



Rahmenschutzkonzept der Caritas im Norden für die Abteilung Pflege

**vorgelegt von Eckhard Zierep, Präventionsbeauftragter bei der Caritas im Norden
in Zusammenarbeit mit der Abteilung Pflege im März 2021**

Inhalt

1	Leitbild – Verankerung des Themas Prävention im Leitbild der Caritas im Norden.....	3
2	Begriffsklärung	3
2.1	Macht und Machtmissbrauch	3
2.2	Gefährdung von Schutzbefohlenen.....	4
2.3	Grenzverletzungen/Übergriffe	4
2.4	Sexualisierte Gewalt	4
3	Gesetzliche Grundlagen.....	5
3.1	Deutsche Bischofskonferenz - Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen.....	5
3.2	Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen	5
4	Risikoanalyse.....	6
4.1	Zielgruppen.....	6
4.2	Arbeitsabläufe und –strukturen	7
4.3	Teams und Bewohner*innen / Patient*innen	7
4.4	Räumliche Gegebenheiten.....	7
5	Bestehende Schutzmaßnahmen	8
5.1	Verhaltenskodex	8
5.1.1	Allgemein.....	8
6	Prävention als Grundhaltung.....	10
6.1	Beratungs- und Beschwerdewege	10
7	Intervention – Vorgehen bei Verdachtsfällen bezüglich (sexualisierter) Gewalt.....	11
7.1	Fragen zur Selbstreflexion und Vergewisserung (zitiert aus der Arbeitshilfe: Hinsehen – Handeln – Schützen (2018): S. 91).....	11
8	Beratungsstellen	12
8.1	Beratungsstellen in Hamburg.....	12
8.2	Beratungsstellen in Schleswig-Holstein.....	14
8.3	Beratungsstellen in Mecklenburg	15
9	Literatur:	16
10	Überblicksliteratur:	17

Entwurf für ein Rahmenschutzkonzept der Caritas im Norden für die Abteilung Altenhilfe, Gesundheit und Hospiz

1 Leitbild – Verankerung des Themas Prävention im Leitbild der Caritas im Norden

Das Leitbild der Caritas orientiert sich am christlichen Menschenbild. Eine der wichtigsten Komponenten des christlichen Menschenbildes ist die Annahme, dass jeder Mensch ein wertvolles Geschöpf darstellt; er oder sie ist Ebenbild Gottes. Das heißt, dass jeder Mensch einmalig als Person ist und eine ihm von Gott gegebene unveräußerliche Würde besitzt. Daraus ergibt sich die Verpflichtung, menschliches Leben grundsätzlich zu achten, zu schützen und wo Not ist, helfend einzugreifen. Im konkreten Arbeitsalltag bedeutet das, Menschen, insbesondere Benachteiligte und Schwache, vor Ausnutzung, Ausgrenzung und vor Vereinnahmung zu schützen und ihre Kräfte zur Selbsthilfe anzuregen. Damit verweist bereits das Leitbild der Caritas auf die grundlegende Bedeutung, die dem Schutz von Kindern, Jugendlichen oder anderen erwachsenen Schutzbefohlenen wie auch dem der Mitarbeiter*innen selbst vor jeder Form von Gewalt zuzuweisen ist. Prävention von Gewalt ist somit nicht nur ein wichtiges Anliegen, es ist quasi eine Grundhaltung, mit der Christinnen und Christen (und andere Personen) ihren Mitmenschen begegnen (sollten). Wie diese Grundhaltung nun konkret aussieht und im alltäglichen Handeln umgesetzt werden kann, wird in dem nachfolgenden Rahmenschutzkonzept näher ausgeführt.

