

CBT



Institutionelles Schutzkonzept

präventiⁿ
im erzbistum köln

Herausgeber

Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH (CBT)
Geschäftsführung
Leonhard-Tietz-Straße 8
50676 Köln

Die Wiedergabe, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers und mit entsprechender Quellenangabe gestattet.

Im Text werden Begriffe wie „Bewohner“ und „Mitarbeitende“ als Synonyme für Damen und Herren verwendet.

Erschienen 2018

1. Überarbeitete Fassung 2019
2. Überarbeitete Fassung 2022

Verantwortlich: QM	Seite 2 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	4
2. Gewalt.....	6
3. Präventive Maßnahmen	7
4. Institutionelles Schutzkonzept - Prävention von sexualisierter Gewalt.....	11
5. Literaturempfehlungen	21

1. Einführung

Liebe Leserinnen und Leser des CBT-Rahmenkonzeptes zur Gewaltprävention,

das Konzept, welches Sie in den Händen halten, versteht sich als Ergänzung zum [CBT Pflege- und Begleitungskonzept](#). Integraler Bestandteil dieses Konzeptes ist das „Institutionelle Schutzkonzept“ zur Prävention von sexualisierter Gewalt im Sinne der Präventionsverordnung NRW und der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV). Zur nachhaltigen Sicherstellung der Prävention sexualisierter Gewalt ist dieses wichtige Thema in unser Qualitätsmanagement integriert.

Gewaltprävention ist im Sinne unseres christlichen Leitbildes ein Gebot unseres eigenen Selbstverständnisses. Die biblische Frage Jesu Christi „Was willst Du, das ich Dir tun soll?“ ist orientierungsgebend für unsere Haltung in der Ausübung unseres Dienstes.

Seit ihrer Gründung engagiert sich die CBT konsequenterweise für eine „Pflege ohne Gewalt“. Sie gehörte als Unternehmen zu den ersten Unterzeichnern der Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, die sich in ihren Aussagen auch der Gewaltprävention verpflichtet. In Artikel 2: Körperliche und seelische Unversehrtheit, Freiheit und Sicherheit: *„Sie haben das Recht, vor körperlicher Gewalt wie beispielsweise Festhalten und Festbinden, Schlagen, Verletzen und Zufügen von Schmerzen, vor unerwünschten medizinischen Eingriffen sowie vor sexuellen Übergriffen geschützt zu werden. Niemand darf sich Ihnen gegenüber missachtend, beleidigend, bedrohend oder erniedrigend verhalten. Dazu gehört auch, dass man Sie stets mit Ihrem Namen anzureden hat.“* Diese Aussagen richten sich in der [“Pflege-Charta“](#) ausdrücklich an die Zielgruppe der hilfe- und pflegebedürftigen Menschen.

Unser Konzept von Gewaltprävention geht über diesen Ansatz hinaus. Es bezieht alle Akteure, die in den CBT-Wohnhäusern aktiv sind, in die Zusage auf diese in der Pflege-Charta beschriebenen Rechte ein:

- die Damen und Herren, welche bei uns ein neues Zuhause suchen
- deren Angehörige
- unsere Mitarbeitenden

Diese und alle anderen Personen, die in unseren Wohnhäusern ein und aus gehen, können im Kontext von Gewalt sowohl zu Opfern als auch zu Tätern werden.

Mit unserem Gewaltpräventionskonzept wenden wir uns allen Personen zu, die das Zusammenleben in unseren Wohnhäusern miteinander gestalten.

- Wir ermutigen ausdrücklich dazu, für die eigenen Grenzen und Verletzungen achtsam zu sein.
- Wir wünschen uns von allen Beteiligten eine gewaltfreie und wertschätzende Kommunikation.
- Wir bieten Instrumente zur Prävention sowie Hilfen, wenn es trotz aller Bemühungen doch zu einem Gewalterlebnis gekommen ist.

Verantwortlich: QM	Seite 4 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

Konzepte	Konzept Gewaltprävention	
----------	--------------------------	---

Bei all dem gilt die Definition: „**Gewalt ist alles, was weh tut.**“ (Dr. Udo Baer).

