

Präventionskonzept und institutionelles Schutzkonzept

der Stiftung „St. Elisabeth zu Worbis“

als Rechtsträger

für die Kath. Altenpflegeheime „St. Josef“ und „St. Elisabeth“

Erarbeitet von:

- Präventionsfachkraft Jennifer Hellrung (Haus „St. Josef“ Breitenworbis)
- Präventionsfachkraft Simone Kunze (Haus „St. Elisabeth“ Breitenworbis)
- Einrichtungsleiter / Geschäftsführer Tobias Helbing

Helbing

JK

Wir eröffnen Menschen Räume zum Leben



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Unser Grundverständnis
3. Regelung strafrechtlich relevanter Formen sexuellen Missbrauchs / von Gewalt / Rahmenordnung im Bereich der Kath. Kirche / im Bistum Erfurt
4. Präventionsmaßnahmen des Trägers / der Einrichtung
5. Wie können sich als Pflegende selbst schützen?
6. Beschwerdewege
7. Personalauswahl/Aus- und Fortbildung/Erweitertes Führungszeugnis
8. Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung oder Selbstauskunftserklärung
9. Öffentlichkeitsarbeit
10. Intervention/Nachhaltige Aufarbeitung
11. Abschluss
12. Inkraftsetzung

1. Einleitung

Wir eröffnen Menschen Räume zum Leben

Menschen finden bei uns **geschützte Lebensräume**, in denen sie sich wohl und geborgen fühlen. Heimbewohner, Tagespflegegäste, Angehörige, Gäste und Klienten bringen unseren Einrichtungen und den darin arbeitenden Mitarbeitern einen großen **Vertrauensvorschuss** entgegen. Das in uns gesetzte Vertrauen wollen wir bestätigen.

Wir leben in unseren Häusern eine **christliche Kultur der Achtsamkeit**:

Sie ist geprägt von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt.

Mit der Prävention stehen wir in der Tradition des Christlichen Menschenbildes und der Solidarität mit den Schwachen der Gesellschaft.

Wir nehmen die Verantwortung wahr, uns anvertraute Menschen zu schützen!

Grundlage des Präventions- / Schutzkonzeptes ist die Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Erfurt.

Persönlich

Wir wirken da, wo Menschen in ihren körperlichen, geistigen und seelischen Anliegen unterstützt werden möchten. Dies sind auf der einen Seite die uns anvertrauten Bewohner und Tagespflegegäste und auf der anderen Seite die Mitarbeiter unserer Häuser, welche mit ganzer Kraft und ganzem Einsatz täglich hier ihren Dienst verrichten. Der Einsatz unserer Mitarbeiter verlangt eine besondere Sensibilität für Nähe und Distanz sowie eine professionelle Kompetenz.

Wir achten auf die persönliche Eignung, auf eine wertorientierte Haltung und auf das verantwortungsbewusste Handeln eines jeden Mitarbeiters. Besonders wichtig ist die Empathie gegenüber unseren Bewohnern und Mitarbeitern.

Lebensnah

Wir wissen, dass es Gewalt und auch sexualisierte Gewalt in allen Schichten der Gesellschaft gibt. Uns ist bewusst, dass es für unsere Einrichtungen ein ernstzunehmendes Thema ist. Im Alltag können ungewollt Grenzverletzungen geschehen. Wir suchen miteinander Lösungen zum Wohle aller.

Wir öffnen die Augen, sehen genau hin, geben Sicherheit und schützen Opfer.

Wertvoll

Das Präventions- und Schutzkonzept ist Teil unseres Qualitätsmanagements. Wir überprüfen regelmäßig unsere bewohner- und mitarbeiterorientierten Strukturen und Prozesse und entwickeln diese weiter.

Ein offener Dialog und Diskurs helfen uns mit allen Herausforderungen achtsam und wertorientiert umzugehen. Ein verbindlicher Verhaltenskodex gibt unsere Werthaltung wieder.

Wir wollen unerwünschte Ereignisse / Entwicklungen verhindern bzw. abwenden.

Wir leben eine christliche Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens.

2. Unser Grundverständnis

Unter Gewalt verstehen wir:

Jede Handlung oder auch Unterlassung einer Handlung, die vorgenommen oder angedroht wird, um Menschen körperlich oder psychisch zu verletzen oder zu schädigen.

Es gibt objektive Formen der Gewalt, die für jeden klar erkennbar und strafrechtlich eindeutig definiert sind und entsprechend geahndet werden.