2 Begriffsklärung

2.1 Macht und Machtmissbrauch

Ganz allgemein bezeichnet Macht *„die Fähigkeit einer Person oder Gruppe, auf das Denken und Verhalten einzelner Personen, sozialer Gruppen oder Bevölkerungsteile so einzuwirken, dass diese sich ihren Ansichten oder Wünschen unterordnen und entsprechend verhalten.“* ([https:// www. wikipedia.org/wiki/Macht/Allgemeines](https://www.wikipedia.org/wiki/Macht/Allgemeines)) Macht ist somit immer eine mindestens zweiseitige Beziehung. Dabei lässt sich die Macht einer Person immer nur in Relation zu ihrem Gegenüber einschätzen. Macht lässt sich in fast allen menschlichen Beziehungen finden, die durch gegenseitige Abhängigkeiten charakterisiert sind, z.B. Eltern-Kind, Lehrer-Schüler, Chef-Mitarbeiter(in) und eben auch in der Beziehung zwischen Betreuer und Betreuten (siehe hierzu <https://www.wikipedia.org/wiki/Macht/Allgemeines> sowie Crott 1979). Die Nutzung von Macht kann sowohl im positiven als auch im negativen Sinn erfolgen. Hat die Anwendung von Macht negative Auswirkungen, z.B. bei der Anwendung oder Androhung von Zwang oder Gewalt, spricht man von Machtmissbrauch. Jedes Betreuungsverhältnis ist prinzipiell anfällig für Machtmissbrauch, insbesondere dann, wenn ein gewisses Machtgefälle zwischen den beteiligten Akteuren besteht. Von einem Machtgefälle spricht man z.B. dann, wenn einer der Beteiligten über besonderes Wissen, besondere Informationen oder über eine besondere Position verfügt, die ihm oder ihr bestimmte Einfluss- oder sogar Sanktionsmöglichkeiten eröffnet. So kann ein Betreuer*in, mit dem sich ein betreuter Klient stark identifiziert, durch den gezielten Einsatz von Belohnungen diesen einerseits in seiner Entwicklung fördern. Er kann ihn aber auch, wenn er sich seiner Machtposition nicht bewusst ist, gezielt manipulieren und gefügig machen. Jeder Mitarbeiter*in sollte sich somit seiner/ihrer besonderen Machtposition bewusst sein und diese immer wieder

reflektieren. Besonders gefährlich bezüglich eines möglichen Machtmissbrauchs sind Überlastungs- und Überforderungssituationen von Pflegenden, in denen die beteiligten Akteure mit ihrer eigenen Ohnmacht und Hilflosigkeit konfrontiert werden. Gerade in solchen Situationen erweist sich ein Vertrauensverhältnis gegenüber Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten als sehr wichtig sowie die Möglichkeit, die Problematik anzusprechen zu können, um angemessen zu reagieren.

2.2 Gefährdung von Schutzbefohlenen

Der § 225 StGB regelt das strafrechtliche Vorgehen bei der Misshandlung von Schutzbefohlenen. *Danach ist u.a. festgelegt, dass derjenige, der eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die der Fürsorge oder Obhut untersteht oder ihm/ihr im Rahmen eines Dienstes oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, misshandelt, mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen muss.*

2.3 Grenzverletzungen/Übergriffe

„Hier geht es um Handlungen unterhalb der Grenze der Strafbarkeit, die im pädagogischen, pflegerischen, betreuenden oder seelsorgerlichen Kontakt mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen“ auftreten können. „Diese Handlungen können Tätern zur Vorbereitung strafrechtlich relevanter Formen sexualisierter Gewalt dienen.“ (Erzbistum Hamburg (2018): a.a.o.:S.27).

„Beispiele für Grenzverletzungen:

- Unterschreitung einer körperlichen Distanz (Zunahetreten im Gespräch, unaufgeforderter Körperkontakt beim Reden)*
- Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (z.B. Fragen über sexuelle Erfahrungen, Bericht über (eigene) sexuelle Probleme“)*

2.4 Sexualisierte Gewalt

Von sexualisierter Gewalt sprechen wir bei *„jeder sexuellen Handlung, die an, mit oder vor Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können.“* (Erzbistum Hamburg (2018): Arbeitshilfe Hinsehen – Handeln - Schützen: S. 26) Typisch für sexualisierte Gewalt ist, dass *„der Täter seine Macht- und Autoritätsposition ausnutzt, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Kindes oder Jugendlichen bzw. des Schutzbedürftigen zu befriedigen.“* (ebenda)

3 Gesetzliche Grundlagen

Anders als bei Kindern und Jugendlichen, deren Schutz vor Gefährdungen ausdrücklich durch § 8a SGB VIII sowie durch das Bundeskinderschutzgesetz geregelt ist, gibt es bei erwachsenen Schutzbefohlenen (abgesehen von dem oben skizzierten § 225 StGB) wenige klare Regelungen. Die in dem folgenden Abschnitt skizzierte Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz geht hingegen explizit auch auf erwachsene Schutzbefohlene ein.