Dieses unter Mitwirkung von vielen Akteuren entstandene Konzept dient als unterstützende Handreichung für gewaltfreie CBT-Wohnhäuser und zeigt Deeskalationsmöglichkeiten auf sobald erste Anzeichen von Gewalt zu erkennen sind.

Köln, im Februar 2018

Qualitätsmanagement

Verantwortlich: QM	Seite 5 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

2. Gewalt

„*Gewalt ist alles, was weh tut.*“ (Dr. Udo Baer).

Auslöser/Ausdruck von Gewalt können sein:

- Autonomieverlust
- Kontrollverlust
- Scham
- Schmerzen
- Stress
- Ohnmacht
- Erniedrigung
- Ignoranz
- Sucht / Abhängigkeit
- Hilflosigkeit
- Angst
- Verrohung / Kriminelle Energie
- Bedürfnisbefriedigung
- Unterforderung/Überforderung
- Erinnerungen
- (Re-) Traumatisierung
- Gerüche / Geräusche / Farben
- Nebenwirkungen von Medikamenten
- Med. Ursachen
- Freiheitsentziehende Maßnahmen
- Institutionelle Rahmenbedingungen (s. S. 8)
- Herausforderndes Verhalten
- etc.

Auslöser/

Ausdruck von Gewalt

Verantwortlich: QM	Seite 6 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

3. Präventive Maßnahmen

In diesem Kapitel sind diejenigen Maßnahmen beschrieben, die zur Prävention von Gewalt institutionell geregelt sind. Da eine gute Nachsorge dazu beiträgt, neue Gewaltereignisse zu vermeiden, sind an dieser Stelle auch die psychologischen Notdienste aufgeführt.

Jeder möchte bei seiner Arbeit möglichst keine Fehler machen, schließlich kann in unserem Aufgabenbereich bereits eine leichte Nachlässigkeit schwere Folgen für die Damen und Herren haben, die in unseren Wohnhäusern leben.

Neu in der
CBT

**Kultur der
Aufrichtigkeit**

Sollte uns trotz aller Sorgfalt dennoch einmal ein Fehler passieren, so ist es sehr wichtig, die Folgen dieses Fehlers so gering wie möglich zu halten.

Hierzu bedarf es der Aufrichtigkeit jedes Mitarbeitenden, ganz gleich an welcher Stelle er seinen Dienst versieht. Wird ein Fehler gemeldet und daran mitgearbeitet, dass ein solcher Fehler nicht erneut passiert, so ist dies gleichzeitig auch eine Qualitätsentwicklung unseres Unternehmens. Einen solchen Umgang mit Fehlern in einer Kultur der Aufrichtigkeit schätzen wir in der CBT als wichtigen Beitrag für unsere Dienstgemeinschaft. Diese Kultur der Aufrichtigkeit ist Voraussetzung dafür, dass Gewalt nicht tabuisiert und erst recht nicht vertuscht wird.

Deeskalation und Gewaltprävention gelingt, wenn Auslöser und Formen von Gewalt so früh wie möglich achtsam wahrgenommen werden, die Ursachen analysiert werden, um so schnell und systematisch wie möglich nach Lösungen zu suchen. Dies bedeutet die Auseinandersetzung und Achtsamkeit auf allen Hierarchieebenen. Bewohner, Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Angehörige werden ermutigt, eigene Grenzen achtsam wahrzunehmen und diese Grenzen auch deutlich zu machen. Die Achtung vor der Privatsphäre einer jeden Person gehört ebenso zu unserer Kultur der Achtsamkeit. Sie spiegelt sich im Respekt vor der Autonomie der Menschen wider, die bei uns leben und arbeiten.

