisierter) Gewalt sind zu dokumentieren und zur Optimierung von Prävention und Intervention zu bewerten. Der Forderung nach Klarheit und Wahrheit bei der Aufklärung der Fälle ist zu entsprechen.

Die Präventionsfachkraft

Zur Unterstützung der Leitung muss gemäß 3.5 der Rahmenordnung Prävention des Bistums Dresden-Meißen eine für Präventionsfragen geschulte Person – die Präventionsfachkraft – zur Verfügung stehen. Diese fördert die nachhaltige Umsetzung des (Institutionellen) Schutzkonzeptes, inklusive der vorgegebenen Präventionsmaßnahmen, und nimmt darüber hinaus beratende und unterstützende Aufgaben wahr.

In § 7 der Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung werden insbesondere folgende **Aufgaben der Präventionsfachkraft** beschrieben:

- Ansprechperson für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt,
- Förderung der Umsetzung der Präventionsmaßnahmen,
- Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers bzw. der Einrichtung,
- Unterstützung des Rechtsträgers bzw. der Einrichtungsleitung bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes,
- Kenntnis interner und externer Beratungsstellen und Auskunft über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen,
- Kontaktperson vor Ort für die:den Präventionsbeauftragte:n des Bistums.

Soweit die Aufgaben nicht von der Leitung wahrgenommen werden, benennt der Rechtsträger eine oder mehrere Präventionsfachkräfte. Die Beauftragung setzt eine entsprechende Qualifizierung bzw.

entsprechend nachgewiesene Vorerfahrungen voraus. Der kirchliche Rechtsträger setzt die:den Präventionsbeauftragte:n des Bistums über die Ernennung schriftlich in Kenntnis.

In der Rehabilitations-Zentrum Stadtroda gGmbH werden zwei Mitarbeitende als Präventionsfachkräfte bis 07/2023 geschult. Sie arbeiten in einem **Präventionsteam** zusammen, zu welchem auch die Geschäftsführung, die Mitarbeitendenvertretung (MAV) sowie ein Mitarbeitender mit der Qualifizierung zum betrieblichen Gewaltpräventionstrainer gehört. Das Präventionsteam sorgt für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzepts, erhebt Bedarfe, organisiert Schulungsangebote und nimmt darüber hinaus Beratungs- und Vernetzungsaufgaben wahr. Die Ansprechpartner:innen des Präventionsteams werden mit Aushang in den Häusern und Diensten bekannt gemacht bzw. bei Tätigkeitsbeginn bzw. Beginn der Leistungserbringung mitgeteilt. Bis 06/2023 wird ein Schulungsreferent ausgebildet, der als Multiplikator Gewaltschutzthemen in den Einrichtungen und Diensten bearbeitet.

6 QUALITÄTSMANAGEMENT

Das Schutzkonzept zur Gewaltprävention ist Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems.

Auf der Basis der Risikoanalyse und Gefährdungsbeurteilung wird jährlich eine Überarbeitung und Weiterentwicklung vorgenommen.

7 QUELLENVERZEICHNIS

- „Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln“ – Fachkonzept der Josefs-Gesellschaft
- Handlungsleitfaden zur Gewaltprävention der Lebenshilfe Köln
- Institutionelles Schutzkonzept der Christliches Sozialwerk gGmbH
- Institutionelles Schutzkonzept der Josefsheim gGmbH und duplio gGmbH
- Rahmenordnung Prävention im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz für das Bistum Dresden-Meißen
- Schutzkonzept des Sozialwerks St. Georg

8 ANLAGEN

- Handlungsleitfaden im Notfall
- Fragebogen Risikoanalyse
- Dokumentationsblatt bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt
- Antrag für ein erweitertes Führungszeugnis
- Schutzerklärung
- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex in Leichter Sprache
- Bestätigung des Verhaltenskodex durch Leistungsnehmende
- Melde-, Unterstützungs- und Beschwerdewege