Daneben existieren viele Formen der Gewalt, die eine entsprechende Sensibilität des Beobachters voraussetzen, um als solche identifiziert und eingeordnet zu werden. Im Sinne dieses Konzeptes fokussieren wir uns auf körperliche, verbale, sexuelle und seelische Gewalt.

Wir unterscheiden dabei zwischen:

- Grenzverletzung/Grenzüberschreitung
- Übergriff
- Strafrechtliche Formen

von Gewalt / sexueller Gewalt und gehen damit differenziert um.

Unter Grenzverletzung / Grenzüberschreitung verstehen wir:

Alle Verhaltens- und Umgangsweisen, welche die persönlichen Grenzen eines Anderen überschreiten. Die Bewertung, ob es eine Grenzüberschreitung war, unterliegt nicht nur objektiven Faktoren, sondern auch dem subjektiven Empfinden.

Einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten und Handlungen, oft auch unbeabsichtigt, z.B.

- Missachten der persönlichen Grenzen des Anderen
- Missachten der Grenzen der professionellen Rolle
- Missachten der Intimsphäre

Grenzverletzungen können auf der psychischen und / oder physischen Ebene stattfinden. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung

oder gegen den ausdrücklichen Wunsch der schutz- oder hilfebedürftigen Person erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung von Gewalt.

Im Alltag sind Grenzverletzungen nicht zu vermeiden. Dazu zählen zufällige und unabsichtliche Handlungen und unsachliche Interventionen, die leicht korrigierbar sind.

Im Unterschied zu Grenzverletzungen passieren **Übergriffe** absichtlich und häufig. Sie missachten die verbale und / oder nonverbale (abwehrende) Reaktion der Opfer und die Kritik Dritter am grenzverletzenden Verhalten.

Übergriffige Verhaltensweisen sind Ausdruck einer respektlosen Haltung. In vielen Fällen gehören sexuelle, psychische, verbale und körperliche Übergriffe zur strategischen Vorbereitung eines strafrechtlich relevanten sexuellen Missbrauchs. Beobachtete Übergriffe sind verpflichtend zu dokumentieren.

Unter **Übergriff / sexuellem Übergriff mit und ohne Körperkontakt** verstehen wir grundsätzlich:

- Missachtung des Rechts auf das eigene Bild; Veröffentlichung von Bildmaterial über Handy oder Internet
- Systematische Verweigerung von Zuwendung
- Wiederholtes Sanktionieren / Bloßstellen von persönlichen Defiziten
- Wiederholte Missachtung einer (fachlich) angemessenen körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang)
- Wiederholte Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z.B. persönlich abwertende, sexistische, rassistische Bemerkungen)
- Sexualisierung des Kontaktes, der Atmosphäre (z.B. durch anzügliche Bemerkungen, unangemessene Gespräche über Sexualität, durch sexuell eindeutige Bewegungen, Gesten, Mimik)
- Sexuell aufreizende Kleidung im Berufsalltag
- Gezielte, wiederholte, angeblich zufällige Berührungen des Intimbereiches (z.B. bei Hilfestellungen im alltäglichen Umgang)
- Wiederholter Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familiären Umgang entsprechen.
- Körperkontakte, die Ausdruck von Aggression sind und wehtun oder ängstigen (z.B. Schubsen, Kneifen, Kratzen...)

3. Regelung strafrechtlich relevanter Formen sexuellen Missbrauchs / von Gewalt / Rahmenordnung im Bereich der Kath. Kirche / im Bistum Erfurt

Die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt an Schutzbefohlenen (z. B. Körperverletzung, Vergewaltigung, Erpressung) werden im Strafgesetzbuch unter den Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung benannt (gem. §§ 174 ff. StGB Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen etc.) Dazu gehören auch exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen

Schutzbefohlenen und das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und den Eigenbesitz von pornographischen Materialien.

Die „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ samt diözesaner Ausführungsbestimmungen und die diözesanen Präventionsregeln sowie die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfsbedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ finden in ihrer jeweils geltenden, im Amtsblatt für das Bistum Erfurt veröffentlichten Fassung Anwendung.