Konzepte:
Pflege- und
Begleitungs-
konzept

**Kultur der
Achtsamkeit**

Charta

**Achtsamkeit für die eigene
Person**

Achtung der Privatsphäre

Verantwortlich: QM	Seite 7 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

Institutionelle Rahmenbedingen können als Form von struktureller Gewalt wahrgenommen werden. Wir loten die Möglichkeiten unseres Angebots für jeden Menschen, der sich an uns wendet, individuell aus. Gleichzeitig wissen wir aber auch, dass nicht jede Herausforderung innerhalb unserer Konzepte und Möglichkeiten gemeistert werden kann. Diese Grenzen unseres Angebots kommunizieren wir und unterstützen ggf. bei der Suche nach geeigneten Lösungen. Diesem Anspruch tragen wir unter anderem bei der Durchführung von strukturierten Interviews mit dem Bewohner bzw. seiner bevollmächtigten Person Rechnung. Dies geschieht regelmäßig im Zusammenhang mit dem Einzug sowie zur Auswertung des Eingewöhnungsprozesses etwa 6 bis 8 Wochen nach dem Einzug. Hier wird unter anderem auch der Einzug ins Doppelzimmer besprochen.

NHB Pflege:
O25

**Institutionelle
Rahmenbedingungen/**

**Reduzierung von
struktureller Gewalt**

Die CBT legt großen Wert auf die Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden und bietet dies im Rahmen von Schulungen, Fort- und Weiterbildungen an. Jeder Mitarbeitende hat ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz und auf Schulungen im optimalen Umgang mit Gefahrensituationen.

Konzepte:
Fort- und
Weiterbil-
dungskon-
zept

Fortbildungen in der CBT

Im Rahmen von Kompaktkursen werden Techniken wie Validation und personenzentrierte Gesprächsführung geschult.

**Personal-
handbuch:**
F 60 Fort-/
Weiterbildung

„Eine Deeskalation ist eine Maßnahme, welche die Entstehung oder Steigerung von Gewalt und Aggressionen erfolgreich verhindern kann, um psychische oder physische Beeinträchtigungen oder Verletzungen eines Menschen zu vermeiden. Wann und wo immer das möglich ist.

Deeskalationsmanagement

Folgende Ziele werden im Rahmen des Deeskalationsmanagement verfolgt:

- „Verhinderung (Verminderung) der Entstehung von aggressiven Verhaltensweisen von [...] Bewohnern und Klienten

Verantwortlich: QM	Seite 8 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

- Verhinderung von Eskalationen durch professionelle Grundhaltungen im Umgang mit Aggressionen und durch spezialisierte verbale Deeskalationstechniken
- Verhinderung von Verletzungen von Personal und Bewohnern bei An- oder Übergriffen durch verletzungsfreie Abwehr- und Fluchttechniken sowie verletzungsfreie Immobilisationstechniken“
- entstandene physische und psychische Verletzungen durch gewalttätige Verhaltensweisen der Bewohner werden dem Unfallversicherungsträger (BGW) als Arbeitsunfall gemeldet. Vorkommnisse sind stets in der Bewohnerdokumentation vermerkt sowie auch im Unfallbuch.¹

In der CBT sind Mitarbeitende zu Deeskalationstrainern vom Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement (ProDeMa) ausgebildet, die beratend im Unternehmen tätig sind und Mitarbeitende schulen.

Deeskalationstrainer

Deeskalationstrainer der CBT:

- Marita Doll
Qualitätsbeauftragte
m.doll@cbt-gmbh.de
- Susanne Jahn
Mitarbeiterin im Sozialen Dienst
s.jahn@cbt-gmbh.de

Nachsorge

- Nicht jeder Übergriff lässt sich vermeiden. Die leidenden Mitarbeiter zeigen in diesen Fällen Verständnis für den betroffenen Mitarbeiter. Im Erstkontakt mit dem Betroffenen ist auf die emotionale Verfassung einzugehen und der Mitarbeiter wird seelisch unterstützt.
Als Folgeversorgung wird ihm eine psychologische Krisenintervention angeboten und ermöglicht.
Herr Hoschek (Vermittlung einer psychologischer Begleitung/Beratung)
Telefon: 0221/92 444 218

¹ ProDeMa Institut für Professionelles Deeskalationsmanagement <https://prodema-online.de>

Verantwortlich: QM	Seite 9 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

Humor ist die Fähigkeit, verfahrene oder scheinbar ausweglose Situationen mit einem Augenzwinkern aufzulösen. Wir engagieren uns für achtsame und humorvolle Interventionen, die helfen, schwindende kognitive Fähigkeiten durch emotionale Zuwendung zu kompensieren.