3.1 Deutsche Bischofskonferenz - Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen

Am 18. November 2019 wurde vom Ständigen Rat der Bischofskonferenz in Würzburg die o.g. Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen beschlossen. Sie regelt die grundlegenden Anforderungen an die Präventionsarbeit in den Einrichtungen der Erzbistümer in Deutschland, der Caritas und den verwandten Wohlfahrtsverbänden. So sollen die entsprechenden Einrichtungen beispielsweise auf der Basis einer Schutz- und Risikoanalyse ein institutionelles Schutzkonzept entwickeln. Diese Schutzkonzepte werden in Abstimmung mit der diözesanen Koordinationsstelle ausgestaltet. Sie enthalten neben der schon erwähnten Risikoanalyse einen Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen, Hinweise bezüglich Personalauswahl und –entwicklung, Überlegungen zur Zielgruppe der jeweiligen Einrichtung und deren wirksamen Schutz, Handlungsleitlinien im Verdachts- oder Beschwerdefall sowie zum Qualitätsmanagement und zu Präventionsschulungen für alle Mitarbeiter*innen (siehe hierzu die Homepage der Deutschen Bischofskonferenz zum Stichwort Rahmenordnung Prävention).

3.2 Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen

Die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen gelten als gleichwertig im Verhältnis zu der unter 3.1 beschriebenen Rahmenordnung (<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-fuer-den-umgang-mit-sexualisierter-gewalt>). Die Leitlinien heben unter anderem die Stärkung der Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit der Betreuungs- und Pflegekräfte bei Verdachtsfällen hervor und betonen die Wichtigkeit der Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung unter den einzelnen Beschäftigten einer Einrichtung. Darüber hinaus wird hervorgehoben, dass sexualisierte Gewalt lediglich eine Form von Gewalt darstellt neben struktureller, psychischer und körperlicher Gewalt sowie der während der letzten Jahre zunehmend bedeutsamer gewordenen Gewalt, die über digitale Medien ausgeübt wird. Schließlich enthalten die Richtlinien wichtige Hinweise zum konkreten Umgang mit Verdachtsfällen. Dabei werden vor allem der Schutz des Opfers und die sofortige Trennung von Täter und Opfer betont. Auf die genannten Fragen wird ausführlich unter Punkt 7 eingegangen.

4 Risikoanalyse

Ziel der Risikoanalyse ist es, ausgehend von einer genaueren Betrachtung der Zielgruppen der entsprechenden Einrichtungen und ambulanten Dienste, zu analysieren, wo in den Strukturen und Arbeitsabläufen, in den baulichen Gegebenheiten oder innerhalb der Teams Risiken bestehen, die die Ausübung von Missbrauch und Gewalt ermöglichen und welche Maßnahmen bereits zum Schutz der Betroffenen umgesetzt wurden. Die Analyse soll alle Beteiligten sensibilisieren. Handlungsschritte und Präventionsmaßnahmen müssen erarbeitet und umgesetzt werden, die in regelmäßigen Abständen (z.B. alle 2 Jahre) auf ihre Wirkung hin überprüft werden. Bei diesem Prozess ist die Beteiligung aller Mitarbeiter*innen notwendig, um Transparenz zu erzielen und eine kontinuierliche Mitarbeit zu erwirken.

4.1 Zielgruppen

Die Zielgruppe im Bereich der Angebote in der Pflege sind überwiegend ältere Menschen im Alter von etwa 60 bis 100 Jahren, die aufgrund von körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen pflegebedürftig sind. Pflegebedürftigkeit bezeichnet ganz allgemein einen Zustand, bei dem eine Person mit Krankheit oder einer Behinderung ihren Alltag dauerhaft nicht mehr selbständig bewältigen kann und deshalb auf Pflege oder Hilfe durch Andere angewiesen ist. Pflege und Unterstützung erfolgen vorwiegend bei Alltagshandlungen, wie Anziehen, Essen, Bewegung sowie bei der Körperpflege (Waschen, Duschen, Baden, Kämmen, Rasieren, Zahnpflege, aber auch bei der Blasen- und Darmentleerung). Viele der betreuten Personen leiden unter Diabetes, Herz- und Kreislauferkrankungen sowie unter chronischen Schmerzen. Körperliche Erkrankungen sind häufig von psychischen Beeinträchtigungen begleitet, die nicht immer gleich erkannt werden. Zu den wichtigsten psychischen Erkrankungen des Alters zählen (Alters-)depression und Demenz. Oft treten Depressionen gemeinsam mit Angstzuständen auf. Ein nicht unerheblicher Teil der älteren Menschen hat mehrfach schwere biographische Brüche erlebt infolge zahlreicher Belastungen und Entbehungen in Kindheit und Jugendalter (z.B. Gewalterfahrung, Flucht, Vertreibung u.ä.). In Einzelfällen können auch Posttraumatische Belastungsstörungen vorliegen als Spätfolge von hochgradig belastenden Erlebnissen während des zweiten Weltkriegs (bei Bombenangriffen, im KZ, auf der Flucht oder aber als Folge einer Inhaftierung in einem von der DDR-Staatssicherheit betriebenen Gefängnis). Die heutige Mobilität der Menschen führt zudem dazu, dass An- und Zugehörige oftmals weit entfernt leben und keine unmittelbare Unterstützung leisten können. Als Folge verfügen viele ältere Menschen nur noch über ein dünnes soziales Netzwerk zur Unterstützung in Notlagen. Darüber hinaus ist ihre soziale Teilhabe oft aufgrund der oben schon beschriebenen körperlichen und/oder psychischen Beeinträchtigungen nur begrenzt möglich. Die beschriebenen Gründe führen dazu, dass diese Gruppe häufig in einem Abhängigkeitsverhältnis leben, dass sie besonders vulnerabel in Bezug auf Missbrauch und Gewalt macht. Für jeden Menschen, der dauerhaft oder nur vorübergehend in einer Institution lebt, ist es daher von fundamentaler Bedeutung, dass die Einrichtung als absolut sicherer Ort erfahren wird.