4. Präventionsmaßnahmen der Einrichtung / des Trägers

Die Geschäftsführung und die Einrichtung bezieht aktiv Stellung gegen Gewalt am Arbeitsplatz und gegen sexualisierte Gewalt. Gegen sexualisierte Gewalt an Mitarbeitern, Schutzbefohlenen, Angehörigen und Gästen in unseren Einrichtungen haben wir folgende Maßnahmen ergriffen:

- Ausbildung einer Präventionsfachkraft / eines Präventionsberaters
- Bestellung einer Präventionsfachkraft
- Erklärung zum grenzachtenden Umgang (Selbstverpflichtungserklärung der Mitarbeiter)
- Prozess „Verdacht auf Gefährdung“
- Protokoll „Besondere Vorkommnisse“
- Schulung der Mitarbeiter

5. Wie können Sie sich als Pflegende selbst schützen?

Grenzüberschreitungen können jeden treffen. Ihre Rolle als Pflegende schützt Sie, wenn Sie professionell auftreten!

Eine Verinnerlichung Ihrer Rolle ermöglicht Ihnen, Ihre Arbeit mit einem klaren fachlichen Auftrag auszuführen. Ein professionelles Arbeiten drückt sich in einer respektvollen Haltung gegenüber den pflegebedürftigen Menschen aus. Umgekehrt können Sie als eingesetzte Pflegende es ebenfalls erwarten, dass der pflegebedürftige Mensch Sie in Ihrer Persönlichkeit respektiert.

Durch den achtsamen Umgang mit Ihrer Sprache und Wortwahl vermeiden Sie Fehldeutungen. Statt den Pflegebedürftigen mit den Worten „Wir gehen nun zu Bett, Herr Meier“ zum Schlafengehen aufzufordern, drücken Sie mit dem Satz „Herr Meier, Sie dürfen jetzt zu Bett gehen. Ich werde Ihnen beim Transfer helfen“ viel klarer und unverfänglicher aus, was Sie meinen.

Indem Pflegende eine gewisse professionelle Distanz wahren, können Fehlinterpretationen vermieden werden. Ebenso, dass Sie den Pflegebedürftigen grundsätzlich mit seinem Nachnamen ansprechen und ihm verdeutlichen, dass Sie ihn im Rahmen Ihres Dienstes bei seinen Verrichtungen unterstützen.

Hiervon darf nur abgewichen werden, wenn der Bewohner dem einwilligt und dies vom Betreuer / Vorsorgebevollmächtigten bestätigt wird. Handlungen auf die „Wir-Ebene“ zu bringen, birgt die Gefahr, dass der Betroffene Sie und sich als Paar erlebt und dabei ein gemeinsames Erleben-Wollen bei ihm suggeriert wird.

Frühzeitig reagieren:

Manche Menschen probieren aus, wie weit sie verbal und beim Körperkontakt gehen können. Sie finden es lustig, wenn ihr Gegenüber jedes Mal verlegen wird bzw. sich nicht wehren kann.

Teilen Sie solche Erlebnisse unbedingt der Präventionsfachkraft, einem Vertrauten oder Ihrem Vorgesetzten mit. Sie können dadurch herausfinden, ob auch andere ähnliche Erfahrungen haben

Erprobe, kraftvolle Sätze, die helfen können:

- Ich setze Grenzen und lasse das nicht mit mir geschehen!
- Ich habe das Recht, mich dagegen zu wehren!
- Ich benenne die Dinge und breche den Bann!
- Ich muss nicht immer „die Liebe und Brave“ sein!
- Das Wohl des pflegebedürftigen Menschen ist mir wichtig, mein Wohlergehen ist mir genauso wichtig!

In heiklen Situationen haben sich folgende Vorgehensweisen bewährt:

Sie setzen die Grenze! (mit Körpersprache und Hand stoppend verstärken)

- Stopp!
- Halt!
- Nein!
- Schluss jetzt!
- Das geht nicht!

Sie sagen, was Sie wollen / nicht wollen!

- Ich will das nicht!
- Ich dulde das nicht!
- Hören Sie mit diesen Witzen / Anspielungen auf!
- Das will ich nicht wieder hören!
- Nehmen Sie Ihre Hände weg!

Sie schaffen Transparenz in drei Schritten:

- Sie benennen die Situation: „Ich will Ihnen eine Spritze geben und Sie haben sich hierfür im Intimbereich ganz ausgezogen.“
- Sie stellen klar: „Das ist nicht nötig.“
- Sie sagen, was Sie erwarten: „Es reicht, wenn Sie das Bein frei machen.“

Sie schaffen räumliche Distanz bei einer Gefahr von körperlichen Übergriffen, indem Sie zurückweichen oder den Raum verlassen.