Deeskalation und Humor

Die Pflegekonferenz ist die zentrale pflegefachliche und pflegeorganisatorische Besprechung der Verantwortungsträger in der Pflege im Wohnhaus.

NHB Pflege:

O31

**Austausch im
Begleitungs- / in der
Pflegekonferenz**

Ziele sind unter anderem

- die Sicherstellung von Informationsfluss sowie
- die Qualitätsentwicklung

Bestandteil der Pflegekonferenzen ist auch der Punkt „Situationen mit Gewaltpotential“. Für Situationen mit Gewaltpotential wird auch das Instrument der Fallbesprechung genutzt.

Fallbesprechungen

Die CBT arbeitet in ihrer Pflegedokumentation im entbürokratisierten Strukturmodell und somit nach einem personenzentrierten Ansatz. Im Vordergrund stehen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen der pflegebedürftigen Person. Sie steht im Zentrum unserer Aufmerksamkeit. In Form der strukturierten Informationssammlung (SIS®) steht eine Grundstruktur zur Verfügung, in der pflege- und betreuungsrelevante biografische Aspekte entsprechend dokumentiert werden. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Vorgabe, wesentliche Äußerungen der pflegebedürftigen Person zunächst im „Originalton“ festzuhalten und diese „Botschaften“ bei der Verständigung zu der pflegefachlichen Situations-einschätzung in den Themenfeldern zu beachten. Die in der SIS® festgehaltenen pflegerlevanten biografischen Angaben finden bei der Maßnahmenplanung zur Pflege und Betreuung Berücksichtigung.²

**Pflegedokumentation im
Rahmen des
Strukturmodells**

Psychische Veränderungen können Auslöser von Gewalt sein. Durch eine personenzentrierte Pflege und Begleitung können die Gewaltpotentiale minimiert werden. Die Pflege bei psychischer Veränderung ist im Nutzerhandbuch Pflege geregelt.

**Pflege bei psychischer
Veränderung
NHB Pflege**

² Einführung des Strukturmodells zur Entbürokratisierung der Pflegedokumentation - <https://www.ein-step.de/>

Verantwortlich: QM	Seite 10 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

- Depressive Verstimmung
- Schlafstörung
- Gestörtes Essverhalten
- Aggressives Verhalten
- Angst
- Umtriebigkeit
- Gedächtnisstörungen
- Selbstgefährdendes Verhalten

NHB Pflege:

- G04
- G05
- G06
- G07
- G08
- G09
- G10
- G11

Durch die Reduzierung von freiheitsentziehenden Maßnahmen können Gewaltpotentiale minimiert werden. Die CBT hat es sich zum Ziel gemacht, freiheitsentziehende Maßnahmen soweit es geht zu vermeiden. Dies deckt sich mit den Zielen des Grundgesetzes, das die Freiheit der Person garantiert und dem Straftatbestand der Freiheitsberaubung gem. § 239 StGB.

NHB Pflege:

- G03
- Konzept FEM
- Charta

Reduzierung von freiheitsentziehenden Maßnahmen

4. Institutionelles Schutzkonzept - Prävention und Intervention von sexualisierter Gewalt

Das institutionelle Schutzkonzept regelt Verantwortung und Vorgehen bei der Wahrnehmung sowie zur Aufklärung und Unterbindung von sexualisierter Gewalt durch Beschäftigte und Ehrenamtliche (LL S. 2). Das Folgend beschriebene Vorgehen basiert auf 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“. Das Vorgehen ist abgestimmt auf die Wohnhäuser der CBT: stationäre Wohn- und Pflegeangebote und teilstationäre Begleitung.

Leitlinien

Leitlinien

Das Schutzkonzept ist auf der Homepage veröffentlicht und kann hier von jedem Interessierten eingesehen werden. Die Mitarbeiter haben über die Handbücher der CBT Zugang zum Konzept. Ehrenamtliche Mitarbeiter erhalten auf Wunsch das Institutionelle Schutzkonzept in Papierform.