4.2 Arbeitsabläufe und –strukturen

Die Arbeitsabläufe und-strukturen werden bei der Risikoanalyse hinsichtlich ihrer gewaltfördernden oder gewaltimmanenten Bedingungen überprüft. Hierzu gehört u.a. die Erörterung folgender Fragen:

- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Werden die Interessen und Bedürfnisse der Schutzbefohlenen kritisch hinterfragt?
- Wo gibt es Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen?
- Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen gibt es?
- Gibt es Regeln im Umgang mit Nähe und Distanz?
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie können diese geschützt werden?
- Gibt es klar definierte Zuständigkeiten?
- Sind Kommunikationswege transparent?
- Welche Bedingungen, Strukturen und Arbeitsabläufe können aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
- Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken? (Erzbistum Hamburg (2018): Arbeitshilfe Hinsehen – Handeln - Schützen: S. 108)

4.3 Teams und Bewohner*innen / Patient*innen

Mitarbeitende und Schutzbefohlene werden sinnvollerweise zu Beginn der Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes befragt, welche Gefährdungen sie wahrnehmen. Orientierungspunkte sind u.a. folgende:

- Welche besonderen Machtverhältnisse sind erkennbar?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang von Nähe und Distanz?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur?
- Wie wird mit sexualisierter Sprache umgegangen?
- Sind Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert?
- Wie ist der Führungsstil?
- Gibt es eine verlässliche Ansprechkultur?
- Ist ein wertschätzender Umgang mit Mitarbeitenden, die fachliches Fehlverhalten von Kollegen melden, gesichert? (Erzbistum Hamburg (2018): Arbeitshilfe Hinsehen – Handeln - Schützen: S. 108-110)

4.4 Räumliche Gegebenheiten

Jede Einrichtung untersucht genauer, welche sensiblen Situationen oder Gefährdungsmomente aufgrund der räumlichen Gegebenheiten vor Ort vorliegen (z.B. schlecht einsehbare Räumlichkeiten, schwer erkennbare Schwellen oder Treppenstufen, besondere Merkmale des Außengeländes, Mangel an Privatsphäre aufgrund des Fehlens

von Rückzugsräumen, Mehrbettzimmer, 1:1 –Betreuungs- und Pflegesituationen u.a.). Die Ausgangsbasis für die Analyse der räumlichen Gegebenheiten bildet eine Befragung der Mitarbeiter/innen, in welcher jede/r Beschäftigte eigenständig sensible Situationen oder Gefährdungsmomente benennt, die aus seiner/ihrer Sicht in der entsprechenden Einrichtung bestehen. Ebenso sollten die betreuten Personen nach ihrer Sichtweise befragt werden. Bewohner/innen nehmen oft Räume ganz anders wahr als Beschäftigte.

5 Bestehende Schutzmaßnahmen

5.1 Verhaltenskodex

5.1.1 Allgemein

Im Verhaltenskodex werden verbindliche Verhaltensgrundsätze für Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Tätige aufgestellt, die der Orientierung hinsichtlich eines professionellen, vertrauensvollen und respektvollen Verhaltens gegenüber den Bewohner*innen und Patient*innen dienen sollen. Sie werden bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen von diesen im Sinne einer Selbstverpflichtung unterschrieben. Die Inhalte des Verhaltenskodexes werden in den folgenden Punkten benannt.