Sie äußern sich bei einer Vertrauensperson zum Vorfall.

Sie trauen sich, angemessene körperliche Abgrenzungen bei Angriffen zu leisten, indem Sie z.B. die Hand festhalten oder sich verbal wehren (siehe vorher).

Adäquates Handeln ist nur möglich, wenn die gewollte Reaktion in einer solchen Situation bewusst ist und regelmäßig eingeübt und verfestigt wird (Schulung, Training etc.). Konfliktsituationen selbst zu regeln, gibt Ihnen ein gutes Gefühl. Doch manchmal können Ihre Bemühungen wirkungslos bleiben. In solchen Fällen ist es empfehlenswert, sich Hilfe beim Team und dem jeweiligen Vorgesetzten zu holen.

Es ist sinnvoll, Grenzverletzungen in der Pflegedokumentation festzuhalten sowie ihre praktizierten Verhaltensstrategien mit dem jeweiligen Ergebnis aufzuzeigen. Kolleginnen und Kollegen, die sich weniger gut wehren können, erfahren dadurch, wie man sich in welcher Situation schützen und verhalten kann. Zu Ihrem eigenen Schutz empfiehlt es sich, die Situation zu öffnen, indem Sie z.B. mit Kollegen, Präventionsfachkraft, PDL, Geschäftsführer sprechen.

6. Beschwerdewege

Schöpfen Mitarbeiter Verdacht, setzen sie sich umgehend mit der Präventionsfachkraft des Hauses in Verbindung.

Die Präventionsfachkräfte:

- Kath. Altenpflegeheim „St. Josef“: Jennifer Hellrung, Tel.036074/95-230
- Kath. Altenpflegeheim „St. Elisabeth“: Simone Kunze, Tel.036074/2027-0

Ist die Präventionsfachkraft nicht erreichbar, so kann ihr eine schriftliche Nachricht vertraulich hinterlegt werden, so dass sie sich umgehend zurückmelden kann. Bei Nichterreichbarkeit der zuständigen Präventionsfachkraft ist die Präventionsfachkraft des anderen Hauses anzusprechen oder die PDL oder der Geschäftsführer.

In einem Gesprächsprotokoll wird der Vorfall aufgenommen.

Die Präventionsfachkraft entscheidet dann über den weiteren Verfahrensweg.

Vorfälle sind grundsätzlich immer durch die Präventionsfachkraft an den Geschäftsführer zu melden. Unter Teilnahme der Präventionsfachkraft wird die Hausleitung (GF, PDL, WBL) über die weitere Verfahrensweise beraten und entscheiden. Bei übergriffigen Bewohnern kann die Kündigung des Heimvertrages in Erwägung gezogen werden, dies ist im Einzelfall durch die Hausleitung zu prüfen. Bei übergriffigen Mitarbeitern zieht der Vorfall sofort arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung nach sich.

7. Personalauswahl/Aus- und Fortbildung/Erweitertes Führungszeugnis

Anforderungen an die Präventionsfachkraft

- Ausbildung zum Präventionsberater / Präventionsfachkraft mit Zertifikat
- verschwiegene, vertrauenswürdige Person, welche von den Mitarbeitern und Bewohnern von ihrer Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit geschätzt wird
- persönliche Eignung (bisher nicht straffällig, zuverlässig)

Anforderungen an die Mitarbeiter in allen Bereichen des Hauses

- Einreichung eines erweiterten Führungszeugnisses bei Neueinstellung
- Einreichung einer Selbstauskunfts- / Verpflichtungserklärung aller Mitarbeiter bei Neueinstellung und der Bestandsmitarbeiter (Formular siehe Anlage)
- Im Übrigen gelten die Vorschriften der Präventionsverordnung des Bistums Erfurt

Ausbildung / Weiterbildung

Der Träger der Einrichtung trägt die Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen Gewalt an Schutzbefohlenen und Übergriffe gegen Mitarbeiter integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeiter sowie der sonstigen Tätigen (z.B. Reinigungsfirmen) ist.

Teilnehmerkreis:

- Umfassende Information und Schulung aller Mitarbeiter durch die Präventionsfachkraft – Nachweis durch Teilnehmerliste
- Regelmäßige Auffrischung in den Wohngemeinschafts- / Abteilungsrunden – Nachweis durch Teilnehmerliste

Schulungs- / Fortbildungsinhalte zu Fragen von:

- Angemessenem Nähe- u. Distanzverhältnis
- Strategien von Tätern
- Psychodynamiken der Opfer

- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen
- Eigener emotionaler und sozialer Kompetenz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt
- Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- Sexualisierter Gewalt von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

8. Handlungsleitfaden / Verhaltenskodex, Selbstauskunftserklärung

Siehe Anlage.