Geltungsbereich

Sexualisierte Gewalt ist eine spezielle Form von Gewalt, gekennzeichnet durch Machtmissbrauch und Aggression. Das Schutzkonzept umfasst alle strafbaren wie auch nicht strafbaren sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen gegenüber Schutz- oder Hilfebedürftigen entsprechend § 225 Abs. 1 StGB und Menschen die in einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis stehen. Hier sind beispielsweise Auszubildende und Praktikanten zu benennen, welche durch das Ausbildungsverhältnis in einem besonderen Machtverhältnis stehen.

§225 Abs.1
StGB

Besondere Machtverhältnisse

Die im Institutionellen Schutzkonzept aufgeführten Maßnahmen sind soweit möglich auch für die weiteren Gewaltformen gegenüber Schutz- und Hilfebedürftigen gültig (Auszug LL, S. 2).

NHB Pflege:

O 36
Risikoanalyse
für die
Wohnhäuser

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse bildet den wiederkehrenden ersten Schritt für den Entwicklungskreislauf eines institutionellen Schutzkonzeptes. Zur Risikoanalyse setzen sich Arbeitsgruppen mit ihren wohnhauseigenen Strukturen auseinander und überprüfen, ob und bei welchen alltäglichen Situationen Risiken in Bezug auf sexualisierte Gewalt bestehen können.

Mitarbeitende aus den verschiedensten Arbeitsbereichen sind eingebunden. Dies erhöht nicht nur die Akzeptanz, es berücksichtigt auch die unterschiedlichen Perspektiven auf die Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

Aus diesem Grund können sich die Arbeitsgruppen in den Wohnhäusern aus folgenden Personengruppen zusammensetzen:

- Mitarbeitende in leitender Verantwortung
- Mitarbeitende der Pflege/
- Mitarbeitende im Sozialen Dienst
- Ehrenamtliche Mitarbeitende
- Mitarbeitende in der Hauswirtschaft./Küche
- Mitarbeitende in der Haustechnik
- Mitarbeitende in der Verwaltung
- Bewohnerinnen und Bewohner
- Angehörige

Verantwortlich: QM	Seite 12 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

- Teilnahme der Präventionsfachkraft bei Bedarf

Die Risikoanalyse ist bereits eine Präventionsmaßnahme, da sie das Thema "sexualisierte Gewalt" im Wohnhaus strukturiert in den Blick nimmt und zu einer Enttabuisierung beiträgt. Die Risikoanalyse ist in folgende zwei Bereiche unterteilt:

1. Fragen zur Struktur der Wohnhäuser (wohnhausübergreifend)
2. Arbeitsfeldbezogene Fragestellungen (wohnhausbezogen)

Die wohnhausübergreifenden Inhalte werden im Punkt Qualitätsmanagement näher beschrieben. Die Fragestellungen werden 1x jährlich im Rahmen der Qualitätszielbestimmungen und bei strukturellen Veränderungen (z.B. Umbau) anhand einer Checkliste in den Wohnhäusern bearbeitet.

Risiken und Potenziale

Es werden folgende zwei Aspekte ausgearbeitet.

- Darstellung bestehender Risiken in der Einrichtung:
 - Aufstellung bestehender Risiken und Gefahrenpotentiale in der Einrichtung.
 - Auflistung von starken und schwachen Risiken
 - Einschätzung zur Relevanz der Risiken und Gefahrenpotentiale.
 - offene Fragen/ nicht geklärte Risiken
- Aufstellung bereits bestehender Schutzfaktoren in der Einrichtung:
 - Auflistung der vorhandenen Schutzfaktoren
 - Auflistungen von starken bis zu schwachen Schutzfaktoren
 - Benennung von vorhandenen Konzepten und Darstellung, wie diese in das institutionelle Schutzkonzept implementiert werden können.

Konsequenzen aus der Risikoanalyse

Die Verantwortung für die Durchführung liegt bei der Einrichtungsleitung.

Verantwortlich: QM	Seite 13 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

Die jährlich wiederkehrende Risikoanalyse bildet die Grundlage für eine regelmäßige Evaluation und Anpassung der zu treffenden Schutzmaßnahmen.