5.1.2 Nähe und Distanz

(1) Alle Mitarbeiter/innen begegnen denen ihnen anvertrauten Personen sowie den Kolleg/innen mit einer Grundhaltung von Achtsamkeit, Respekt und Wertschätzung.

(2) Die betreuten Personen werden möglichst nur mit Worten getröstet. Über Ausnahmen und Besonderheiten entscheidet jede Einrichtung für sich-

(3) Körperkontakt sollte grundsätzlich nur dann erfolgen, wenn er von beiden Seiten gewollt ist und wenn die Intimsphäre aller Beteiligten dabei gewahrt bleibt. Beobachten, Fotografieren und Filmen von Unbekleideten sind grundsätzlich verboten.

(4) Darüber hinaus darf Körperkontakt nur bei Versorgung, Pflege und im Rahmen von Erster Hilfe erfolgen.

(5) Die Körperpflege und das Umkleiden sollten grundsätzlich in nach den Geschlechtern getrennten Räumen stattfinden.

5.1.3 Sprache und Wortwahl

(1) Verbale bzw. seelische Grenzverletzungen, wie z.B. Ausgrenzen, Diskriminieren oder Demütigen, müssen grundsätzlich vermieden werden. Das gilt sowohl für den Umgang mit den zu betreuenden Personen als auch für den Umgang miteinander, natürlich auch für die zu Betreuenden sowie für das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen.

(2) Empfohlen wird die Anrede mit „Sie“. Abweichungen sollten in den Teams besprochen werden.

(3) Sexualisierte Sprache widerspricht dem gegenseitig wertschätzenden Umgang miteinander.

(4) Der Umgang mit den Pflegebedürftigen ist grundsätzlich gewaltfrei und muss ohne Drohungen, Demütigungen und Grenzverletzungen erfolgen.

5.1.4 Geschenke und Belohnungen

- (1) Der Umgang mit Geschenken sollte gut durchdacht sein. Geschenke an einzelne Schutzbefohlene sind möglich, wenn der Wert des Geschenks angemessen ist und zu der Beziehung passt.
- (2) Regeln zur Annahme von Geschenken von einzelnen Schutzbefohlenen müssen in den Einrichtungen und Diensten aufgestellt werden.

5.2 Personalauswahl

5.2.1 Persönliche Eignung der Mitarbeiter/innen

Die Caritas im Norden trägt die Verantwortung dafür, dass nur Mitarbeiter*innen mit der Betreuung und Begleitung von hilfsbedürftigen Menschen beauftragt werden, die sowohl über die erforderliche fachliche als auch über eine persönliche Eignung verfügen. Daher wird bei der Auswahl, Einstellung und Begleitung von ehrenamtlich und hauptberuflich Tätigen grundsätzlich deren Eignung überprüft. Die Prävention von Gewalt (verbale, körperliche und sexualisierte) wird in Bewerbungs- und Personalgesprächen thematisiert. Alle haupt-, ehrenamtlich und nebenberuflich tätigen Personen sowie Honorarkräfte, die bei der Caritas im Norden arbeiten, werden im Rahmen von Präventionsschulungen entsprechend geschult und fachlich gut begleitet. Wichtige Inhalte der Schulungen sind verschiedene Formen von Gewalt und deren Entstehungszusammenhang, speziell bei sexualisierter Gewalt, die Psychodynamik von Opfern, Täterstrategien sowie wirksame Vorgehensweisen für Prävention und Intervention. Die Schulungen werden alle fünf Jahre aufgefrischt.

5.2.2 Erweitertes Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt wurden oder durch weitere vergleichbare Straftaten auffällig geworden sind, dürfen auf keinen Fall bei der Caritas im Norden beschäftigt werden. Um das zu gewährleisten, ist die Caritas verpflichtet, von ehrenamtlich und hauptberuflich Tätigen alle fünf Jahre das erweiterte Führungszeugnis einzusehen. Die Einsichtnahme wird dokumentiert. Anschließend wird das Führungszeugnis zurückgegeben, ohne vorher eine Kopie anzufertigen. Darüber hinaus müssen alle Beschäftigten einmalig eine Selbstverpflichtungserklärung zu dem im Bereich der Caritas im Norden gültigen Verhaltenskodex unterschreiben. Das erweiterte Führungszeugnis wird im

entsprechenden Bürgerbüro beantragt. Es ist für ehrenamtlich Beschäftigte kostenlos, wenn sie eine Bescheinigung der Caritas vorlegen. Die Verantwortung für den Einsatz von ehrenamtlich Tätigen liegt bei der Caritas im Norden. Diese benennt eine oder mehrere Personen, die für die Einweisung und ggf. Begleitung der ehrenamtlich Beschäftigten zuständig sind. Ehrenamtliche werden bei ihrer Tätigkeit bei Bedarf von hauptberuflichen Mitarbeiter*innen unterstützt.