9. Öffentlichkeitsarbeit

Um den Bereich der „Prävention vor sexuellem Missbrauch und Gewalt“ in unseren Häusern bekannter zu machen und um als Ansprechpartner bei Fragen, Sorgen oder Notfällen zur Verfügung zu stehen, sehen wir mehrere Wege:

- Offener Umgang der Mitarbeiter untereinander mit dieser Thematik
- Bekanntgabe Präventionskonzept und institutionelles Schutzkonzept über das Internet, Homepage:

www.altenpflegeheim-breitenworbis.com

- Zusätzlich erfolgt die Angabe der Kontaktdaten der Präventionsschutzbeauftragten auf der Kontaktseite der Homepage
- Öffentliche Zugänglichmachung des Präventionskonzeptes

Sollte ein Verdacht auf einen Missbrauch in unserer Einrichtung bestehen, vereinbart die Mitarbeiter und die Geschäftsführung Stillschweigen gegenüber der Öffentlichkeit. Die Pressekontakte sind ausschließlich dem Geschäftsführer vorbehalten. Verlautbarungen oder Presseerklärungen werden nicht von unserer Geschäftsführung herausgegeben!

10. Intervention/Nachhaltige Aufarbeitung

Wenn ein begründeter Verdacht auf übergriffiges Verhalten oder Missbrauch besteht, gibt es zwei Wege zur direkten Handlung und auch nachher zur Nachsorge im irritierten System:

- Zunächst wird im Mitarbeiterteam geklärt, wie die Gefährdungsprognose aussieht. Dazu holen wir uns Hilfe intern und extern und dokumentieren dies. Wir sprechen ggf. mit dem Opfer und ggf. mit dem Täter. Wenn eine akute Gefährdung vorliegt, nehmen wir offiziell Kontakt mit der Polizei auf.
- Wenn ein Verdacht auf übergriffiges oder missbräuchliches Verhalten durch einen Mitarbeiter vorliegt, sondiert die Präventionsfachkraft gemeinsam mit der Hausleitung zunächst die Lage und hat danach die

Verpflichtung, den Fall im Bistum anzuzeigen. Diese sprechen mit dem Opfer und Täter und stellen ggf. den Kontakt zur Staatsanwaltschaft und zum Träger her.

- Wenn ein Verdachtsfall durch einen Mitarbeiter vorliegt, gilt es anschließend, ggf. die betroffene Gruppe zu beraten und eine Nachsorge anzubieten. Hierfür gibt es ein Konzept im Bistum, welches dann greift.
- Außerdem muss dieses Präventionskonzept nach einem Verdachtsfall anschließend überprüft werden, um weitere Sicherheitsmängel auszuschließen.

11. Abschluss

Das Konzept wurde vom Träger der Einrichtung beschlossen und ist nun rechtskräftig. Die inhaltlichen Entscheidungen des Konzeptes werden bereits umgesetzt bzw. werden, wie angegeben, in den nächsten Wochen in die Praxis übertragen. Wesentliche Änderungen, die sich im Laufe der zwei Jahre bis zur Wiedervorlage ergeben, werden den Trägergremien mit einer Kennzeichnung der betreffenden Stelle, einer Kennzeichnung der Version und der Hinzufügung des Datums mitgeteilt.



12. Inkraftsetzung Präventionskonzept und institutionelles Schutzkonzept

Das Präventionskonzept wurde für die Häuser

- Kath. Altenpflegeheim „St. Josef“ Breitenworbis
- Kath. Altenpflegeheim „St. Elisabeth“ Breitenworbis

mit Wirkung zum 22.10.2018 in Kraft gesetzt.

Inkraftsetzung der 2. Überarbeitung (Änderungen Wegfall Einrichtung Kath.
Altenpflegeheim „St. Johannes-Stift“ Holungen) 01.04.2022:

Leinefelde-Worbis, 01.04.2022

.....
Ort, Datum

Stiftung "St. Elisabeth" zu Worbis
Friedensplatz 7
37339 Leinefelde-Worbis
Tel.: 036074/95260
Fax: 036074/95243

.....
Unterschrift Stiftung „St. Elisabeth“ zu Worbis (Träger)