Die bearbeiteten Checklisten werden nach der Auswertung an das Qualitätsmanagement / Präventionsfachkräfte weitergeleitet.

Bei Bedarf werden Anpassungen im Institutionellen Schutzkonzept vorgenommen.

In der CBT sind Mitarbeitende zur Präventionsfachkraft gemäß § 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen durch das Erzbistum Köln ausgebildet worden. Die Präventionsfachkräfte sind hauptamtlich tätig. Sie sind Ansprechpartner und kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen.

Außer der Bekanntmachung der Präventionsfachkräfte im Schutzkonzept und während der Präventionsschulungen geben Aushänge, Flyer mit Bildern und Kontaktdaten an den Informationstafeln in den Wohnhäusern Auskunft.

Präventionsfachkräfte übernehmen eine wichtige Funktion und sind ein bedeutender Teil zum Schutz von Hilfe- und Schutzbedürftigen.³

Das Aufgabenprofil „Präventionsfachkraft zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ ist im Personalhandbuch hinterlegt.

Präventionsfachkräfte der CBT:

- Claudia Löbel, Wohn- und Pflegeberatung
c.loebel@cbt-gmbh.de
- Monika Picard, Qualitätsbeauftragte
Schulungsreferent a.NRW-Ebene
m.picard@cbt-gmbh.de
- Marita Doll, Qualitätsbeauftragte
Schulungsreferent a.NRW-Ebene
m.doll@cbt-gmbh.de
- Sabine Hüttebräucker, Qualitätsbeauftragte
Schulungsreferent a.NRW-Ebene
s.huettebraeucker@cbt-gmbh.de

Präventions-
ordnung

Präventionsfachkraft

Bekanntmachung der Präventionsfachkräfte

Personal-
handbuch:

A55-1
Aufgabenprofil
Präventions-
fachkraft

³ Auszug aus der Arbeitshilfe des Erzbistums Köln

Verantwortlich: QM	Seite 14 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

Um den Schutz der anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Wohnhäusern ständig im Blick zu behalten und nachhaltig sicherzustellen, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen.

Neu in der
CBT

Persönliche Eignung

Personal-
handbuch:
Aufgabenpro-
file

Besprochen werden das Institutionelle Schutzkonzept und der Verhaltenskodex/Selbstverpflichtung, insbesondere mit Blick auf:

- Wertschätzende Grundhaltung
- Respektvoller Umgang
- Angemessenes, professionelles Verhalten von Nähe und Distanz gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- individuelle Unter – oder Überforderungssituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Des Weiteren reichen alle Mitarbeiter und Ehrenamtliche zur Einstellung und folgend jeweils wieder nach fünf Jahren ein Führungszeugnis / Erweitertes Führungszeugnis ein. Das Verfahren zur Einsichtnahme und Dokumentation ist mit Blick auf den Datenschutz festgelegt. Geregelt ist in diesem Rahmen auch, welche Mitarbeiter ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen.

F 70 Führungs-
zeugnis

Führungszeugnisse

Der Verhaltenskodex wurde seitens der Präventionsfachkräfte und der Personalabteilung gemeinsam mit Einrichtungsleitungen der Wohnhäuser erarbeitet und einer juristischen Überprüfung unterzogen. Die Inhalte basieren auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und

Personal-
handbuch:
Verhaltensko-
dex

Verhaltenskodex

Verantwortlich: QM	Seite 15 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

den in den Risikoanalysen zusammengeführten Informationen und Erfahrungen unterschiedlichster Bereiche und Professionen.

Der Kodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag, unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienst-anweisungen. Die Selbstverpflichtungserklärung ist im Verhaltenskodex integriert. Die Mitarbeiter bestätigen mit ihrer Unterschrift ihre Kenntnis zum Gewalt- und Schutzkonzept, der Regelungen und Verfahrenswege zur Prävention sexualisierter Gewalt sowie der Intervention bei Vorfällen. Sie verpflichten sich zum verantwortungsvollen Handeln gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Seitens des Personalverantwortlichen wird mit jedem neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter, der Kontakt mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen hat, der Verhaltenskodex besprochen, unterzeichnet und in der Personalakte hinterlegt.