6 Prävention als Grundhaltung

Wie in den vorangegangenen Abschnitten bereits angedeutet, setzt ein Schutz von betreuten Personen, aber auch von Mitarbeiter/innen ein Klima von Vertrauen, Achtsamkeit und Wertschätzung voraus. Das sind Grundhaltungen oder innere Einstellungen, die nicht von oben her durch eine Autorität verordnet werden können. Sie entstehen eher im Laufe der Zeit, wenn Arbeitsteams einen guten Zusammenhalt entwickelt haben und sich regelmäßig und intensiv über anstehende Fragen und Konflikte verständigen. Als besonders günstig erweist sich eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit. Eine solche Kultur ermöglicht es, Sachverhalte *„nicht nur als richtig oder falsch zu bewerten, sondern einen Dialog zu eröffnen über das Entstehen von Fehlern und die Möglichkeiten des zukünftigen Vermeidens. (...) Grundlagen für eine fehlerfreundliche Atmosphäre sind*

- *Eine wechselseitig wertschätzende Haltung*
- *Transparenz über Motive und Absichten des Handelns*
- *Team- und Selbstreflexion*
- *Bereitschaft, sich mit den eigenen Grenzen auseinanderzusetzen und diese ernst zu nehmen*
- *Bereitschaft als Leitungsverantwortlicher, Fehler als Entwicklungschancen wahrzunehmen und nicht nur als Mangel.“ (Arbeitshilfe: Hinsehen, Handeln, Schützen 2018: S. 67)*

Von besonderer Bedeutung ist schließlich Transparenz. *„Transparenz bedeutet Prävention, denn Täter, die Regeln verletzen, setzen alles daran, dass darüber nicht gesprochen wird. Zu Transparenz gehört die regelmäßig gepflegte Kommunikation, z.B. Dienstbesprechungen und der Austausch über alle dienstlichen Belange.“ (Arbeitshilfe: Hinsehen, Handeln, Schützen (2018): S. 68)*

6.1 Beratungs- und Beschwerdewege

Zentral für jede Einrichtung ist die Einführung eines Beratungs- und Beschwerdeverfahrens. Dazu gehört ein transparentes System von internen und externen Ansprechpartnern, an die sich Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene, aber auch Mitarbeiter*innen wenden können bei Sorgen oder Gefährdungslagen. Wichtig ist, dass die Ansprechpartner Vertrauenspersonen sind und nicht zugleich die Rolle des oder der Dienstvorgesetzten einnehmen. Näheres wird von den jeweiligen Einrichtungen geregelt.

7 Intervention – Vorgehen bei Verdachtsfällen bezüglich (sexualisierter) Gewalt

7.1 Fragen zur Selbstreflexion und Vergewisserung (zitiert aus der Arbeitshilfe: Hinsehen – Handeln – Schützen (2018): S. 91)

- Was habe ich genau wahrgenommen?
- Was ist über die allgemeine Situation des Opfers/der Opfer bekannt?
- Wer hat welche Beobachtungen wann mitgeteilt?
- Mit wem habe ich mich über meine Beobachtungen ausgetauscht?
- Gibt es alternative Erklärungsansätze für das beobachtete oder benannte Verhalten?
- Was lösen die Beobachtungen bei mir aus?
- Was würde ich am liebsten tun?
- Was – vermute ich – passiert, wenn ich nicht interveniere?
- Welche Einschätzung gibt es über die Gefährdung, Beteiligung und Betroffenheit von weiteren Opfern?
- Was würde ich mir in der Situation der betroffenen Person an Hilfe wünschen?
- Wer kann mir helfen, zum Wohle des Kindes/der Kinder bzw. des/der Jugendlichen bzw. des Schutzbefohlenen zu handeln?
- Was sind meine nächsten Schritte?