Verfahren und Vorlage hierzu sind im Personalhandbuch hinterlegt.

Die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln beziehen sich vor allem auf folgende Bereiche:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken

Umgang mit
Medien

Das Beschwerdemanagement hat das Ziel, die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor unprofessionellem Handeln zu schützen. In jedem Wohnhaus sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege in Form eines Aushangs an der Infotafel ersichtlich. Die Weiterleitung von Beschwerden an Zuständige, die Bearbeitung sowie die Rückmeldung an den Beschwerdeführer ist geregelt. Dabei werden Regelverstöße konsequent und

Beschwerde-
management

Beschwerdewege

Verantwortlich: QM	Seite 16 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

transparent verfolgt und Sanktioniert, ggf. werden arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet

Meldungen sind sowohl persönlich als auch anonym möglich.

Interne Ansprechpersonen/stellen :

- Präventionsfachkräfte der CBT
- Geschäftsleitung
- Seelsorger der CBT

Externe Ansprechpartner/stellen:

- [Beratungsstelle des Diözesan-Caritasverbandes](#)
- WTG-Behörde
- [Ansprechpersonen im Erzbistum Köln](#)

In jedem Wohnhaus sind interne und externe Beratungsstellen in Form eines Aushangs an der Infotafel ersichtlich.

[Vorlage Aushang](#)

Interne und externe Beratungsstellen

Regelmäßig wird überprüft, ob es Maßnahmen zur Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf durch:

NHB Pflege O31

Qualitätsmanagement

- Monatliche Pflegekonferenzen in den Wohnhäusern
- zentrales Qualitätsziel Schwerpunkt: Stärkung des Seelsorgeprofils: Umsetzung der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes zur Vorbeugung von sexualisierter Gewalt
- wiederkehrende Risikoanalyse
- Evaluation und Wiedervorlage des institutionellen Schutzkonzeptes nach fünf Jahren sowie die zusätzliche Überarbeitung des Konzepts bei Bedarf (z. B. Vorfall).
- Ansprechpartner für Fragen oder Anmerkungen sind die Präventionsfachkräfte.
-

Vorgabedokumente:

- [Pflege- und Begleitungskonzept](#)
- [Neu in der CBT](#)
- [Nutzerhandbücher](#)
- [Fortbildungspräsentationen](#)
- [Leitbild der CBT](#)

Verantwortlich: QM	Seite 17 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

- [Charta der Rechte hilfe-und pflegebedürftiger Menschen](#)

Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen erhalten durch die Präventionsfachkräfte der CBT eine Intensiv- oder Basisfortbildung nach §9 Prävo und sind somit in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert. Zudem werden Inhalte zur Prävention von sexualisierter Gewalt in den Schulungen regelmäßig aufgegriffen.

PrävO

Aus- und Fortbildung

Spätestens nach fünf Jahren muss jeder Beschäftigte eine Vertiefungsschulung absolviert haben. Diese werden synchron und asynchron (Online Caritas) angeboten.

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Hier ist es wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.

Umgang mit Verdacht

Dabei ist uns bewusst, dass wir in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase unserer Fürsorgepflicht als Träger sowohl im Hinblick auf die Schutzbefohlenen als auch im Hinblick auf die Mitarbeitenden nachkommen müssen.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist festgelegt.

Dazu gehören:

- Einrichtungsspezifischer Notfallplan zur Regelung von Verdachtsfällen. Regelung zum Umgang mit Medien.
- Beachten der Zuständigkeiten Ablaufplan zur Verdachtsabklärung
- Zusammentragen und Bewerten aller relevanten Fakten
- Sofort- und Schutzmaßnahmen (Trennung des Opfers und der verdächtigen Personen etc.)
- Arbeitsrechtliche Aspekte
- Betreuung des Opfers

Interventionsplan

Intervention

CBT-Krisenmanagement

Notfallplan

Protokoll

Verantwortlich: QM	Seite 18 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

Als Folgeversorgung wird ihm eine psychologische Krisenintervention angeboten und ermöglicht.

Hier Ansprechpartner: Herr Hoschek (Vermittlung einer psychologischer Begleitung/Beratung)

Telefon: 0221/92 444 218

- Beratung der Beteiligten (ggf. Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle)
- Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen.
- Meldung des Interventionsfalles gemäß diözesanen Regelung.
- Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung bezüglich einer Strafanzeige.
- Konsequente Sanktionsmaßnahmen nach Verstößen
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Dokumentation (auch BGW)
- Datenschutz beachten

Rehabilitation

Es wird mit dem fälschlich Beschuldigten das Gespräch aufgenommen und auf seinen Schutz und die vollständige Rehabilitation hingewirkt.

Unbegründeter Verdacht wird in der Personalakte dokumentiert (Sachverhalt, Untersuchung, Punkte aus der sich die Unbegründetheit erwiesen hat).

In Absprache mit dem fälschlich Beschuldigten müssen diese aus der Personalakte vernichtet werden.

Hier Ansprechpartner: Herr Hoschek (Vermittlung einer psychologischer Begleitung/Beratung)

Telefon: 0221/92 444 218

Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen

Ausgehend vom CBT-Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden die Stärkung der Selbstkompetenz der Bewohnerinnen und Bewohner/Klientinnen und Klienten zu unterstützen.

Verantwortlich: QM	Seite 19 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

Zur Stärkung der hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen im Umgang mit dem Thema sexualisierte Gewalt bestehen in den Wohnhäusern folgende Angebote:

- regelmäßige Information zu Rechten und Pflichten: durch Aushänge, Broschüren.
- Veranstaltungen zum Thema
- Angehörigenabende
- Partizipation durch den Heimbeirat
- Beschwerdemanagement
- Die Maßnahmen werden bekannt gemacht (transparent und öffentlich)

Nach einem Vorfall wird dieser mit dem betroffenen Team aufgearbeitet. Hier steht die Besprechung und Verarbeitung im Vordergrund. Die Nachbereitung ist gleichzeitig eine gute Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

Betroffene Teams erhalten Unterstützung.

Hier Ansprechpartner: Herr Hoschek (Vermittlung einer psychologischer Begleitung/Beratung)

Telefon: 0221/92 444 218

**Unterstützung für Teams
und Kollegen**

Verantwortlich: QM	Seite 20 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

5. Literaturempfehlungen

Literatur

Willems, Helmut; Ferring, Dieter (2013): Macht und Missbrauch in Institutionen. Springer VS.

Böllert, Karin; Wazlawik, Martin (2014) Sexualisierte Gewalt: Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Springer VS.

Wazlawik, Martin; Freck Stefan (2017): Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen. Springer VS.

Enders, Ursula (2012): Grenzen achten: Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. KiWi-Taschenbuch.

Tschan, Werner (2012): Sexualisierte Gewalt: Praxishandbuch zur Prävention von sexuellen Grenzverletzungen bei Menschen mit Behinderungen. Hans Huber Verlag.

Artikel

[Ausdruck von Angst](#)
[Deeskalierende Maßnahmen kennen](#)

Handouts

[Wenn alte Menschen aggressiv werden \(Dr. Udo Baer\)](#)

Internetlinks

<https://www.prodema-online.de/home/>

Verantwortlich: QM	Seite 21 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	

Konzepte	Konzept Gewaltprävention	
----------	--------------------------	---

Wir wollen alle geliebt werden,
werden wir nicht geliebt, wollen wir bewundert werden,
werden wir nicht bewundert, wollen wir gefürchtet werden,
werden wir nicht gefürchtet, wollen wir gehasst und missachtet werden.
Wir wollen ein Gefühl in unseren Mitmenschen auslösen,
ganz gleich, um welches es sich auch dabei handeln mag.
Die Seele zittert vor der Leere
und sucht Kontakt um jeden Preis.

Hjalmar Söderberg

Verantwortlich: QM	Seite 22 von 22	Konzepte
Neu_Konzept_Gewaltprävention.docx	Freigegeben durch: M.P.	
Stand: 02 2022	Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	