7.2 Verfahren bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt

(siehe hierzu die o.g. Arbeitshilfe S. 97)

Bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt durch Mitarbeiter*innen gilt der nachfolgende Verfahrensweg: Wird ein sexualisierter Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Handlung berichtet oder vermutet, so gelten die folgenden Regeln:

- Ruhe bewahren!
- Wenn sich jemand Ihnen anvertraut, ist es wichtig zuzuhören, den Betroffenen zu glauben und nicht zu werten
- Informieren Sie verständlich über die nächsten Schritte und verabreden Sie einen weiteren Gesprächstermin!
- Bleiben Sie mit Ihrer Sorge nicht allein! Sprechen Sie mit Ihrer Leitungskraft oder einem Ansprechpartner für Gewalt und Missbrauchsfragen bei der Caritas im Norden (§ 8a-Fachkraft, Präventionsbeauftragter)
- Leitungskräfte sind verpflichtet, die weiteren Handlungsschritte mit externer fachlicher Begleitung zu reflektieren.
- Das Hauptziel besteht in einer realistischen Einschätzung der Gefährdung und in der Entwicklung von geeigneten Schutzmaßnahmen

- Richtet sich der Verdacht gegen eine Leitungskraft, wenden Sie sich an die Stellvertretende Leitung und direkt an die Ansprechperson beim Träger (z.B. den Präventionsbeauftragten)
- Der Schutz der betroffenen Person hat absoluten Vorrang
- Erweist sich der Verdacht als unbegründet, sollte geklärt werden, welche anderen Gründe hinter dem wahrgenommenen Verhalten liegen und ob ein Hilfebedarf besteht
- Im letztgenannten Fall muss ein Rehabilitationsverfahren eingeleitet werden und der betreffenden Person muss soweit gewünscht ein anderer Arbeitsplatz bei der Caritas angeboten werden!

Wurde ein Übergriff oder eine andere strafrechtlich relevante Handlung direkt beobachtet, so sollte die Intervention sofort erfolgen:

- Ruhig und klar die Gewalt beenden
- Sofort den Schutz des oder der Opfer gewährleisten („safety first“)
- Trennung Täter/Opfer
- Hilfe organisieren
- Bei Bedarf medizinische und/oder traumatherapeutische Erstversorgung
- Information der Leitung und an weitere zuständige Personen beim Träger (z.B. Präventionsbeauftragter)
- Klärung und Absprache des weiteren Vorgehens mit dem Träger, einer Fachkraft und dem Präventionsbeauftragten
- Einleitung aller erforderlichen Schutzmaßnahmen (Schutz der Betroffenen, Klärung ob weitere Kinder/Jugendliche/Schutzbefohlene betroffen sind, ggf. Information der Sorgeberechtigten, Gespräch mit dem/der Beschuldigten durch die Personalverantwortlichen, Freistellung des/der Beschuldigten, Information der Behörden, Strafanzeige nur mit Einwilligung der Betroffenen und deren Sorgeberechtigten, Vermittlung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten) für Betroffene und deren Familien, Supervisionsangebot für betroffenes Team, Begleitung des institutionellen Aufarbeitungsprozesses).
- **Ansprechpartner für Schutzkonzepte, Präventions- und Interventionsfragen:**

Dr. Eckhard Zierrep, Präventionsbeauftragter, Tel.: 0151 59996738,
eckhard.zierrep@caritas-im-norden.de

8 Beratungsstellen

8.1 Beratungsstellen in Hamburg

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Eimsbüttel

Am Weiher 29, 20255 Hamburg

Tel.: (040) 24 65 24

sekretariat@efl-hamburg.de – www.ehe-familien-lebensberatung.info

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Harburg

Julius-Ludowieg-Str. 41, 21073 Hamburg-Harburg

Tel.: (040) 77 35 32

sekretariat@efl-harburg.de – www.ehe-familien-lebensberatung.info

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Hamburg – Mitte

Lange Reihe 2, 20099 Hamburg

Tel.: (040) 24 65 24

sekretariat@efl-hamburg.de – www.ehe-familien-lebensberatung.info

Zündfunke

Max-Brauer-Allee 134, 22765 Hamburg

Tel.: (040) 890 12 15

info@zuendfunke.com www.zuendfunke-hh.de

Dunkelziffer e.V.

Albert-Einstein-Ring 15, 22761 Hamburg

Tel.: (040) 421 07 00 10

mail@dunkelziffer.de . www.dunkelziffer.de

Allerleirauh e.V.

Menckesallee 13, 22089 Hamburg

Tel.: (040) 29 83 44 83

info@allerleirauh.de www.allerleirauh.de

Zornrot e.V.

Vierlandenstr. 38, 21029 Hamburg

Tel.: (040) 721 73 63

info@zornrot.de- www.zornrot.de

Dolle Deerns e.V.

Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt

Neunhofer Marktplatz 16, 22459 Hamburg

Tel.: (040) 439 41 50

beratung@dollederns.de www.dollederns.de www.dollederns-fachberatung.de

Präventionsambulanz am Universitätsklinikum Eppendorf

Behandlungsangebot im Rahmen des Netzwerks „Kein Täter werden“, Angebote der Diagnostik und Risikoeinschätzung für die Behandlung von Personen mit problematischen sexuellen Interessen oder Sexualstraftätern

Institut für Sexualforschung und Forensische Psychiatrie

Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

Martinistr. 52

Tel.: 0152 22 81 66 28

praevention@uke.de

www.uke.de

8.2 Beratungsstellen in Schleswig-Holstein

Ehe-, Familien- und Lebensberatung Kiel

Alter Markt 7, 24103 Kiel

Tel.: 0431 56 26 06

sekretariat@efl-kiel.de www.ehe-familien-lebensberatung.info

Ehe-, Familien- und Lebensberatung Lübeck

Greveradenstr. 1, 23554 Lübeck

Tel.: 0451 78205

sekretariat@efl-luebeck.de www.ehe-familien-lebensberatung.info

Ehe-, Familien- und Lebensberatung Neumünster

Linienstr. 3, 24534 Neumünster

Tel.: 04321 14729

Friedrich.tiesmeyer@efl-neumuenster.de www.ehe-familien-lebensberatung.info

Wendepunkt Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen

Gärtnerstr. 10-14 25335 Elmshorn

Tel.: 04121 47573-0

info@wendepunkt-ev.de www.wendepunkt-ev.de

Präventionsbüro Petze

Dänische Str. 3-5, 24103 Kiel

Tel.: 0431 91185

www.petze-kiel.de

Kinderschutzbund Schleswig-Holstein

Sophienblatt 85, 24114 Kiel

Tel.: 0431 666 67 90

info@kinderschutzbund-sh.de www.kinderschutzbund-sh.de

8.3 Beratungsstellen in Mecklenburg

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Schwerin

Goetheallee 27, 19053 Schwerin

Tel.: 0385 55 51 78

sekretariat@efl-schwerin.de . www.ehe-familien-lebensberatung.info

Ehe-, Familien- und Lebensberatung Rostock

Strandstr. 92, 18055 Rostock

Tel.: 0381 490 40 85

sekretariat@efl-rostock.de . www.ehe-familien-lebensberatung.info

Caritas Beratungszentrum Dierkow

Hannes-Meyer-Platz 27, 18146 Rostock

Tel.: 0381 600 9110

Erziehungshilfen-hro@caritas-im-norden.de . www.caritas-im-norden.de

Frauen helfen Frauen e.V. Rostock

Ernst-Haeckel-Str.1, 18059 Rostock

Tel.: 0381 440 830 77

fachberatungsstelle@fhf-rostock.de . www.fhf-rostock.de

Beratungsstelle der Caritas in Hagenow

Tel.: 03883 72 10 55

Beratungsstelle.hagenow@caritas-im-norden.de . www.caritas-im-norden.de

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle Wismar

Turnerweg 10, 23790 Wismar

Tel. 03841 21 01 40

sekretariat@efl-wismar.de . www.ehe-familien-lebensberatung.info

Caritas Beratungsstelle Neustrelitz

Strelitzer Str. 28a, 17235 Neustrelitz

Tel.: 03981 205 200

www.caritas-im-norden.de

Caritas Beratungsstelle Neubrandenburg

Heidmühlenstr. 17, 17033 Neubrandenburg

Tel.: 0395 58 14 50

Beratung-nbdg@caritas-im-norden.de . www.caritas-im-norden.de

9 Literatur:

- Crott, Helmut: Soziale Interaktion und Gruppenprozesse
Stuttgart, Kohlhammer, 1977

- Erzbistum Hamburg, Fachstelle Kinder- und Jugendschutz
Arbeitshilfe Hinsehen – Handeln – Schützen, 2018
- <https://www.wikipedia.org/wiki/Macht/Allgemeines>
- <https://www.dbk.de/Rahmenordnung> Prävention
- <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-fuer-den-umgang-mit-sexualisierter-gewalt>

10 Überblicksliteratur:

- Retkowski, A., Treibel, A., Tuidler, E. (Hg.): Handbuch sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte, Beltz Juventa, 2018.

Das Foto auf dem Deckblatt wurde von Jennifer Schlaupitz, Abteilungsleiterin Soziale Sicherung und Teilhabe, zur Verfügung gestellt.